

Begleitender Kommentar zum Musterbildungsvertrag Studium mit vertiefter Praxis für das duale Studium in Bayern

Das Studium mit vertiefter Praxis ist ein praxisintegrierendes duales Studium, bei dem sich betriebliche Praxisphasen mit Theoriephasen an der Hochschule abwechseln.

Der vorliegende Musterbildungsvertrag ist eine Empfehlung des Dachverbandes hochschule dual in Bayern (www.hochschule-dual.de).

Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit des Vertrages kann trotz sorgfältiger Erstellung keine Haftung übernommen werden und keine juristische Beratung im Einzelfall ersetzen.

Dieser Kommentar soll einzelne Paragraphen erklären und Hilfestellung beim Ausfüllen bieten. Bei Fragen können Sie sich gerne jederzeit bei hochschule dual (hochschule-dual@bayziel.de) oder Ihrer kooperierenden Hochschule melden.

Der Vertrag besteht aus einem Mantelteil und Anlagen. In Anlage 1 ist die zeitliche Lage der betrieblichen Praxisphasen angegeben. In Anlage 2 werden Angaben zur Betreuung im Betrieb und an der Hochschule gemacht. Freifelder sind individuell anzupassen.

Einordnung / Rechtsstellung von Studierenden im Studium mit vertiefter Praxis

Die Studierenden im Studium mit vertiefter Praxis sind rechtlich als „**zur Berufsbildung Beschäftigte**“ einzustufen. Dies beruht darauf, dass die Hauptleistungspflichten das Vermitteln und das Aneignen von Kenntnissen und Fähigkeiten und nicht das Erbringen von Arbeitsleistung sind und die Studierenden weisungsgebunden im Hinblick auf Inhalt, Ort und Zeit im Betrieb eingegliedert sind.

Daraus folgt: Für Studierende im Studium mit vertiefter Praxis finden – von wenigen Ausnahmen abgesehen – arbeitsrechtliche Vorschriften Anwendung. Enthalten die Gesetze zwingende Mindestnormen, wie z. B. das Bundesurlaubsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Mutterschutzgesetz oder das Entgeltfortzahlungsgesetz, kann keine Regelung im Vertrag zuungunsten der/des Beschäftigten vereinbart werden.

Erläuterungen zum Mustervertrag

Angaben zur gesetzlichen Vertretung oder Vormund sind dann zu machen, wenn der/die Studierende unter 18 Jahre alt ist. Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit die Vertretungsberechtigung nicht nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, bedarf dieser zum Abschluss des Vertrags der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts.

§ 3 Die Dauer der Probezeit kann individuell vereinbart werden, wobei sechs Monate die maximale Dauer ist. Die Probezeit beginnt an dem in § 2 Nr. 2 genannten Termin. Die Probezeit schließt auch die Zeit der Theoriephasen an der Hochschule mit ein. Bei einem Studium im Blockmodell wird der/die Studierende also nur einen Teil der Probezeit im Unternehmen verbringen.

§ 4 Nr. 3 Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem/der Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der

Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zum Ablauf des Vertragsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

§ 5 Nr. 1 Der/die Studierende hat sich unter Berücksichtigung der Bewerbungsfristen an der entsprechenden Hochschule zu bewerben und den Studienplatz bei Zulassung anzunehmen (immatrikulieren). Informationen zur Bewerbungsfrist finden Sie auf der Webseite der jeweiligen Hochschule.

§ 5 Nr. 2 Bitte hier auswählen, ob die Prüfungsordnung als Anlage beigefügt wird oder der Hinweis zur Homepage der Hochschule genannt werden soll. Bei Bezug auf die Homepage sollte vorher geprüft werden, dass hier auch die aktuelle Version der Prüfungsordnung abrufbar ist. Den nicht gewählten Satz bitte streichen.

§ 7 Nr. 2 Die Semesterzeiten und Schließzeiten der Hochschule können nur ein bis zwei Semester im Voraus festgelegt werden. Um als Betrieb die genauen betrieblichen Praxiszeiten zu kennen, ist es daher die Pflicht des/der dual Studierenden, diese Zeiten zum Semesterstart, bzw. sobald die Termine feststehen, dem Unternehmen mitzuteilen.

§ 7 Nr. 10 Falls der/die Studierende eine Prüfung an der Hochschule nicht besteht, sollte die Wiederholungsprüfung mit dem Unternehmen abgestimmt werden, damit das Unternehmen den/die Studierende bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen kann (z. B. durch Freistellungen zur Vorbereitung oder Hilfsangebote zum Lernen).

§ 8 Das Mindestlohngesetz findet zwar auf praxisintegrierte Studierende an den staatlichen und kirchlichen Hochschulen keine Anwendung, die Vergütung muss allerdings angemessen sein. Sie sollte sich am regulären Ausbildungsgehalt artverwandter Ausbildungsberufe orientieren. Eine durchgängige Vergütung ist für alle betrieblichen Praxis- und Studienphasen zu bezahlen.

Das Entgelt für dual Studierende hat Lohncharakter und ist damit sozialversicherungspflichtig.

§ 10 Nr. 1 Die Berechnung des Urlaubs unterliegt folgender Rechtsgrundlage und Überlegungen:

Dual Studierende sind rechtlich als zur Berufsbildung Beschäftigte zu behandeln, sodass das Bundesurlaubsgesetz Anwendung findet.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz beträgt der Mindesturlaub bei einer fünf Tageweche 20 Arbeitstage. Dieser Mindesturlaub kann durch Regelungen in einem Tarifvertrag (soweit der Tarifvertrag auch auf dual Studierende anwendbar ist), einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag aufgestockt werden.

Der Urlaub soll in der betrieblichen Praxisphase genommen werden, d.h. in der Zeit vom 15.02. bis 14.03. bzw. 01.8. bis 30.9. sowie während der Schließzeiten der Hochschule und während des praktischen Studiensemesters. (nähere Erläuterung siehe Vertragsmuster Anlage 1)

Exkurs: Bleibeverpflichtungen und Rückzahlungsklauseln

Ausbildungsintegrierte und praxisintegrierte duale Studiengänge sind für Betriebe mit Kosten verbunden. Es besteht daher ein Interesse des Unternehmens, sich den Wert der von ihm mitfinanzierten Ausbildung für einen angemessenen Zeitraum zu sichern. Um diesem Anliegen zu

entsprechen, wollen Unternehmen häufig eine Bleibe- und Rückzahlungsklausel, im Bildungsvertrag vereinbaren.

Für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen ist bis zum Ablegen der Kammerprüfung das BBiG anwendbar. Nach § 12 Abs. 1 BBiG ist eine Vereinbarung, die Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt, nichtig.

Für Studierende ausbildungsintegrierter dualer Studiengänge nach Ablegen der Kammerprüfung und praxisintegrierter dualer Studiengänge findet das BBiG keine Anwendung. Dazu gehören auch praxisintegrierend dual Studierende mit vertiefter Praxis gem. Art. 77 BayHiG. Klauseln über die Rückzahlung der Ausbildungskosten sowie die Bleibe- und Rückzahlungspflicht der Studierenden nach Beendigung des Vertragsverhältnisses zwischen Unternehmen und Studierenden sind grundsätzlich rechtlich möglich, jedoch nach den durch die Rechtsprechung für Arbeitnehmer entwickelten Grundsätzen zu überprüfen. Da den Studierenden nicht die reale Möglichkeit eingeräumt wird, die inhaltliche Gestaltung der Vertragsbedingungen zu beeinflussen, unterliegen Bleibe- und Rückzahlungsklauseln regelmäßig der Angemessenheitskontrolle des § 307 Abs. 1 BGB. Danach wäre eine vom Ausbildungsunternehmen vorformulierte Rückzahlungsklausel unwirksam, wenn sie Studierende entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. (vgl. Koch-Rust/Rosentreter, Duales Studium, Heft 1, 2023, S. 85 ff¹)

Die Dachmarke „hochschule dual“ und ihre Mitgliedshochschulen distanzieren sich klar von Bleibe- und Rückzahlungsklauseln. Die langjährige Erfahrung in der Begleitung von dual Studierenden zeigt, dass die freiwillige Bindung von Studierenden an das Unternehmen von höherem Wert ist. Darüber hinaus ist für viele Studierende ein wichtiger Entscheidungsgrund für das duale Studium die hohe Wahrscheinlichkeit im Anschluss an das Studium im Unternehmen bleiben zu können, sodass kein Anlass besteht unnötig Druck aufzubauen, was sich wiederum belastend auf das Vertragsverhältnis auswirkt.

Bei Auszubildenden, die eine Ausbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetzes machen, sind Bleibe- und Rückzahlungsverpflichtungen gesetzlich verboten. Es ist kein Grund ersichtlich, warum praxisintegrierend dual Studierende nicht genauso wie Auszubildende vor Bleibe- und Rückzahlungsverpflichtungen geschützt werden sollten. Sie sind in Hinblick auf ihr junges Alter und ihre geringe Berufserfahrung genauso schützenswürdig wie Auszubildende.

¹ Beitrag aus der Zeitschrift: Duales Studium, Heft 1, 2023, Herausgeber: Prof. Arens-Fischer und Katrin Dinkelborg-Ripperda, Franz Steiner Verlag