

Duales Studium: Betriebliche Ausbildung und Studium

Gerd Busse

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Duales Studium: Betriebliche Ausbildung und Studium

Gerd Busse

Dr. Gerd Busse, Studium der Erziehungswissenschaften, Politik und Niederlandistik in Göttingen, Amsterdam und Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Berufliche Bildung und Arbeitsmarkt, insbesondere im deutsch-niederländischen Kontext

Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, info.betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

**Duales Studium:
Betriebliche Ausbildung und Studium**

Gerd Busse

Stand: Dezember 2009

Inhalt

Zusammenfassung	4
Vorwort	5
1 Rahmenbedingungen	6
2 Regelungsinhalte	8
3 Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung von Beschäftigten	18
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	20
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	21
6 Rechtliche Grundlagen	22
7 Bestand der Vereinbarungen	23
Literatur- und Internethinweise	24
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	25

Zusammenfassung

Duale Studiengänge, die ein wissenschaftliches Studium mit betrieblicher Praxis verknüpfen und in einigen Fällen einen doppelten (Ausbildungs- und Hochschul-) Abschluss bieten, erleben einen wahren Höhenflug. Derzeit gibt es mehr als 700 Studiengänge an Fachhochschulen, Universitäten oder Berufsakademien mit knapp 49.000 Studierenden. Etwa 12.000 Betriebe beteiligen sich als Kooperationspartner an solchen Studiengängen – Tendenz steigend.

Das duale Studium bietet sowohl Betrieben als auch Studierenden eine Reihe von Vorteilen: Die Betriebe erhalten auf diese Weise hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bestens mit den betrieblichen Abläufen und der Betriebskultur vertraut sind und eine hohe Bindung an das Unternehmen aufweisen; den Studierenden selbst bietet ein duales Studium ausgezeichnete Beschäftigungs- und Aufstiegschancen, da sie in der Regel von den Betrieben übernommen und weiter gefördert werden.

Es gibt vier verschiedene Typen von dualen Studiengängen: 1) solche, die eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf integrieren und zu einem doppelten Abschluss führen; 2) solche, die ein Studium mit längeren Praxisphasen im Betrieb verknüpfen; 3) berufsintegrierende duale Studiengänge, die eine berufliche Teilzeittätigkeit konsequent und inhaltlich mit einem Studium kombinieren; 4) berufsbegleitende Studiengänge, in denen ein Studium neben der betrieblichen Vollzeittätigkeit und relativ unabhängig davon absolviert wird. In der Praxis verschwimmen jedoch die Grenzen zwischen diesen vier Typen. Sie unterscheiden sich vor allem in Bezug auf die Einbindung von Studierenden in den Betrieb und auf das angestrebte Studienziel.

Die Auswertung von betrieblichen Vereinbarungen zum dualen Studium bietet einen Überblick über die einschlägigen Regelungsaspekte: den Status der dual Studierenden im Betrieb, Entgeltfragen, Arbeitszeiten sowie die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Studiums. Sie gibt Hinweise, wie sich bestimmte Sachverhalte klarer regeln lassen und zeigt Möglichkeiten auf, die bislang eher schwache Rolle der betrieblichen Interessenvertretung bei der Gestaltung und Umsetzung des Regelungswerks zum dualen Studium zu stärken.

Vorwort

Für die Analyse wurden 10 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 2001 bis heute ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung dualer Studiengänge bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

1 Rahmenbedingungen

Eine duale Ausbildung besteht aus zwei zusammengehörenden Elementen: Lernen im Betrieb sowie Lernen in der Berufsschule. Doch was ist ein duales Studium? Auch das duale Studium zeichnet sich durch zwei Lernorte aus: einerseits die Hochschule (Fachhochschule bzw. Universität) oder eine Berufs-, Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademie, andererseits den Betrieb. Idealerweise sind Theorie- und Praxislernen an beiden Lernorten eng miteinander verzahnt. Das ist jedoch bei weitem nicht immer der Fall.

Duale Studiengänge, die ein wissenschaftliches Studium mit beruflicher Praxis verknüpfen, erleben seit den 1970er Jahren einen wahren Höhenflug. Nach Auskunft der Informationsplattform www.ausbildung-plus.de gibt es im September 2009 mehr als 700 duale Studiengänge an Fachhochschulen, Universitäten oder Berufsakademien mit knapp 49.000 Studierenden – Tendenz steigend.¹ Es lassen sich vier Typen dualer Studiengänge unterscheiden:

- **Ausbildungsintegrierende duale Studiengänge** verknüpfen die Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten Ausbildungsberuf mit einem Vollzeitstudium.
- **Praxisintegrierende duale Studiengänge** bzw. **kooperative Studiengänge** verbinden das Studium an Berufsakademien und Fachhochschulen mit längeren Praxisphasen im Unternehmen. Dabei wird nicht unbedingt ein berufsbildender Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf angestrebt.
- **Berufsintegrierende duale Studiengänge** kombinieren die berufliche Praxis in einer Teilzeittätigkeit mit einem Studium.
- **Berufsbegleitende duale Studiengänge** werden von den Studierenden neben ihrer betrieblichen Vollzeittätigkeit im Selbststudium absolviert. Der Betrieb ist bei dieser Form des Studiums nicht direkt beteiligt.

Es ist umstritten, ob der vierte Typ noch zu den dualen Studiengängen gerechnet werden kann, da hier keine echte Dualität von Arbeit und Studium gegeben ist. Längst nicht alle, die nach diesen Definitionen dual studieren, beenden das Studium mit einem doppelten Bildungsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie in einem Studienfach. Nach einer Studie von Becker (2006, S. 59) sind dies höchstens ein Drittel der dual Studierenden.

Die Chancen, nach Abschluss eines dualen Studiums Beschäftigung zu finden, sind aufgrund der engen Anbindung des Studierenden an den Betrieb ausgesprochen gut, das Angebot kann bei weitem nicht die Nachfrage decken. Dies führt dazu, dass immer mehr Hochschulen ihr Angebot an dualen Studiengängen ausweiten bzw. private Fachhochschulen speziell zu diesem Zweck gegründet werden. Inzwischen beteiligen sich 12.000 Betriebe als so genannte Kooperationspartner an dualen Studiengängen – und auch hier ist eine Zunahme abzusehen.

Das Interesse an dualen Studienplätzen ist in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten am größten. „Besonders innovative Industriebetriebe nutzen diese Möglichkeit, ihr Personal gezielt auszubilden, weil sie drängenden (internen und externen) Änderungserfordernissen ausgesetzt sind“ (Berufsbildungsbericht 2000, S. 79). Die Vermutung, dass ein steigendes Angebot an dualen Studiengängen zur Abnahme der Zahl an „normalen“ betrieblichen Ausbildungsplätzen nach dem BBiG bzw. an Meisterplätzen führt, lässt sich dem Bericht zufolge nicht bestätigen (vgl. auch Dobischat u. a. 2008, S. 76).

Duale Studiengänge bieten für Unternehmen sowie für die Studierenden eine Reihe von Vorteilen:

- Die Studiengänge liefern Betrieben ein ganzheitliches Instrument bedarfsgerechter Personalentwicklung und Nachwuchssicherung auf hohem Niveau.

¹ Da die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betriebene Datenbank zu www.ausbildung-plus.de nicht alle Angebote erfasst, dürfte das tatsächliche Angebot noch um einiges größer sein (vgl. auch Busse 2008, 2009; Koch 2007)

- Das Risiko der Personalfluktuation nach Abschluss der Ausbildung verringert sich, da gegenüber der klassischen Variante (erst Ausbildung und danach Studium) ausgeprägte Bindungsmöglichkeiten an das Unternehmen bestehen.
- Der zeitliche Umfang der Ausbildung verringert sich durch die gleichzeitige Qualifikation im Studium. Zudem setzen die Studierenden ihre Arbeitskraft während des gesamten Studiums im Betrieb ein.
- Die dauerhafte Einbindung in das Unternehmen steigert die Motivation der Studierenden zusätzlich.
- Der direkte Praxistransfer und die kontinuierliche berufliche Anwendung führen zur Vertiefung des betrieblichen Know-hows.
- Der Betrieb verfügt nach dem dualen Studium über voll einsetzbare Arbeitskräfte. Eine aufwendige und kostenintensive Anwerbung und Einarbeitung entfällt.
- Durch die Kooperation mit einer Hochschule entstehen Netzwerkeffekte (vgl. Becker 2006, 29 f.; Busse 2008, S. 6).

Bei Schulabgängern sind duale Studiengänge sehr beliebt – vor allem weil die Übernahmequote nach Beendigung des Studiums sehr hoch ist. „Die Arbeitsmarktchancen von Absolventen dualer Studiengänge werden als überdurchschnittlich gut eingestuft, was nicht zuletzt auf den Bedarf und Nutzen der Unternehmen zurückgeführt wird, die ohne längere Einarbeitung sowie kostenintensive Trainee-Maßnahmen diese Absolventen direkt im betrieblichen Alltag einsetzen können“ (Dobischat u. a. 2008, S. 49). So überrascht es denn auch nicht, dass auf jeden für das duale Studium bereitgestellten Ausbildungsplatz 50 Bewerber und Bewerberinnen kommen, bei Großunternehmen sind es sogar bis zu 1.000 (Becker 2006, S. 25).

2 Regelungsinhalte

Die folgende Auswertung von betrieblichen Vereinbarungen zum dualen Studium gibt einen Überblick über wesentliche Regelungsaspekte: den Status dual Studierender im Betrieb, Entgeltfragen, Arbeitszeiten und die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

Der Bestand des Archivs Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung enthält zehn Vereinbarungen zum dualen Studium, darunter zwei, in denen es ausschließlich und umfassend um die Regelung dieser Form der Qualifizierung geht. Die übrigen Vereinbarungen beziehen sich in ihrem Geltungsbereich auch auf andere Personengruppen im Betrieb (z. B. alle Beschäftigte oder Auszubildende nach dem BBiG und dual Studierende) und/oder regeln lediglich Teilaspekte des dualen Studiums, etwa die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

2.1 Gegenstand und Ziel

Regelungsgegenstand

Obwohl man zwischen vier Formen des dualen Studiums unterscheiden muss, definieren nur drei der untersuchten Vereinbarungen, auf welche dieser Formen sich die Regelung bezieht, wobei auch diese Definitionen nicht eindeutig sind.

„Bei der kooperativen Ingenieurausbildung wird ein Fachhochschulabschluss mit einem Facharbeiterabschluss in einem gewerblich-technischen Beruf kombiniert.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/20/2001

Hierbei handelt es sich entweder um einen ausbildungs- oder einen praxisintegrierenden/kooperativen Studiengang (vgl. Kap. 1). Vermutlich gilt dies auch für die folgende Vereinbarung, da hier sowohl von einem Abschluss in einem dualen Ausbildungsberuf die Rede ist als auch von einem Ingenieur-Diplom.

„Das Unternehmen bietet jedes Jahr zwei Bewerbern einen Dualen Studiengang an. Das Studium erstreckt sich über maximal 5 Jahre und endet mit einem Berufsabschluss als Industriemechaniker und einem Bachelor of Engineering oder einem Diplom-Ingenieurabschluss. Das Unternehmen bietet betriebliche Ausbildungsphasen, Praxissemester und das Schreiben einer Diplomarbeit an.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/241/2005

Auch im Folgenden scheint es sich um ein duales Studium zu handeln, das sowohl mit einem Facharbeiterbrief als auch mit einem Hochschuldiplom abschließt.

„Mit der kooperativen Ingenieurausbildung (KIA) bietet [...] eine qualitativ hochwertige Ausbildung im Rahmen eines Hochschulstudiums mit einem integrierten Facharbeiterabschluss.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Aus anderen Vereinbarungen wird dagegen nicht ersichtlich, um welche Form des Abschlusses es sich genau handelt.

„Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für den Standort [...] und persönlich für die Auszubildenden und Ausbilder und die Studierenden der dualen Ausbildungszüge mit einem entsprechenden Ausbildungsvertrag sowie für alle mit der Ausbildung befassten Mitarbeiter in den Fachabteilungen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Ähnlich vage bleibt diese Formulierung.

„Diese Betriebsvereinbarung gilt [... auch] für Berufsakademie- (BA) und WerksstudentInnen gem. Punkt 6 dieser Vereinbarung.“

🔑 ELEKTRO, 020200/287/2006

Der genannte Punkt 6 lautet wie folgt.

„BA-StudentInnen, die einen Ausbildungsvertrag mit einer Berufsakademie und [...] abschließen, werden grundsätzlich so gestellt, wie Auszubildende [...]. Das betrifft insbesondere die Ausbildungsvergütung, die berufspraktische Ausbildungszeit, den Urlaub, das 13. Monatsentgelt, die Übernahmeregungen nach dem Studium und Regelungen zur Leistungseinschätzung. Die Zeit des BA-Studiums wird als Betriebszugehörigkeit anerkannt.“

🔑 ELEKTRO, 020200/287/2006

Man erfährt lediglich, dass es eine berufspraktische Ausbildungsphase gibt. Die Frage, ob diese auch zum Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem BBiG führt, bleibt offen.

Eine bereits zitierte Vereinbarung regelt das Beurteilungs- und Fördersystem für Auszubildende und „Studierende der dualen Ausbildungszüge“. Zwar bestimmt auch sie die Art des dualen Studiums nicht näher, aber sie definiert die Rollen und Aufgaben der Ausbildungsbeauftragten und so genannten Lernbegleiter ausführlich.

„Ausbildungsbeauftragte

Ausbildungsbeauftragte im Sinne dieser Vereinbarung sind die Personen, die in den Ausbildungsstationen die Unterweisung des Auszubildenden vornehmen, die Beurteilung und Einschätzung abgeben sowie das Beurteilungs- und Einschätzungsgespräch führen. Die Ausbildungsbeauftragten werden auf Vorschlag der Fachabteilungen und der Ausbildungsleitung unter Beachtung der einschlägigen rechtlichen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes sowie des Betriebsverfassungsgesetzes durch das Unternehmen ernannt bzw. abberufen.

Lernbegleiter

Lernbegleiter im Sinne dieser Vereinbarung sind die Ausbilder oder deren Beauftragte. Der Auszubildende wird kontinuierlich und übergreifend von einem Lernbegleiter betreut. Die Betreuung umfasst die Begleitung durch die Ausbildungsabschnitte, die Beobachtung und Förderung der Lern- und Entwicklungsprozesse sowie die Beratung des Auszubildenden. Zum Ende der Ausbildung berät der Lernbegleiter unter Zuhilfenahme der ihm vorliegenden Beurteilungen der fachlichen Leistungen und der Einschätzungen der persönlichen Kompetenzen den Auszubildenden bei der Auswahl eines für ihn am besten geeigneten betrieblichen Einsatzbereiches.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

In derselben Vereinbarung wird auch die Rolle der Auszubildenden definiert, wobei der Begriff vermutlich auch dual studierende Auszubildende mit einschließt.

„Auszubildende

Die Auszubildenden übernehmen eine eigene Verantwortung für ihre Ausbildung. Sie überprüfen die Einhaltung der vereinbarten Lernschritte, schätzen den Ausprägungsgrad ihrer Schlüsselqualifikationen selbst ein und beurteilen ihre eigenen fachlichen Lernerfolge.

Sie begründen ihre Einschätzungen/Beurteilungen im Dialoggespräch, besprechen ihre Stärken und Schwächen mit dem Ausbildungsbeauftragten und dem Lernbegleiter und vereinbaren und durchlaufen geeignete Fördermaßnahmen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Insgesamt bleibt der Regelungsgegenstand jedoch in den meisten Vereinbarungen vage und verschwommen. Dies liegt z. T. daran, dass wichtige Aspekte des dualen Studiums mit einem globalen Verweis auf analoge innerbetriebliche Regelungen zur dualen Ausbildung abgehandelt werden.

„Im Übrigen gelten die Betriebsvereinbarungen und sonstigen betrieblichen Regelungen, soweit sie auf Auszubildende Anwendung finden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Zielsetzungen und Motive

Die wichtigsten Vorteile des dualen Studiums für Betrieb und Studierende wurden bereits genannt. Einige Punkte finden sich auch in den Präambeln der Vereinbarungen.

„Die veränderte Arbeitswelt und die Qualitätsanforderungen in unserem Industriezweig erfordern Mitarbeiter mit hohen fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten und ausgeprägten persönlichen Kompetenzen. Daher soll die Berufsausbildung neben der fachlichen Ausbildung auch der Förderung und Entwicklung wichtiger persönlicher Schlüsselqualifikationen einen erheblichen Stellenwert beimessen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Deutlich werden die hohen Anforderungen sowie notwendiges Fachwissen und erforderliche soziale Kompetenzen hervorgehoben. Ziel dieser Maßnahme ist es, hochqualifizierte und flexible Mitarbeiter zu gewinnen, die eigenständig und verantwortungsvoll arbeiten. Eine andere Vereinbarung stellt dagegen die Gewinnung von Nachwuchsführungskräften und deren Bindung an das Unternehmen in den Vordergrund.

„Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass zur Gewinnung und Bindung höherqualifizierter Nachwuchs- und Führungskräfte eine Förderung dieser Gruppen notwendig ist. Deshalb wird im Rahmen der Personalentwicklungsplanung ständig überprüft, welcher Bedarf für die mögliche Einstellung dieser Nachwuchskräfte besteht.“

🔑 ELEKTRO, 020200/287/2006

2.2 Auswahl

Lediglich eine der ausgewerteten Vereinbarungen macht Angaben zum Auswahlverfahren bei der Besetzung der dualen Studienplätze.

„Es gelten die für die Auswahl von Auszubildenden vereinbarten Grundsätze mit der Maßgabe, dass die Bewerber über einen Schulabschluss verfügen müssen, der zum Studium befähigt und (aufgrund der verkürzten Ausbildungszeit) die Schulleistungen ‚gut‘ bis ‚sehr gut‘ betragen sollten.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/20/2001

Wichtig ist hier vor allem der Hinweis auf den Schulabschluss. Je nach Zulassungsordnung der Hochschule oder Akademie bildet die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife die Vor-

aussetzung für ein duales Studium. Häufig wird von den Betrieben zusätzlich ein bestimmter – guter bis sehr guter – Notendurchschnitt gefordert, um überhaupt in die engere Auswahl genommen zu werden. Das so genannte Studium im Praxisverbund eines großen Automobilherstellers beispielsweise verbindet ein Universitätsstudium mit einem Abschluss in einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf. Vorausgesetzt werden das Abitur bzw. Fachabitur, ein Notendurchschnitt von, je nach Studiengang, mindestens 2,1 bzw. 2,4 sowie der Nachweis einschlägiger Leistungskurse. Das Auswahlverfahren beginnt mit der Online-Bewerbung der Kandidaten. Nach einer Vorauswahl werden sie zu einem Talenttest eingeladen. Danach folgen ein Assessment Center, ein Interview und ein Gesundheits-Check. Erst wenn diese Hürden genommen sind, wird der Bewerberin bzw. dem Bewerber ein Vertrag angeboten (Busse 2009, S. 6).

Insgesamt liegt die Vermutung nahe, dass sich die Auswahlkriterien dual Studierender sowie auch andere Regelungsthemen wie z. B. Arbeitszeiten, Leistungsbeurteilungen oder Übernahme an den Regelungen orientieren, wie sie für dual Auszubildende getroffen werden. In den vorliegenden Vereinbarungen finden sich jedoch keine Hinweise darauf.

2.3 Planung und Durchführung

Ein duales Studium für Studierende ist im Vergleich zur dualen Ausbildung oder zum Fachhochschulstudium mit einem deutlich höheren Zeit- und Lernaufwand verbunden. Daher gilt es, die betriebliche Ausbildung gut auf die Inhalte des Studiums abzustimmen. Dem trägt beispielsweise die folgende Vereinbarung Rechnung.

„Die Auszubildenden durchlaufen zur Vermittlung der vorgegebenen Lehrinhalte verschiedene Ausbildungsstationen. Die Verweildauer in diesen Ausbildungsstationen soll so bemessen sein, dass die Vermittlung der festgelegten Lehrinhalte erreicht werden kann, der Unterweisungs- und Anwendungsaufwand für die durchführende Fachabteilung angemessen ist und für eine qualitative Beobachtung, Einschätzung und Beurteilung ausreicht. Der Auszubildende wird von vorher benannten Ausbildungsbeauftragten fachlich unterwiesen, in seinen Lernschritten unterstützt und [...] beurteilt/eingeschätzt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Die Regulierung der betrieblichen Ausbildungsphasen im dualen Studium wird auch von den meisten Studienordnungen der Hochschulen und Akademien vorgeschrieben. Sie legen fest, dass der Betrieb inhaltlich, personell und organisatorisch in der Lage sein muss, die Ausbildungsinhalte umzusetzen. Das bedeutet, dass der Betrieb als Ausbildungsbetrieb zugelassen und ein qualifizierter Ausbilder bereitstehen muss. Außerdem müssen die organisatorischen Voraussetzungen, z. B. in Form entsprechend ausgestatteter betrieblicher Ausbildungsstationen, für die Vermittlung der vorgeschriebenen Lerninhalte vorliegen.

Die Durchführung des dualen Studiums thematisiert auch die folgende Vereinbarung eines Telekommunikationsdienstleisters.

„Die [Kooperative Ingenieurausbildung] gliedert sich in zwei Phasen.

(1) Die Phase 1 umfasst das Grundstudium an der Fachhochschule mit einer parallel durchgeführten berufspraktischen Ausbildung in einem Berufsbild bis zum vollwertigen Industrie- und Handelskammer- (IHK) Abschluss. Diese Phase dauert 2,5 Jahre. In dieser Zeit wird mit dem Studenten ein [...] Praktikantenvertrag [...] abgeschlossen.

(2) Die Phase 2 dauert ebenfalls 2,5 Jahre und beinhaltet das Hauptstudium einschließlich betrieblicher Berufspraktika bis zum Abschluss als Diplom-Ingenieur (FH). [...] schließt für diese Zeit mit dem Studenten einen Studienförderungsvertrag (Anlage II).“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Mit dem Hinweis auf den „vollwertigen IHK-Abschluss“ wird hier eine weitere Besonderheit des dualen Studiums angesprochen. Die Studierenden legen die Prüfung am Ende ihrer dualen Ausbildung nach dem BBiG in aller Regel nicht vor dem regulären Prüfungsausschuss der Kammern ab, sondern nehmen die Möglichkeit der so genannten Externenprüfung nach BBiG und Handwerksordnung in Anspruch. Hintergrund dieser Konstruktion ist, dass sich im dualen Studium der Ausbildungsrahmenplan meist nicht mit allen Zeiteinheiten erfüllen lässt, so dass das Unternehmen eine Regelung mit der zuständigen Kammer treffen muss, die den ordnungsgemäßen Abschluss der dualen Ausbildung ermöglichen kann. Und dies ist in den meisten Fällen die Externenprüfung.

2.4 Ausbildungsvertrag

Das Verhältnis zwischen Studierenden und Betrieb wird im Rahmen eines Arbeits-, Ausbildungs-, Volontariats- oder Praktikumsvertrags geregelt. In den vorliegenden Vereinbarungen findet sich kein Beispiel für einen Berufsausbildungsvertrag, sondern lediglich für Arbeits- bzw. Praktikumsverträge. Der Grund hierfür ist wahrscheinlich erneut, dass nicht alle gesetzlichen Vorgaben für eine Ausbildung nach dem BBiG – und somit auch für einen Berufsausbildungsvertrag – erfüllt werden.

Es folgt ein Beispiel für einen Praktikantenvertrag als Grundlage des dualen Studiums.

„Die [...] -Studenten erhalten einen Praktikantenvertrag. Der Urlaubsanspruch beträgt 2 Tage pro vollen Monat. Der MTV Energie gilt nicht.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/20/2001

Auch in einer Vereinbarung, die die betriebliche Ausbildung zukünftiger, externer Studierender an der Berufsakademie regelt, ist von einem Praktikumsvertrag die Rede. Allerdings geht es hier offenbar um eine Art Orientierungspraktikum vor dem Beginn des eigentlichen Studiums. Das Vertragsformular ist der Vereinbarung als Anlage beigefügt.

„Den zukünftigen BA-Studenten wird die Möglichkeit gegeben, sich im Rahmen eines Vorpraktikums auf den Studiengang vorzubereiten. Dazu wird ein Vertrag über das Einstiegspraktikum in die berufliche Qualifizierung (Vorpraktikum) [...] abgeschlossen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Der folgende Haustarifvertrag regelt das Studium im Praxisverbund bei einem Automobilhersteller. Der Arbeitsvertrag, der speziell für das Programm gestaltet wurde, ist befristet (Busse 2009, S. 5). Die tarifvertraglichen Vorgaben für den Vertrag lauten wie folgt.

„Die Probezeit beträgt 6 Monate. Wird das Studium im Praxisverbund während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung. Während der Probezeit kann jeder Vertragspartner das Vertragsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen beenden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. [...] Das Vertragsverhältnis kann von beiden Seiten aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtige Gründe gelten insbesondere

- der von der Hochschule ausgesprochene Ausschluss vom Studium,
- das Nichtbestehen von Wiederholungsprüfungen im Studium,
- das Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung vor der IHK,
- Vorliegen erheblicher Fehlzeiten,
- ein schwerwiegender Verstoß gegen die Arbeitsordnung,
- ein schwerwiegender Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung Nr. 2/96 „Partnerschaftliches Verhalten“,

- unzumutbare Betriebsstörungen,
 - dauernde oder anhaltende Arbeitsunfähigkeit oder
 - beharrliche Verweigerung oder Vertragsbruch oder grobe Verletzung der Treuepflicht.
- Darüber hinaus ist das Vertragsverhältnis grundsätzlich kündbar, wenn der erbrachte Leistungsdurchschnitt im Grund- bzw. Hauptstudium nicht bei mindestens ‚befriedigend‘ liegt oder der von der Prüfungsordnung vorgesehene zeitliche Studienplan ohne wichtigen Grund erheblich überschritten wird. Härtefälle werden einvernehmlich zwischen dem Personalwesen und dem Betriebsrat geregelt. Die Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020100/56/2005

Die übrigen Vereinbarungen enthalten keine genauen Angaben zu den vertraglichen Beschäftigungsverhältnissen.

2.5 Vergütungen, Zuwendungen und Kostenerstattungen

Vergütungsfragen zählen zu den oft und ausführlich geregelten Themen in den Vereinbarungen. Das folgende Beispiel koppelt die Vergütung an die Einhaltung der Regelstudienzeit.

„Die Vergütung beträgt bis zur zeitgerechten Erreichung des Studienabschlusses 750,00 Euro (brutto) (= offen) monatlich. Zeitgerecht ist ein Abschluss, wenn er innerhalb der Regelstudienzeit (zzgl. 1 Semester) erfolgt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020100/56/2005

Die folgende, sehr ausführliche Regelung behandelt sowohl die Grundvergütung als auch Zulagen, die Übernahme von Prüfungsgebühren sowie die Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall. Die Grundvergütung richtet sich dabei nach dem jeweiligen Studienabschnitt (Grund- oder Hauptstudium). Die Einstufung in die jeweilige Vergütungsgruppe erfolgt auf der Grundlage der jährlichen Studienleistungen. Zunächst die Regelung zur Vergütung im Grundstudium, sie gilt analog den Regelungen für Auszubildende.

„Grundstudium mit integrierter berufspraktischer Ausbildung

Dem Praktikanten [dual Studierender mit Praktikantenvertrag] wird für die Dauer des Vertrages eine monatliche Vergütung gezahlt. Die Höhe der Vergütung entspricht der Ausbildungsvergütung, wie sie Auszubildende [...] in den ersten drei Ausbildungsjahren erhalten. Als Ausbildungsjahr gilt das jeweilige Studienjahr, in dem sich der Praktikant befindet.

Jeder Praktikant, der zum 31. Dezember in einem ungekündigten Praktikantenverhältnis [...] steht [...] hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung beträgt im Kalenderjahr 100 % der monatlichen Bruttovergütung. [...] Der Praktikant, der im Laufe des Kalenderjahres, spätestens am 1. Juli, in das Unternehmen eingetreten ist bzw. dessen Praktikantenverhältnis im Laufe des Kalenderjahres endet, erhält eine Jahressonderzahlung in Höhe von 1/12 je vollen Monat der Beschäftigung im Kalenderjahr.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Für das Hauptstudium werden Vergütungen analog der üblichen Facharbeitervergütung gewährt.

„Hauptstudium mit betrieblichen Berufspraktika

Im Rahmen des Studienförderungsvertrages erhält der Student eine leistungsabhängige, finanzielle, monatliche Vergütung [...]. Diese Vergütung kann entsprechend der

tariflichen Entwicklung bei Auszubildenden angepasst werden. Die Einstufung erfolgt je Studienjahr auf der Grundlage nachzuweisender Studienergebnisse. Grundlage der Ersteinstufung ist der Abschluss der Facharbeiterprüfung und des Vordiploms.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Die Vereinbarung geht auch auf die Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall ein.

„Die Vergütungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen bis zur Dauer von 6 Wochen. Bei einem unverschuldeten Arbeitsunfall wird dem Praktikanten der Krankengeldzuschuss ab der 7. Woche bis zu 20 weiteren Wochen gezahlt.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Ferner wird die (Teil-)Übernahme von Kosten geregelt, die durch das Studium an der Fachhochschule und der Berufsakademie entstehen können.

„Sollte es während der Phase 2 [...] oder während der BA-Ausbildung aus betrieblichen Gründen erforderlich sein, dass neben einem Wohnsitz, der wegen der betrieblichen Arbeitsstätte begründet wurde, ein weiterer vorübergehender Wohnsitz begründet werden muss, kann dieser Wohnsitz im Einzelfall und auf Antrag mit einer monatlichen Zahlung von bis zu 150,00 Euro bezuschusst werden. [...] Auslagen für genehmigte Dienstreisen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit [...] erforderlich sind (Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten), werden entsprechend der geltenden Reisekostenordnung [...] erstattet.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Auch Prüfungsgebühren und Kosten für Prüfungsmaterial werden laut Vereinbarung größtenteils übernommen.

„Die im Zusammenhang mit der Abschlussprüfung vor der IHK zu entrichtenden Gebühren für die Anmeldung sowie die Kosten für Prüfungsmaterialien werden [...] getragen. Folgekosten für eventuell erforderliche Wiederholungsprüfungen sind davon ausgeschlossen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Eine andere Regelung sieht neben der Übernahme der Prüfungsgebühren auch die Freistellung der Studierenden zur Prüfungsteilnahme vor.

„Die [...] übernimmt die für die Teilnahme an den Prüfungen entstehenden Prüfungsgebühren. Die [...] verpflichtet sich, die Studierenden für die Teilnahme an erforderlichen Prüfungen freizustellen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020100/56/2005

2.6 Arbeitszeit und Urlaub

Regelungen zur Arbeitszeit während der betrieblichen Phasen des dualen Studiums orientieren sich an den im Betrieb bzw. am Einsatzort geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

„Es gilt die jeweils gültige Arbeitszeitregelung am Arbeits- bzw. Einsatzort.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

Auch die folgende Vereinbarung bewegt sich im Rahmen der tariflichen Arbeitszeitregelungen für den Metallbereich.

„Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit [...] während der Ausbildung beträgt 35 Stunden unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020100/56/2005

Diese Vereinbarung enthält auch eine ausführliche Regelung der Urlaubsansprüche dual Studierender.

„Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche. Berechnungsgrundlage des Urlaubsanspruchs ist ausschließlich die Zeit der Praxis- bzw. Diplomarbeitseinsätze. Der Urlaubsanspruch für die Zeiten außerhalb der betrieblichen Anwesenheitszeiten wird mit der Freistellung für das Studium verrechnet. Der Urlaub soll zusammenhängend in der Zeit genommen werden, in der keine Lehrveranstaltungen in der Hochschule bzw. in der Berufsschule stattfinden sowie in Zeiten, die für [...] die Urlaubsentnahme vorgesehen sind. Der Urlaubsanspruch ist vollständig vor der Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis zu entnehmen. Während des Urlaubs darf der Studierende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben; ausgenommen sind Tätigkeiten, die dem Studium dienen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020100/56/2005

Eine Vereinbarung regelt insbesondere die Arbeitsbefreiung an Heiligabend und Silvester.

„Heiligabend und Silvester sind, soweit sie auf einen Wochenarbeitstag fallen, arbeitsfrei unter Fortzahlung der Vergütung. Betriebsruhetage sind durch Urlaub oder Gleitzeit auszugleichen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 020100/55/2007

2.7 Leistungsbeurteilung

Lediglich eine Vereinbarung definiert ein Verfahren zur Leistungsbeurteilung dual Studierender mittels so genannter Beurteilungs- und Einschätzungsbögen, die sich in der Anlage zur Vereinbarung finden.

„Ab einer Ausbildungsdauer von vier Wochen in einer Ausbildungsstation erfolgt am Ende dieses Ausbildungsabschnitts eine Beurteilung/Einschätzung. Optional kann auch bei kürzeren Zeiträumen eine Beurteilung/Einschätzung erfolgen. Bei einer Ausbildungsdauer ab zwölf Wochen in einer Ausbildungsstation wird in Abhängigkeit von der geplanten Dauer in der Mitte dieses Abschnitts eine Zwischenbeurteilung bzw. Zwischeneinschätzung durchgeführt. Wenn die Ausbildung in einer Ausbildungsstation als fachliche Fördermaßnahme definiert ist, erfolgt auch bei kürzeren Zeiträumen als vier Wochen eine Beurteilung.

Der Ausbildungsbeauftragte und der Auszubildende geben unabhängig voneinander durch Ausfüllen entsprechender Beurteilungs- und Einschätzungsbögen [...] eine Beurteilung der fachlichen Leistungen und eine Einschätzung des Ausprägungsgrades der Schlüsselqualifikationen ab. Für die Nachvollziehbarkeit der Einschätzung der Schlüsselqualifikationen ist es erforderlich, dass diese zusätzlich stichwortartig erläutert wird.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Das Verfahren selbst sowie der Umgang der Ausbilder mit den Beurteilungs- und Einschätzungsbögen sind folgendermaßen geregelt.

„Die Beurteilungs- und Einschätzungsbögen [...] werden nach jedem Ausbildungsabschnitt dem Lernbegleiter übergeben. Diese Unterlagen werden während der Ausbildungszeit aufbewahrt und vor dem Zugriff Dritter geschützt. Sie dienen der Beobachtung des fachlichen und persönlichen Entwicklungsprozesses. Einblicksrecht in die Beurteilungs- und Einschätzungsbögen haben neben dem Lernbegleiter die Ausbildungsleitung, der Auszubildende sowie der Betriebsrat.

Die Unterlagen gehen nach Abschluss der Ausbildung nicht in die Personalakte ein. Sie werden nach Beendigung der Ausbildung vernichtet, es sei denn, es gibt rechtliche Vorschriften, die diesem widersprechen.

Zur Vereinfachung des administrativen Aufwands wird eine EDV-gestützte Beurteilung und Weiterleitung angestrebt, die den o. g. Schutz- und Einblickregelungen entspricht.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

2.8 Entwicklungs- und Fördermaßnahmen

Entwicklungs- und Fördermaßnahmen während des dualen Studiums scheinen, wie generell in der Aus- und Weiterbildung, an Verfahren der Leistungsbeurteilung oder regelmäßig stattfindende Mitarbeitergespräche gekoppelt zu sein. So auch in der folgenden Vereinbarung, die zudem die wichtigsten Fördermaßnahmen auflistet.

„Stellt der Lernbegleiter anhand der Beurteilungen/Einschätzungen einer oder mehrerer Ausbildungsstationen Förderungsbedarfe fest, organisiert er Fördermaßnahmen und ist für deren Durchführung zuständig. Diese Aufgabe erfolgt in Absprache mit der Ausbildungsleitung und unter Beteiligung des Auszubildenden. Als Fördermaßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

- Gezielter Praxiseinsatz (Learning by doing) durch Beauftragung mit entsprechenden Arbeitsaufgaben und Arbeitseinsätzen (z. B. Protokolle anfertigen, Terminpläne erstellen und Ähnliches),
- Übertragung von Projektarbeiten (z. B. im Rahmen der Juniorenfirma),
- Ausbildungsbegleitender Aufbauunterricht,
- Interne oder externe Seminare,
- Selbständiges Er- bzw. Einarbeiten bei fehlenden Kenntnissen (z. B. in Programmiersprachen, Anwendungsprogramme, Tools).“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Während es hier um eine Förderung aller Studierenden entsprechend ihrer individuellen Befähigung und ihres Lernstands geht, werden bei der folgenden Vereinbarung nur die leistungsstärksten Studierenden gefördert.

„Eine direkte Studienförderung [...] erfolgt nicht, dennoch ist eine zusätzliche Förderung der leistungsstärksten Studenten (Einschätzung durch die Verantwortlichen in Abstimmung mit der Fachhochschule [...]) während des Studiums wie folgt möglich:

- Teilnahme an Fortbildungsangeboten [...],
 - Unterstützung von Sprachkursen und Auslandsaufenthalten
 - sowie Unterstützung bei Praktika und Diplomarbeiten [...]
- (Benennung eines Ansprechpartners bzw. Betreuers).

Eine Förderung nach Studienabschluss – wie etwa die Durchführung eines speziellen Traineeprogramms – ist ebenfalls möglich.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/20/2001

2.9 Übernahme

Wie geschildert, gehört es zu den ausdrücklichen Zielen der Unternehmen, durch das Angebot dualer Studiengänge geeignete Nachwuchskräfte zu gewinnen und sie an das Unternehmen zu binden. Daher ist die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis ein wichtiger Regelungspunkt.

„Mindestens 75 % der Auszubildenden (inkl. BA-Studenten) werden [...] im Jahr 2005 unbefristet übernommen, sofern im Einzelfall nicht personen-, verhaltens- oder leistungsbedingte Gründe entgegenstehen. Darüber hinaus sollen bis 31.12.2007 alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, den auslernenden Auszubildenden (inkl. BA-Studenten) [...] bei Eignung und Bedarf ein Dauerarbeitsverhältnis anzubieten.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100100/238/2004

Auch nachfolgend werden Bedingungen für eine Übernahme formuliert.

„Studierende im Praxisverbund erhalten [...] eine bedingte Einstellzusage für den Fall des erfolgreichen und zeitgerechten Studienabschlusses, sofern dem nicht Gründe i. S. d. § 9 [Kündigungsgründe] entgegenstehen. Bedingung für die Einstellzusage ist ein Abschluss mit einer Abschlussnote von mindestens ‚gut‘ (mindestens 2,5).“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020100/56/2005

Gleichzeitig regelt diese Vereinbarung die Rückzahlung der erhaltenen Studienvergütung für den Fall, dass die angebotene Stelle nicht angenommen oder das Studium vorzeitig abgebrochen wird.

„Nimmt der/die Studierende ein Arbeitsvertragsangebot [...] nicht an, ist die Vergütung für die Dauer des Hauptstudiums (ab 5. Semester) zurückzuzahlen. Entsprechendes gilt auch, wenn der Studierende das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 4 Beschäftigungsjahren beendet. Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn bis spätestens 12 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem/der Betroffenen keine zumutbare Tätigkeit übertragen werden und dies die Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist. Wird das Studium abgebrochen, ist der Student zu einer Rückzahlung der ab dem 5. Semester – nach Abschluss der Prüfung vor der IHK – gezahlten Förderung verpflichtet. Härtefälle werden einvernehmlich zwischen Personalwesen und Betriebsrat geregelt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020100/56/2005

Dies ist die einzige vorliegende Vereinbarung zum dualen Studium, die eine Rückzahlungsklausel enthält. Da ein duales Studium eine erhebliche Investition für das Unternehmen bedeutet, ist anzunehmen, dass es auch bei anderen dualen Studienangeboten Abmachungen über eventuelle Rückzahlungen von Vergütungen und Studiengebühren gibt. Sie sind dann vermutlich Bestandteil des jeweiligen Ausbildungs-, Arbeits- oder Praktikumsvertrages.

2.10 Qualifizierung der Ausbilder

Lediglich eine Vereinbarung regelt auch die Qualifizierung der Ausbilder bzw. derjenigen, die an der Beurteilung, Einschätzung und Entwicklung dual Studierender beteiligt sind.


„Die an diesem Beurteilungs-, Einschätzungs- und Entwicklungsprozess Beteiligten werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben den Anforderungen entsprechend qualifiziert. Verantwortlich für die Qualifizierung ist der jeweilige Ausbildungsstandort bzw. die Fachabteilung. Standortübergreifend werden eine gleichmäßige Qualität und ein vergleichbarer Standard der Qualifizierungsmaßnahmen angestrebt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

3 Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung von Beschäftigten

In der Mehrzahl der untersuchten Vereinbarungen erscheint der Betriebsrat in einer eher passiven Rolle, d. h. seine Rechte werden entweder gar nicht, nur sehr global oder in einem anderen Regelungszusammenhang benannt. Die folgende Betriebsvereinbarung regelt den Gesamtkomplex der betrieblichen Qualifizierung, darunter neben der betrieblichen Weiterbildung auch das duale Studium. Unter dem Punkt Betriebliche Weiterbildung wird Folgendes formuliert.

„Bei tätigkeitsändernden Maßnahmen des Arbeitgebers, die Anpassungs- oder Erhaltungsqualifizierungen notwendig machen, hat der Betriebsrat ein Initiativrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG. Im Übrigen gelten insbesondere die Beratungs-, Unterrichts- und Mitbestimmungsrechte nach §§ 96, 97, 98 BetrVG.“

 ELEKTRO, 020200/287/2006

Unter dem Regelungspunkt Duales Studium wird der Betriebsrat dagegen nicht erwähnt.

In Vereinbarungen jedoch, in denen der Betriebsrat eine aktive Rolle bei der Umsetzung der Regelungen zum dualen Studium spielt, nimmt er wichtige Beteiligungsrechte wahr. Sie reichen vom Einblicksrecht in die schriftlichen Beurteilungen der Studierenden, über die Teilnahme am Auswahlverfahren bis hin zur kontinuierlichen Beratung mit dem Arbeitgeber über das Verfahren und die Wahrung der Mitbestimmungsrechte. Von zumindest zwei (Groß-)Unternehmen ist bekannt, dass sie das duale Studium im Rahmen eines Haustarifvertrags geregelt haben. Einer dieser beiden Haustarifverträge wurde im Rahmen der vorliegenden Auswertung ausführlich zitiert.

3.1 Informations- und Beratungsrechte

Eine Vereinbarung lautet zum weiteren Umgang mit den Beurteilungs- und Einschätzungsbögen folgendermaßen. Hier sichert sich der Betriebsrat ein Informationsrecht.

„Diese Unterlagen werden während der Ausbildungszeit aufbewahrt und vor dem Zugriff Dritter geschützt. Sie dienen der Beobachtung des fachlichen und persönlichen Entwicklungsprozesses. Einblicksrecht in die Beurteilungs- und Einschätzungsbögen haben neben dem Lernbegleiter die Ausbildungsleitung, der Auszubildende sowie der Betriebsrat.“

 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

3.2 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass in den wenigen Vereinbarungen, die überhaupt Aussagen zur Rolle der betrieblichen Interessenvertretung treffen, Sachverhalte deutlich benannt und detailliert geregelt werden, die der Mitbestimmung unterliegen. Beispielsweise die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern.

„Der jeweils örtlich zuständige Betriebsrat wird rechtzeitig in das Auswahlverfahren mit einbezogen und kann auf Wunsch an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/20/2001

Allerdings steht diese Regelung nicht unter dem Punkt Auswahl der dual Studierenden, sondern unter Auswahl der Auszubildenden. Zur Auswahl dual Studierender findet sich lediglich der Verweis auf diese Regelung „Es gelten die für die Auswahl von Auszubildenden vereinbarten Grundsätze“.

Eine andere Vereinbarung formuliert zum Thema Kündigung des Vertragsverhältnisses Folgendes.

„Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG bleiben unberührt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 020100/56/2005

Eine dritte Vereinbarung sieht eine fortlaufende Überprüfung des Beurteilungs-, Förder- und Entwicklungsverfahrens für dual Studierende im Unternehmen vor.

„Der in dieser Vereinbarung beschriebene Prozess wird von den Betriebsparteien hinsichtlich Zielerreichung, des Verfahrens, des administrativen Ablaufs und des Qualifizierungsbedarfs kontinuierlich überprüft und gegebenenfalls angepasst.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

3.3 Beteiligung von Beschäftigten

Eine wirkliche Beteiligung dual Studierender lässt sich nur in einem Fall erkennen: in der zuletzt zitierten Vereinbarung zur Beurteilung, Förderung und Entwicklung dieser Personengruppe im Betrieb.

„Zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildungsbeauftragten findet über die abgegebenen Beurteilungen/Einschätzungen ein Dialog statt. Eine Einigung bei unterschiedlicher Beurteilung/Einschätzung erfolgt nicht. Die Bögen werden an den zuständigen Lernbegleiter [...] weitergeleitet. Bei deutlich unterschiedlicher Beurteilung/Einschätzung kann vermittelnd der Ausbildungsleiter hinzugezogen werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Mit Auszubildenden ist auch hier der oder die dual Studierende gemeint. Eindeutig möchte man zu einer von beiden Seiten geteilten Leistungseinschätzung gelangen. An gleicher Stelle wird auch ein Beschwerderecht des Auszubildenden formuliert.

„Das Recht, bei Verfahrensabweichungen oder falschen Tatsachenbehauptungen eine schriftliche Stellungnahme beizufügen, sowie das Beschwerderecht jedes Auszubildenden nach § 84 BetrVG wird von dieser Vereinbarung nicht berührt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Angesichts der durchaus beachtlichen Zahl von 12.000 Betrieben, die sich in Deutschland inzwischen an dualen Studiengängen beteiligen oder diese gar initiiert haben, ist es erstaunlich, dass sich im Bestand des Archivs Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung lediglich zehn Vereinbarungen zu diesem Thema finden. Dies scheint die Vermutung von Becker (2006, S. 58) zu bestätigen, wonach dieser Bereich nur sehr unzureichend geregelt sei. Ein Grund hierfür könnte darin liegen, dass das duale Studium noch ein relativ junges Phänomen ist, so dass sich auch erst in Betriebsvereinbarungen jüngerer Datums Regelungen dazu finden. Eine andere Erklärung wäre, dass das duale Studium von den Betriebsparteien bislang nicht als Regelungsthema erkannt worden ist. Dafür spricht etwa, dass das Thema in den vorliegenden Vereinbarungen relativ knapp und schematisch abgehandelt wird. Die Rechte des Betriebsrats werden in den Regelungsabschnitten der Vereinbarungen, in denen es um die duale Ausbildung oder die betriebliche Weiterbildung geht, relativ ausführlich definiert. Dagegen erscheint der Betriebsrat beim Thema Duales Studium kaum als mitgestaltende Kraft bei der Umsetzung des Verfahrens. In den Vereinbarungen jedoch, in denen die Rolle des Betriebsrats benannt wird, nimmt er seine Rechte in dem vom BetrVG definierten Rahmen wahr, insbesondere bei der Auswahl, Leistungsbeurteilung und Kündigung dual Studierender. Neben der Tatsache, dass das duale Studium in den Vereinbarungen oft nur beiläufig geregelt wird, fällt ferner auf, dass für Außenstehende oft unklar bleibt, um welchen Personenkreis es sich handelt. Sind es echte dual Studierende, d. h. Auszubildende, die gleichzeitig ein Studium absolvieren? Geht es um externe Studierende, die ein längeres Pflichtpraktikum im Betrieb absolvieren? Oder handelt es sich um Beschäftigte, die berufsbegleitend an einer Fachhochschule oder Berufsakademie studieren? Um die Bedeutung mancher Regelung besser einschätzen zu können, wäre in diesem Punkt mehr Klarheit wünschenswert.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Wie bereits zu Beginn dieser Auswertung ausgeführt, können mit dem Begriff Duales Studium sehr unterschiedliche Sachverhalte gemeint sein:

- ein Vollzeitstudium, das eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem BBiG integriert,
- ein Studium an Berufsakademien und Fachhochschulen mit längeren Praxisphasen im Unternehmen, bei dem nicht unbedingt ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf angestrebt wird,
- ein Studium, das die berufliche Praxis als Teilzeittätigkeit berufstätiger Mitarbeiter einschließt,
- ein berufsbegleitendes Studium neben der betrieblichen Vollzeittätigkeit, bei dem der Betrieb nicht direkt beteiligt ist.

Mit der jeweiligen Form des Studiums bzw. der Gruppe der Studierenden können spezifische, auch rechtlich relevante Regelungen und Schutzvorschriften verbunden sein. Daher empfiehlt es sich, unter dem Punkt Regelungsgegenstand das duale Studium genau zu definieren.

Eine Betriebsvereinbarung zum dualen Studium sollte auch die Motive und Zielsetzungen für den Abschluss der Vereinbarung deutlich benennen. Geht es um die Gewinnung von Nachwuchskräften zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens? Oder will man mit dem Angebot eines dualen Studiums eigene, hochqualifizierte Mitarbeiter stärker an das Unternehmen binden? Die Betriebsvereinbarung sollte zudem Auskunft über die betriebliche Stellung des dual Studierenden geben. Ist er den Auszubildenden im Betrieb gleichgestellt? Hat er einen Praktikantenstatus oder genießt er die Rechte eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters?

Wichtig sind auch Aussagen über den Rahmen und die Dauer des Studiums sowie über die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die betrieblichen Praxisphasen und Arbeitszeiten, die Leistungsbeurteilung, die Vergütung sowie die Möglichkeiten einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis. Auch sollten die Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung der Regelungen benannt und die gesetzlichen Grundlagen angeführt werden. Hierbei handelt es sich etwa um die entsprechenden Bestimmungen des BBiG, der Handwerksordnung oder des Berufsakademiegesetzes bzw. des jeweiligen Landeshochschulgesetzes. Eventuell bestehende tarifvertragliche Regelungen zum dualen Studium sollten hier ebenfalls berücksichtigt werden.

Zwei Regelungsaspekte sollten schließlich besonders gewichtet werden: die Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats bei der Umsetzung der Vereinbarung sowie die Beteiligung der dual Studierenden selbst an der Durchführung der beschriebenen Verfahren.

6 Rechtliche Grundlagen

Der rechtliche Status dual Studierender an ihrem theoretischen Lernort ist – bundesländerspezifisch, jedoch verbindlich – über die Berufsakademiegesetze der Länder bzw. die Landeshochschulgesetze geregelt. Nur sehr bedingt geregelt ist dagegen ihre Stellung am praktischen Lernort Betrieb. „Im Bezug auf die Lern- und Arbeitsbedingungen und tarifrechtlichen Regelungen sind die Studierenden vielfach auf sich allein gestellt. Die betriebsrechtliche und die tarifrechtliche Stellung dual Studierender ist abhängig von der Gestaltung der Vereinbarung mit dem Unternehmen und dem mit dem Studiengang verbundenen arbeitsrechtlichen Status. Innerhalb des sich damit eröffnenden Spektrums existieren unterschiedlichste Varianten von Rechtsstellungen“, so Becker (2006, S. 58) in seiner Analyse der aktuellen Situation des dualen Studiums in Deutschland.

Zu den Arbeitsbedingungen heißt es bei Becker weiter, dass diese für dual Studierende „bisher nicht nur unterschiedlich, sondern zum Teil überhaupt nicht geregelt [sind]. Für Studentinnen und Studenten an dualen Studiengängen gelten, wie für alle anderen Studierenden auch, im Allgemeinen nicht die Tarifverträge für Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder andere Tarifverträge“ (ebd., S. 58). Zwar gibt es mittlerweile zumindest in zwei (Groß-) Unternehmen Tarifverträge speziell für dual Studierende: bei der Deutsche Bahn AG sowie bei der Volkswagen AG, deren Haustarifvertrag auch zum Bestand der hier untersuchten Vereinbarungen gehört. Doch dies ändert nichts daran, dass „die betrieblichen Bedingungen eines mit einem Praktikums- oder Ausbildungsvertrag ausgestatteten dual Studierenden an Hochschulen und den Berufsakademien [...] zumeist Verhandlungssache“ sind (ebd., S. 59). Umso wichtiger ist es deshalb, dass im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen verbindliche Regelungen für die Planung und Durchführung des dualen Studiums getroffen werden. Hierfür bietet das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eine ganze Reihe von Ansatzpunkten. So bildet es den allgemeinen rechtlichen Rahmen für Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen im Betrieb – ob berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung. Wichtig sind hier insbesondere § 70 (Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung), § 77 (Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen), § 88 (Freiwillige Betriebsvereinbarungen), § 92 (Personalplanung), §§ 96–98 (Förderung, Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung sowie Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen) und § 99 (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen). Entsprechende Regelungen finden sich auch in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Grundsätzlich gilt, dass für die volle Anwendbarkeit des BetrVG nur ein Vertrag vorausgesetzt wird, „der eine Ausbildung zum Gegenstand hat. [...] Erfasst sind damit alle Verträge, die berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vermitteln sollen. Also auch Verträge für Anlernlinge, Praktikanten/innen, Volontäre, Umschüler/innen, Krankenpfleger/innen und Teilnehmer/innen an berufsvorbereitenden betriebsinternen Ausbildungsmaßnahmen“ (Schlepper 2007, S. 6). Somit wäre das BetrVG also auch auf solche dual Studierende anwendbar, die mit einem Praktikantenvertrag ihr Betriebspraktikum im Betrieb absolvieren.

7 Bestand der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
Haustarifvertrag	1
Betriebsvereinbarung	5
Dienstvereinbarung	1
Gesamtbetriebsvereinbarung	1
Konzernbetriebsvereinbarung	1
Rahmenbetriebsvereinbarung	1
Gesamt	10

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Branchen	Anzahl absolut
Datenverarbeitung und Softwareentwicklung	1
Elektro	1
Energiedienstleister	1
Fahrzeughersteller Kraftwagen	1
Fahrzeughersteller sonstige Fahrzeuge	1
Informationstechnikhersteller	1
Maschinenbau	1
Metallherstellung und -bearbeitung	1
Metallverarbeitung	1
Versicherungsgewerbe	1
Gesamt	10

Tabelle 2: Branchenverteilung der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl absolut
2001	1
2002	1
2004	2
2005	3
2006	1
2007	1
2008	1
Gesamt	10

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Becker, Andreas (2006): Duale Studiengänge. Eine Übersichtsstudie im Auftrag der IG Metall-Jugend, Frankfurt a. M.

Busse, Gerd (2008): Überblick: Duale Studiengänge, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/mbf_netzwerke_fallstudie_duale_busse_2008.pdf

Busse, Gerd (2009): Studium im Praxisverbund (StiP): Duales Studium bei der Volkswagen AG in Baunatal, Fallstudie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/mbf_netzwerke_fallstudie_Volkswagen_2009.pdf

BMBF (Hg.) (2000): Berufsbildungsbericht 2000, Bonn

Dobischat, Rolf/Fischell, Marcel/Rosendahl, Anna (2008): Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystem. Eine Problemskizze, edition der Hans-Böckler-Stiftung 223, Düsseldorf

Koch, Johannes (2007): Deutsche Telekom AG: Duale Studiengänge bei Telekom Training, in: Heidemann, Winfried (Hg.): Betriebliche Weiterbildung. Neuere Beispiele aus der Praxis, Arbeitspapier 149, Düsseldorf

Schlepper, Tobias (2007): Gutachten zum rechtlichen Status von Werkstudierenden, Praktikant/innen, Volontären, Trainees, IG Metall (Hg.), Frankfurt, www.igmetall-wap.de/publicdownload/Gutachten_zum_rechtlichen_Status_von_Werkstudierenden____.pdf

Internet

AusbildungPlus, in der Trägerschaft des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), bietet eine Fülle von Informationen zum dualen Studium sowie eine Datenbank mit Angaben zu Betrieben und Hochschulen bzw. Berufsakademien, die sich an dieser Form der Ausbildung beteiligen: www.ausbildung-plus.de

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an:

info.betriebsvereinbarungen@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de