

## Begleitender Kommentar zum Muster-Bildungsvertrag für das Verbundstudium nach § 77 BayHiG

Das Verbundstudium ist eine Kombination aus einer dualen Berufsausbildung nach dem BBiG mit einem dualen Hochschulstudium häufig wird dafür auch die Bezeichnung ausbildungsintegrierendes Studium verwendet.

Der vorliegende Mustervertrag stellt eine Ergänzung zum Berufsausbildungsvertrag der entsprechenden Kammer dar. Er gilt damit nur für Zeiträume und Inhalte sofern sie nicht durch den Berufsausbildungsvertrag und das BBiG geregelt sind.

Der vorliegende Musterbildungsvertrag ist ein Vorschlag des Dachverbandes hochschule dual in Bayern.

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](mailto:hochschule-dual@bayziel.de)) oder Ihrer kooperierenden Hochschule melden.

Der Vertrag besteht aus einem Mantelteil und einem Anhang. In Anhang 1 findet sich der Berufsausbildungsvertrag. In Anhang 2 ist die zeitliche Lage der betrieblichen Praxis- und Ausbildungsphasen angegeben. In Anhang 3 werden Angaben zum Betreuer im Betrieb und in der Hochschule gemacht. Freifelder sind individuell anzupassen.

### Einordnung / Rechtsstellung von Verbundstudierenden

Es gilt zu unterscheiden zwischen der Zeit vor und nach Ablegen der Kammerprüfung.

Bis zum Ablegen der Prüfung vor der Berufskammer ist das BBiG auf den Ausbildungsvertrag von Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen anwendbar. Auf das Rechtsverhältnis zwischen Unternehmen und Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen nach Ablegen der Kammerprüfung ist das BBiG nicht anwendbar, wenn die Praxisphasen in den Studien- und Prüfungsordnungen geregelt sind.

Nach Ablegen der Kammerprüfung sind Studierende rechtlich als „zur Berufsausbildung Beschäftigte“ einzustufen. Dies beruht darauf, dass die Hauptleistungspflicht das Vermitteln und das Aneignen von Kenntnissen und Fähigkeiten und nicht das Erbringen von Arbeitsleistung sind und die Studierenden in der Praxisphase weisungsgebunden im Hinblick auf Inhalt, Ort und Zeit, sind.

**Daraus folgt:** Für Studierende nach der Kammerprüfung 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 des Beschäftigten vereinbart werden.

## Erläuterungen zum Mustervertrag

**Angaben zum gesetzlichen Vertreter/in 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.

**Präambel** Der ausbildende Betrieb beantragt die Eintragung des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle. Im Berufsausbildungsvertrag ist unter Punkt H ein Hinweis zu diesem Bildungsvertrag einzutragen. Die Berufsausbildungszeit umfasst mindestens die Mindestausbildungszeit nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts der beruflichen Bildung (BiBB). Ausbildungszeiten im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sind nur die betrieblichen Ausbildungsphasen beim Praxispartner, diese sind im Anlage 2 „Betriebliche Praxis- und Studienphasen“ festgehalten.

**§2 Nr. 3** Da das Vertragsverhältnis mit Abschluss des Studiums (Bekanntgabe aller Noten) endet, kann das Vertragsende auch früher als unter § 2 Nr. 2 angegeben, beendet sein. In diesem Falle ist der Studierende in der Pflicht den Zeitpunkt für das Ende seines Studiums seinem Betrieb unverzüglich mitzuteilen.

**§ 3 Nr. 2b** 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.

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

**§4 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.

**§ 6 Nr. 2. b.** 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 Studierenden, diese Zeiten zum Semesterstart, bzw. sobald die Termine feststehen, dem Unternehmen mitzuteilen.

**§ 6 Nr. 2. j.** 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).

**§7 Nr. 2** Nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses wird das Entgelt zwischen dem/der Studierenden und dem Praxispartner vereinbart. Das Mindestlohngesetz findet zwar auf dual Studierende an den staatlichen Hochschulen keine Anwendung, die Vergütung muss allerdings angemessen sein. Eine durchgängige Vergütung ist für alle betrieblichen Praxis- und Studienphasen zu bezahlen.

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

### § 9 Nr. 2 Die Berechnung des Urlaubs unterliegt folgender Rechtsgrundlage und Überlegungen:

Dual Studierende sind rechtlich als zur Berufsbildung Beschäftigte zu behandeln, so dass 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 Bleibeverpflichtung, kombiniert mit einer 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. Klauseln über die Rückzahlung der Ausbildungskosten sowie die Bleibeverpflichtung der Studierenden nach Beendigung des Vertragsverhältnisses zwischen Unternehmen und Studierenden sind grundsätzlich 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 Bleibeverpflichtungen 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 ff<sup>1</sup>)

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, so dass keinen

---

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

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.