

MIT BESTIMMUNG



Renate Singvogel

Duales Studium Handreichung für Betriebs- und Personalräte



Mitbestimmung

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Herausgeber:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Ressort 4, Bereich Mitbestimmung, 10112 Berlin

V.i.S.d.P.: Martin Lemcke

Bearbeitung: Renate Singvogel, Bereich Bildungspolitik,
in Zusammenarbeit mit Kerstin Jerchel, Bereich Recht, Rechtspolitik

E-Mail: renate.singvogel@verdi.de

Gesamtherstellung: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart

W-3229-05-0914

Ausgabe September 2014

www.mitgliedwerden.verdi.de

Vorwort

Das duale Studium ist ein Studienangebot, das die Besonderheit der dualen Berufsausbildung in Deutschland, zwei Lernorte in Theorie und Praxis zu verzahnen, in das akademische System überträgt.

Für das Gelingen eines dualen Studiums sind stabile, vertraglich geregelte Kooperationsbeziehungen zwischen einem Betrieb bzw. Unternehmen oder einer Dienststelle und einer Hochschule entscheidend, da sie die Grundlage für die strukturelle und inhaltliche Verknüpfung der beiden Lernorte bilden.

Diese Handreichung umfasst neben wichtigen Informationen zum dualen Studium die rechtliche Einordnung von dual Studierenden und die Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten bei der Einführung und Gestaltung eines Studiums mit besonderem Profil. Betriebs- und Personalräten kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu, da sie über ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten, die weitreichender sind als bei der dualen Berufsausbildung, erheblichen Einfluss auf das Gelingen dieser wissenschaftsbezogenen Berufsausbildung nehmen können.

Ich möchte alle Betriebs- und Personalräte zu dieser Einflussnahme ermuntern und wünsche ihnen dabei viel Erfolg.

Petra Gerstenkorn

Bundesfachbereichsleiterin Bildung, Wissenschaft und Forschung

Mitglied des Bundesvorstandes

I. Duales Studium	5
▪ Verknüpfung von zwei Bildungswegen	5
▪ Verbreitung	6
▪ Definition, Studienformate und Studienzeitmodelle	6
▪ Gesamtverantwortung der Hochschule	9
II. Dual Studierende in Betrieb und Dienststelle	10
▪ Status der dual Studierenden	10
▪ Rechte der dual Studierenden nach Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz	11
▪ Schutzrechte der dual Studierenden nach Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz	12
▪ Interessenvertretung am jeweiligen Lernort	13
III. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte	14
▪ Förderung der Berufsbildung	14
▪ Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung	14
▪ Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen	15
▪ Duales Studium als Regelungsthema	16
▪ Überprüfung bestehender Regelungen	16
IV. Beitrag der Betriebs- und Personalräte zum Gelingen des dualen Studiums	17
V. Anhang	20
▪ Positionierung des ver.di-Bundesfachbereichsvorstandes Bildung, Wissenschaft und Forschung zum dualen Studium	20
▪ Nützliche Links	23

Duales Studium – Handreichung für Betriebsräte und Personalräte

I. Duales Studium

Verknüpfung von zwei Bildungswegen

Das duale Studium verknüpft zwei bislang getrennte Wege: Den betrieblichen Ausbildungsweg und den hochschulischen Bildungsweg. Dadurch werden traditionelle Zuständigkeiten und Arbeitsteilungen im Bildungs- und Berufsbildungsbereich aufgebrochen und neu festgelegt.

Im Unterschied zur beruflichen Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO), der eine **bundeseinheitliche Ausbildungsordnung** zugrunde liegt, die für alle Betriebe unabhängig von der Branche oder dem Bundesland gilt, sind **Studienordnungen nicht bundeseinheitlich gesetzlich geregelt**.

Duale Studiengänge werden vielmehr **einzelfallorientiert** eingerichtet. Das heißt, für jeden geplanten Studiengang entwickelt die Hochschule ein Konzept bzw. ein Curriculum, das sie mit dem Lernort Betrieb/Dienststelle abstimmen muss.

Da sich die ausbildenden Betriebe bzw. Dienststellen mit dem Lernort Hochschule über die Inhalte und die Organisation abzustimmen haben, bekommen sie mehr Einflussmöglichkeiten. Damit werden auch Betriebs- und Personalräte vor besondere Herausforderungen gestellt.

Beim dualen Studium umfasst diese strukturelle und inhaltliche Verzahnung Aufgaben, die bei der herkömmlichen beruflichen Ausbildung nach dem BBiG/der HwO bzw. für Gesundheitsfachberufe nach dem jeweiligen Berufszulassungsgesetz in Ordnungsverfahren auf Bundes- bzw. Landesebene wahrgenommen werden.

Darüber hinaus sind die kooperierenden Unternehmen und deren Interessenvertretungen an der Auswahl der Studienbewerber/-innen maßgeblich beteiligt. Denn die **Voraussetzung für die Zulassung zum Studium ist ein Vertrag** zwischen einem Unternehmen und einem Studienbewerber oder einer Studienbewerberin.

Verbreitung

Duale Studiengänge werden seit den 1990er Jahren verstärkt an staatlichen und privaten Fachhochschulen angeboten. Im Jahre 2012 gab es über 64.000 dual Studierende, das waren knapp drei Prozent aller Studentinnen und Studenten.

Das Studienangebot erstreckt sich mittlerweile auf weit über 1.400 verschiedene **Studiengänge**, überwiegend in den Fächern der Wirtschaftswissenschaften mit ca. 40 Prozent, der Ingenieurwissenschaften mit ebenfalls 40 Prozent und der Informatik mit zehn Prozent. Die restlichen zehn Prozent der Studiengänge sind auf unterschiedliche Fachbereiche verteilt, wobei die Studiengänge mit dem Schwerpunkt Pflegedienstleistungen den größten Anteil haben.

Die Zahl der kooperierenden Betriebe bzw. Dienststellen, die dual Studierende ausbilden, ist auf knapp 40.000 angewachsen.¹

Definition, Studienformate und Studienzeitmodelle

„Duale Studiengänge zeichnen sich durch die **Inanspruchnahme von Betrieben und vergleichbaren Einrichtungen als zweitem Lernort** neben der Hochschule und die **Verteilung des Curriculums auf mindestens zwei Lernorte** aus.

Deren bewusste inhaltliche, zeitliche und organisatorische Integration zielt darauf ab, über die **Verbindung der theoretischen mit der praktischen Ausbildung** ein spezifisches Qualifikationsprofil der Studierenden zu erreichen.

Duale Studiengänge können nach Art und Intensität der Integration in **ausbildungs-, praxis- und berufsintegrierte Studiengänge unterschieden** werden.“²

Ergänzend zu dieser Begriffsbestimmung des Akkreditierungsrates (AR) vom 10.12.2010 hob der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen vom 25.10.2013 zur Entwicklung des dualen Studiums neben der **Dualität von mindestens zwei Lernorten die Wissenschaftlichkeit als konstituierendes Merkmal dualer Studiengänge** hervor. Die oben genannten drei Varianten erfüllen diese Kriterien.

¹ Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB):
Datenquelle AusbildungPlus, 2014 in www.ausbildungplus.de

² Akkreditierungsrat (AR), Drucksache (Drs.) 95/2010, S. 3

Alle anderen sogenannten „dualen Studiengänge“ erfüllen diese nicht, da sie entweder **nicht dual** sind oder **kein wissenschaftsbezogenes Studium** darstellen. Eine bloße berufliche Tätigkeit neben dem Studium, und sei sie zeitlich noch so aufwendig, ist kein duales Studium.

Diese Definition schließt berufsbegleitende Studiengänge aus. Sie erfüllen **nicht** das Kriterium der Dualität, da der Betrieb hier keinen Lernort darstellt und somit auch keine Lerninhalte des Betriebs mit Lerninhalten der Hochschule abgestimmt werden. In der Statistik AusbildungPlus des BiBB werden berufsbegleitende Studiengänge mit erfasst.

Die **Studienformate**, die die Kriterien des Wissenschaftsrates erfüllen, lassen sich in drei Kategorien einordnen:

Ausbildungs-integrierend	Praxis-integrierend	Berufs-integrierend
Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderen Rechtsgrundlagen im Rahmen des Studiums	Studium mit erhöhten Praxisanteilen	Inhaltlich verknüpftes Studium während der Berufstätigkeit
Erstausbildung	Erstausbildung	Weiterbildung

Abbildung 1: Studienformate

Ausbildungsintegrierende Studiengänge beinhalten eine Berufsausbildung mit einer Abschlussprüfung nach BBiG/HwO bzw. für Gesundheitsfachberufe (Heilberufe) nach dem jeweiligen Berufszulassungsgesetz.

Die Ausbildungsinhalte sind durch den Ausbildungsrahmenplan für den Lernort Betrieb und den Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht vorgegeben. Bei dieser Variante kann die Berufsschule als dritter Lernort beteiligt sein, wenn die Inhalte des Rahmenlehrplans nicht anderweitig während des Studiums vermittelt werden.

Die Berufsausbildung ist Teil des dualen Studiums und deren Inhalte sind in das Gesamtkonzept des Studiengangs zu integrieren. Dual Studierende dieses Formates erwerben den Abschluss im entsprechenden Ausbildungsberuf **und** den Studienabschluss der Hochschule oder der Berufsakademie.

Ein hinsichtlich des Lernortes Betrieb weniger strikt geregeltes Modell bilden die **praxisintegrierenden Studiengänge**. Den in das Studium integrierten Praxisphasen liegt **keine** Ausbildungsordnung wie bei den ausbildungsintegrierten Studiengängen zugrunde. **Die Praxisanteile müssen** zwischen Hochschule und Betrieb bzw. Dienststelle **abgestimmt werden**. Dual Studierende dieses Formates erwerben ausschließlich den Hochschulabschluss.

Der Ablauf des Studiums bei der **berufsintegrierenden Variante** gestaltet sich so, dass neben der beruflichen Voll- oder Teilzeittätigkeit Präsenzveranstaltungen am Abend und Wochenende besucht werden oder dass Fernlernkonzepte wie E-Learning oder Blended Learning zum Einsatz kommen. Wichtig hierbei ist, dass der **Inhalt der beruflichen Tätigkeit sinnvoll in das Studium integriert wird**.

Der Übersichtlichkeit halber werden **drei verschiedene Modelle für die zeitliche Organisation** des dualen Studiums gegenübergestellt, obwohl der zeitliche Ablauf der Studien- und Praxisphasen tatsächlich variantenreicher ist:

Wochenmodell	Blockmodell	Teilsepariertes Modell
Die Studierenden wechseln innerhalb einer Woche zwischen den Lernorten Betrieb und Hochschule.	Die Studierenden wechseln zwischen den Lernorten Betrieb und Hochschule in Wochen- und Monatsblöcken, die zwischen einigen Wochen und Monaten dauern.	Die Studierenden verbringen mindestens das erste Studienjahr ausschließlich im Betrieb und auch im weiteren Verlauf sind Praxis- und Theoriephasen eher getrennt.

Abbildung 2: Studienzeitmodelle

Bei **ausbildungsintegrierenden Studiengängen** existieren zwei zeitlich unterschiedlich gegliederte Modelle. Das mit Abstand am häufigsten verbreitete ist das sogenannte **Blockmodell**. Hier wechseln sich berufspraktischer und akademischer Teil turnusmäßig ab – häufig sind es drei Monate. Beim wesentlich seltener angewandten **Wochenmodell** wechseln sich der betriebliche und akademische Lernort innerhalb einer Woche ab. Nur jeder zehnte Studiengang nutzt diese

Vorgehensweise. Für **praxisintegrierende und berufsintegrierende Studiengänge** gibt es Fernlernkonzepte und Mischformen, die Elemente aus den beiden Modellen vereinen.

Gesamtverantwortung der Hochschule

Die **Gesamtverantwortung** für duale Studiengänge liegt bei den Hochschulen. Sie sind für den Inhalt und die Qualitätssicherung ihrer Studiengänge verantwortlich, denn sie vergeben ECTS-Punkte³, nehmen Abschlussprüfungen ab und verleihen akademische Grade. Dies tun Hochschulen in **weitgehender Autonomie**. Wenn sie Aufgaben aus ihrem Hoheitsbereich abgeben, kann dies nur unter bestimmten Bedingungen erfolgen.

Aus diesem Grund hat 2009 der Akkreditierungsrat⁴ Kriterien für **studiengangsbezogene Kooperationen** festgelegt, unter die auch duale Studiengänge fallen:

„Beteiligt oder beauftragt die Hochschule andere Organisationen mit der Durchführung von Teilen des Studiengangs, gewährleistet sie die Umsetzung und die Qualität des Studiengangskonzepts. Umfang und Art bestehender Kooperationen mit anderen Hochschulen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen sind beschrieben und die der Kooperation zugrunde liegenden Vereinbarungen dokumentiert.“

³ ECTS steht für European Credit Transfer System. Die Punkte sind ein Äquivalent für Arbeitszeit, wobei ein ECTS-Punkt 30 Zeitstunden entspricht.

⁴ Der Akkreditierungsrat regelt und organisiert das deutsche Akkreditierungssystem. Studiengänge müssen nach bestimmten Kriterien akkreditiert werden. Siehe Drucksache (Drs.) AR 20/2013, Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung. Beschluss des Akkreditierungsrates vom 08.12.2009, zuletzt geändert am 20.02.2013, hier: 2.6 Studiengangsbezogene Kooperationen.

II. Dual Studierende in Betrieb und Dienststelle

Status der dual Studierenden

Durch die Immatrikulation an einer Hochschule stehen dual Studierende, unabhängig vom jeweiligen Studienformat, grundsätzlich in einem **öffentlich- oder privatrechtlichen Vertragsverhältnis** zur Hochschule oder Berufsakademie.

Die Beteiligung eines Betriebes bzw. einer Dienststelle als zweiten Lernort bedarf hinsichtlich des Status der Studierenden anderer Regelungen.

In **ausbildungsintegrierenden Studiengängen** gelten dual Studierende bis zum Abschluss ihrer Berufsausbildung nach BBiG/HwO bzw. Berufszulassungsgesetz im Betrieb als **Auszubildende**. Für sie gelten bis zur bestandenen Abschlussprüfung die gleichen gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen wie für die anderen Auszubildenden nach BBiG/HwO bzw. Berufszulassungsgesetz.

Nach der bestandenen Abschlussprüfung haben sie im Betrieb bzw. in der Dienststelle den **arbeitsrechtlichen Status von Studierenden im praxisintegrierten dualen Studium**.

Demzufolge gehören dual Studierende zu den „zur **Berufsausbildung Beschäftigten**“ im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Die **Voraussetzungen für den Arbeitnehmerstatus im Sinne des BetrVG sind erfüllt**, denn hierfür wird lediglich ein **Vertrag** verlangt, der eine Ausbildung zum Gegenstand hat. Dies ist in allen Modellen dualer Studiengänge der Fall.

Nach § 4 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sind dual Studierende auch „zu ihrer **Berufsausbildung Beschäftigte**“. Entsprechendes gilt – sofern vorhanden – gemäß landespersonalvertretungsrechtlicher Regelungen.

Für dual Studierende gelten die **gleichen betrieblichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte** wie für andere Arbeitnehmer/-innen bzw. wie für Auszubildende, wenn sie den praktischen Teil ihres Studiums in einem Unternehmen oder einer Dienststelle absolvieren. Denn sie sind in dieser Zeit während ihres Studiums in die Arbeitsorganisation des Betriebes/der Dienststelle eingegliedert und erlangen dadurch **den Status von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern**.

Rechte der dual Studierenden nach Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz

Vom Status der dual Studierenden als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer leitet sich **ein aktives Wahlrecht für die Wahl des Betriebsrates nach § 7 BetrVG (§ 13 BPersVG)** ab.

Sie können ebenfalls nach § 8 BetrVG (§ 14 BPersVG) für den Betriebs- bzw. Personalrat kandidieren, wenn sie länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind. Wenn die dual Studierenden die Altersbeschränkung bis zum 25. Lebensjahr aus § 61 BetrVG (§ 58 BPersVG) erfüllen, **sind sie für Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) nach § 60 BetrVG (§ 57 BPersVG) wahlberechtigt und wählbar** (passives Wahlrecht).

Wenn für dual Studierende die beiden Lernorte nicht in derselben Stadt oder Region angesiedelt sind, kann dies ein zeit- und kostenintensives Pendeln zur Folge haben. Die zeitliche Mehrbelastung und die Überwindung größerer räumlicher Distanzen führen häufig dazu, dass dual Studierende ihre **Rechte hinsichtlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht angemessen wahrnehmen können**.

Schutzrechte der dual Studierenden nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz

Dual Studierende besitzen den gleichen rechtlichen **Status wie Auszubildende**, wenn sie in einem **ausbildungsintegrierten dualen Studiengang** eingeschrieben sind.

Dual Studierende in **praxisintegrierten Studiengängen sind Arbeitnehmer** nach § 5 BetrVG. Für sie gelten die gleichen Schutzrechte aus dem § 78a BetrVG, da sich der Begriff Berufsausbildung im BetrVG nicht auf Berufsausbildungen nach dem BBiG oder anderer gesetzlicher Regelungen zur Berufsausbildung beschränkt.

§ 78a BetrVG

- (1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der **Mitglied** der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses **nicht** in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er **dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses** dem Auszubildenden **schriftlich mitzuteilen**.
- (2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses **schriftlich** vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden. (...)

Für dual Studierende, die unter das BPersVG und – falls vorhanden – entsprechende landespersonalvertretungsrechtliche Regelungen fallen, gilt dieser Schutz **nicht**, wenn sie ein **praxisintegriertes duales Studium** absolvieren. Denn im § 9 BPersVG wird **ausdrücklich** auf das Berufsausbildungsverhältnis nach dem BBiG, dem Krankenpflegegesetz und dem Hebammengesetz verwiesen.

§ 9 BPersVG

- (1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem **Berufsbildungsgesetz**, dem **Krankenpflegegesetz** oder dem **Hebammengesetz** stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der **Mitglied** einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses **nicht** in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies **drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses** dem Auszubildenden **schriftlich mitzuteilen**.
- (2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses **schriftlich** vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. (...)

Dual Studierende besitzen demnach, wenn sie **Mitglied der JAV/AV** sind, für ihre Übernahme **unterschiedliche Schutzrechte**.

Interessenvertretung am jeweiligen Lernort

In den meisten Landeshochschulgesetzen wird die studentische Interessenvertretung durch den Allgemeinen Studentenausschuss (AStA) geregelt. Dies gilt jedoch nur für den Lernort Hochschule.

Obwohl die Hochschule die Gesamtverantwortung für einen dualen Studiengang trägt, ist die studentische Interessenvertretung **nicht** übergeordnet. Sie ist verantwortlich für die Vertretung der Interessen der Studierenden gegenüber der Hochschule.

Daneben besteht die **Interessenvertretung für den Lernort Betrieb bzw. Dienststelle**, die in der **Verantwortung von Betriebs- bzw. Personalrat** liegt.

III. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte

Der Betriebsrat kann nach den §§ 96 – 98 BetrVG aktiv seine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zur **Gestaltung des betrieblichen Teils des dualen Studiums** nutzen.

Förderung der Berufsbildung

Nach **§ 96 BetrVG** muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat auf Verlangen den Berufsbildungsbedarf mitteilen und hat mit ihm die Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer/-innen zu beraten.

Der Betriebsrat kann Vorschläge unterbreiten im Hinblick darauf, ...

- praxisnah den akademisch zu qualifizierenden Fachkräftenachwuchs aus- und weiterzubilden,
- in die akademische Aus- und Weiterbildung von betrieblichen Fachkräften zu investieren,
- bereits Beschäftigten entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten,
- Studierende dualer Studiengänge ins Personalentwicklungskonzept zu integrieren und ihnen eine berufliche Perspektive zu bieten.

Besonders zu beachten ist bei der **Gestaltung des betrieblichen Arbeitsablaufes**, dass für die **Weiterbildung von bereits Beschäftigten bei der berufsintegrierenden Variante** die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen während des **gesamten Studiums** ermöglicht wird.

Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

§ 97 Abs. 2 BetrVG regelt die Mitbestimmung über die **Einführung der betrieblichen Berufsausbildung**.

Der Betriebsrat kann bei der **Gestaltung des dualen Studiengangs direkt** mitbestimmen bei ...

- der Wahl des Studiengangmodells und beim betrieblichen Ausbildungsplan,
- der Abstimmung des curricularen Konzeptes für den dualen Studiengang zwischen Hochschule und Betrieb oder Dienststelle,
- der kontinuierlichen Zusammenarbeit mit dem Lernort Hochschule.

Grundsätzlich ist bei der **Gestaltung des Studiengangs** zu beachten, dass eine **angemessene Dauer der Praxisphasen**, die **Intensität des Lernprozesses** sowie das **Niveau der Inhalte** und die **wissenschaftliche Begleitung des Praxislernens** gewährleistet werden.

Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

Einen besonders großen Spielraum zur Mitbestimmung bietet dem Betriebsrat **§ 98 Abs. 1 BetrVG**:

„Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.“

Die Absätze zwei und drei des **§ 98 BetrVG** behandeln die Möglichkeit, **personelle Entscheidungen betreffend der für die Berufsausbildung beauftragten Personen zu beeinflussen**, sowie Personen vorzuschlagen, die an der betrieblichen Berufsausbildung teilhaben sollen.

Im Zusammenhang mit einem dualen Studium bedeutet das, ...

- persönlich und fachlich geeignete betriebliche Ausbildungsbeauftragte auszuwählen,
- ggf. über entsprechende Fortbildungsmaßnahmen die Ausbildungsbeauftragten zu qualifizieren,
- die Studienbedingungen für die Studierenden finanziell angemessen zu gestalten, indem studienbedingte Kosten (Ausgaben für Fachliteratur, Fahrtkosten, Studiengebühren, zusätzliche Mietkosten bei auswärtiger Unterkunft, usw.) übernommen werden.

Die **personellen Entscheidungen** sollen dazu beitragen, dass die Zusammenarbeit der beiden Lernorte Betrieb und Hochschule kontinuierlich unterstützt wird, damit die **Verzahnung der akademischen mit der praxisorientierten Ausbildung gelingen kann**.

Im Allgemeinen betrifft der Regelungsbereich des **§ 98 BetrVG** den Ablauf und Inhalt des betrieblichen Ausbildungsplans, die Verknüpfung der Lerninhalte des Betriebs mit den Lerninhalten der Hochschule.

Die oben genannten Ausführungen gelten insoweit entsprechend auch für Personalräte, als sich aus dem BPersVG oder den entsprechenden Landespersonalvertretungsrechten nichts Unterschiedliches

ergibt. Wegen der Fülle der speziellen personalvertretungsrechtlichen Regelungen wird auf eine detaillierte Darstellung verzichtet.

Duales Studium als Regelungsthema

Im Unterschied zur dualen Ausbildung oder zur betrieblichen Weiterbildung machen Betriebs- und Personalräte bisher beim dualen Studium von ihren Regelungsmöglichkeiten relativ wenig Gebrauch.

Die Ausbildungs- und Studienbedingungen werden **häufig einzelvertraglich** und selbst innerhalb eines Betriebes unterschiedlich geregelt. Damit Ungleichbehandlungen beseitigt und verlässliche betriebliche Ausbildungsbedingungen geschaffen werden, sollten diese – abhängig vom Regelungsgegenstand – entweder in Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen oder tarifvertraglich mit ver.di geregelt werden.

Es empfiehlt sich, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die z. B. ...

- das duale Studium genau definieren,
- die Auswahlkriterien der Bewerber/-innen bestimmen,
- die Dauer der betrieblichen Praxisphasen und die Lage der Arbeitszeit festlegen,
- die Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung der Vereinbarungen mit der Hochschule benennen,
- die erforderlichen Qualifikationen des ausbildenden Personals beschreiben,
- die Voraussetzung für die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis benennen.

Überprüfung bestehender Regelungen

Betriebs- und Dienstvereinbarungen sollten dahingehend geprüft werden, ob dual Studierende vom Geltungsbereich erfasst und ggf. entsprechende Änderungen vorzunehmen sind.

Tarifverträge gelten, sofern der persönliche Anwendungsbereich dies so vorsieht, unmittelbar und zwingend für dual Studierende, wenn sie in ver.di organisiert sind.

IV. Beitrag von Betriebs- und Personalräten zum Gelingen eines dualen Studiums

Betriebs- und Personalräte können über ihre Mitbestimmungsrechte die Ausbildung der dual Studierenden an beiden Lernorten erheblich beeinflussen.

Das **Gelingen** eines dualen Studiums ist, unabhängig davon ob ausbildungs-, praxis- oder berufsintegrierend, von **folgenden Bedingungen** abhängig...

- der Qualifikation der Ausbildungsbeauftragten,
- der Abstimmung und Integration der Lerninhalte und der Lernorte,
- der Koordination und Organisation zwischen Hochschule und Betrieb,
- der Festlegung klarer Zuständigkeiten,
- dem Aufbau und der Pflege studienbezogener Infrastrukturen an beiden Lernorten.

Betriebs- und Personalräte können dazu beitragen, ...

- Qualitätsstandards für den Lernort Betrieb/Dienststelle zu entwickeln und zu sichern,
- die mit der Ausbildung Beauftragten den Anforderungen entsprechend zu qualifizieren,
- kontinuierlich mit der Hochschule zu kooperieren,
- eine Feedback-Kultur zwischen den Beteiligten beider Lernorte zu fördern,
- Abstimmungsdefizite zwischen Betrieben/Dienststellen und Hochschulen zu beheben.

Folgende Aspekte und dazugehörige Fragen können dabei relevant sein:

Wahl des Studiengangs

- Welcher Studiengang soll eingeführt werden?
- Welche Hochschule wird den Studiengang anbieten?
- Welches Studienformat soll gewählt werden?
- Welche zeitliche Gliederung der Theorie- und Praxisphasen wird verfolgt (Entscheidung über das Studienzeitmodell)?

Beteiligungsrecht

- Werden Betriebs- oder Personalräte an der Verhandlung des Kooperationsvertrages beteiligt und in welcher Form?
- Was sehen die Regelungen des Kooperationsvertrages vor?

Auswahl der Bewerber/-innen und Beschäftigungsbedingungen

- Gibt es einen betrieblichen Bedarf an Absolventen/-innen des dualen Studiums?
- Kommt es evtl. zur Verdrängung der dualen Ausbildung nach dem BBiG oder anderer Rechtsgrundlagen zur Berufsausbildung?
- Welche Grundsätze der Bewerberauswahl gibt es und müssen sie ggf. angepasst werden?
- Gelten die Schutzrechte aus dem BBiG oder anderer Rechtsgrundlagen zur Berufsbildung für die gesamte Studiendauer?
- Wie ist die Vergütung während des Studiums geregelt?
- Werden studiengangsbezogene Kosten (z. B. Ausgaben für Fachliteratur, Reise- und Unterhaltskosten, Kosten des zweiten Wohnsitzes am Studienort, Semesterbeiträge und Studiengebühren, usw.) vom Arbeitgeber bis zum Studienabschluss übernommen?
- Welche Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis sind zu erfüllen und sind diese allen Beteiligten bekannt?
- Werden die Absolventen/-innen ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt und bezahlt?
Anmerkung: Dual Studierende werden mitunter Versprechungen gemacht, die sich nicht immer erfüllen lassen. Denn nicht immer ist die Aussage zutreffend, dass alle dual Studierenden später eine führende Rolle in den Unternehmen einnehmen werden. Dies wird nicht selten in Aussicht gestellt, um die

Studierenden zusätzlich zu motivieren und ihre Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken.

- Wird die im Curriculum bzw. in der Studienordnung ausgewiesene Studienzeit für die Praxisphasen eingehalten?
Anmerkung: Die Studienzeit für die Praxisphasen wird – nicht immer im Interesse der Studierenden – häufig überschritten.
- Welche betrieblichen Ausgleichsregelungen gibt es bei Nichteinhalten der ausgewiesenen Studierzeit für die Praxisphase?

Betrieblicher Teil des Studiums

- Welche Praxisinhalte werden in der Studienordnung geregelt und sind sie mit den Inhalten der Theoriephasen abgestimmt?
- Welchen Umfang und welche zeitliche Lage haben die Praxisinhalte?
- Welche Anforderungen werden an die mit der Ausbildung Beauftragten gestellt?
- Welche personellen und sachlichen Ressourcen sind dafür vorhanden?
- Wie erfolgt die Umsetzung des betrieblichen Ausbildungsplans und sind Zuständigkeiten für die einzelnen Ausbildungsabschnitte geregelt?

Ansprache der dual Studierenden

- Sollen die dual Studierenden gesondert oder gemeinsam mit den Auszubildenden angesprochen werden? Was spricht dafür? Was spricht dagegen?
- Wie findet der Erstkontakt statt und welcher Rahmen bietet sich an?
- Wie erfahren die dual Studierenden von dieser Erstveranstaltung?
- Welche Themen sollen dort angesprochen werden und inwiefern werden die Bedürfnisse/Belange der Betroffenen berücksichtigt?
- Wie kann der Kontakt verstetigt werden?
- Wie können diese Anlässe genutzt werden, um dual Studierende für die Vertretung ihrer Interessen in Betrieb und Gewerkschaft zu gewinnen?

Bei all diesen Fragen können Betriebs- und Personalräte Einfluss nehmen und in Zusammenarbeit mit ver.di verlässliche Ausbildungs- und Studienbedingungen schaffen, um die Qualität des dualen Studiums zu fördern.

V. Anhang

Positionierung des ver.di-Bundesfachbereichsvorstandes Bildung, Wissenschaft und Forschung zum dualen Studium (Beschluss vom 21.02.2014)

Veränderung von Qualifikationsprofilen

In der Bundesrepublik sind seit längerem veränderte Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten und eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems zu verzeichnen. Diese Entwicklung gründet auch in einem Strukturwandel der Wirtschaft, der u. a. von einem Anstieg des Dienstleistungssektors gekennzeichnet ist. Für berufliche Tätigkeiten, die ein hohes Maß an Wissens- und Informationsverarbeitung sowie an Kommunikation aufweisen, werden systematisches Wissen sowie analytische, kommunikative und Problemlösefähigkeiten zunehmend relevanter. Diese Veränderungen erfordern Weiterentwicklungen der bestehenden Qualifizierungswege.

Das duale Studium ist in diesem Zusammenhang eine mögliche Weiterentwicklung. Es handelt sich um ein Studienformat, das ein wissenschaftsbezogenes und ein berufspraktisches Bildungsangebot vereint. Dabei wird die Besonderheit der dualen Berufsausbildung, zwei Lernorte in Theorie und Praxis zu verzahnen, in das akademische System übernommen. Aufgrund der Schnittstellenfunktion im Bildungssystem und der besonderen Kooperationsform von Hochschulen und Unternehmen kommt dualen Studiengängen angesichts der steigenden Zahl von Studienberechtigten und einem allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung nicht nur eine besondere bildungspolitische, sondern auch eine gesamtgesellschaftliche Bedeutung zu.

Duale Studiengänge

„Duale Studiengänge zeichnen sich durch die Inanspruchnahme von Betrieben und vergleichbaren Einrichtungen als zweitem Lernort neben der Hochschule und die Verteilung des Curriculums auf mindestens zwei Lernorte aus. Deren bewusste inhaltliche, zeitliche und organisatorische Integration zielt darauf ab, über die Verbindung der theoretischen mit der praktischen Ausbildung ein spezifisches Qualifikationsprofil der Studierenden zu erreichen. Duale Studiengänge können nach Art und Intensität der Integration in ausbildungs-, praxis- und berufsintegrierte Studiengänge unterschieden werden.“ (Drs. AR 95/2010, S. 3)

Ergänzend zu dieser Begriffsbestimmung des Akkreditierungsrates (AR) vom 10.12.2010 hob der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen vom 25.10.2013 zur Entwicklung des dualen Studiums neben der Dualität von mindestens zwei Lernorten die Wissenschaftlichkeit als konstituierendes Merkmal dualer Studiengänge hervor. Die oben genannten drei Varianten erfüllen diese Kriterien. Alle anderen Studiengänge, die als dual angeboten werden, erfüllen diese nicht, da sie entweder nicht dual sind oder kein wissenschaftsbezogenes Studium darstellen. Eine bloße berufliche Tätigkeit neben dem Studium und sei sie zeitlich noch so aufwendig, ist kein duales Studium.

Ungeachtet der verschiedenen Lernorte liegt, wie es die Richtlinien des Akkreditierungsrates für duale Studiengänge vorsehen, die Verantwortung für die Qualitätssicherung bei der gradverleihenden Hochschule bzw. der abschlussverleihenden Berufsakademie. Sie tragen auch für Studiengänge, in denen Praxispartner mit der Durchführung von Teilen des Studiengangs beauftragt sind, die Gesamtverantwortung.

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ist die Einrichtung und Weiterentwicklung dualer Studiengänge nach den vorgenannten Kriterien ein wichtiger Beitrag zur Qualifizierung von Fachkräften mit veränderten Qualifikationsanforderungen, da mit gleichwertigen berufspraktischen und akademischen Elementen eine wissenschaftliche bzw. wissenschaftsbezogene Berufsausbildung befördert werden soll. Allerdings ist darauf zu achten, dass durch das duale Studium die Unternehmen ihr Engagement in der klassischen beruflichen Aus- und Weiterbildung nicht mindern. Außerdem muss es für Absolvent/-innen des dualen Studiums in den Unternehmen Beschäftigungsmöglichkeiten geben, die ihrem speziellen Qualifikationsprofil entsprechen.

Aufgaben der kooperierenden Unternehmen und vergleichbaren Einrichtungen:

- den akademisch zu qualifizierenden Fachkräftenachwuchs praxisnah aus- und weiterbilden,
- das curriculare Konzept für den dualen Studiengang mit der Hochschule abstimmen.
- Organisatorisch und inhaltlich mit der Hochschule kontinuierlich zusammenarbeiten, damit eine angemessene Dauer der Praxisphasen, die Intensität des Lernprozesses sowie das Niveau der Inhalte und die wissenschaftliche Begleitung des Praxislernens gewährleistet werden.

- Im Betrieb die mit der Ausbildung dual Studierender Beauftragten auswählen und entsprechend qualifizieren, damit die Verzahnung der akademischen mit der praxisorientierten Ausbildung gelingen kann.
- Die mit dem Studium verbundenen Kosten (Lebenshaltung, Fahrtkosten, anfallende Gebühren usw.) möglichst vollständig tragen und somit gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.
- Studierende und Absolvent/-innen dualer Studiengänge ins Personalentwicklungskonzept integrieren,
- in die akademische Aus- und Weiterbildung von Fachkräften investieren.
- Absolventen/-innen eine berufliche Perspektive und Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Betriebliche Mitbestimmung

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind mit Unternehmen, Betrieb, Dienststelle oder vergleichbaren Einrichtungen immer auch die Beschäftigten bzw. ihre Interessenvertretungen gemeint, die bei der Auswahl der Studienbewerber/-innen sowie bei der gemeinsamen Gestaltung, Durchführung und Weiterentwicklung von dualen Studiengängen auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bzw. des jeweiligen Personalvertretungsgesetzes (PersVG) sowie weiterer Regelungen (z.B. Landeshochschulgesetze, Regeln des Akkreditierungsrates) zu beteiligen sind. Damit der Betriebsrat (BR) / Personalrat (PR) und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ihre Aufgaben verantwortlich wahrnehmen können, sind sie nach Bedarf entsprechend zu qualifizieren.

Für ein duales Studium müssen verlässliche betriebliche Rahmenbedingungen für alle Beteiligten gelten. Die für die Ausbildung oder die Praxisphasen relevanten Bedingungen sind tarifvertraglich oder in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Inhalte der Ausbildung oder der Praxisphasen können nicht Gegenstand dieser Vereinbarungen sein, da diese in der Studien- oder Ausbildungsordnung festgelegt sind.

Tarifvertragliche Regelungen

Die Studien- und Ausbildungsbedingungen von dual Studierenden sind – abhängig vom Unternehmen und der Branche – sehr unterschiedlich. Vergütung, Präsenzzeiten im Betrieb, Urlaubstage, Sonderzahlungen oder die Übernahme von Kosten für eine Zweitwohnung und Gebühren usw. sind oft einzelvertraglich geregelt.

Da dual Studierende außer bei ausbildungsintegrierten Studiengängen keine Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz sind, fallen sie unter Umständen bei praktikumsintegrierten Studiengängen nicht unter den Geltungsbereich bestehender Tarifverträge. ver.di setzt sich für tarifvertragliche Regelungen für dual Studierende ein, damit die Ungleichbehandlung eingedämmt und verlässliche und vergleichbare Studien- und Ausbildungsbedingungen für alle geschaffen werden.

Nützliche Links

www.ausbildung-plus.de
www.wissenschaftsrat.de
www.gutachternetzwerk.de
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen
www.iaq.uni-due.de/dual
www.biwifo.verdi.de
www.verdi-jugend.de
www.jugend.dgb.de/studium
www.jugend.dgb.de/-/Xgo

