



**40 Jahre** Duales Studium  
1974 – 2014



**DHBW**  
Duale Hochschule  
Baden-Württemberg  
Mannheim



**Ausbilden mit der DHBW Mannheim**

**Wir verbinden Theorie mit Praxis für Ihren Erfolg!**

## **Impressum**

Duale Hochschule Baden-Württemberg Mannheim  
Coblitzallee 1-9, 68163 Mannheim  
Tel. (0621) 4105 0  
[www.dhbw-mannheim.de](http://www.dhbw-mannheim.de)

### **Redaktion**

Prof. Dr. Ruth Melzer-Ridinger, Fakultät Technik  
Ingrun Salzmann, Hochschulkommunikation

### **Layout**

Christian Höhn, Publishing

### **Druck**

B-DESIGN Werbeagentur  
Peter Baecker  
Rüdigerstraße 7  
D-67166 Otterstadt

März 2014

*Der vorliegende Text bezieht sich gleichermaßen auf männliche und weibliche Personen.  
Allein aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf die zweifache Schreibweise verzichtet*

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Duale Hochschule Baden-Württemberg (ehemals Berufsakademie) schreibt seit nun mehr 40 Jahren eine beispiellose Erfolgsgeschichte – die DHBW Mannheim war als Gründungsstandort von Anfang an dabei. Mit derzeit rund 31.000 Studierenden, rund 9.000 kooperierenden Unternehmen und sozialen Einrichtungen sowie über 100.000 Absolventen zählt die DHBW zu den größten Hochschulen des Landes.

Eine Erfolgsgeschichte, die so nur mit unseren Partnerunternehmen möglich gewesen ist. Sie setzen Vertrauen und Wissen in das duale Studienkonzept, qualifizieren mit uns gemeinsam ihren beruflichen Nachwuchs und geben wichtigen Input und Impulse für eine aktuelle Ausbildung der Studierenden und eine Weiterentwicklung der Studienangebote.

Unser Claim „In der Theorie ganz vorne. In der Praxis unschlagbar.“ ist Ausdruck des Schlüssels zum Erfolg, denn bedingt durch die Integration der Praxisphasen in das duale Studium gewinnen die Studierenden neben theoretischem Wissen wie in keinem anderen Studium intensive Praxis- und Berufserfahrung, die schließlich in einer sehr hohen beruflichen Handlungskompetenz mündet. Fachwissen und praktisches Know-How bauen dabei aufeinander auf, ergänzen sich und führen zu nachhaltigem Lernen und Wissen. Das erlaubt den Unternehmen, Absolventen der DHBW direkt nach dem Studium ohne oder mit nur sehr geringer Einarbeitungszeit auf verantwortungsvolle Positionen zu setzen.

Im Zuge der Hochschulwerdung und dem damit verbundenen Mitgliedstatus der Dualen Partner in der Hochschule ist die Rolle der Unternehmen noch wichtiger geworden. Am Standort Mannheim haben wir daher in Zusammenarbeit mit Professoren, Unternehmensvertretern, Mitarbeitern, externen Dozenten und Studierenden das sog. Partnermodell entwickelt, welches auf die bestmöglich Qualifizierung der Studierenden und die Erreichung unserer gesteckten Qualitätsziele ausgerichtet ist.

Die Kooperative Forschung ist eine weitere wesentliche Neuerung der DHBW. Auch sie orientiert sich an der starken Partnerschaft zwischen Unternehmen und Hochschule und soll zukünftig noch stärker den Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft ermöglichen.

In dieser Broschüre haben wir für Sie alle wichtigen Aspekte der Kooperation zwischen Unternehmen und DHBW zusammengestellt. Sie finden Informationen über das duale Studienkonzept der DHBW, unser Partnermodell, Ihre Vorteile und Ihre Rolle als Dualer Partner. Bei Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf die gemeinsame Arbeit mit Ihnen im Dienste der personellen Nachwuchsentwicklung und -sicherung unserer Wirtschaft und verbleiben

mit besten Grüßen



Prof. Dr. Andreas Föhrenbach

Prorektor der Fakultät Technik DHBW Mannheim



# Inhalt der Broschüre

<b>Vorwort.....</b>	<b>3</b>
<b>Talente finden, fördern und binden – Personalbeschaffung in Zeiten des Nachwuchsmangels .....</b>	<b>6</b>
• Aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt	
• Neue Anforderungen an Berufseinsteiger im akademischen Umfeld	
• Wege zum akademischen Nachwuchs	
<b>Strukturmerkmale der DHBW .....</b>	<b>10</b>
<b>Größe und Herkunft der Partnerunternehmen .....</b>	<b>12</b>
<b>Ihre Vorteile als Partnerunternehmen der DHBW .....</b>	<b>13</b>
• Verbindung von Theorie und Praxis als Schlüssel zum Erfolg	
• Anerkannte Qualität	
• Auswahl der Studierenden durch das Unternehmen als erster Schritt der Nachwuchsrekrutierung	
• Identifizierung der Studierenden mit ihrem Ausbildungsunternehmen	
• Keine oder nur geringe Einarbeitungszeit bei Übernahme der Absolventen	
• Studienangebot orientiert am Bedarf der Wirtschaft	
• Mitspracherecht und Dialog	
<b>Das Partnermodell der DHBW Mannheim als Leitbild für die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsunternehmen .....</b>	<b>16</b>
• Die Rolle der Partnerunternehmen im dualen System	
<b>Best Practice für die Gestaltung des Studiums in der Praxis .....</b>	<b>19</b>
<b>FAQ der Ausbildungspartner / Zulassungsvoraussetzungen.....</b>	<b>20</b>
• Wie werden wir Ausbildungsunternehmen der DHBW Mannheim?	
• Was sind Zulassungsvoraussetzungen für Ausbildungsunternehmen?	
• Wie verläuft das Zulassungsverfahren?	
• Welche Kosten fallen an?	
• Welcher Studiengang ist für uns geeignet?	
• Welche Bewerber fühlen sich von der DHBW angesprochen? Ist das Konzept der DHBW für leistungsbereite Bewerber attraktiv?	
• Welche Zulassungsvoraussetzungen müssen die Bewerber erfüllen?	
• Wie finde ich einen geeigneten Bewerber?	
• Können Studierende einen Auslandsaufenthalt in ihr Studium integrieren?	
• Sollten Studierende ein Vorpraktikum vor dem Studium absolvieren?	
• Können Studierende nach dem Bachelor-Studium ein Master-Studium anschließen?	
<b>Wichtige Ansprechpartner .....</b>	<b>26</b>

# Talente finden, fördern und binden – Personalbeschaffung in Zeiten des Nachwuchsmangels

## Aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt

Das Personalmanagement steht mit zunehmendem Druck vor der Herausforderung, den Bedarf an qualifizierten Nachwuchsfach- und -führungskräften zu decken: In den nächsten 20 Jahren werden 22 Millionen Arbeitnehmer das Ruhestandsalter erreichen – aber nur 16 Millionen junge Leute kommen ins erwerbsfähige Alter.<sup>1</sup> Eine Umfrage des Deutschen Industrie und Handelskammertags (DIHK) vom Juli 2010 bei rund 1.600 Unternehmen bestätigt ebenfalls, dass Fachkräfteengpässe im Aufschwung zunehmend zur Herausforderung für die Unternehmen werden. 20 Prozent haben bereits jetzt Probleme bei der Besetzung offener Stellen. Laut Umfrage werden sich diese Engpässe noch weiter verschärfen: Fast 50 Prozent der Unternehmen erwarten in den kommenden fünf Jahren einen Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten.

Nirgends manifestiert sich der Fachkräftemangel deutlicher als bei den Ingenieuren. Statistiken des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) zeigen ganz deutlich, dass vor allem Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure, Elektro- und Bauingenieure sowie Wirtschaftsingenieure fehlen – und die vor allem in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern. Das sind zwar Momentaufnahmen – allerdings mit klarer Richtung: Im kommenden Jahrzehnt soll die Zahl der fehlenden Ingenieure nach Angabe des VDI auf 200.000 steigen, denn von den derzeit 800.000 Ingenieuren in Deutschland gehen in den nächsten zehn Jahren 450.000 in den Ruhestand. „Jeder Zweite also wird sich im Jahr 2020 verabschiedet haben.“ Das allein ergibt bereits altersbedingt einen Ersatzbedarf von 45.000 im Jahr. Zusätzlich verfolgt die Bundesregierung das ehrgeizige Ziel, drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Forschung und Entwicklung zu investieren. Hieraus resultiert ein weiterer jährlicher Bedarf an Nachwuchsingenieuren von bis zu 70.000. Davon sind die Absolventenzahlen der Universitäten aber weit entfernt – jährlich verlassen im Durchschnitt 37.000 Absolventen die Hochschulen.<sup>2</sup>



Abb. 1: Ingenieurarbeitsmarkt

Aber auch in den Wirtschaftswissenschaften und den Naturwissenschaften manifestiert sich ein künftiger Fachkräftemangel. So ergeben Berechnungen der Prognos AG für das Jahr 2025 eine nicht erfüllte Nachfrage von 15% in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und 22% in den Naturwissenschaften und der Mathematik. Zum Vergleich: in den Ingenieurwissenschaften können die Unternehmen 19% der nachgefragten Stellen nicht besetzen (siehe Tab. 1).

1 Vgl. Gaschke, S.: Macht, was ihr wollt. Die Zeit Nr. 33 vom 12.08.2010 S. 1

2 Klopfer, I., Sonnet, C.: Wo sind all die Ingenieure hin? Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 08.08.2010

Fachrichtung	Mangel in %			
	2015	2020	2025	2030
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	-8%	-12%	-15%	-19%
Naturwissenschaften, Mathematik	-12%	-17%	-22%	-26%
Ingenieurwissenschaften	-11%	-15%	-19%	-23%

Tab. 1: Fachkräftemangel in ausgewählten Berufsgruppen (Quelle: Gramke et al. 2008)

Eine stärkere Bildungsbeteiligung, insbesondere durch einen höheren Studierendenanteil unter den Schulabgängern mit Hochschulreife, ist eine der wirkungsvollsten Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und zur Abmilderung eines Fachkräftemangels.<sup>3</sup> Als Ausbildungsunternehmen der DHBW können Sie bereits während des Studiums Fachkräfte ausbilden, ihnen Praxiserfahrung ermöglichen und qualifizierte Arbeitnehmer an Ihr Unternehmen binden.

### Neue Anforderungen an Berufseinsteiger im akademischen Umfeld

In Zeiten der Globalisierung und flacher Hierarchien sind im Hochlohnland mit gesättigten Absatzmärkten und hoher Wettbewerbsintensität Mitarbeiter gesucht, die als spezialisierungsfähige Generalisten, als denkende Praktiker und durchsetzungsfähige Entscheider beschrieben werden. Die gesuchten Nachwuchskräfte sind beruflich handlungskompetent (vgl. Abb. 2) – sie verfügen über Fach- und Methodenkompetenz, d.h. über Fachwissen, das zur Bewältigung der Anforderungen einer zugewiesenen betrieblichen Tätigkeit notwendig ist. Dazu gehört neben dem „Was ist zu tun“ zunehmend auch das Wissen darüber, „wie etwas gemacht werden muss“ und „was dabei Best Practices sind“ (Methodenwissen).

Neben dem theoretischen Fachwissen umfasst Fachkompetenz aber auch Produkt-, Kunden-, Prozess-, Markt- und Wettbewerbswissen. Darüber hinaus zeichnet sich der beruflich handlungskompetente Mitarbeiter durch Einsatzbereitschaft, schöpferische Fähigkeit und Zuverlässigkeit (personale Kompetenzen), durch Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Pflichtgefühl (sozial-kommunikative Kompetenz) sowie durch Entscheidungsfähigkeit, Mobilität und Initiative (aktivitätsbezogene Kompetenz) aus.

<sup>3</sup> Vgl. Gramke, Kai / Fischer, Dominik / Schlesinger, Michael / Schüssler, Reinhard / Wildhövel, Kerstin / Wolff, Heimfrid (2008): Arbeitslandschaft 2030. Eine Studie der Prognos AG, herausgegeben von der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft.



Abb. 2: Anforderungen an akademische Nachwuchskräfte

## Wege zum akademischen Nachwuchs

Seit der Einführung des Bachelorabschlusses als ersten berufsqualifizierenden Abschluss haben Unternehmen mehrere Möglichkeiten ihren Bedarf an akademischen Nachwuchskräften zu decken:

- Rekrutierung von Bachelorabsolventen von Hochschulen und Universitäten aus dem In- und Ausland auf dem Arbeitsmarkt
- Rekrutierung von Masterabsolventen von Hochschulen und Universitäten auf dem Arbeitsmarkt rekrutieren
- Ausbildung von Bachelorabsolventen in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg
- Rekrutierung von Young Professionals mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt

Der Bologna-Prozess hat die Hochschullandschaft europaweit stark verändert. In Deutschland wurde nicht nur das Hochschulsystem auf international vergleichbare Abschlüsse umgestellt und die (internationale) Mobilität der Studierenden durch die Einführung des ECTS-Systems (European Credit Transfer System) erleichtert, sondern zugleich die größte Studienreform der Nachkriegsgeschichte durchgesetzt.



Im Zuge des Bologna-Prozesses werden Diplomstudiengänge durch Bachelor- und Masterstudiengänge ersetzt. Die kürzere Regelstudienzeit der Bachelor-Studiengänge von meist sechs statt neun Semestern und eine straffere Studienstruktur sorgen dafür, dass Absolventen schon in jüngeren Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sofern sie nicht direkt ein vertiefendes Master-Studium anschließen.

In den Personalabteilungen ist daher nun die Frage zu klären, ob künftig Stellen, die bisher mit Absolventen der Diplomstudiengänge besetzt wurden, durch Bachelor- oder Masterabsolventen besetzt werden sollen und ob zusätzlich oder anstelle des klassischen Recruiting nicht auch eine Partnerschaft mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg ein attraktives Konzept der Nachwuchskräfteversicherung sein kann.

In diesem Kontext sind die Diskussionen um Wohl oder Übel der neuen Bachelor- und Masterabschlüsse nach wie vor kontrovers. Der internationalen Vergleichbarkeit und der besseren Berufsqualifizierung der Bachelor-Abschlüsse bei den Befürwortern steht die Meinung gegenüber, die Bachelor-Studiengänge würden unbrauchbare Schmalspurakademiker ohne fundiertes Fachwissen hervorbringen. Viele Unternehmen beobachten, dass es für Studierende zunehmend zum Problem wird, sechs Monate Praktikum in dem nunmehr straffer durchorganisierten Bachelorstudium wahrzunehmen. Erste Unternehmen wie Bosch Rexroth, BMW und Nestlé reagieren auf diese Entwicklung mit einer Flexibilisierung der Praktika-Angebote und bieten Kurzzeitpraktika, Projektarbeiten oder studienbegleitende Praxistage.<sup>4</sup> Ein Thesenpapier des DAPM (Arbeitskreis Personal Marketing), ein Zusammenschluss großer deutscher Arbeitgeber, hält fest: „Die Unternehmen haben die Erwartung an Hochschulen, ihre Programme so zu strukturieren, dass die Zeit, die während des Bachelorstudiums in der Praxis verbracht wird, mindestens sechs Monate beträgt, von denen mindestens drei Monate am Stück absolviert werden sollten.“<sup>5</sup> Anforderungen, die die DHBW seit jeher erfüllt bzw. übererfüllt, denn bereits seit ihrer Gründung im Jahr 1974 (damals noch als Berufsakademie) agiert sie in der Überzeugung, dass eine enge Verzahnung von Theorie- und Praxisphasen in besonderem Maße geeignet ist, berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln. In das dreijährige Studium sind schon immer insgesamt anderthalb Jahre Praxisphasen integriert. Und ihr Erfolg spricht für das Konzept - seit ihrer Gründung wurden allein vom Standort Mannheim bereits über 21.000 Absolventen in die Wirtschaft entlassen.

Die nachfolgenden Seiten sollen die konzeptionellen Merkmale und Vorteile der Dualen Hochschule aufzeigen, um eine begründete Entscheidung für ein Personalbeschaffungskonzept zu erleichtern.

---

4 Loll, A.: Die Turbo-Praktikanten FAZ 6.12.2008

5 Ebd.

# Strukturmerkmale der DHBW



Hervorgegangen aus den ehemaligen Berufsakademien ist die 2009 gegründete DHBW eine staatliche Hochschule des Landes Baden-Württemberg, als solche voll steuerfinanziert und verleiht ihren Absolventen wie Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften akademische Grade. Der Abschluss ist gleichwertig mit Abschlüssen von Universitäten und anderen Hochschulen. Die DHBW unterscheidet sich jedoch von Universitäten und (Fach-)Hochschulen insbesondere durch sechs Besonderheiten, die im Folgenden dargestellt werden:

## PRAXISINTEGRATION

Das besondere Merkmal der DHBW ist die Integration von sechs Praxisphasen im Unternehmen in die Theoriephasen, wodurch eine durchgehende und konsequente Verzahnung des wissenschaftlichen Studiums mit anwendungsbezogenem Lernen in der Arbeitswelt erreicht wird (vgl. Abb. 3). Das Studium an der DHBW vermittelt somit eine fachliche Qualifikation und ermöglicht gleichzeitig umfassende Erfahrungen in der Praxis. Dies schafft optimale Voraussetzungen für eine frühzeitige Übernahme herausfordernder Aufgaben und eine erfolgreiche berufliche Weiterentwicklung der Studierenden/Absolventen. Mögliche – in den internationalen Studienrichtungen verpflichtende – Auslandsaufenthalte ergänzen das Studium sinnvoll, trainieren Sprachen und erweitern zusätzlich theoretische und praktische Erfahrungen.

## UNTERNEHMEN WÄHLEN STUDIERENDE AUS

Studieninteressenten bewerben sich direkt bei den Ausbildungspartnern um einen Studienplatz. Die Auswahl der Studierenden durch die Dualen Partner stellt sicher, dass an der DHBW vorrangig zielorientierte und leistungsfähige Studierende ihr Studium beginnen, die später als zukünftige Mitarbeiter zum Unternehmen passen werden.

## MITSPRACHERECHT

Die Partnerunternehmen der DHBW sind gleichberechtigte Mitglieder der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und haben über paritätisch besetzte Gremien Einfluss auf Curriculum, Prüfungsordnung und Personalentscheidungen.

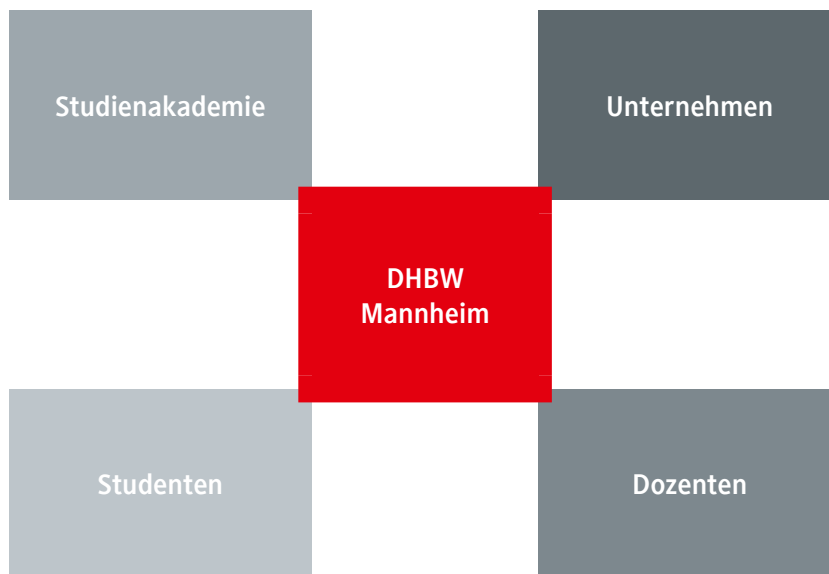


Abb. 4: Aufbau der DHBW

#### **DIALOG ZWISCHEN UNTERNEHMEN UND DHBW**

Die Zusammenarbeit zwischen den Partnerunternehmen und der Studienakademie ist eng, persönlich und vertrauensvoll. Professoren in der Funktion des sog. Studiengangsleiters sind eine Besonderheit der DHBW im Vergleich zu anderen Hochschulen. Sie haben im Vergleich zu Professoren für Lehraufgaben ein um die Hälfte reduziertes Lehrdeputat, um Aufgaben in der Leitung ihres Studienganges zu übernehmen. Sie bauen Kontakt zu neuen Ausbildungsunternehmen auf und prüfen die Eignung interessierter Unternehmen und beraten diese in Fragen des Ausbildungsplanes für die Praxisphasen. Die Pflege des Kontakts zu bestehenden Unternehmen obliegt ebenfalls den Studiengangsleitern. Sie organisieren darüber hinaus den laufenden Studienbetrieb, stellen das Dozententeam zusammen und stehen als Ansprechpartner für Ausbildungsverantwortliche und Studierende zur Verfügung. Regelmäßige Treffen stellen sicher, dass Ausbildungspartner ihre Anregungen in den laufenden Studienbetrieb einbringen können.

#### **EXTERNER DOZENTENTEAM**

Neben den Professoren der Dualen Hochschule, die alle über berufspraktische Erfahrungen verfügen, vermitteln Dozenten von Universitäten und Hochschulen sowie besonders qualifizierte Experten aus unterschiedlichen Bereichen der Wirtschaft Inhalte aus ihren Spezialgebieten. Dies garantiert sowohl ein hohes wissenschaftliches Niveau als auch eine aktuelle, praxisnahe Lehre. Es ist gewünscht, dass auch Vertreter der Partnerunternehmen, sich aktiv durch die Übernahme von Lehraufträgen in das Studienkonzept einbringen

#### **KLEINE KURSGRUPPEN**

Kleine Kursgruppen mit etwa 30 Studierenden gewährleisten eine intensive Betreuung durch Professoren und Dozenten und ermöglichen ein angenehmes kreatives Lernumfeld. Diese Rahmenbedingungen fördern die Motivation und tragen entscheidend zum Lernerfolg bei.

# Größe und Herkunft der Partnerunternehmen

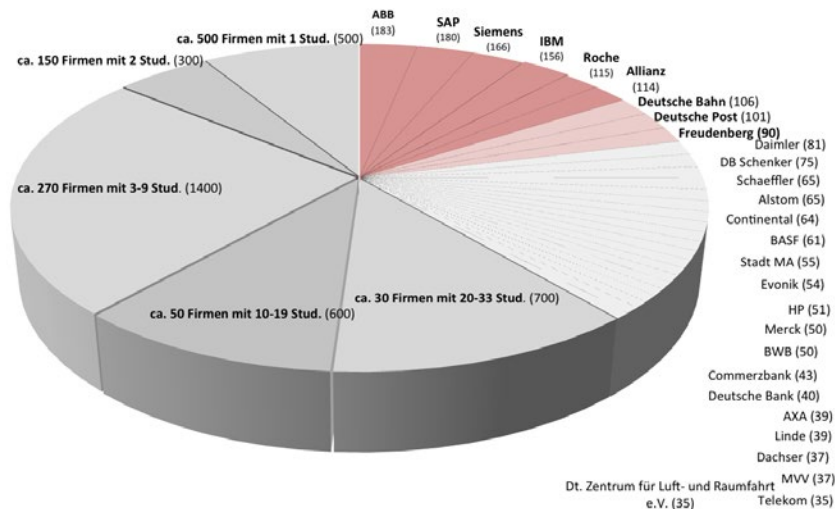


Abb. 5: Größe der Dualen Partnerunternehmen

Aus Abb. 5 wird ersichtlich, dass die Anzahl der Studierenden, die ein Unternehmen mit der DHBW Mannheim ausbildet, sehr stark variiert. So gibt es auf der einen Seite ca. 500 Firmen mit lediglich einem Studierenden, während die größten Ausbildungsunternehmen bis zu 180 Studierende (in verschiedenen Studiengängen) ausbilden. Dazwischen gibt es ca. 420 Firmen mit 2-9 Studierenden, 50 Firmen mit 10-19 Studierenden sowie 30 Firmen mit 20-33 Studierenden.

Die regionale Herkunft der Partnerunternehmen macht deutlich, dass mit ca. 39% die meisten Partnerunternehmen aus Baden-Württemberg kommen (vgl. Abb. 6). Allerdings sind im Umkehrschluss 61% der Unternehmen außerhalb Baden-Württembergs angesiedelt sind. Den größten Anteil haben hierbei die in der Metropolregion Rhein-Neckar unmittelbar angrenzenden Bundesländer Rheinland-Pfalz und Hessen. Aber auch Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen und Bayern spielen eine wichtige Rolle, während Unternehmen aus Norddeutschland, den Neuen Bundesländern sowie Berlin weniger stark vertreten sind.

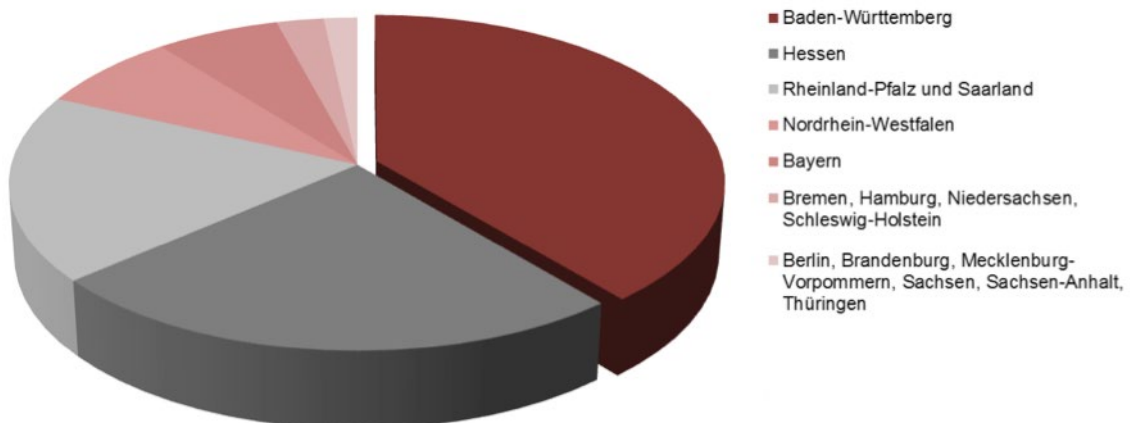


Abb. 6: Regionale Herkunft der Dualen Partnerunternehmen der DHBW Mannheim

# Ihre Vorteile als Partnerunternehmen der DHBW

## Verbindung von Theorie und Praxis als Schlüssel zum Erfolg

Ein systematisches und ganzheitliches Qualitätsmanagement stellt in den theoretischen Lehrveranstaltungen an der Hochschule und im Studium in der Praxis sicher, dass die Studierenden abteilungsübergreifende Zusammenhänge kennenlernen und verstehen, dass Fachwissen verankert wird und damit nachhaltiger ist.

Im Curriculum der Dualen Hochschule sind nicht nur die Inhalte der Vorlesungen vorgegeben; auch die Ausbildung in der Praxis unterliegt einem Rahmenplan, der festlegt, dass der Student die wichtigsten Abteilungen im Unternehmen durchläuft. Der Absolvent verfügt daher über ein umfassendes Prozessverständnis, das mit normalen Praktika, die oft nach Verfügbarkeit und fachlicher Neigung ausgewählt werden, in diesem Umfang nicht erzielbar ist.

Die im Curriculum der DHBW verankerten Projektberichte und Projekte mit Firmen stellen außerdem sicher, dass die Praxis mit der Theorie abgeglichen und intensiv vernetzt wird. Sie fördern so zusätzlich die Reflektion und Vertiefung der theoretischen Fachinhalte. So vermitteltes und verankertes Fachwissen wird vom Studierenden stärker verinnerlicht und kann auch außerhalb der Lernsituation angewendet werden.

## Anerkannte Qualität

Die zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur (ZEVA) mit Sitz in Hannover hat bereits im Jahr 2006 alle Bachelor-Studiengänge der DHBW Mannheim national evaluiert und erfolgreich akkreditiert. Im Juli 2008 wurden die Studiengänge der DHBW darüber hinaus von der Kommission als Intensivstudiengänge bewertet: Aufgrund der engen Verzahnung von Theorie und Praxis und dem daraus resultierenden Mehrwert des Studiums werden somit 210 Credit Points für das duale Intensivstudium vergeben anstelle der für ein sechssemestriges Studium sonst üblichen 180 ECTS-Punkte. Bereits im Jahr 2001 hat der Open University Validation Service (OUVS), London den damaligen Studiengängen eine internationale Akkreditierung verliehen.



Die Programmakkreditierung von Hochschulen in Deutschland ist mit einer „TÜV-Prüfung“ für die Qualität von Lehre und Studium zu vergleichen: Externe Agenturen überprüfen dabei die Studienangebote einer Hochschule. Die Duale Hochschule Baden-Württemberg hat seit Dezember 2011 als erste Hochschule des Landes ihr gesamtes Qualitätsmanagementsystem erfolgreich akkreditieren lassen und kann somit ihre Studienangebote künftig selbst akkreditieren.

Eine Systemakkreditierung ist in Deutschland erst seit relativ kurzer Zeit möglich. Dabei wird das Qualitätsmanagementsystem einer Hochschule von externer Stelle überprüft, so dass danach eine Akkreditierung einzelner Studiengänge nicht mehr notwendig ist. Die DHBW hat den Nachweis erbracht, dass ihr hochschulinternes Qualitätsmanagementsystem verlässlich funktioniert. Das umfangreiche Akkreditierungsverfahren sieht einerseits eine Prüfung des bestehenden Qualitätsmanagementsystems vor, andererseits auch eine Überprüfung einzelner bestehender Studienangebote und Detailanalysen vor Ort.

## **Auswahl der Studierenden durch das Unternehmen als erster Schritt der Nachwuchsrekrutierung**

Als Ausbildungsunternehmen übernehmen Sie das Bewerbungsverfahren und tragen die Verantwortung für die Auswahl Ihrer Studierenden. Sie allein entscheiden, unter Beachtung der Zulassungsvoraussetzungen für Studierende, welche Bewerber in Ihrem Unternehmen eine Ausbildung beginnen werden. Dadurch werden die Nachwuchsrekrutierung im akademischen Umfeld und eine langfristige Personalplanung- und -entwicklung erleichtert.

## **Identifizierung der Studierenden mit ihrem Ausbildungsunternehmen**

Die Stellung der DHBW-Studierenden als Mitarbeiter (und nicht als Werksstudenten) erlaubt Ihnen, sie in verschiedenen Abteilungen Ihres Unternehmens einzubinden und ihnen bereits während der Praxisphasen Werte und Unternehmenskultur zu vermitteln. Bedingt durch den Wechsel von Theorie und Praxis tauschen die Studierenden regelmäßig auch die Rollen als „Studierender“ und als „Mitarbeiter“ des Ausbildungsunternehmens. Damit verbunden sind die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Führungskulturen, Vorgesetzten und Kollegen sowie unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit. Regelmäßige Mitarbeiterbeurteilung und persönliche Zielvereinbarungen sowie die Einarbeitung in neue Aufgabenbereiche und Abteilungen gehören zu ihrem Studienalltag im Unternehmen ganz selbstverständlich dazu. So entwickeln sie eine persönliche Verhaltenskompetenz und -flexibilität, die wesentlich ihre persönliche Entwicklung fördert. Alle Komponenten tragen dazu bei, dass die Studierenden sich in besonderem Maße mit dem Ausbildungsunternehmen identifizieren und sich eine persönliche Bindung entwickelt, die mit herkömmlichen Praktika nicht erreichbar ist.

Als Ausbildungsunternehmen haben Sie in den sechs Praxisphasen Gelegenheit, Ihre Erwartungen an den Bewerber zu verifizieren und minimieren so Ihr Risiko, einen ungeeigneten Bewerber einzustellen.

Vor diesem Hintergrund ist das duale Konzept auch für kleine und mittelständische Unternehmen attraktiv, die gegenüber Großunternehmen häufiger bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen im Nachteil sind, denn es bietet ihnen die Möglichkeit junge Mitarbeiter bereits während des Studiums kennenzulernen und frühzeitig an ihr Unternehmen zu binden.

## **Keine oder nur geringe Einarbeitungszeit bei Übernahme der Absolventen**

In den Praxisphasen werden neben fachlichem Wissen auch situations- und unternehmensspezifische Kompetenzen entwickelt, die an den Strategien, Zielen und Werten des Unternehmens ausgerichtet sind. Der Studierende erwirbt Produkt- und Branchenkenntnisse, lernt Strukturen, Persönlichkeiten und die Arbeitskultur des Unternehmens kennen. Schließlich verlangt das Lernen am Arbeitsplatz dem Studierenden ein weit höheres Maß an Eigenverantwortung und Selbstkompetenz ab als das Lernen in Bildungseinrichtungen.

Daher sind DHBW-Absolventen ohne oder mit nur sehr geringer Einarbeitungszeit in einer qualifizierten Position einsetzbar. Bereits im zweiten und dritten Studienjahr kann der Studierende als (nahezu) vollwertiger Mitarbeiter und Kollege eingesetzt werden, der einen eigenständigen Beitrag zur Wertschöpfung leistet.



Abb. 7: Potenziale des DHBW - Konzepts für Ausbildungspartner

## Studienangebot orientiert am Bedarf der Wirtschaft

Die DHBW stellt die Stärke ihres Konzepts außerdem durch die kurzfristige Anpassungsfähigkeit an veränderte quantitative und qualitative Anforderungen der Wirtschaft unter Beweis: Die Entwicklung neuer Studienrichtungen wie in jüngster Zeit beispielsweise Rechnungswesen Steuern Wirtschaftsrecht, BWL-Wirtschaftsförderung, BWL-Messe-, Kongress- und Event Management sowie Erneuerbare Energien kann ebenso schnell vollzogen werden wie die Steigerung oder Reduzierung der angebotenen Studienplätze, wenn dies der Bedarf der Wirtschaft erfordert.

Neben einem hauptamtlichen Professorenteam vermitteln auch externe Dozenten anderer Hochschulen aber auch aus der Unternehmenspraxis fachliche Lehrinhalte. Auch über diesen Weg wird eine Qualifizierung der Studierenden ganz nah an den Erfordernissen der Wirtschaft sichergestellt.

## Mitspracherecht und Dialog

Damit das Studienangebot der Dualen Hochschule mit der Entwicklung der Wirtschaft auch Schritt halten kann, fällt dem aktiven Dialog zwischen Ausbildungsunternehmen und Hochschule eine zentrale Rolle zu. Als Mitglied der DHBW haben Sie als Unternehmen ein Mitspracherecht in den paritätisch besetzten Gremien (Hochschulrat und Akademischer Senat über gewählte Vertreter; Arbeitskreis, Gesamtarbeitskreis) und stehen in engem Kontakt zu den Studiengangsleitern.

# Das Partnermodell der DHBW Mannheim als Leitbild für die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsunternehmen

Die DHBW Mannheim gestaltet die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsunternehmen als gleichberechtigte Partnerschaft. Die Ausbildungsunternehmen haben dabei nicht den Status eines Kunden, sondern werden als Partner auf Augenhöhe wahrgenommen. Wie in einer funktionierenden Partnerschaft besteht ein Gleichgewicht zwischen den Leistungen, die in die Partnerschaft eingebracht werden (vgl. Abb. 8).

Die Leistungen der Studienakademie in der Dualen Partnerschaft bestehen in Vermittlung von fundiertem Fachwissen sowie fachbezogenen und fachübergreifenden Methodenkenntnissen. Dabei sollen Gestaltung und Organisation des theoretischen Studiums den Studierenden die Möglichkeit geben, auch ihre persönliche, aktivitätsbezogene und sozialkommunikative Kompetenz zu reflektieren und zu entwickeln.

Die Qualität der Zusammenarbeit misst der Ausbildungsverantwortliche im Partnerunternehmen am zuständigen Studiengangsleiter, dessen Erreichbarkeit und Einsatzbereitschaft, an der Kompromissbereitschaft, Veränderungsbereitschaft und der Zuverlässigkeit bei Absprachen. Insbesondere Ausbildungspartner, die in mehreren Studiengängen ausbilden, fordern transparente und standardisierte Prozesse und Rahmenbedingungen.

Das Ausbildungsunternehmen trägt zum Gelingen des dualen Studiums hingegen durch die Auswahl geeigneter Studierender, durch eine intensive Betreuung und Unterstützung der Studierenden, durch Verlässlichkeit gegenüber der Studienakademie und durch Mitwirkung an der Gestaltung und Organisation des dualen Studiums bei (vgl. Abb. 8).



Abb. 8: Erwartungen und Leistungen des Ausbildungspartners



Das duale Studium ist als Intensivstudium akkreditiert. Für die Personalauswahl ist daher zu empfehlen, dass die Studierenden zielorientiert, leistungsfähig und anstrengungsbereit sind und dass sie sich der Anforderungen eines dualen Studiums bewusst sind.

Das Ausbildungsunternehmen kann den Kompetenzentwicklungsprozess der Studierenden durch eine intensive Betreuung und Unterstützung zusätzlich erheblich steigern. Eine kompetenzfördernde Gestaltung des Studiums in der Praxis stellt ihnen vielfältige und fordernde Aufgaben, an deren Bewältigung die jeweilige Fachabteilung ein hohes Interesse hat. Durch ihre persönliche und fachliche Integration in die verschiedenen Abteilungen, durch Zielvereinbarung und Feedback und durch Qualifizierungsangebote außerhalb des vorgeschriebenen Curriculums werden Rahmenbedingungen geschaffen, in denen es den Studierenden möglich ist, persönliche Erfahrungen zu machen und die gelernte Theorie mit der gelebten Praxis abzugleichen.

Für eine optimale Betreuung und Unterstützung der Studierenden sollten fachlich und persönlich geeignete Ausbildungsverantwortliche und angemessene Personalressourcen in den Personal- und Fachabteilungen zur Verfügung stehen. Eine akademische, fachliche Unterstützung ist erforderlich bei den akademischen Arbeiten, die in den Praxisphasen zu erstellen sind. Die Unterstützung der Studierenden zeigt sich auch an der Bereitschaft, sie in Phasen, in denen sie intensiv mit der Erstellung akademischer Arbeiten beschäftigt sind, in angemessenem Umfang zeitlich von ihren Aufgaben in den Abteilungen zu entlasten.

Die Verlässlichkeit der Ausbildungspartner gegenüber der Studienakademie äußert sich in der konstanten Zahl an Ausbildungsplätzen sowie deren frühzeitige Meldung, als Termintreue beim Abschluss der Ausbildungsverträge und Genehmigung von Themen für Projekt- und Bachelorarbeiten und durch die Einhaltung der vereinbarten Rahmenpläne für das Studium in der Praxis.

Die Mitwirkung der Ausbildungspartner an der Gestaltung und Organisation des Studiums erfordert die Teilnahme am Arbeitskreis der Studiengänge, die Freistellung von Mitarbeitern als Mitglieder in Prüfungsausschüssen und Gremien sowie als Lehrbeauftragte und künftig die Mitwirkung an Kooperativer Forschung.

Die Studienakademie übernimmt die Verantwortung, das theoretische Studium organisatorisch, fachlich und didaktisch ständig weiterzuentwickeln und die Praxisintegration zu verbessern. Die Ausbildungsunternehmen haben die gleiche Aufgabe für das Studium in den Praxisphasen.

## Die Rolle der Partnerunternehmen im dualen System

Im dualen System wird das Ziel, beruflich handlungskompetente Absolventen zu entlassen, arbeitsteilig verfolgt, d.h. gemäß dem Partnermodell übernehmen auch die Ausbildungsfirmen verschiedene Aufgaben. Dabei fällt ihnen insbesondere bei der Kompetenzentwicklung der Studierenden eine ganz zentrale Rolle zu.

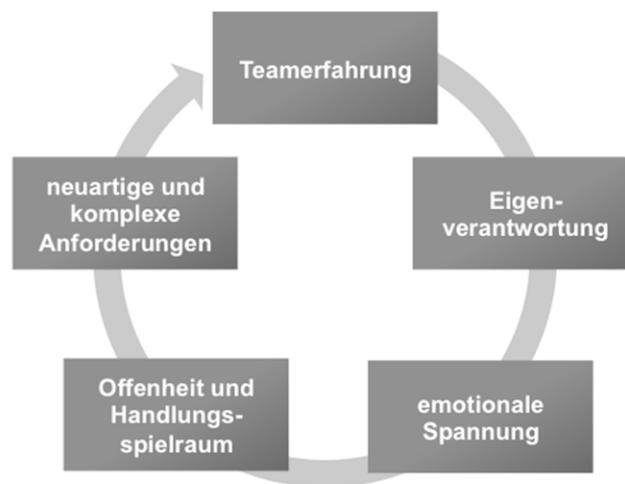


Abb. 9: kompetenzfördernde Situation

In Abgrenzung zu standardisierten und formalisierten Abläufen, Routine und Fremdbestimmung, die nur wenig Raum zur Entfaltung von Kompetenzen eröffnen, lassen sich kompetenzfördernde Situationen durch Gelegenheit zu Eigenverantwortung, emotionaler Spannung, Offenheit, Teamerfahrung und schließlich auch Entscheidungsspielräume charakterisieren (vgl. Abb. 9). Oftmals sind den Menschen ihre Kompetenzen im Alltag gar nicht bewusst. Daher tragen Gelegenheiten, bei denen man mit neuartigen oder schwierigen Situationen zurechtkommen muss dazu bei, sich bewusst zu machen, was man kann und was man nicht kann und geben Aufschluss über eigene Stärken und Schwächen.

Langjährige Erfahrungen mit dem dualen Studium und Erkenntnisse der Hochschuldidaktik liefern eindeutige Erkenntnisse unter welchen Bedingungen die Kompetenzentwicklung der Studierenden gelingt: Es zeigt sich ganz deutlich, dass Kompetenzen im Gegensatz zu Wissen und Verhalten nicht einfach vermittelt oder trainiert werden können, sondern nur von den Studierenden selbst im Prozess der Arbeit und in deren Auseinandersetzung mit neuen komplexen Anforderungen und im sozialen Umfeld, d.h. durch Kontakte und Anregungen, entwickelt werden können. Folglich ist es eine primäre Aufgabe von Ausbildungsverantwortlichen und Professoren, Situationen zu schaffen, die es den Studierenden ermöglichen, die eigenen Kompetenzen zu entwickeln. Im Kompetenzentwicklungsprozess übernehmen die Lehrenden dabei die Rolle des Coachs.

# Best Practice für die Gestaltung des Studiums in der Praxis

Das Studium in der Praxis soll dazu beitragen, dass die Studierenden ihre **Fach-, Methoden- und Selbstkompetenz weiterentwickeln** und sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden. Darüber hinaus soll es die Studierenden **an das Ausbildungsunternehmen binden** und so die **Nachwuchssicherung unterstützen**.

Die folgenden Regeln basieren auf den Erfahrungen erfolgreicher Ausbildungspartner. Sie können von **großen, kleinen und mittelständischen Unternehmen** angewendet werden.

1. Die Praxiseinsätze werden frühzeitig geplant im Laufe des Studiums erwerben die Studierenden durch die Übertragung vielfältiger Aufgaben in mehreren Abteilungen die notwendige fachliche Breite.
2. Die Fachabteilungen werden frühzeitig über Zeitpunkt und Dauer des Praxiseinsatzes, über den Entwicklungsstand der Studierenden und über den qualitativen Anspruch an die praktischen Studienphasen (auf Basis DHBW-Leitbild und Praxismodulbeschreibungen) informiert.
3. Die Fachabteilungen stellen fachlich qualifizierte Betreuung und ausreichend Zeit für die Anleitung der Studierenden sicher.
4. Gegenüber den Studierenden werden die Aufgabe und das Projektziel klar kommuniziert. Eigenständigkeit bei der Ausarbeitung wird eingefordert.
5. Die den Studierenden übertragenen Projekte und Aufgaben sind für interne und externe Kunden wertschöpfend.
6. Die den Studierenden übertragenen Projektaufgaben bieten Spielraum für Eigeninitiative, eigene Denkansätze und Kreativität. Zunehmende Komplexität und Verantwortung in der übertragenen Aufgabe (Praxisprojekt) bieten den Studierenden Chancen zum Erwerb von Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit.
7. Für Praxis- und Projektarbeiten gibt es eine klare Aufgabenstellung und klare Ziele. Es werden Meilensteine gesetzt und verfolgt, der Arbeitsfortschritt wird regelmäßig präsentiert.
8. Die Studierenden erhalten die Gelegenheit für eine Abschlusspräsentation ihrer Praxis- und Bachelorarbeiten in größerem Rahmen (abteilungsübergreifend).
9. Die Studierenden haben einen festen Mentor/Paten für die Dauer des Studiums. In regelmäßig stattfindenden Gesprächen erhält der Studierende Feedback zur fachlichen und persönlichen Entwicklung.
10. Die Studierenden verbringen eine Praxisphase im Ausland. Die im Ausland übertragenen Aufgaben ergänzen idealtypisch die fachlichen Inhalte der Praxisphasen im Inland. Ein besonderes Augenmerk wird auf den Erwerb von Sprach- und interkultureller Kompetenz gerichtet.
11. Die Studierenden werden als Mitarbeiter in Teams und Abteilungen integriert und erfahren hierbei eine betriebliche Sozialisierung. Neben dem Erwerb fachlicher und methodischer Kompetenz entwickeln sie Maßstäbe für erfolgreiches berufliches Handeln und unabdingbare Spielregeln der gelingenden Kooperation und Kommunikation.
12. Die Studierenden werden von ihrem Mentor/Paten insbesondere im letzten Studienjahr eng begleitet und erfahren Hilfe bei der Suche geeigneter Problemstellungen zur Anfertigung der Bachelorthesis. Darüber hinaus stellt der Mentor/Pate die Verbindung zur Fachabteilung/Personalorganisation zur Vermittlung in eine erste berufliche Aufgabe her.
13. Das Ausbildungsunternehmen zeigt den Studierenden frühzeitig berufliche Perspektiven auf.

# FAQ der Ausbildungspartner / Zulassungsvoraussetzungen

## Wie werden wir Ausbildungsunternehmen der DHBW Mannheim?

Eine der Besonderheiten und Erfolgsfaktoren der DHBW ist die Arbeitsteilung zwischen Studienakademie und Ausbildungsunternehmen. Um sicherzustellen, dass die gesteckten Qualitätsziele für das Studium auf akademischem Niveau gewährleistet werden können, prüft die Studienakademie im Rahmen eines Zulassungsverfahrens die fachliche Eignung interessierter Ausbildungsunternehmen. Wenden Sie sich hierfür bitte an den Studiengangsleiter des Studienfaches, in dem Sie ausbilden möchten. Die Auswahl der Studierenden hingegen liegt alleine in der Hand Ihres Unternehmens.

## Was sind Zulassungsvoraussetzungen für Ausbildungsunternehmen?

Unternehmen können Ausbildungspartner der DHBW werden, wenn Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistungen sowie die Produktions- und Geschäftsprozesse gewährleisten, dass die in den Rahmenstudienplänen des jeweiligen Studiengangs vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermittelt werden können. Hierzu müssen die Ausbildungspartner über eine ausreichende Ausstattung und Organisation verfügen. Insbesondere das Vorhandensein der erforderlichen Anlagen und Abteilungen machen ein Unternehmen für bestimmte Studiengänge geeignet.

Ein Unternehmen, das die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte nicht in vollem Umfang vermitteln kann, gilt als geeignet, wenn eine Ergänzung durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgenommen wird (z.B. Verbundausbildung).

An jeder Ausbildungsstätte ist eine für die Ausbildung verantwortliche Person zu bestellen, die über eine Hochschulausbildung oder eine gleichwertige Ausbildung und über ausreichende Berufserfahrung verfügt (Ausbildungsverantwortlicher). Die Vermittlung der vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte kann funktional oder zeitlich begrenzt auf Mitarbeiter oder Kollegen übertragen werden, die keine Hochschulbildung nachweisen müssen.

Die Ausbildungspartner verpflichten sich, die Studierenden während der praxisorientierten Ausbildung in der Ausbildungsstätte entsprechend der Anforderungen der Studien- und Prüfungsordnungen zu betreuen und zu unterstützen, indem sie

- den Studierenden die für die Bearbeitung der Bachelor- und Projektarbeiten und anderer Prüfungsleistungen, die außerhalb der Studienphasen stattfinden, notwendige Zeit einräumen,
- vor jeder Praxisphase mit den Studierenden Lernziele vereinbaren und ihnen Rückmeldung auf ihr Lern- und Arbeitsverhalten sowie Anregungen für ihre weitere Entwicklung geben,
- den Studierenden den Erwerb fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen ermöglichen durch z.B. Übertragung von Projektarbeiten, Mitarbeit am Tagesgeschäft sowie unterschiedliche Praxiseinsätze.

Die Ausbildungspartner beteiligen sich am dualen System an der Gremienarbeit und der dualen Lehre, indem sie Vertreter in die Gremien entsenden und qualifizierte, interessierte Mitarbeiter als Dozenten und Prüfer für die Studienakademie gewinnen.

## Wie verläuft das Zulassungsverfahren?

Um als Ausbildungspartner der Dualen Hochschule zugelassen zu werden, stellt das Unternehmen einen Antrag an die Studienakademie. Im Antrag sollen folgende Angaben gemacht werden:

- Bezeichnung des/der Studiengangs/ Studiengänge, für den/die die Zulassung angestrebt wird,
- Angabe, für welchen Studiengang gegebenenfalls bereits eine Zulassung erfolgt ist,
- Angabe, ob die Ausbildungsinhalte vollständig oder nur teilweise intern vermittelt werden,
- Name und Kontaktdaten sowie Eignungsnachweis des Ausbildungsleiters,
- eine Darstellung der Ausbildungsstätte einschließlich der Branchenzugehörigkeit,
- Anzahl der Mitarbeiter sowie Anzahl der kaufmännischen, technischen und sonstigen Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz.

Das Ausbildungsunternehmen erstellt außerdem eine Übersicht der Ausbildungsabteilungen oder Tätigkeitsschwerpunkte sowie der jeweils zugeordneten Ausbildungsinhalte.

Im Rahmen des Zulassungsverfahrens besucht ein Studiengangsleiter das interessierte Unternehmen, beurteilt die Eignung, informiert und berät über den Rahmenplan der Praxisphasen und empfiehlt dem zuständigen Gremium die Zulassung.

Weitere Informationen zu den Eignungsgrundsätzen, zum Zulassungsverfahren und Hinweise zur Erstellung des Rahmenplans finden Sie auf der Homepage der DHBW Mannheim im Download.

## Welche Kosten fallen an?

Wer an der DHBW studiert, ist Studierender und zugleich Angehöriger seines Ausbildungsunternehmens. Die Studierenden erhalten während der gesamten Studienzeit eine monatliche Ausbildungsvergütung, dessen Höhe vom Ausbildungsunternehmen festgelegt wird. Im Durchschnitt erhalten die Studierenden der Fakultät Wirtschaft monatlich 600-800 €, die Ausbildungsvergütung steigt im zweiten und dritten Studienjahr um jeweils 100-150 € monatlich. Die Ausbildungsvergütung ist in der Technik etwas höher und liegt bei ca. 850-1.050 Euro in den drei Jahren. Neben der Vergütung der Studierenden entstehen für die Unternehmen keine weiteren Kosten, da die DHBW wie andere staatliche Hochschulen voll steuerfinanziert ist.

Den Studierenden entstehen Kosten für Verwaltungskostenbeitrag (80 € pro Studienjahr), Studentenwerksbeitrag (140 € pro Studienjahr), Bücher (ca. 100 € pro Semester), Exkursionen und Auslandsaufenthalte, die von den Ausbildungsunternehmen teilweise übernommen werden.

## Welcher Studiengang ist für uns geeignet?

Um den richtigen Studiengang zu finden, ist zunächst zu entscheiden, ob ein betriebswirtschaftliches, ein Ingenieur-, ein Informatiker- oder ein interdisziplinäres Kompetenzprofil gesucht wird. Die DHBW Mannheim bietet insgesamt 40 Studiengänge und -richtungen an (vgl. Abb. 10).

In vielen Fällen ergibt sich ein passender Studiengang bereits aus der Branche des interessierten Unternehmens. Die Studienrichtungen BWL-Handel, -Bank, -Versicherung, -Messe-, Kongress- und Eventmanagement, -Gesundheitswesen, -Immobilienwirtschaft, -Steuern und Prüfungswesen, -Spedition, Transport und Logistik, -Dienstleistungsmarketing, -Öffentliche Wirtschaft und Digitale Medien haben ihre Inhalte auf Unternehmen aus den Branchen ausgerichtet. Die für das Studium in der Praxis vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte sind auf Unternehmen dieser Branche zugeschnitten.

DHBW MANNHEIM		
FAKULTÄT WIRTSCHAFT	FAKULTÄT TECHNIK	INTERDISZIPLINÄRE STUDIENGÄNGE
Angewandte Gesundheitswissenschaften		
Betriebswirtschaftslehre	Elektrotechnik	Wirtschaftsinformatik
Bank Dienstleistungsmarketing Finanzdienstleistungen Gesundheitsmanagement Handel ▪ Automobilhandel Immobilienwirtschaft Industrie International Business Messe-, Kongress- und Eventmanagement Öffentliche Wirtschaft Spedition, Transport und Logistik Versicherung Wirtschaftsförderung	Automation Elektrische Energietechnik Elektronik ▪ Medizintechnik Energie- und Umwelttechnik	Application Management International Management for Business and Information Technology (IMBIT) Sales & Consulting Software Engineering
	Informatik	Mechatronik
	Angewandte Informatik ▪ Betriebl. Informationsmanagement ▪ Intern. Business Competence Informationstechnik ▪ Netz- und Softwaretechnik ▪ Ingenieursinformatik	Allgemeine Mechatronik Service Ingenieurwesen Energiewirtschaft Projekt-Engineering Elektromobilität
Medien	Maschinenbau	Wirtschaftsingenieurwesen
Digitale Medien ▪ Medienmanagement und Kommunikation ▪ Mediapublishing und Gestaltung	Konstruktion und Entwicklung ▪ Kraftwerkstechnik-Konstruktion ▪ Kunststoffkonstruktion Produktionstechnik Verfahrenstechnik ▪ Nachhaltige Energiesysteme ▪ Kraftwerk-Prozesstechnik Versorgungs- und Energiemanagement	Elektrotechnik Technischer Vertrieb Produktion und Logistik Chemie- und Verfahrenstechnik
Rechnungswesen, Steuern, Wirtschaftsrecht		
Accounting und Controlling Steuern und Prüfungswesen		

Abb. 10: Studiengänge der DHBW Mannheim

Ein weiterer Ansatz, den passenden Studiengang zu finden, kann darin bestehen, die künftigen Berufsbilder zu beschreiben und diese mit dem Angebot der Studienrichtung zu vergleichen. Die Studienrichtungen Rechnungswesen Steuern Wirtschaftsrecht, BWL-Wirtschaftsförderung, Projektengineering, Angewandte Informatik und Informationstechnik sind Beispiele für Studienangebote, die auf bestimmte Berufsbilder ausgerichtet sind.

Ein breites interdisziplinäres Studienangebot und damit vielfältige spätere Einsatzmöglichkeiten bieten die Studienrichtungen Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik und Mechatronik.

Die Studienrichtungen Industrie, Maschinenbau und Elektrotechnik bieten ein breites und tiefes Fach- und Methodenwissen. Die Absolventen haben im dritten Studienjahr die Möglichkeit, eine fachliche Vertiefung zu wählen. Sie können nach dem Examen schnell qualifizierte Positionen besetzen und sind vielfältig einsetzbar. Diese Studienrichtungen sind ideal für KMU.

Unternehmen mit starkem internationalen Bezug, die Bedarf an Mitarbeitern mit interkultureller Kompetenz und sehr guten fachbezogenen Fremdsprachenkenntnissen benötigen, finden im International Business und in der internationalen Wirtschaftsinformatik (IMBIT) ein geeignetes Angebot. In diesen Studienrichtungen werden Lehrveranstaltungen in mehreren Sprachen angeboten, intensiver Fremdsprachenunterricht und die Vermittlung interkultureller Kompetenz und Auslandsaufenthalte sind Gegenstand des Curriculums.

Großunternehmen mit vielfältigen Managementfunktionen bilden häufig in mehreren Studienrichtungen parallel aus, um die passenden Absolventenprofile zu erhalten.

### **Welche Bewerber fühlen sich von der DHBW angesprochen? Ist das Konzept der DHBW für leistungsbereite Bewerber attraktiv?**

Das duale Studium an der DHBW Mannheim hat eine hohe Bekanntheit und Attraktivität für zielorientierte und leistungsfähige Bewerber. Dies ist erkennbar an der Verteilung der Abiturnoten (vgl. Abb. 11) und der hohen Anzahl der eingehenden Bewerbungen je Studienplatz.

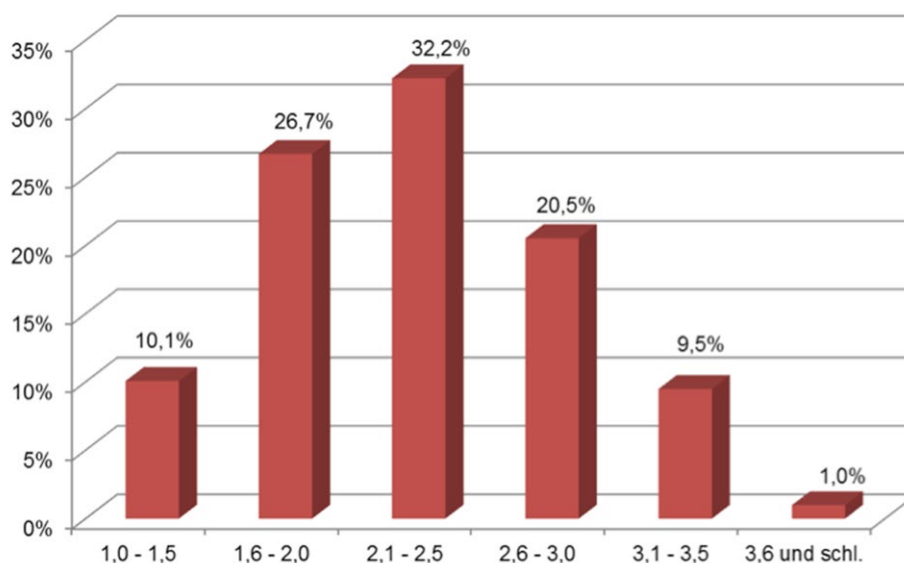


Abb. 11: Durchschnittliche Verteilung der Abiturnoten im Jahr 2011/12 (DHBW Mannheim)

Die hohe Attraktivität des dualen Studiums ist auf die hohe Erfolgsquote der DHBW-Studierenden (vgl. Abb. 12), auf die Ausbildungsvergütung, die Abwechslung durch integrierte Praxissemester und die hohe Übernahmequote nach dem Studium (vgl. Abb. 13) zurückzuführen.

Bachelorexamen im Jahr	Erfolgsquote Fakultät Technik	Erfolgsquote Fakultät Wirtschaft
2013	80,9%	83,9%
2012	82,9%	87,5%
2011	82,2%	86%

Abb. 12: Erfolgsquote der DHBW Studierenden (Verhältnis aus Anzahl der Absolventen zur Studienanfängerzahl eines Jahrganges)

Bachelorexamen im Jahr	Fakultät Technik mit Arbeitsplatz	Fakultät Wirtschaft mit Arbeitsplatz
2013	72,8%	73,7%
2012	84,8%	86,7%
2011	89,4%	91,4%

Abb. 13: Übernahme der DHBW-Studierenden nach dem Examen

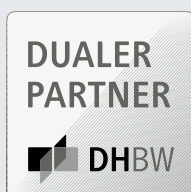
## Welche Zulassungsvoraussetzungen müssen die Bewerber erfüllen?

Zulassungsvoraussetzungen für ein Studium an der DHBW sind die allgemeine Hochschulreife (Abitur) oder die dem gewählten Studiengang entsprechende fachgebundene Hochschulreife.

Bei entsprechender Eignung lässt die DHBW auch Bewerber mit Fachhochschulreife zu. Die Zulassungs- und Immatrikulationssatzung regelt den Zugang für diese Bewerber wie folgt: Bewerber mit Fachhochschulreife haben die Eignung für den gewünschten Studiengang nachgewiesen, wenn sie den Eignungstest bestanden haben. Dieser besteht aus dem allgemeinem Studierfähigkeitstest, der von der DHBW durchgeführt wird, und dem studiengangs- und berufsfeldspezifischen Auswahlverfahren durch die Unternehmen.

Qualifizierte Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung können unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls zum Studium an der DHBW zugelassen werden, wenn es ihrer beruflichen Fortbildung fachlich entspricht (sog. Meisterstudium).

Detaillierte Informationen hierzu finden Sie auf der Homepage der DHBW Mannheim.



Werden Sie einer von über 2000 Dualen Partnern.  
[www.partner.dhbw-mannheim.de](http://www.partner.dhbw-mannheim.de)



## **Wie finde ich einen geeigneten Bewerber?**

In der Regel nutzen die Unternehmen ihre eigenen Kommunikationskanäle und -wege, um auf freie Studienplätze aufmerksam zu machen.

Außerdem haben Sie die Möglichkeit, sich auf der Homepage der DHBW Mannheim in der Firmendatenbank mit Link zu Ihrem Unternehmen registrieren zu lassen. Erfahrungsgemäß nutzen sehr viele Studieninteressierte diese Informationsquelle, um ihre Bewerbungen vorzubereiten. Am einmal im Jahr stattfindenden Studieninformationstag der DHBW Mannheim sind Sie herzlich eingeladen, sich mit einem kleinen Messestand zu präsentieren und Ihre Ausbildungsmöglichkeiten vorzustellen.

## **Können Studierende einen Auslandsaufenthalt in ihr Studium integrieren?**

Die DHBW Mannheim unterstützt Auslandsaufenthalte der Studierenden während der Theorie- und oder Praxisphasen nachdrücklich. Bei einem Auslandsstudium ist zu beachten, dass der Ausbildungsvertrag nicht unterbrochen werden darf und die Ausbildung über die drei Jahre hinaus nicht verlängert werden kann. Viele Ausbildungsunternehmen geben ihren Studierenden die Möglichkeit in ausländischen Standorten ihre Projekt- oder Bachelorarbeit zu schreiben. In den internationalen Studienrichtungen sind Auslandsaufenthalte verpflichtende Bestandteile des Curriculums.

Die Ausbildungsvergütung wird auch während des Auslandsaufenthalts weiter bezahlt. Sämtliche Studienaufenthalte im Ausland müssen dem Auslandsamt (International Office) der DHBW Mannheim gemeldet werden. In der Regel können die Studierenden ab dem dritten Semester einen Auslandsaufenthalt (Theorie oder Praxis) absolvieren. Dem Theoriesemester müssen Ausbildungsunternehmen und Studiengangleiter zustimmen.

Das hochschuleigene International Office der DHBW Mannheim berät die Studierenden bei allen Fragen rund um geplante Auslandsaufenthalte. Zahlreiche Kontakte zu ausländischen Hochschulen und Institutionen sowie eine Vielzahl an Austauschprogrammen eröffnen unterschiedliche Möglichkeiten. Außerdem werden hier auch die ausländischen Gaststudierenden betreut und der kulturelle Austausch gefördert.

## **Sollten Studierende ein Vorpraktikum vor dem Studium absolvieren?**

Das Vorpraktikum wird für Studiengänge der Fakultät Technik sehr empfohlen. Da dies seitens der Ausbildungsunternehmen einen gewissen Aufwand darstellt, steht jedem Unternehmen die Entscheidung über das Angebot eines Vorpraktikums frei.

## **Können Studierende nach dem Bachelor-Studium ein Master-Studium anschließen?**

Prinzipiell besteht die Möglichkeit, an das Bachelor-Studium ein Master-Studium anzuschließen. Die berufsbegleitenden MBA-Programme der DHBW Mannheim werden an der 2006 gegründeten Graduate School Rhein-Neckar (GSRN) durchgeführt. Des Weiteren werden auch berufsbegleitende Masterprogramme gemeinsam mit weiteren Standorten und dem Präsidium der Dualen Hochschule angeboten.

# Wichtige Ansprechpartner

## Fakultät Wirtschaft (FW)

Prof. Dr. Rainer Beedgen  
Prorektor und Dekan FW

Tel. (0621) 4105 1503  
beedgen@dhbw-mannheim.de

Eveline Höllich  
Sekretariat Dekanat FW

Tel. (0621) 4105 1502  
eveline.hoellich@dhbw-mannheim.de

## Fakultät Technik (FT)

Prof. Dr. Andreas Föhrenbach  
Prorektor und Dekan FT

Tel. (0621) 4105 1273  
andreas.foehrenbach@dhbw-mannheim.de

Verena Redmann  
Sekretariat Dekanat FT

Tel. (0621) 4105 1125  
redmann@dhbw-mannheim.de

## Zentrale Services

Norbert Reichert  
Verwaltungsdirektor

Tel. (0621) 4105 1200  
norbert.reichert@dhbw-mannheim.de

Dr. Ewa Mroczek  
Studienberatung/Studierfähigkeitstest

Tel. (0621) 4105 1311  
mroczek@dhbw-mannheim.de

Aloysia Franz  
Haushalt, SAP, Beiträge

Tel. (0621) 4105 1103  
aloyasia.franz@dhbw-mannheim.de

Doris Garrels  
Zentrale Studienservices

Tel. (0621) 4105 1275  
doris.garrels@dhbw-mannheim.de

Carsten Münch  
International Office

Tel. (0621) 4105 1166  
carsten.muench@dhbw-mannheim.de

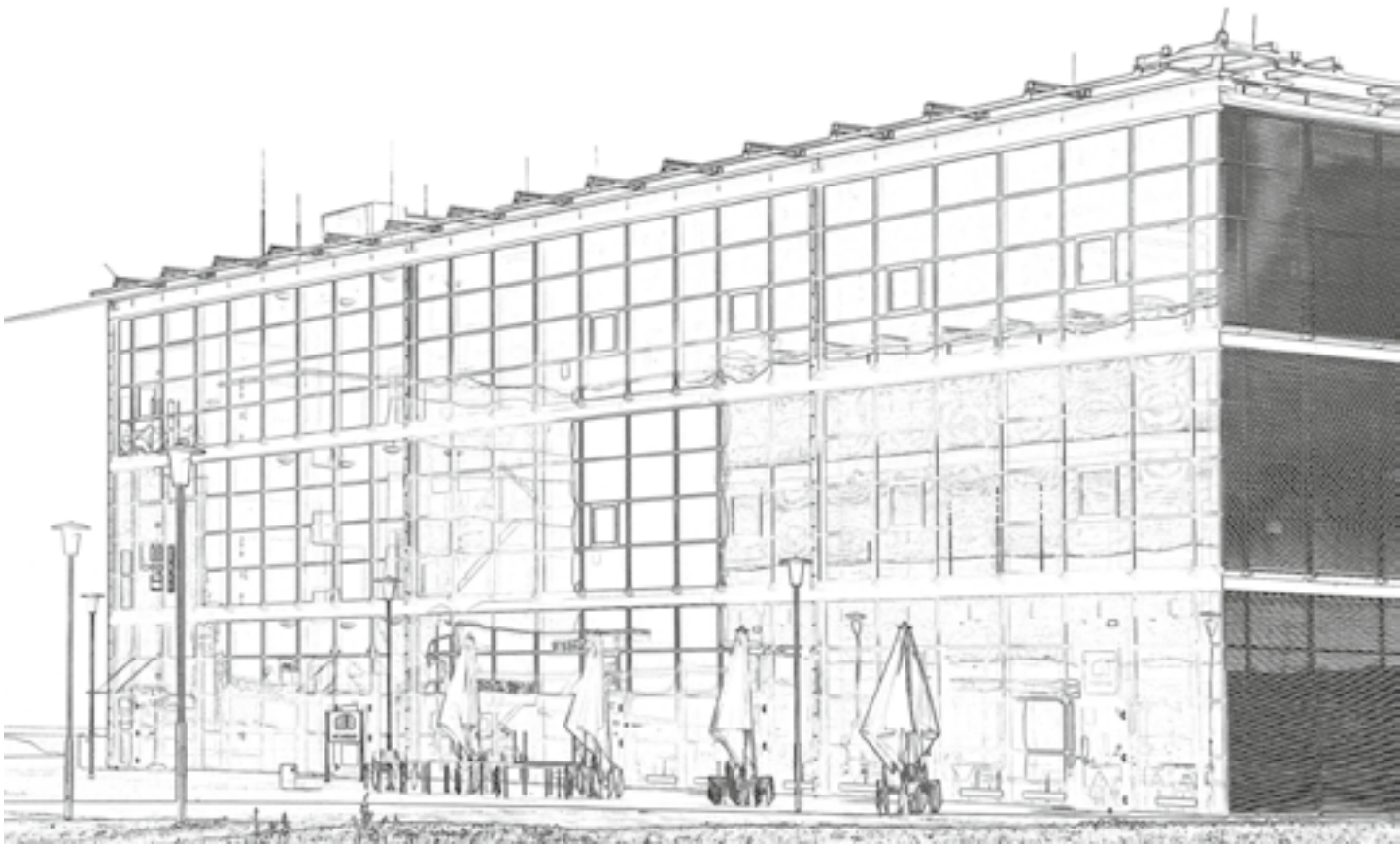
Ingrun Salzmann  
Hochschulkommunikation

Tel. (0621) 4105 1133  
presse@dhbw-mannheim.de

Zentrale

Tel. (0621) 4105 0  
info@dhbw-mannheim.de





Duale Hochschule Baden-Württemberg Mannheim  
Coblitzallee 1-9  
68163 Mannheim



Telefon (0621) 4105-0  
Fax (0621) 4105-1101

[www.dhbw-mannheim.de](http://www.dhbw-mannheim.de)