

*So gestalten Sie  
eine Weiterbildungsvereinbarung  
mit Master-Studierenden  
am DHBW CAS*

**Informationen für Duale Partner**

# Vorteile des Instruments „Dualer Master“ in der Personalarbeit

## Der Duale Master dient als vielfältiges Instrument in der Personalarbeit:

### ■ Personalgewinnung

Der Master der DHBW ist ein wirksames Instrument, um neue Mitarbeiter\*innen zu finden und diese langfristig an Ihr Unternehmen bzw. Ihre soziale Einrichtung zu binden. Viele Bachelorabsolvent\*innen sind sich unsicher, ob sie sich mit einem Masterstudium weiterqualifizieren oder direkt ins Berufsleben einsteigen sollen. Nehmen Sie ihnen diese Entscheidung ab, denn mit dem Dualen Master ist beides gleichzeitig möglich. Sie sichern sich frühzeitig talentierte und motivierte Arbeitskräfte und qualifizieren diese mit dem Master der DHBW gezielt weiter.

### ■ Personalentwicklung

Der Master der DHBW ist bestens geeignet, um bereits bei Ihnen beschäftigte, motivierte Mitarbeiter\*innen zu entwickeln: Talente im Unternehmen/der Einrichtung, die Sie gezielt weiterentwickeln möchten, erfahren die fachliche und persönliche Qualifizierung für zukünftige Aufgaben. Im Zuge des Masterstudiums entwickeln Sie gemeinsam mit Ihrer\*Ihrem Mitarbeiter\*in ein Konzept für die langfristige Zusammenarbeit.

### ■ Personalbindung

Bleiben und arbeiten oder weiterziehen und weiterbilden? Das ist eine entscheidende Frage, die viele junge Menschen nach ihrem ersten Studienabschluss und den ersten Berufsjahren bewegt. Ein unerfüllter Weiterbildungswunsch kann dazu führen, dass Sie qualifiziertes Personal verlieren.

Das muss nicht sein! Binden Sie Ihre Mitarbeiter\*innen durch ein Masterstudium dauerhaft ans Unternehmen oder die Einrichtung.

Der größte Antrieb der Studierenden für eine Weiterbildung im Masterstudium am DHBW CAS liegt in dem Wunsch nach fachlicher Weiterentwicklung, direkt an zweiter Stelle steht der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung. Beides sind Motive, von deren Realisation auch Sie als Arbeitgeber profitieren!

Für das Master-Angebot des DHBW CAS entscheiden sich die Studierenden aufgrund der engen Theorie-Praxis-Verzahnung (56%) und der Vielzahl an Wahlmöglichkeiten (44%), die eine hohe Flexibilität während des Studiums ermöglichen. Aber auch die Vereinbarkeit von Studium und Beruf wird sehr positiv bewertet (75%). (*Quelle: DHBW CAS, Erstsemester-Erhebung HW 2022/23*)

Mit dem Dualen Master am DHBW CAS bieten sich Ihrem Unternehmen somit verschiedene Möglichkeiten, diese Mitarbeiter\*innen mit Fokus auf inhaltliche wie auch führungsbezogene Aufgaben weiterzubilden, da Sie sich in die Auswahl der Module sowie über die Themen der Fach- und Masterarbeiten einbringen können.

# Informationen für Duale Partner

## Status und Weiterbildungsvereinbarung

Das DHBW Center for Advanced Studies (DHBW CAS) bietet wissenschaftliche Weiterbildungen für Fach- und Führungskräfte an, die von einzelnen Seminaren bis zu weiterbildenden Master-Studiengängen reichen.

Sie sind als Dualer Partner des DHBW CAS zugelassen oder interessieren sich für eine Zulassung? Zugelassene Duale Partner ermöglichen ihren ausgewählten Mitarbeiter\*innen die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen und Prüfungen, sie unterstützen deren Mitwirkung an geeigneten betrieblichen Projekten und geben betriebliche Problemstellungen für wissenschaftliche Arbeiten (insbesondere die Masterarbeit) frei. Ein\*e Ansprechpartner\*in des Betriebs unterstützt bei Bedarf ihre Masterstudierenden hinsichtlich der Gestaltung des Dualen Studiums.

Duale Partner sind offizielle Mitglieder der DHBW und können damit vielfältig an der Hochschule mitwirken.

Sprechen Sie uns bei allen Fragen, die Sie als Dualer Partner des DHBW CAS zu diesen Themen haben, bitte direkt an.

Für Ihre Master-Studierenden können Sie (im Unterschied zu Bachelor-Studierenden) mit Ihren Mitarbeiter\*innen individuell die Rahmenbedingungen der Weiterbildung in einer Weiterbildungsvereinbarung (ggf. als Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag) vereinbaren. Darin können unter anderem Faktoren wie Arbeitszeiten, Urlaub/Freistellung, (Teil-)Finanzierung der Studiengebühren und Betreuung im Unternehmen für Ihre Master-Studierenden definiert werden.

Mit diesen Informationen möchten wir Ihnen vor dem Hintergrund des berufsintegrierenden, dualen Studienmodells am DHBW CAS einige Anregungen für die Gestaltung dieser Weiterbildungsvereinbarung geben. Die nachfolgend beschriebenen Themen können in eine individuelle vertragliche Weiterbildungsvereinbarung zwischen der\*dem Studierenden des DHBW CAS (= Arbeitnehmer\*in) und dem Arbeitgeber (= Dualer Partner) aufgenommen werden. Rechtsverbindliche Auskünfte zu den einzelnen Themengebieten unterliegen den jeweils zuständigen Behörden bzw. können bei Fachjurist\*innen eingeholt werden.



Quelle: DHBW CAS

## Arbeitszeit

Das Masterstudium am DHBW CAS erfordert je nach Studiengang ca. 60 – 75 Präsenztage während des gesamten Studiums, wobei die Regelstudienzeit vier Semester beträgt und die maximale Studiendauer auf zehn Semester begrenzt ist. Zu den Präsenztagen kommen die Termine für die Klausuren/Prüfungsleistungen, die Zeit für die Bearbeitung der Studieninhalte im Selbststudium, für die Prüfungsvorbereitung sowie für die Erstellung der wissenschaftlichen Arbeiten hinzu. Das DHBW CAS empfiehlt daher eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit auf 75 – 80 % bis zum erfolgreichen Abschluss des Masterstudiums.<sup>1</sup>

Wie sieht die Praxis aus? Die Befragung der Studienanfänger\*innen zum Wintersemester 2022/23 ergibt, dass ca. 50% der Studierenden ihre Arbeitszeit (zunächst) beibehalten und ca. 50% ihre Arbeitszeit für die Dauer des Studiums reduzieren. Über 80% dieser Studierenden arbeiten zeitlich befristet mit einem Umfang zwischen 90 und 75%. (*Quelle: DHBW CAS, Erstsemester-Erhebung HW 2022/23*)

Im Studienverlauf werden häufig zunächst angesammelte Gleitzeitstunden und Urlaubstage abgebaut und ggf. später die Arbeitszeit entsprechend reduziert. Der gewählte Umfang hängt dabei von vielen Faktoren ab:

- Vertragliche Standard-Arbeitszeit
- Individuelle Belastbarkeit der/des Studierenden
- Individueller Zeitbedarf für Vor- und Nachbereitung der Studienveranstaltungen
- Betriebliche Kapazitätsbedarfe
- Angestrebte Studiendauer
- Umfang der Berufsintegration der Studieninhalte

Die Bearbeitung von wissenschaftlichen Arbeiten (z. B. Projekt- und Masterarbeiten) kann mit betriebsrelevanten Themen erfolgen und als Arbeitszeit gewertet werden. Zusätzlich zur Reduktion der Arbeitszeit kann geregelt werden, ob diese Reduktion sich entsprechend auf das Gehalt auswirkt oder das Gehalt weiterhin zu 100% gezahlt wird und so die Studiengebühren indirekt vom Arbeitgeber mitfinanziert werden. Auch der Urlaubsanspruch verändert sich evtl. bei einer Reduktion der Arbeitszeit und muss ggf. gesondert geregelt werden.

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeiter\*innen gesonderte Regelungen in Hinblick auf deren Gleitzeitkonto an, bzw. definieren die Studienzeiten im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung als Arbeitszeit.

Rechtsverbindliche Informationen zu den sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer Arbeitszeitreduzierung kann der\*die Studierende im Vorfeld bei den jeweiligen Sozialversicherungsträgern einholen.

---

<sup>1</sup> Für den Studiengang Steuern, Rechnungslegung und Prüfungswesen ist die maximal zulässige Arbeitszeit in der Zulassungssatzung auf 22 Std./Woche festgelegt.

## *Urlaub/Freistellung*

Es besteht die Möglichkeit, zusätzlich Sonderurlaub oder eine bezahlte oder auch unbezahlte Freistellung zur Teilnahme an den Vorlesungen sowie Prüfungen zu vereinbaren.

Flexible Arbeitszeiten erlauben es den Mitarbeiter\*innen, die angesparte Mehrarbeit für zusätzliche freie Tage einzusetzen, ohne Urlaubstage zu beanspruchen. Dies geht bis hin zur Vertrauensarbeitszeit ohne eine Erfassung der Anwesenheit bzw. erbrachten Arbeitszeit.<sup>2</sup>

## *(Teil-)Finanzierung der Studiengebühren*

Auch bei der Finanzierung des Dualen Masters besteht völliger Freiraum für die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter\*in. 80% unserer Dualen Partner beteiligen sich an den Studiengebühren, zwischen 20% und 100% wird seitens der Unternehmen alles angeboten. Je nach Studienrichtung übernehmen ca. 30% der Arbeitgeber die gesamten und weitere 20% die Hälfte der Studiengebühren für die Weiterbildung zum Dualen Master am DHBW CAS. (*Quelle: DHBW CAS, Erstsemester-Erhebung HW 2022/23*)

In der Abwicklung der (Teil-)Finanzierung der Studiengebühren ist immer der\*die Studierende Adressat\*in des Gebührenbescheides. Wenn Sie die Studiengebühren Ihrer Mitarbeiter\*innen ganz oder teilweise übernehmen möchten, stellen wir im **Merkblatt zum Gebührenbescheid** dazu Hinweise bereit. Über die lohnsteuerliche Behandlung von Studiengebühren informiert der **Erllass des Bundesfinanzministeriums**.

In der Fortbildungsvereinbarung können auch weitere Kostenübernahmen geklärt werden: Fahrt- und Übernachtungskosten, Tagesspesen, Arbeitsmaterialien, etc. Zusätzlich schließen einige Arbeitgeber eine Rückzahlungsvereinbarung mit Bindungsklauseln, um den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nach dem Studium an das Unternehmen zu binden. Bitte beachten Sie in diesem Fall die aktuelle Rechtsprechung!

---

<sup>2</sup> Zusätzlich zum Jahresurlaub steht jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin – je nach Bundesland – jährlich Bildungsurlaub von max. fünf Tagen zu, der für die Master-Weiterbildung eingesetzt werden kann. Diese Bildungszeit bezieht sich ausschließlich auf Präsenztage der/des Studierenden.



Fotoshooting beim Dualen Partner Schunk GmbH. Quelle: DHBW CAS

## *Betreuer\*in im Unternehmen*

Die Master-Studiengänge des DHBW CAS erlauben in hohem Maße (u. a. durch die Modulwahl) eine Individualisierung der Studieninhalte entsprechend der Weiterbildungsbedarfe der/des Studierenden und des Arbeitgebers. Zur beidseitig optimalen Ausgestaltung des Studiums stellt das Unternehmen der/dem Studierenden einen Betreuer/eine Betreuerin – im Idealfall wie ein Mentor/eine Mentorin – zur Seite, mit dem die/der Studierende die inhaltlichen Schwerpunkte für die Modulwahl, die Themen für die wissenschaftlichen Arbeiten sowie ggf. weitere firmenrelevante Aspekte des Studiums abstimmen kann. So lässt sich die Praxis ideal in das Studium integrieren, und umgekehrt.

In diesem Kontext lassen sich auch Perspektiven für die Mitarbeiter\*innen nach Abschluss des Masterstudiums einbinden, um die Identifikation und Bindung zum Unternehmen langfristig zu stärken (z. B. Erfolgsprämie, Gehalts-Konzepte, Karriereplanung).

## *Marktplatz Duales Masterstudium*

Bei der Personalgewinnung unterstützen wir Sie im **Marktplatz Duales Masterstudium** mit einem Portal, in dem Sie als zugelassener und dort registrierter Dualer Partner nach geeigneten Mitarbeiter\*innen suchen können.

**Wir wünschen Ihnen viel Erfolg in Ihrer Personalarbeit und stehen gerne für weitere Fragen zur Verfügung!**

## *Ihre Ansprechpartnerin*



### **Kirsten Bock**

Leitung Kundenbeziehungen  
Duale Hochschule Baden-Württemberg

### **Center for Advanced Studies**

Bildungscampus 13  
74076 Heilbronn  
Tel.: +49 (0) 7131.3898-273  
Fax: +49 (0) 7131.3898-100

E-Mail: [kirsten.bock@cas.dhbw.de](mailto:kirsten.bock@cas.dhbw.de)  
[www.cas.dhbw.de](http://www.cas.dhbw.de)

