



Welchen Status haben Studierende in Dualen Studiengängen während der Praxisphasen?

Foto: Sebastian Bernhard / www.pixelio.de

Vertragsgestaltung bei Dualen Studiengängen



Rechtsanwalt
Tobias Dittmar,
Justiziar des BTGA e.V.

I. Einleitung

Kernaufgabe für jedes zukunftsorientierte Unternehmen ist es, qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden.

Einen in seiner Bedeutung zunehmenden Baustein für eine innovative und nachhaltige Personalpolitik bieten so genannte Duale Studiengänge. In solchen Studiengängen wird die wissenschaftliche Ausbildung an einer Hochschule mit einer praktischen Ausbildung in einem Unternehmen kombiniert, woraus sowohl den Studierenden als auch den Unternehmen Vorteile erwachsen.

Dual Studierende erhalten bereits im Rahmen ihres Studiums eine praxisnahe Vorbereitung auf ihr späteres Berufsleben. Die ausbildenden Unternehmen können qualifizierte Nachwuchskräfte kennenlernen und sie gezielt und in verhältnismäßig kurzer Zeit auf verantwortungsvolle Tätigkeiten im Unternehmen vorbereiten.

II. Arten Dualer Studiengänge

Geprägt wird die Ausbildung im Rahmen Dualer Studiengänge durch die Kooperation mindestens dreier Partner, nämlich der Hochschule, dem Unternehmen und dem Studierenden.

Die rechtliche Einordnung und damit insbesondere die arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sowie die Anforderungen an die Vertragsgestaltung hängen dabei von der konkreten Art und Ausgestaltung des Studiums ab.

Unterschieden wird im Wesentlichen zwischen zwei Modellen: den „praxisintegrierenden Dualen Studiengängen“ und den „ausbildungsintegrierenden Dualen Studiengängen“.

1. Praxisintegrierende Duale Studiengänge

Bei einem praxisintegrierenden Dualen Studiengang ist das Studium als theoretischer Teil mit einer praktischen Tätigkeit in einem Unternehmen verknüpft, wobei das Studium im Vordergrund steht und „lediglich“ ein Studienabschluss erworben wird.

2. Ausbildungsintegrierende Duale Studiengänge

Ausbildungsintegrierende Duale Studiengänge zeichnen sich hingegen dadurch aus, dass die Teilnehmer neben dem Studienabschluss auch einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erwerben.

3. Sonstige Modelle

a. Berufsintegrierende und berufsbegleitende Studiengänge

Darüber hinaus existieren so genannte berufsintegrierende und berufsbegleitende Studiengänge. Diese dienen in der Regel der beruflichen Weiterbildung und zählen aufgrund der fehlenden inhaltlichen



Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung nicht zu den Dualen Studiengängen im engeren Sinne.

b. Ausbildungsbegleitende Duale Studiengänge

Teilnehmer ausbildungsbegleitender Dualer Studiengänge absolvieren parallel zu einem Vollzeitstudium eine Berufsausbildung. Auch hier bestehen keine institutionell-strukturellen oder inhaltlichen Verzahnungselemente, so dass auch diese Konstellation keinen Dualen Studiengang im engeren Sinne darstellt.

II. Status der Studierenden

Die Mischform „Duales Studium“ wirft die Frage auf, welchen Status Studierende in Dualen Studiengängen während der Praxisphasen haben.

Beantworten lässt sich diese Frage nur unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausgestaltung des Dualen Studienganges als praxisintegrierend oder ausbildungsintegrierend. Eine allgemeingültige rechtliche Einordnung Dual Studierender ist nicht möglich.

1. Praxisintegrierende Duale Studiengänge

a. Kein Status als Auszubildender im Sinne des BBiG

In Bezug auf einen Studierenden in einem praxisintegrierenden Dualen Studiengang ist zunächst § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zu beachten. Danach gilt das BBiG nicht für die Berufsbildung, die in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder durchgeführt wird. Daraus folgt, dass Studierende Dualer Studiengänge vom Anwendungsbereich des BBiG ausgeschlossen und keine Auszubildenden im Sinne des BBiG sind.

b. Keine entsprechende Anwendung des BBiG

Auch eine entsprechende Anwendung der Vorschriften des BBiG auf das Rechtsverhältnis zwischen Studierenden und Kooperationsunternehmen scheidet in einem praxisintegrierenden Dualen Studiengang aufgrund der eindeutigen Regelung in § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG aus.

c. Keine Arbeitnehmereigenschaft

Der Studierende im Rahmen eines praxisintegrierenden Dualen Studiengangs ist auch kein Arbeitnehmer. Arbeitnehmer

ist grundsätzlich nur, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichtet ist. Im Rahmen eines praxisintegrierenden Dualen Studiengangs steht jedoch die praktische Ausbildung in Ergänzung zum theoretischen Wissenserwerb im Rahmen des Studiums im Vordergrund, nicht die entgeltliche Tätigkeit.

d. Zur Ausbildung Beschäftigte im Rahmen eines „Vertragsverhältnisses eigener Art“

Ist nun das Rechtsverhältnis eines Studierenden während der Praxisphasen keiner der oben genannten rechtlichen Einordnung zugänglich, sind die Studierenden richtigerweise als „zur Ausbildung Beschäftigte“ im Rahmen eines Vertragsverhältnisses „eigener Art“ einzuordnen, welches nicht speziell geregelt ist.

Dabei besteht jedoch Einigkeit, dass Dual Studierende – auch wenn sie keine Arbeitnehmer im eigentlichen Sinne sind – während der Praxisphasen grundsätzlich wie Arbeitnehmer in den arbeits- und sozialrechtlichen Schutz einbezogen werden. Anwendung finden beispielsweise das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz und das Entgeltfortzahlungsgesetz – sofern das Unternehmen dem Studierenden eine Vergütung zahlt.

2. Ausbildungsintegrierende Duale Studiengänge

Bei ausbildungsintegrierenden Dualen Studiengängen besteht hinsichtlich der rechtlichen Einordnung Einigkeit darüber, dass strikt zwischen dem Ausbildungsteil und dem sich auf das Studium beziehenden Teil unterschieden werden muss.

a. Ausbildungsteil

Der Ausbildungsteil, der mit einer Abschlussprüfung vor der nach § 71 BBiG zuständigen Stelle (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) endet, unterliegt uneingeschränkt dem BBiG.

Damit sind in Bezug auf den Ausbildungsteil die Vorschriften über das Berufsausbildungsverhältnis (§§ 10 ff. BBiG) zu berücksichtigen – insbesondere die Klauselverbote des § 12 BBiG, also beispielsweise das Verbot betreffend, für die Ausbildung eine Entschädigung zu verlangen oder eine Vertragsstrafe festzulegen.

Auch ist eine Ausbildungsvergütung für Dual Studierende in ausbildungsintegrierenden Studiengängen für die Dauer des Ausbildungsteils vorgeschrieben

(§ 17 BBiG). Sie richtet sich nach der Höhe der Vergütung des jeweiligen Ausbildungsberufs.

b. Studienteil

In Bezug auf das Studium ist das BBiG nicht anwendbar.

Regelungen sollten insofern in einem Rahmenvertrag zwischen dem Studierenden und dem Kooperationsunternehmen getroffen werden. In diesem Vertrag wird insbesondere auch die Zeit nach Beendigung des Ausbildungsteils geregelt.

III. Vertragsgestaltung

1. Vertragsverhältnis zwischen Studierenden und Hochschule

Durch die Immatrikulation stehen die Studierenden grundsätzlich in einem Vertragsverhältnis zur Hochschule. Die Bedingungen dieses Verhältnisses werden von den Hochschulen im Rahmen der hochschulrechtlichen Bestimmungen im Einzelfall festgelegt.

2. Vertragsverhältnis zwischen Unternehmen und Hochschule

Wie Studienphasen an der Hochschule und Praxisphasen im Unternehmen konkret aufeinander abgestimmt werden, kann unter Berücksichtigung der jeweiligen Studienordnung in einem Kooperationsvertrag festgehalten werden.

Mögliche Bestandteile eines solchen Vertrages sind:

- Benennung des Studiengangs sowie der Art und Anzahl der Studienplätze,
- Ziele und Grundzüge der Zusammenarbeit,
- Auswahlverfahren für die Studierenden,
- Vertragspflichten der Hochschule,
- Vertragspflichten des Unternehmens,
- Vertragslaufzeit und Kündigungsmodalitäten,
- Vertraulichkeit im Rahmen der Zusammenarbeit,
- Studiengebühren und sonstige Beiträge.

3. Vertragsverhältnis zwischen Studierenden und Unternehmen

Im Hinblick auf das Vertragsverhältnis zwischen Studierenden und Unternehmen ist wiederum zwischen den verschiedenen Arten Dualer Studiengänge zu unterscheiden.

a. Praxisintegrierende Duale Studiengänge

Ein Vertrag („Praxisphasenvertrag“) zwischen dem Studierenden und dem Kooperationsunternehmen muss deutlich



Im Dualen Studium wird die wissenschaftliche Ausbildung mit einer praktischen kombiniert.
Foto: Bernd Ducke / Caverion Deutschland GmbH

machen, dass die praktischen Phasen innerhalb des Studienganges durchgeführt werden.

Da es sich nicht um einen Ausbildungsvertrag im Sinne des BBiG handelt, sollte der Vertrag auch nicht so überschrieben werden; vielmehr bietet sich beispielsweise folgende Formulierung an: „Vertrag über die Durchführung der Praxisphasen im Rahmen des ___-Studiums an der ___-Hochschule“.

Im Übrigen sind die Vertragsparteien in ihrer Vertragsgestaltung weitgehend frei. Dabei ist aber zu beachten, dass sich die einzelnen Klauseln am Prüfungsmaßstab des AGB-Rechts (§§ 305 ff. BGB) messen lassen müssen – wie bei Arbeitsverträgen.

Die Vertragsgestaltung kann sich an folgenden Punkten ausrichten:

- **Gegenstand des Vertrages**

Der Vertrag muss auf die in der Studienordnung enthaltenen Ausbildungs-

inhalte ausgerichtet sein und deren Vermittlung gewährleisten.

Sofern die Studienphasen an der Hochschule und die Praxisphasen im Unternehmen in einem Kooperationsvertrag zwischen Unternehmen und Hochschule aufeinander abgestimmt werden, kann zusätzlich auf dessen Geltung Bezug genommen werden.

- **Dauer des Vertrages**

Der Vertrag wird für die Dauer des Studiums befristet abgeschlossen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass eine Befristung im vorliegenden Zusammenhang allgemein für zulässig gehalten wird – wenn auch mit unterschiedlichen Begründungen.

Sofern der Studierende nach Ablauf der Vertragszeit weiterarbeitet und das Unternehmen von der Weiterarbeit Kenntnis hat, müsste der Arbeitgeber unverzüglich der Weiterarbeit widersprechen bzw. die Zweckerreichung mitteilen.

Ansonsten entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

- **Gegenseitige Rechte und Pflichten**

Hauptpflicht des Unternehmens ist regelmäßig die Ausbildung des Studierenden. Die Hauptpflicht des Studierenden ist es, sich berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu erreichen. Auch wenn die Studierenden keine Arbeitnehmer sind, unterliegen sie insoweit dem Weisungsrecht des Unternehmens und sind nicht frei im Hinblick auf Zeit, Ort und Art der Tätigkeit.

Damit die Hauptpflichten erfüllt werden können, sind die Unternehmen verpflichtet, nur ausbildungsbezogene Tätigkeiten zu übertragen. Sie müssen sicherstellen, dass die im Studien- und Ausbildungsplan für die Praxisphase vorgesehenen Inhalte von geeigneten Ausbildern vermittelt werden.

- **Probezeit**

Um beiden Parteien die Möglichkeit zu geben, festzustellen, ob aus Sicht des Studierenden die Ausbildung das Richtige ist und aus Sicht des Unternehmens der Studierende hierfür geeignet ist, sollte eine Probezeit vereinbart werden, innerhalb derer das Vertragsverhältnis ohne Angabe von Gründen mit kürzerer Frist gekündigt werden kann.

Gemäß § 622 Abs. 3 BGB kann eine Probezeit von bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Die Grenzen von § 20 BBiG (mindestens ein Monat, höchstens vier Monate) gelten nicht.

- **Kündigung**

Nach der Probezeit dürfte eine ordentliche Kündigung des Vertrages jedenfalls durch das Unternehmen wegen eines Verstoßes gegen § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB unzulässig sein. Danach liegt eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel vor, wenn wesentliche Rechte und Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrages ergeben, so eingeschränkt werden, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist. Hauptzweck des Vertrages ist die Ausbildung. Der Studierende soll ohne die Sorge einer ordentlichen Kündigung seine Ausbildung beenden können. Das Erreichen dieses Ziels wäre gefährdet, wenn das Ausbildungsunternehmen den Vertrag auch nach Ablauf der Probezeit noch ordentlich kündigen kann.



Eine vertragliche Vereinbarung, die dem Studierenden die Möglichkeit einräumt, den Vertrag ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zu kündigen, ist hingegen rechtlich unbedenklich und auch empfehlenswert. Damit würde gewährleistet, dass der Studierende ohne Angabe von Gründen sein Studium aufgeben und damit sein Grundrecht aus Art. 12 Grundgesetz verwirklichen kann, nämlich die freie Wahl von Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsunternehmen.

Unberührt bleibt das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund, beispielsweise aufgrund der Aufgabe des Studiums oder der Entscheidung für eine andere Berufsausbildung durch den Studierenden.

Das Erbringen schlechter Prüfungsleistungen stellt keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung seitens des Ausbildungsunternehmens dar. Anders ist dies beim bestandskräftigen Widerruf der Zulassung zum Studium auf Grund mangelnder Leistungsnachweise, weil dann das Ausbildungsziel – erfolgreiches Absolvieren des Studiums – endgültig nicht mehr erreicht werden kann. Auch kann das mehrfache schuldhafte Versäumen von Ausbildungs- und Studienzeiten trotz Abmahnung als ein wichtiger Grund angesehen werden.

• Vergütung

Einigkeit besteht darüber, dass weder die Studien- noch die Praxisphasen im Rahmen eines praxisintegrierenden Dualen Studiengangs mindestlohnpflichtig nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) sind.

Ob und in welcher Höhe ein Kooperationsunternehmen einem Studierenden eine Vergütung zahlt, der im Rahmen eines praxisintegrierenden Studiengangs seine Praxisphasen im Unternehmen leistet, bleibt damit der freien Vereinbarung der Vertragspartner vorbehalten.

• Freistellung für die Theoriephasen

Das Unternehmen muss sich verpflichten, den Studierenden für die Theoriephasen und die Prüfungen freizustellen, da ansonsten der Vertragszweck – Absolvieren der Praxisphasen des praxisintegrierenden Dualen Studiengangs – nicht erreicht werden kann.

• Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Sofern die Parteien übereinkommen, dass das Unternehmen dem Studierenden eine Vergütung zahlt, sollte eine Regelung über eine mögliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall getroffen werden. Diese sollte sich an den gesetzlichen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes orientieren.

• Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit

Unabhängig von einer Verpflichtung des Studierenden gegenüber der Hochschule empfiehlt sich eine Regelung von Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit des Studierenden.

• Urlaub

Die volljährigen Studierenden eines praxis-integrierenden Dualen Studiengangs haben (mindestens) den gesetzlichen Urlaubsanspruch, da der Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes neben Arbeitnehmern auch die zur Berufsbildung Beschäftigten erfasst – unabhängig von einer Geltung des BBiG.

Bei Studierenden, die noch nicht volljährig sind, richtet sich der Urlaubsanspruch nach den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Eine Bewilligung von Urlaub in den Vorlesungszeiten dürfte in der Regel ausscheiden, da nicht das Unternehmen, sondern allenfalls die Hochschule über notwendige Präsenzzeiten im Rahmen des Studiums disponieren kann. Häufig dürften die Studienordnungen auch prozentuale Anwesenheitsverpflichtungen bzw. Präsenzzeiten vorsehen.

• Verschwiegenheitsklausel

Bei Bedarf kann eine Verschwiegenheitsklausel in den Vertrag aufgenommen werden, die sich an normalen Arbeitsverträgen orientiert.

• Angaben zur Person

Angelehnt an entsprechende Regelungen in Arbeitsverträgen bietet sich eine Klausel an, mit der der Studierende im Hinblick auf seine Tätigkeit im Unternehmen bestimmte Angaben zu seiner Person macht: Arbeitsfähigkeit, keine ansteckende Krankheit, keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, keine Vorstrafen, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis etc.

• Internet- und Telefonnutzung

Aufgenommen werden kann auch eine Klausel zur Internet- und Telefonnut-

zung, die etwa eine private Nutzung für unzulässig erklärt oder das Kopieren fremder Programme auf Computer des Unternehmens untersagt.

• Nichtbestehen einer Prüfung, Beendigung des Studiums, Exmatrikulation

Es sollte geregelt werden, wie sich das Nichtbestehen einer Prüfung oder andere Ereignisse, die eine Verlängerung oder Beendigung des Studiums zur Folge haben, auf das Vertragsverhältnis auswirken.

• Bleibeverpflichtung und Rückzahlungsklausel

Häufig wendet das ausbildende Unternehmen nicht unerhebliche Ausbildungskosten auf. Daraus folgt ein legitimes Interesse, sich den „Wert“ der finanzierten Ausbildung für einen angemessenen Zeitraum zu sichern. Diesem Interesse sollte dadurch entsprochen werden, dass das Unternehmen mit dem Studierenden eine Bleibeverpflichtung kombiniert mit einer Rückzahlungsklausel vereinbart. In einer solchen Klausel wird geregelt, dass der ehemalige Studierende die von dem Unternehmen regelmäßig übernommenen Kosten des Studiums zurückzahlen hat, wenn er ein anschließendes Arbeitsvertragsangebot nicht annimmt oder den Vertrag vorzeitig kündigt.

Die berechtigten Interessen des Unternehmens sind dabei gegen das Interesse des Studierenden abzuwägen, nach Abschluss seiner Ausbildung seinen Arbeitsplatz frei wählen zu können – ohne mit Ausbildungskosten belastet zu werden.

Die wirksame Formulierung von Rückzahlungsklauseln ist zudem unter Berücksichtigung einer Vielzahl von der Rechtsprechung aufgestellter Grundsätze vorzunehmen. Klauseln, die die Vorgaben der Rechtsprechung nicht erfüllen, benachteiligen den Studierenden unangemessen, führen zur Unwirksamkeit der Klausel und damit zum vollständigen Entfallen der Rückzahlungspflicht.

• Haftung

Angelehnt an entsprechende Regelungen in Arbeitsverträgen kann auch eine Haftungsklausel in Bezug auf das Verursachen von Schäden durch den Studierenden in den Vertrag aufgenommen werden.



• Zeugnis/Tätigkeitsnachweis

Spätestens nach Beendigung der Praxisphasen ist dem Studierenden ein Tätigkeitsnachweis zur Vorlage bei der Hochschule auszustellen.

• Ausschlussfristen

Auch eine Ausschlussklausel, die das Verfallen gegenseitiger Ansprüche bei Nichtanspruchnahme innerhalb von 3 Monaten regelt, sollte in den Vertrag aufgenommen werden. Dabei ist zu beachten, dass nach einer jüngst erfolgten Änderung des BGB für die Erhebung von Ansprüchen die Textform nach § 126b BGB ausreichend ist.

Da das MiLoG im vorliegenden Zusammenhang nicht anwendbar ist, ist eine sonst erforderliche Ergänzung, dass die Klausel nicht für Ansprüche auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns gilt, hier nicht notwendig.

• Sonstige Vereinbarungen

Im Einzelfall können weitere Vereinbarungen angezeigt sein. Dabei ist es empfehlenswert eine individuelle rechtliche Beratung einzuholen.

• Schlussbestimmungen

Die Formulierung von Schlussbestimmungen zu Nebenabreden, Änderungen des Vertrages etc. orientieren sich an den in Arbeitsverträgen üblichen Klauseln.

b. Ausbildungsintegrierende Duale Studiengänge

Bei Ausbildungsintegrierenden Dualen Studiengängen ist insbesondere aufgrund der Geltung des BBiG der Teil der „normalen“ Berufsausbildung von einer rechtlichen Regelung zum Studienteil bzw. einer das gesamte Duale Studium betreffenden Regelung zu unterscheiden.

aa. Ausbildungsvertrag

Bei ausbildungsintegrierenden Dualen Studiengängen wird hinsichtlich der Ausbildung ein „normaler“ Ausbildungsvertrag geschlossen. Für diesen gilt das BBiG, welches zwingende Vorgaben im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien enthält. Insofern ergeben sich keine Besonderheiten dadurch, dass die Ausbildung im Rahmen eines Dualen Studiums absolviert wird.

So sind etwa gemäß § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG Vertragsbindungsklauseln unwirksam, die die Berufstätigkeit des Auszubildenden nach Abschluss seiner Ausbildung einschränken.

Auch hat der Studierende während des Ausbildungsteils gemäß § 17 BBiG Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Diese entspricht der Vergütung eines klassischen Auszubildenden.

Das Ausbildungsverhältnis endet nach § 21 BBiG automatisch, ohne dass es einer Befristungsregelung bedarf.

bb. Rahmenvereinbarung (Zusatzvereinbarung zum Berufsausbildungsvertrag)

Die Unterscheidung zwischen Ausbildungsteil und Studienteil schließt eine Rahmenvereinbarung nicht aus, in der beide Teile geregelt werden. Die rechtliche Gestaltung des Vertragsverhältnisses zwischen Unternehmen und Studierenden hat sich dabei an den Vorgaben des Arbeitsrechts zu orientieren.

In Bezug auf folgende Punkte gelten dabei die bereits oben unter Punkt III.3.a. getroffenen Aussagen entsprechend:

- Dauer des Vertrages,
- Gegenseitige Rechte und Pflichten,
- Freistellung für die Theoriephasen,
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit,
- Urlaub,
- Verschwiegenheitsklausel,
- Angaben zur Person,
- Internet- und Telefonnutzung,
- Haftung,
- Zeugnis/Tätigkeitsnachweis,
- Ausschlussfristen,
- Schlussbestimmungen.

Typische Bestandteile einer Rahmenvereinbarung/Zusatzvereinbarung zum Berufsausbildungsvertrag zwischen Unternehmen und Studierenden sind folgende:

• Gegenstand des Vertrages

Hier sollte deutlich werden, dass die Vereinbarung zusätzlich zu einem Berufsausbildungsvertrag zwischen dem Studierenden und dem Unternehmen geschlossen wird und die Vereinbarung insbesondere die Praxisphasen eines konkret zu bezeichnenden ausbildungsintegrierenden Dualen Studiengangs zum Gegenstand hat. Zudem sollte das Konkurrenzverhältnis zwischen den Regelungen des Berufsausbildungsvertrags und der Zusatzvereinbarung insofern aufgelöst werden, als festgelegt werden sollte, dass bis zum Abschluss des Ausbildungsteils die Regelungen

des Berufsausbildungsvertrags vorrangig gelten.

• Probezeit

Bei einer sowohl den Ausbildungs- als auch den Studienteil umfassenden Vereinbarung sollte sich die Regelung einer Probezeit an § 20 BBiG ausrichten. Danach beginnt das Berufsausbildungsverhältnis mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

Sofern das Duale Studium mit einer praktischen Ausbildungsphase nach dem Ausbildungsvertrag beginnt und darin eine Klausel zur Probezeit enthalten ist, dürfte eine zusätzliche Regelung zur Probezeit in der Rahmenvereinbarung regelmäßig entbehrlich sein.

• Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit dürfte – ebenso wie bei einem Praxisphasenvertrag bezüglich eines praxisintegrierenden Dualen Studiengangs – eine ordentliche Kündigung der Rahmenvereinbarung wegen eines Verstoßes gegen § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB unzulässig sein. Insofern gelten die diesbezüglichen Ausführungen unter Punkt III.3.a. entsprechend.

In Bezug auf den zusätzlich bestehenden Berufsausbildungsvertrag sollte die Klausel um einen Absatz ergänzt werden, der klarstellt, dass die Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrages bei einer Kündigung der Rahmenvereinbarung unberührt bleibt und dessen Kündigung – sofern gewünscht – eigenständig erfolgen muss.

• Vergütung

Zunächst ist festzuhalten, dass das Mindestlohngesetz auch im Rahmen von ausbildungsintegrierenden Dualen Studiengängen keine Anwendung findet.

Wird wiederum in konsequenter Weise zwischen dem Ausbildungsteil bis zum Abschluss der Ausbildung und dem sich dann noch anschließenden Teil des Studiums unterschieden, hat der Studierende bis zum Bestehen der Abschlussprüfung des Berufsausbildungsteils nach dem Berufsausbildungsvertrag Anspruch auf die normale nach Ausbildungsjahren gestaffelte Auszubildendenvergütung.

Ist der Studierende in der verbleibenden Zeit seines Studiums nach Abschluss des Ausbildungsteils gezwungen, den ursprünglich als Auszubildendenvergütung erhaltenen Teil seines Lebensunterhalts dazuverdienen zu müssen, könnte das



unter Umständen dem erfolgreichen Abschluss des Studiums zuwiderlaufen. Es erscheint deshalb sinnvoll, dem Studierenden auch nach Abschluss seiner Berufsausbildung bis zum vollständigen Abschluss seines Dualen Studiums eine fortlaufende Vergütung in Höhe der „angemessenen Vergütung“ im Sinne von § 17 BBiG zu zahlen. Aufgrund des Stands der bis dahin erreichten Ausbildung kann sich diese an der Auszubildendenvergütung für das letzte Ausbildungsjahr orientieren.

- **Nichtbestehen einer Prüfung, Beendigung des Studiums, Exmatrikulation**

Empfehlenswert ist hier eine zusätzliche Regelung für den Fall, dass der Studierende das Studium abbricht, aber die Ausbildung fortführen möchte.

- **Zulässigkeit von Bleibeverpflichtungen und Rückzahlungsklauseln**

Bei Studierenden in ausbildungsintegrierenden Dualen Studiengängen findet zumindest bis zum Ablegen der Prüfung vor der jeweils zuständigen Stelle das BBiG Anwendung. § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG legt jedoch ein Verbot von Entschädigungszahlungen für die Berufsausbildung fest. Daraus folgt der allgemeine Grundsatz, dass dem Auszubildenden keine Kosten auferlegt werden dürfen, die dem Auszubildenden bei der Ausbildung entstehen. Hierunter werden betriebliche Sach- und Personalkosten verstanden.

Dagegen handelt es sich bei Studiengebühren nicht um Kosten der Berufsausbildung im Sinne von § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG. Sofern diese Kosten durch den Auszubildenden übernommen werden, können diese grundsätzlich in wirtschaftlich angemessener Weise auf den Auszubildenden abgewälzt werden. Allerdings gelten hier dieselben Einschränkungen, wie sie bereits oben unter Punkt III.3.a. für Rückzahlungsklauseln in Verträgen über die Ableistung von Praxisphasen in praxisintegrierenden Dualen Studiengängen zwischen Studierende und Unternehmen dargestellt wurden.

Auch hier kann aufgrund der komplizierten Rechtslage auf eine Interessenabwägung im Einzelfall nicht verzichtet werden.

IV. Fazit

Duale Studiengänge stellen den Rechtsanwender vor diverse Rechtsfragen – einerseits



Studierende stehen durch die Immatrikulation grundsätzlich in einem Vertragsverhältnis zur Hochschule.

Foto: Peter von Bechen / www.pixello.de

aufgrund der Dreiecksbeziehung zwischen Hochschule, Studierenden und Unternehmen und andererseits aufgrund des unterschiedlichen Status, den ein Studierender einnimmt, je nach Art des Studiengangs oder der Phase in der er sich im Rahmen seines Studienganges befindet.

Sofern Verträge, die von einzelnen Hochschulen zum Abschluss zwischen Studierenden und Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, für Unternehmen ungünstige Klauseln enthalten oder darin wichtige Klauseln etwa zu einer Bleibeverpflichtung mit Rückzahlungsklausel fehlen, sollten – vorbehaltlich der Möglichkeit einer Änderung oder Ergänzung der Verträge – soweit möglich ergänzende Vereinbarungen getroffen werden.

Verwendete Quellen

Die vorliegende Ausarbeitung basiert auf folgenden Quellen:

- [1] BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Erfolgsmodell Duales Studium – Leitfaden für Unternehmen, Dezember 2011.
- [2] Clasvorbeck (DGB Rechtsschutz GmbH), Wirksamkeit von Rückzahlungsvereinbarungen für Aus- und Fortbildungskosten, 05.09.2014.
- [3] Grimm/Freh, Vertragsgestaltung bei Dualen Studiengängen – Rechtliche Einordnung, Gestaltungshinweise und Mindestlohn, ArbRB 2015, S. 316-320.
- [4] hochschule-Dual – Eine Initiative von Hochschule Bayern e.V., FAQs für Unternehmen (Stand: 06.10.2015).

- [5] Kleibrink, Praktikanten- und Ausbildungsverhältnisse in Dualen Studiengängen, ArbRB 2011, S. 58-61.

- [6] Koch-Rust/Rosentreter, Rechtliche Gestaltung der Praxisphase bei Dualen Studiengängen, NJW 2009, S. 3005-3010.

- [7] Koch-Rust/Rosentreter, Wiedereinführung der Sozialversicherungspflicht für Studierende in praxisintegrierenden Dualen Studiengängen? – Status quo und beabsichtigte gesetzliche Neuregelung, NJW 2011, S. 2852-2855.

- [8] Koch-Rust/Rosentreter, Ausbildungsverträge bei praxisintegrierenden Dualen Studiengängen – Aktuelle Praxisfragen unter besonderer Berücksichtigung von Bleibeverpflichtungen, NZA 2016, S. 879-884.

- [9] Mroß in: Maschmann/Sieg/Göpfert, Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht – Arbeits- und Anstellungsverträge, 2. Auflage 2016, Abschnitt C.292 – Dualer Studiengang.

- [10] Natzel, Duale Studiengänge – arbeitsrechtliches Neuland?, NZA 2008, S. 567-571.

- [11] Schönhöft, Rückzahlungsverpflichtungen in Fortbildungsvereinbarungen, NZA-RR 2009, S. 625-631.

Des Weiteren wurden folgenden Internetseiten Informationen entnommen:

1. www.hochschule-Dual.de
2. www.Dualesstudium-hessen.de
3. www.Dualehochschule.rlp.de
4. www.haufe.de - Die Regeln beim Dualen Studium (23.06.2016)