



Informationen und Tipps für Betriebsrat und JAV



**Erfolgreiche Interessenvertretung
für dual Studierende**



„Dual Studierende wollen im Zuge ihres Berufswegs die Interessen des Unternehmens repräsentieren und vertreten. Wie können sie für diese Interessen eintreten, wenn sie nicht bereits im frühen Stadium lernen, ihre eigenen Interessen und Ziele im Zuge der Ausbildung und des Studiums adäquat zu vertreten und durchzusetzen?“

Um das zu schaffen, bedarf es – wie im späteren Berufsleben auch – der Lobbyarbeit und politischen Einflussnahme. Für dual Studierende sind JAV, Betriebsrat und die IG BCE Möglichkeiten der Lobbyarbeit in diesem frühen Stadium.“



Metapher eines aktiven dual Studierenden



„Guten Morgen, ... letztes Jahr habe ich ja die Mitgliedschaft bei der IG Metall abgelehnt. Mittlerweile ist mir aber die Wichtigkeit der Gewerkschaft und des Betriebsrates bewusst geworden. Deshalb möchte ich gerne der IG Metall beitreten. Ist das jetzt noch möglich? Wenn ja, wie kann ich das nachholen?“



Aus einer E-Mail eines dual Studierenden an den Betriebsrat

Inhalt

- 6 Vorwort
- 9 Einführung

- 13 1. Grundlagen zum dualen Studium**
- 14 1.1 Modelle des dualen Studiums
- 16 1.2 Organisation des dualen Studiums
- 21 1.3 Kooperation der Partner Betrieb und Hochschule

- 32 2. Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden**
- 34 2.1 Situation von dual Studierenden
- 42 2.2 Interessen von dual Studierenden
- 45 2.3 Populäre Irrtümer zum dualen Studium
- 51 2.4 Ansprache von dual Studierenden
- 63 2.5 Themen für die Werbung zum Ausbildungsbeginn

- 72 3. Rechtliche Rahmenbedingungen im betrieblichen Teil des dualen Studiums**
- 75 3.1 Vertragsverhältnisse der Studierenden
- 76 3.2 Arbeitsrechtlicher Status
- 77 3.3 Rechte von dual Studierenden nach BetrVG
- 79 3.4 Betriebliche Mitwirkungsrechte
- 88 3.5 Steuerrechtliche Behandlung
- 91 3.6 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung
- 91 3.7 Arbeitsschutzrecht
- 91 3.8 Schwerbehindertenrecht
- 91 3.9 Zuständigkeit der Gerichte

93 Anhang

- 94 Checkliste 1: Einführung eines dualen Studiengangs
- 96 Checkliste 2: Regelungsbedarf im Betrieb
- 98 Checkliste 3: Qualität des dualen Studiums
- 100 Checkliste 4: Ansprache von dual Studierenden
- 102 Stichwortverzeichnis
- 106 Hilfreiche Adressen

Tabellen

- 14 Duale Studienmodelle
- 16 Ablauf des dualen Studiums im Rotationsmodell
- 17 Ablauf des dualen Studiums im Blockmodell mit vorgeschalteter Ausbildung
- 34 Exemplarische Arbeitsleistung der Studierenden im dualen Studium
- 35 Exemplarischer Stundenplan im Rotationsmodell

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall steigt der Anteil der dual Studierenden stetig an. Die Ansprache und Organisation dual Studierender ist für einige Interessenvertretungen Neuland, da sich diese Ausbildungsform in einigen Unternehmen erst etabliert. Um die Arbeit vor Ort zu unterstützen hat die IG Metall mit dem neu aufgelegten Studierendenprojekt zusätzliche personelle Kapazitäten in 16 Verwaltungsstellen aufgebaut. Tarifliche Regelungen für dual Studierende sind noch eine Ausnahme. Auch hieran will die IG Metall etwas ändern. Dazu muss es aber selbstverständlicher werden, dass diese jungen Menschen, genau wie viele Auszubildende, ihren Weg in die IG Metall finden.

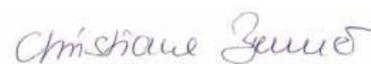
Diese Handlungshilfe informiert zum dualen Studium, darüber, wie die dual Studierenden den Spagat zwischen verschiedenen Lernorten machen und welche spezifischen Interessen sie haben.

Die Handlungshilfe umfasst die rechtliche Einordnung von dual Studierenden und die Mitbestimmungsrechte von Betriebsratsgremien und Jugend- und Auszubildendenvertretungen beim dualen Studium. Weiterhin soll euch die Handlungshilfe bei der Ansprache, Beteiligung und Mitgliederwerbung dieser Zielgruppe unterstützen..

Die Handlungshilfe ist eine Gemeinschaftsproduktion der IG Metall mit der IG BCE. Die Best-Practice-Beispiele aus beiden Organisationsbereichen bieten vielfältige Erkenntnisse zum erfolgreichen Umgang mit dual Studierenden im Unternehmen.

Ergänzend zu den bestehenden Publikationen (IG Metall für Studierende – Studierende für die IG Metall, Einstiegsgehälter für Absolvent/-innen, Informationen für Studierende in dualen Studiengängen, etc.) und des regelmäßig erscheinenden Periodikums „Die Schnittstelle“, wollen wir mit dieser Handlungshilfe einen speziellen Baustein für Betriebsratsgremien und Jugend- und Auszubildendenvertretungen anbieten.

Wir wünschen euch viel Erfolg bei der Interessenvertretung mit und von dual Studierenden.



Christiane Benner



Diana Kiesecker



Einführung

Das duale Studium verzeichnet hohe Zuwachsraten. Es gibt immer mehr dual Studierende in immer mehr Betrieben. Für Betriebsräte und JAVen bedeutet das eine stark wachsende Zielgruppe, deren Interessen besonders im Rahmen der §§ 96-98 BetrVG gegenüber den Arbeitgebern zu vertreten sind.

Doch die Mitbestimmung im dualen Studium erreicht längst noch nicht das Niveau, das bei der Mitbestimmung in der dualen Ausbildung gelebt wird. Ein Grund ist, dass Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen der beruflichen Bildung von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich angewandt werden, ein weiterer, dass der Bereich des dualen Studiums für manche Interessenvertretung noch ungewohnt ist.

Diese Handlungshilfe informiert über die Akteure und ihre Interessen, die bestehenden Regelungen im dualen Studium und die speziellen Bedürfnisse der dual Studierenden.

Das erste Kapitel skizziert die Grundlagen zum dualen Studium.

- Welche Modelle gibt es?
- Wie ist das duale Studium organisiert?
- Wie entsteht eine Kooperation zwischen Hochschule und Betrieb?

Das zweite Kapitel beleuchtet die Situation und die Interessen von dual Studierenden, versucht mit Vorurteilen aufzuräumen und liefert Ansätze, wie sich die Arbeit mit dieser Gruppe gestalten lässt.

Das dritte Kapitel erläutert die rechtlichen Rahmenbedingungen im betrieblichen Teil des dualen Studiums und wie sich Mitbestimmungsmöglichkeiten zugunsten dual Studierender ausschöpfen lassen.

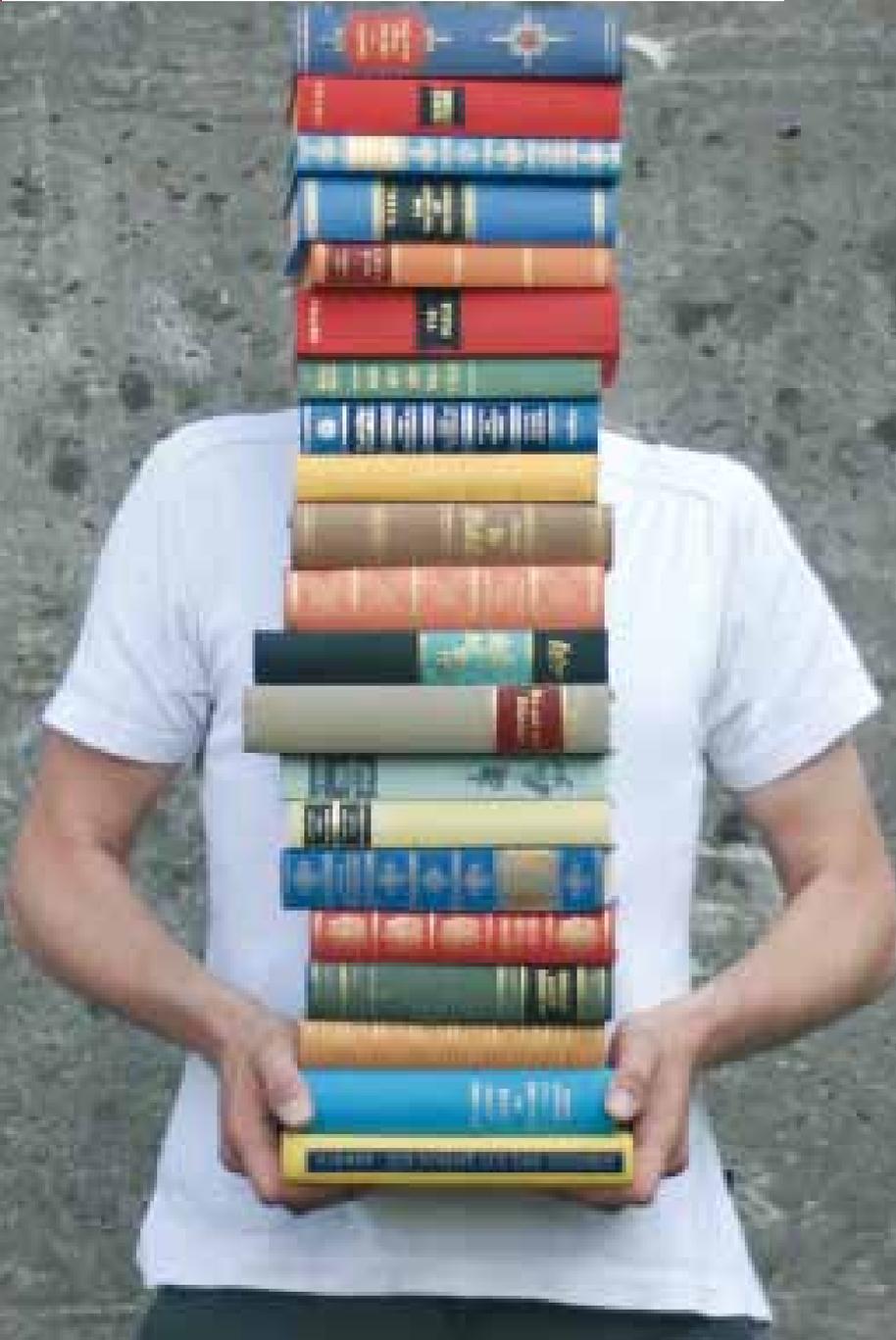
Im Anhang finden sich für den alltäglichen Gebrauch hilfreiche Adressen, Checklisten und ein Stichwortverzeichnis.

Darüber hinaus will die Handlungshilfe ermutigen. Im zweiten Kapitel finden sich immer wieder Best-Practice-Beispiele aus Betrieben, in denen JAV und Betriebsrat bereits erfolgreiche Arbeit für dual Studierende leisten.

- Wie erkennen sie die Anliegen der dual Studierenden?
- Wie formulieren sie ihre eigenen Vorstellungen und Positionen zur Qualität des dualen Studiums?
- Wie organisieren sie Veränderungsprozesse beteiligungsorientiert?
- Wie setzen sie ihre Forderungen durch?

Teil 1

Grundlagen zum dualen Studium



Das duale Studium ist ein Studienangebot mit einem hohen Praxisanteil. Es unterscheidet sich sowohl in der Art des Zugangs als auch in seiner Organisation stark vom rein wissenschaftlichen Studium. Anders als bei einem Studium, das ausschließlich an der Hochschule stattfindet, reicht es beim dualen Studium nicht aus, die formalen Zugangsvoraussetzungen¹ zu erfüllen.

Beim dualen Studium entscheiden – abgesehen von Ausnahmen² – die Betriebe darüber, wer einen Studienplatz erhält. Sie wählen unter den Bewerberinnen und Bewerbern ihre zukünftigen dual Studierenden aus. Erst nach der Zusage des Betriebs erfolgt die Immatrikulation in einen Studiengang, bei dem die Hochschule oder Berufsakademie³ mit dem Betrieb kooperiert.

Die Auswahl der dual Studierenden durch die Betriebe bietet dieser Gruppe die Chance auf einen guten Einstieg in den Beruf. Allerdings werden nicht alle dual Studierenden nach Abschluss ihres Studiums übernommen. Daher muss darauf geachtet werden, dass die erworbenen Fertigkeiten auch am Beschäftigungsmarkt außerhalb des Ausbildungsbetriebs zu gebrauchen sind.

¹ Abitur, Fachhochschulreife oder Prüfung für besonders Qualifizierte, bei zulassungsbeschränkten Fächern zusätzliche Kriterien entsprechend den Auswahlverfahren der Hochschulen.

² Etwa, wenn ein Verband oder eine Kammer eine Hochschule gründet und daher ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen Hochschule und Betrieben besteht.

³ Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit behelfsweise der Begriff „Hochschule“ verwandt. Es ist aber immer auch die Berufsakademie mit eingeschlossen.

1. Modelle des dualen Studiums

Organisatorisch ist das duale Studium in theoretische Phasen an der Hochschule, oft auch noch an der Berufsschule, und in praktische Phasen im Betrieb gegliedert. Der genaue zeitliche Ablauf, die rechtliche Stellung der Studierenden und die mit dem Studium verbundenen Abschlüsse hängen vom jeweiligen Studiengang ab. Es gibt drei unterschiedliche duale Studienmodelle:

Tabelle 1: Duale Studienmodelle

Form des Studiengangs	Art des Bildungsangebots	Zulassungsvoraussetzung	Abschluss
ausbildungsintegrierend	Angebote für die berufliche Erstausbildung	i.d.R. Fachhochschul- oder allgemeine Hochschulreife	IHK-Prüfung und Bachelor
praxisintegrierend			Bachelor
berufsintegrierend	Angebot für die berufliche Weiterbildung	berufliche Erstqualifizierung und Arbeitsvertrag	Bachelor oder Master

Das ausbildungsintegrierende duale Studium (auch Studium im Praxisverbund) verbindet eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) und ein Studium an einer Hochschule.

Das praxisintegrierende duale Studium setzt sich aus einem Studium an einer Hochschule und längeren Praxisphasen im Betrieb zusammen. Ein Ausbildungsabschluss wird nicht erworben. Allerdings gibt es dual Studierende, die die IHK-Prüfung als Externe absolvieren.

Das berufsintegrierende duale Studium als Angebot für die berufliche Weiterbildung wird hier nur der Vollständigkeit halber angeführt. Im weiteren Verlauf werden nur die beiden Angebote für die berufliche Erstausbildung thematisiert, da es bei ihnen einen gravierenden Regelungsbedarf gibt.

Auch das berufsbegleitende Studium wird im Allgemeinen den dualen Studienmodellen zugeordnet. Da die Lerninhalte von Betrieb und der Hochschule jedoch nicht bewusst inhaltlich miteinander verbunden sind, erfüllt dieser Typ nicht das entscheidende Kriterium der Kooperation mit einer Abstimmung von theoretischen Studieninhalten und betrieblicher Praxis. Daher ist das berufsbegleitende Studium kein duales Studium, sondern ein Hochschulstudium neben einer beruflichen Voll- oder Teilzeittätigkeit.

2. Organisation des dualen Studiums

Der zeitliche Ablauf der Studien- und Praxisphasen ist in den dualen Studiengängen unterschiedlich organisiert. Die Inhalte der Lehreinheiten werden in Modulen zusammengefasst. Die Leistungen in den einzelnen Modulen werden über Kreditpunkte summiert und auf das Studium angerechnet.

Studienmodelle

Im Rotationsmodell wird innerhalb der Arbeitswoche zwischen den Lernorten gewechselt. Exemplarisch sei hier der Ablauf eines dualen Studiengangs an der FH Hannover angeführt:

Tabelle 2: Ablauf des dualen Studiums im Rotationsmodell

Studienabschnitt	Grundstudium 1.-4. Semester	Hauptstudium 5.-6. Semester	Bachelorarbeit 7. Semester
Lernort und Zeitpensum	Berufsschule 0,5 Tage alle 2 Wochen	Hochschule 5-6 Tage/Woche (während des Semesters)	Betrieb 5 Tage/Woche
	Hochschule 2,5 Tage/Woche	Betrieb 5 Tage/Woche (während der vorlesungsfreien Zeit)	
	Betrieb 3 Arbeitstage/Woche (während der vorlesungsfreien Zeit 5 Tage)		
Praxisprojekte / Extradfunktionale Veranstaltungen			

Die am weitesten verbreitete Variante des dualen Studiums ist das Blockmodell. Für Phasen von jeweils vier bis 16 Wochen wechseln die Studierenden zwischen den Lernorten Betrieb und Hochschule.

Einen Sonderfall des Blockmodells bildet die vorgeschaltete Ausbildung, bei der die ersten zwölf bis 18 Monate in Vollzeit im Betrieb gelernt werden, bevor im zweiten Ausbildungsjahr der Wechsel der Lernorte beginnt. Hier das Beispiel StudiumPlus ohne Berufsschule an der TH Mittelhessen:

Tabelle 3: Ablauf des dualen Studiums im Blockmodell mit vorgeschalteter Ausbildung

Zeit		Hochschule	Betrieb
1. und 2. Halbjahr	(1.7.-30.9. des Folgejahrs)		Ausbildung 15 Monate
3. Halbjahr	(1.10. - 14.2.)	1. Semester 20 Wochen	
	(15.2. - 14.3.)	vorlesungsfreie Zeit	Ausbildung 4 Wochen
4. Halbjahr	(1.10. - 14.2.)	2. Semester 17 Wochen	
	(15.2. - 14.3.)	vorlesungsfreie Zeit	Ausbildung 9 Wochen
5. Halbjahr	(1.10. - 14.2.)	3. Semester 20 Wochen	
	(15.2. - 14.3.)	vorlesungsfreie Zeit	Ausbildung 4 Wochen
6. Halbjahr	(1.10. - 14.2.)	4. Semester 17 Wochen	
	(15.2. - 14.3.)	vorlesungsfreie Zeit	Ausbildung 9 Wochen
7. Halbjahr	(1.10. - 14.2.)	5. Semester Praxissemester	Ausbildung IHK-Prüfung
	(15.2. - 14.3.)	vorlesungsfreie Zeit	Praxis 4 Wochen
8. Halbjahr	(1.10. - 14.2.)	6. Semester 17 Wochen	
	(15.2. - 14.3.)	vorlesungsfreie Zeit	Praxis 9 Wochen
9. Halbjahr	(1.10. - 14.2.)	7. Semester 20 Wochen	
	(15.2. - 14.3.)		Bachelorarbeit 4 Wochen

Bewertung der Studienleistungen

Mit der Einführung des Bachelor- und des Masterstudiums wird die Studienleistung von Studierenden in Kreditpunkten, sogenannten ECTS-Punkten (European Credit Transfer and Accumulation System-Punkten), berechnet. Das Punktesystem soll Studienleistungen vergleichbar machen.

Jeder Kreditpunkt entspricht einer Arbeitsbelastung („Workload“) von 30 Stunden. Für den Bachelorabschluss sind mindestens 180 ECTS-Punkte erforderlich, für den Masterabschluss insgesamt 300. Dual Studierende erhalten für ihr Bachelorstudium 180, 210 oder 240 ECTS-Punkte. Entsprechend schließt das Masterstudium mit 120, 90 oder 60 ECTS-Punkten ab. Insgesamt werden im kompletten Studium einschließlich des Masterabschlusses 300 ECTS-Punkte erarbeitet.

Bewertung der Praxisphasen

Im dualen Studium wird ein Teil der ECTS-Punkte für den betrieblichen Teil vergeben. Die Praxisphasen müssen also planerisch so in einen dualen Studiengang eingebunden werden, dass sie überhaupt ECTS-fähig sind. Das bedeutet, Praxisanteile müssen

- in das Studium integriert werden,
- einen von der Hochschule inhaltlich bestimmten Ausbildungsabschnitt darstellen und
- im Idealfall (aber nicht zwingend) mit einer Lehrveranstaltung begleitet werden.

In der Summe müssen Praxisphasen also betreute Ausbildungsabschnitte in der Berufspraxis sein. Ob die Theorie- und Praxisphasen eines dualen Studiengangs tatsächlich inhaltlich aufeinander abgestimmt sind, lässt sich daraus ablesen, wie die Hochschule das Studiengangskonzept darstellt. Aus dem Studiengangskonzept geht hervor, wie die Praxisphasen gestaltet sind, wie viele ECTS-Punkte für sie angerechnet werden sollen und welche Lehrmaterialien bzw. Lernmittel den dual Studierenden zur Verfügung stehen.

Auf der Ebene der Akkreditierungsverfahren richtet das Gewerkschaftliche Gutachternetzwerk zur Gestaltung und Akkreditierung von neuen Studiengängen (GNW) als Vertretung der Berufspraxis sein Augenmerk auf die Planung von dualen Studiengängen.

Auf betrieblicher Ebene sollten die Mitbestimmungsgremien über die organisatorische und inhaltliche Gestaltung des dualen Studiengangs wachen.



3. Kooperation der Partner Betrieb und Hochschule

Hochschule und Betrieb sind zwei Institutionen, die verschiedene Sprachen sprechen, unterschiedliche Ziele verfolgen und andere Sichtweisen und Kulturen haben. Der Betriebsrat kann schon bei der Anbahnung einer Kooperation darauf achten, dass auch die Belange der dual Studierenden berücksichtigt werden.

Anbahnung einer Kooperation

Wenn ein Betrieb plant, mit einer Hochschule zusammenzuarbeiten, um dual Studierende auszubilden, sitzt der Betriebsrat mit am Tisch. Gemäß § 97 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten. Je früher die betriebliche Interessenvertretung in die Diskussion einsteigt, desto eher lassen sich bereits im Vorfeld offene Fragen, etwa in welche Bereiche die dual Studierenden nach Abschluss ihres Studiums übernommen werden sollen, thematisieren.

Gewöhnlich nimmt der Betrieb mit einer Hochschule Kontakt auf. Diese informiert den Betrieb über ihre Rahmenbedingungen für eine Kooperation. Hierzu zählen z. B.

- die Gewährleistung des Niveaus der fachlichen Betreuung und der Praxisphasen durch den Betrieb,
- das Erfüllen der gesetzlichen Voraussetzungen für Ausbildungsbetriebe (§ 27 ff. BBiG),
- Anforderungen an die Ausstattung und
- die Bereitschaft zur Freistellung der Studierenden für das Studium.

Bevor die Kooperation formell umgesetzt wird, prüft die jeweilige Studiengangleitung, inwieweit der Betrieb imstande ist, die Studienfächer bzw. -inhalte der Hochschule in der Praxis abzubilden.

Ein wichtiger Hinweis für die Eignung eines Studiengangs ist seine Akkreditierung. Der Kern dieses Verfahrens ist die Beurteilung der Qualität eines Studienganges durch Expertinnen und Experten. Das sind unabhängige Lehrende und Studierende anderer Hochschulen sowie Vertreterinnen und Vertreter der Berufspraxis. Ziel der Akkreditierung ist unter anderem die Sicherung der Qualität von Lehre und Studium, die Erhöhung der Mobilität der Studierenden und die Transparenz der Studiengänge. Aus der Perspektive der betrieblichen Interessenvertretung ist auch wichtig, wie die betrieblichen Praxisphasen akkreditiert worden sind.

Konzipierung dualer Studiengänge

Die Verantwortung für die Organisation und Qualität dualer Studiengänge und damit auch für ihre Entwicklung liegt bei den Hochschulen. Trotzdem werden duale Studiengänge in Abstimmung mit dem Betrieb organisiert. Betriebsrat und JAV wirken bei der Organisation der dualen Studiengänge und der inhaltlichen Abstimmung der Theorie- und Praxisphasen mit durch:

- Beteiligung bei der Festlegung der Fach- und Studienbereiche für den betrieblichen Teil der Ausbildung einschließlich der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner,
- Mitwirkung bei der Erstellung des Ausbildungsplans und
- Mitsprache bei der Auswahl der Ausbilderinnen und Ausbilder.

Darüber hinaus müssen sich Betrieb und Hochschule über den zeitlichen Rhythmus der Praxisphasen, die Betreuung von und die fachliche Verantwortung für die dual Studierenden in den Praxisphasen sowie ob und welche Lernplattformen unterstützend eingesetzt werden, abstimmen.

Viele wichtige Informationen zum Aufbau und Ablauf eines dualen Studiengangs sind im Modulhandbuch zusammengefasst. Das Modulhandbuch beschreibt die zum Studiengang gehörigen Module, ihre Abhängigkeiten untereinander, ihre Lernziele sowie die Art der Erfolgskontrolle. Der Umfang jedes Moduls ist durch Kreditpunkte gekennzeichnet, die nach erfolgreichem Absolvieren des Moduls gutgeschrieben werden. Das Modulhandbuch ist direkt bei der Hochschule, oft auch auf der Webseite des jeweiligen Fachbereichs, erhältlich. Folgende Angaben sollte es enthalten:

- Dauer des dualen Studiums,
- Anzahl der zu erwerbenden ECTS-Punkte,
- Prüfungsformen,
- Voraussetzungen,
- Lerninhalte,
- Lernmethoden und Lernergebnisse,
- Arbeitsaufwand,
- Literatur,
- Modulverantwortliche der Module eines Studiengangs,
- Kompetenzziele,
- mögliche Nachfolgemodule und
- Verknüpfung der Theorie- und Praxisphasen.



Foyer
Hörsaal
Seminar
Labor

Vertragliche Vereinbarungen zwischen Hochschule und Betrieb

Die Zusammenarbeit zwischen dem Betrieb und der Hochschule muss geregelt werden. Vor allem sind festzulegen

- die Benennung des Studiengangs,
- Art und Anzahl der Studienplätze,
- Ziele der Kooperation,
- Auswahlverfahren für die Studierenden,
- die jeweiligen Vertragspflichten,
- Laufzeit,
- die Finanzierung des Studiengangs und
- die Abstimmung der Theorie- und Praxisphasen.

Die Partner sprechen sich nach Ermessen der jeweiligen Hochschule in mündlicher oder schriftlicher Form (Koordinierungsgespräche bzw. Kooperationsvereinbarung/-vertrag) miteinander ab.

Durchführung des Studiengangs

Die Studienleistungen der dual Studierenden werden von den zuständigen Lehrenden der Hochschule und den für den jeweiligen Studiengang Verantwortlichen begutachtet. Manche Hochschulen sehen die Mitwirkung der Betriebe in den betreffenden Gremien und Beiräten vor. Auch die Rückkopplung zwischen den Lernorten ist erwünscht. Der Betriebsrat und die JAV bestimmen gemäß § 98 BetrVG bei der Durchführung dualer Studiengänge mit und setzen sich für geregelte Abläufe und Standards, Rechte, Vorteile und Vergünstigungen der dual Studierenden ein.

Finanzierung des Studiengangs

An staatlichen Hochschulen wird die Finanzierung dualer Studiengänge über die staatliche Hochschulfinanzierung bestritten. Hiernach erhalten die Bildungseinrichtungen entsprechende Finanzaufweisungen, die mit dem jeweiligen Bundesland vereinbart werden. Eine weitere Finanzierungsquelle können länderabhängig Studiengebühren sein. Betriebe zahlen in der Regel keine Gebühren, es gibt aber auch Ausnahmen. So erhebt die TH Mittelhessen in Friedberg für ihr StudiumPlus von den beteiligten Betrieben einen Jahresbeitrag, der sich nach Betriebsgröße staffelt: Bis 250 Beschäftigte beträgt er 100 Euro, zwischen 251 und 1.000 Beschäftigten 250 Euro und bei mehr als 1.000 Beschäftigten 500 Euro im Jahr. Darüber hinaus werden je Studierenden monatlich 250 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer erhoben. Diese Kosten tragen beim Studium an der TH Mittelhessen die Betriebe.

Private Hochschulen erheben in der Regel entweder von den dual Studierenden oder den Betrieben Teilnahmegebühren in der Höhe von ca. 300 bis 500 Euro im Monat je Studierenden.

Die Gewerkschaften vertreten die Position, dass sämtliche anfallenden Gebühren (etwa Studiengebühren, Semesterbeiträge, Verwaltungsgebühren) generell vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Best-Practice: Beteiligung in Hochschulgremien!

An der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) werden alle Angelegenheiten, die für den Fachbereich 2 duales Studium von grundsätzlicher Bedeutung sind, von der dualen Kommission beschlossen. Ihr gehören Vertreterinnen und Vertreter der Hochschule, der Studierenden und der Ausbildungsverantwortlichen aus den jeweiligen Ausbildungsbereichen, der Beschäftigten und der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Kammern und der Arbeitgeberverbände an. Die Mitwirkung aller am dualen Studium Beteiligten soll die Zusammenarbeit zwischen dem Fachbereich und den Hochschulen sichern. Der Arbeitnehmervertreter hatte sich in der IG BCE immer schon für den Bereich Ausbildung starkgemacht. So lag es nahe, den Bayer-Betriebsrat in die duale Kommission der HWR zu berufen, als das Gremium installiert wurde.

Die Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung des dualen Studiums an der HWR umfassen viele Bereiche. So trägt der Arbeitnehmervertreter mit eigenen Vorschlägen zur Konzipierung neuer Studiengänge bei oder diskutiert in der Kommission die Anforderungen an Ausbildungsstätten, etwa zur Freistellung der dual Studierenden für die Präsenzphasen an der HWR. Er positioniert sich zur zeitlichen Belastung und informiert sich über die Übernahmezahlen nach Studienende. Dadurch thematisiert er wichtige Belange der dual Studierenden. Durch die Kontrolle der Regelkonformität von Änderungen in der Ausgestaltung von Vertragsverhältnissen sorgt der Arbeitnehmervertreter für mehr Rechtssicherheit bei der Stellung dual Studierender. Gestaltend kann in diesem Gremium auch auf die zeitliche Aufteilung des dualen Studiums eingewirkt werden: Mit guten Argumenten lässt sich in der dualen Kommission durchsetzen, den Wechsel von Theorie- und Praxisphasen nicht im Halbjahresrhythmus, sondern quartalsweise zu organisieren.

Auch die Vertragsgestaltung im Bezug auf Fehlzeiten und Anwesenheitspflicht konnte zugunsten der dual Studierenden beeinflusst werden. So kann zehntägige Abwesenheit nicht mehr automatisch zum Ausschluss führen, besondere Umstände müssen berücksichtigt werden.

Die Mitwirkung in der dualen Kommission ist sinnvoll. Zwar gibt es in manchen Bereichen aufgrund eines fehlenden Einspruchsrechts, etwa bei der Novellierung der Gesetze zur Berufsakademie, keine Gestaltungsmöglichkeiten. Doch allein schon die Wahrnehmung von dual Studierenden und ihren Interessen ist bei der Zusammensetzung der dualen Kommission sehr unterschiedlich. So ist dieses Gremium ein extrem interessanter Bereich, viel für dual Studierende herauszuholen, frühzeitig die Umsetzung des dualen Studiums im Zusammenwirken von Hochschule und Betrieb zu gestalten und es in eine Form zu bringen, die für alle drei Seiten – Hochschule, Betrieb und dual Studierende – zufriedenstellend ist. Es erfordert Zeit, sich in die Arbeit einer akademischen Selbstverwaltung einzufinden, doch der Aufwand wird belohnt: Die dual Studierenden, die sich vielleicht zunächst eher der Arbeitgeberseite verbunden fühlen, erkennen sehr schnell, dass die Arbeitnehmervertretung als Anwältin ihre Interessen auftritt.

Kontakt: Michael Vetter, Mitglied der dualen Kommission der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR), michael.vetter@bayer.com

Best-Practice: Am Aufbau einer Kooperation frühzeitig mitwirken!

Die Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG bildet jährlich ca. 230 junge Menschen aus, davon über zehn Prozent dual Studierende bei steigendem Anteil. Bereits im Vorfeld einer Kooperation zwischen Betrieb und Hochschule sind der Regelungsbedarf und die Möglichkeiten zur Gestaltung groß. Der Teamleiter Labor- und Pharmaberufe, der zugleich Betriebsrat ist, nutzte den Gestaltungsauftrag von §§ 96-98 BetrVG aus, um an der Einführung eines neuen dualen Studiengangs im Betrieb mitzuwirken und seine Entwicklung zu begleiten.

Zunächst muss mit der Ausbildungsleitung (bzw. in kleineren Betrieben wäre es die Personalleitung) darüber gesprochen werden, wie die Ausbildung gestaltet werden soll. Sind in den nächsten vier bis fünf Jahren neue Entwicklungen im Ausbildungsbereich geplant? Welche neuen Wege können dabei gegangen werden? So verschafft man sich einen Überblick und kann verantwortliche Bereiche für eine gemeinsame Zukunftsplanung für duale Studiengänge gewinnen.

Hat die Ausbildungs- bzw. Personalleitung bereits eigene Vorstellungen, muss sich der Betriebsrat darüber informieren, mit welcher Hochschule kooperiert werden soll und ob es schon einen Studiengang gibt oder ob er erst eingerichtet werden muss. Die Schlüssel zum Verständnis vom Aufbau eines dualen Studiengangs sind der Kooperationsvertrag und das Modulhandbuch des Studiengangs. Denn hier erschließen sich die geplanten Studienzeiten, die Rechte und Pflichten der Studierenden und des Betriebs, wie die Praxisphasen akkreditiert und bewertet werden, wie der betriebliche Ausbildungsplan zu gestalten ist, ob es Blockwochen gibt, ob Brückenseminare vor dem eigentlichen Studienbeginn vorgesehen sind und ob diese zum Studium gehören oder nicht.

Wenn etwa ein Brückenseminar, das Bestandteil des Studiums ist, bereits vor Studienbeginn stattfindet, muss der Vertrag entsprechend früh beginnen.

Themen, wie Samstagsvorlesungen, betreffen die JAV. Als Vertretung der Auszubildenden muss sie klar formulieren: Studienzeit ist Arbeitszeit!

Die Vertragssituation ist schon im Vorfeld Sache des Betriebsrates. Auch in ausbildungsintegrierenden Studiengängen werden dual Studierende nicht in allen Betrieben tariflich bezahlt. Wie sind der Ausbildungsvertrag und der Bachelorvertrag aufgebaut? Wie sollen Arbeitszeit, Entgelt, Freistellungsphasen und ggf. Studiengebühren im Ausbildungsvertrag geregelt werden?

Genauso wie bei den Auszubildenden muss der Betriebsrat möglichst früh die Bedingungen prüfen und sich gegebenenfalls Regelungen erläutern lassen. Gleiches gilt für die Auswahlverfahren. Auch hier muss das Verfahren zum Beginn des dualen Studiums begleitet und darauf geachtet werden, woran Auswahlkriterien festgemacht und wie sie angewandt werden.

Das neue duale Studium der Chemie bei Boehringer Ingelheim wurde in einem zweijährigen intensiven Diskussionsprozess zwischen der Hochschule und den betrieblichen Partnern ausgehandelt. Zunächst wird eine Chemielaborantenausbildung begonnen, nach einem halben Jahr kann dann ein Bachelorvertrag geschlossen werden. Die dual Studierenden erhalten zwei Verträge: Einen Ausbildungsvertrag und einen Studienvertrag, die voneinander unberührt bleiben. Sollte der Studienvertrag gekündigt werden, behalten die Auszubildenden ihren Ausbildungsvertrag. Diese Absicherung ist für dual Studierende wichtig.

Bei Boehringer war der Schlüssel zum Erfolg, möglichst frühzeitig dabei zu sein. Auf die Basis, die in der Kooperation bei der Gestaltung des dualen Studiengangs geschaffen worden ist, können Betriebsrat und JAV in ihrer Arbeit mit den dual Studierenden gut aufbauen.

Kontakt: Volker Freudenberger,
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG,
volker.freudenberger@boehringer-ingelheim.com



Teil 2 Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden



„Wenn sich in den Einführungstagen einer hinstellt, den die Studierenden noch nie gesehen haben, der sagt „komm, tritt in die Gewerkschaft ein“, funktioniert das nicht.“



Erfahrung eines langjährigen JAV-Vorsitzenden

1. Situation von dual Studierenden

Ein duales Studium ist zeitintensiv. Darüber hinaus müssen dual Studierende oft einen hohen Aufwand betreiben, um für ihr Studium günstige Rahmenbedingungen zu schaffen.

Arbeitsbelastung

Die Arbeitsbelastung (Workload) für dual Studierende ist durchgängig sehr hoch. Der mittlere Workload bei einem dreijährigen Bachelorstudium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) mit 210 ECTS-Punkten ist im folgenden Beispiel dargestellt.

Tabelle 4: Exemplarische Arbeitsleistung der Studierenden im dualen Studium

Beispiel: dreijähriger Bachelor mit 210 ECTS-Punkten	ECTS-Punkte	Stunden
Arbeitsleistung (Workload) je ECTS-Kreditpunkt	1	30
Erforderliche ECTS-Kreditpunkte im dreijährigen Bachelorstudium	210	6.300
Mittlerer jährlicher Workload bei 3-jährigem Studium in ECTS-Punkten	70	2.100
Mittlerer täglicher Workload je Kalenderjahr bei 5-Tage-Woche		8,05
Mittlerer täglicher Workload je Kalenderjahr bei 6-Tage-Woche		6,7

Gerechnet auf das Kalenderjahr haben dual Studierende bei einer 5-Tage-Woche eine tägliche Arbeitsbelastung von 8,05 Stunden, bei einer 6-Tage-Woche von 6,7 Stunden – vorausgesetzt, sie haben keine „schlechten Tage“, an denen es nicht so glatt läuft.

In der Praxis berichten dual Studierende, dass eine Arbeitsbelastung von über 60 Wochenstunden keine Seltenheit ist.

Das Beispiel eines Studiengangs im Rotationsmodell, d.h. mit dem Wechsel der Lernorte innerhalb der Woche, an einer privaten Hochschule verdeutlicht das:

Tabelle 5: Exemplarischer Stundenplan im Rotationsmodell

Zeiten	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
08:00-09:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
09:00-10:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
10:00-11:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
11:00-12:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
12:00-13:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
13:00-14:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
14:00-15:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
15:00-16:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
16:00-17:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
17:00-18:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
18:00-19:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
19:00-20:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				
20:00-21:00	Ausbildung im Betrieb	Präsenzzeit Hochschule	Selbststudium				

Legende	 Ausbildung im Betrieb	 Präsenzzeit Hochschule	 Wegzeiten
	 Selbststudium	 Sprachunterricht	

Die Arbeitsbelastung für das Selbststudium – d.h. der Zeiten, in denen die Inhalte der Lehrveranstaltungen eigenständig bearbeitet werden – beträgt 50 Prozent der Vorlesungszeit. In diesem Beispiel sind das im 5. Semester 25,35 Stunden pro Woche.

Im Blockmodell fällt je nach Phase der Betrieb bzw. die Hochschule weg, die Berufsschule bleibt im Stundenplan. Ihren gesetzlichen Anspruch auf Urlaub zur körperlichen und geistigen Erholung müssen dual Studierende in der Zeit der betrieblichen Ausbildung geltend machen. Die Praxisphasen im Betrieb fallen allerdings in die vorlesungsfreie Zeit. So benötigen dual Studierende die betrieblichen Urlaubstage zumeist für das Selbststudium oder die Vorbereitung von Semester- oder Abschlussarbeiten.

Das stark verschulte Bachelorstudium mit seinen Präsenzzeiten und Praxisphasen bedeutet für dual Studierende eine hohe zeitliche Belastung. Während ihres Studiums haben sie keinen echten Urlaub.

Organisatorischer Aufwand

Durch die beiden Lernorte Hochschule und Betrieb, oft kommt noch die Berufsschule als dritter Lernort hinzu, müssen dual Studierende räumlich sehr flexibel sein. Es ist keine Seltenheit, dass der Betrieb, in dem die Praxisphasen absolviert werden, räumlich stark getrennt von der Hochschule liegt. In diesen Fällen haben dual Studierende nicht nur einen Wohnort zu organisieren, sondern zwei. Zwischen diesen Wohnorten pendeln sie dann entsprechend der zeitlichen Gestaltung der theoretischen und praktischen Phasen des Studiums, in Intervallen von mehreren Wochen oder auch Monaten.

Neben ihrer zeitlichen Arbeitsbelastung müssen dual Studierende also oft einen hohen logistischen Aufwand betreiben, um ihr Studium zu organisieren. Das kostet nicht nur Kraft und starke Einschränkungen des Privatlebens, sondern auch Geld. Eine Herausforderung liegt für dual Studierende darin, ihr Studium unter Zeitmangel und hohen finanziellem Einsatz optimal auszurichten. Die Faktoren Erfolg, Zeit und Finanzen halten sie unter ständigem psychischen Druck.

Best-Practice: Hartnäckig bleiben!

Bei der Sartorius Corporate Administration GmbH gab es als erstem Unternehmen bereits 2001 einen Haus-Tarifvertrag für dual Studierende. Diesen Tarifvertrag setzte der Betriebsrat zusammen mit der IG Metall durch, als er erkannt hatte, dass dual Studierende genauso in das Unternehmen eingegliedert waren wie die Auszubildenden, aber keine geregelten bzw. schlechtere Konditionen hatten. Als sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen änderten und der Ablauf des dualen Studiums umgestaltet wurde, nahm der neue Vorstand das zum Anlass, die Geltung des Tarifvertrags zu bestreiten. Der Betriebsrat lehnte eine von der Unternehmensführung angebotene „freiwillige Rahmenvereinbarung“ ab und erkämpfte einen neuen Tarifvertrag.

2006 wurden die neuen dual Studierenden zu schlechteren Konditionen eingestellt. Seit 2003 hatte sich die wirtschaftliche Situation verschärft, es gab einen Sozialplan und auch Übernahmeschwierigkeiten. Durch die Umgestaltung des Studienablaufs hatten die dual Studierenden weniger Anwesenheitszeit im Betrieb, zugleich wurden die Studiengebühren zum Teil erheblich angehoben und das Studium wurde von Diplom- auf die neuen Bachelorstudiengänge umgestellt. Letzteres gab den Ausschlag, die Geltung des Tarifvertrags zu bestreiten und ihn zum 31.12.2006 zu kündigen. Der Betriebsrat hatte zwar bereits im Sommer der neuen Eingruppierung widersprochen, konnte jedoch kein Zustimmungseretzungsverfahren erzwingen.

Der Betriebsrat hatte die Absicht, einen neuen Tarifvertrag abzuschließen. Das Unternehmen bot stattdessen eine „freiwillige Rahmenbetriebsvereinbarung“ an. Der Betriebsrat verweigerte wegen der geringeren Rechtssicherheit einer Betriebsvereinbarung die Zustimmung.

Er stand unter Druck, schließlich hatte er eine Absichtserklärung für einen neuen Tarifvertrag abgegeben, den die dual Studierenden nun auch einforderten. Einige waren mittlerweile in der IG Metall organisiert, auch aktiv in der JAV.

Über alle verfügbaren Kanäle, über Vertrauensleute, die Betriebsversammlung, die Betriebszeitung und den Betriebsbetreuer, der zugleich im Aufsichtsrat saß, wurde kontinuierlich Druck auf die Unternehmensführung ausgeübt, bis das Thema „dem Unternehmen aus den Ohren rauskam“.

Es war ein zäher Kampf. Denn der Betriebsrat hatte an allen Ecken mit Problemen zu kämpfen, es waren die Zeiten von Kurzarbeit und betriebsbedingten Kündigungen. Doch aufgrund der Hartnäckigkeit der JAV, der eben auch dual Studierende angehörten, wurde das Thema immer wieder hervorgehoben.

Im Frühjahr 2008 erklärte sich das Unternehmen schließlich bereit, tarifvertragliche Regelungen anzuwenden. Die dual Studierenden profitierten rückwirkend zum Ausbildungsbeginn 2007 von der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung. Aufgrund des Erfolgs traten mehrere dual Studierende in die IG Metall ein. Am 1. Oktober 2009 wurde der neue Tarifvertrag schließlich unterschrieben.

Ohne den Einsatz der dual Studierenden hätte sich der Betriebsrat möglicherweise aufgrund der vielen anderen Kampffelder und Baustellen mit der vom Unternehmen angebotenen „freiwilligen Rahmenbetriebsvereinbarung“ arrangiert. So war der Erfolg der Durchsetzung des Tarifvertrags auch ein Erfolg der damaligen dual Studierenden.

Heute ist der Betriebsrat froh darüber, dass er hartnäckig geblieben ist. Denn der Betriebsrat bei Sartorius sieht dual Studierende nicht als Exoten an, sondern als Menschen in der Ausbildung.

Für diese müssen Dinge geregelt werden, sie müssen in den Betrieb und in die Interessenvertretung eingebunden werden. Natürlich kann nicht losgelöst von den jungen Leuten alles für sie gemacht werden. Aber wenn sie bereit sind, sich zu engagieren, wird der Betriebsrat auch etwas für sie tun.

Kontakt: Annette Becker,
Betriebsratsvorsitzende, Sartorius Corporate Administration GmbH,
Annette.Becker@sartorius.com

Best-Practice: Beteiligung einfordern!

Im Jahr 2002 gab es bei der Howaldtswerke-Deutsche Werft GmbH in Kiel nur zwei dual Studierende. Seither nimmt ihre Zahl stetig zu. Anfangs waren der betrieblichen Interessenvertretung die Inhalte und Abläufe des dualen Studiums weitgehend unbekannt. So war bei den jährlichen Einstellungen auch versäumt worden, die dual Studierenden gleichermaßen wie die Auszubildenden in die Arbeit der Interessenvertretung einzubeziehen, obwohl sie alle vertraglichen Bestandteile von Auszubildenden auch hatten.

Im Laufe der Jahre entwickelte sich der „Zusatztarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeit für Auszubildende“ für die dual Studierenden zunehmend zum bürokratischen Ärgernis, da er an den betrieblichen Abläufen vorbei ging. Für jeden längeren Einsatz musste die zusätzliche Arbeitszeit extra beantragt werden, die dual Studierenden konnten sich durch die recht starre Arbeitszeit schlecht in betriebliche Projekte einbringen. Sie forderten eine Änderung und lernten dabei, dass Interessenvertretung ohne Mitwirkung der Betroffenen nicht funktioniert.

Der IG Metall-Betriebsrat wollte, dass die dual Studierenden Vorschläge für eine neue Arbeitszeitregelung machen. Doch es offenbarte sich ein kultureller Unterschied:

Der Betriebsrat wartete auf die Forderungen der dual Studierenden, damit es überhaupt etwas zu verhandeln gäbe, diese fassten das als Gleichgültigkeit auf. Erst nach weiteren Appellen des Betriebsrates und mit Unterstützung eines neuen Ausbilders wurden Veränderungsvorschläge gesammelt. Unter Mitwirkung der betrieblichen Tarifkommission wurde daraus ein Entwurf formuliert. Um Druck aufzubauen, traf der Betriebsrat eine befristete Regelungsvereinbarung zur Anpassung an die Arbeitszeiten der Belegschaft. Käme innerhalb dieser Frist kein Tarifvertrag zustande, griffe wieder die Arbeitszeitregelung der Auszubildenden.

Die Zusammenarbeit änderte sich mit dem neuen Einstellungsjahr. Der Betriebsrat bezog die Neuen vom ersten Tag in die Diskussion über die Inhalte eines Tarifvertrages ein. Es ging nicht mehr nur um die Arbeitszeit. Ziel war, alle Regelungen wie Entgelt, Urlaub und altersvorsorgewirksame Leistungen festzuschreiben und zusätzliche Aufwandszuschüsse auszuhandeln.

Unter den neuen dual Studierenden waren viele, die sich zuvor bereits im Betrieb in der Ausbildung befanden. Sie waren größtenteils schon in der IG Metall. Endlich kam die Forderung von den dual Studierenden selbst: Wir wollen einen guten Tarifvertrag! Sie engagierten sich und organisierten den Erstsemester-Jahrgang vollständig. Denn die Betriebsräte formulierten deutlich, dass ein Abschluss nur dann zustande käme, wenn sich der Großteil gewerkschaftlich organisiere.

Im Januar 2012 wurde ein dual Studierender als Vertrauensmann gewählt. Zum 1. Februar 2012 wurde schließlich der Tarifvertrag abgeschlossen. Zwar traten besonders in den höheren Semestern immer noch nicht alle in die Gewerkschaft ein. Doch zum Ärger der organisierten dual Studierenden reichten auch sie ihre Belege ein, um von den tariflichen Leistungen zu profitieren.

Der Tarifvertrag wäre sicher auch ohne den Einsatz der dual Studierenden zustande gekommen. Doch die handelnde Betriebsrätin hielt daran fest, dass die Ansprüche von der betroffenen Gruppe selbst kommen müssten. Sie forderte beharrlich die Eigeninitiative und die gewerkschaftliche Mobilisierung der Studierenden ein. Denn ohne Beteiligung wäre eine Chance vergeben worden: Der Betriebsrat wäre einfach nur als Dienstleister aufgetreten.

Wichtig für den Prozess war vor allem die Einbindung der dual Studierenden in die betriebliche Struktur. Sie nehmen gemeinsam mit den Auszubildenden an der Kennenlernfahrt und an den Jugendversammlungen teil, sie haben einen Vertrauensmann gewählt, der sich besonders als Schnittstelle zur Interessenvertretung versteht und sie organisieren ihre Netzwerktreffen, bei denen sie sich über ihr Studium austauschen. Zu diesen Treffen werden mittlerweile auch die betrieblichen Betreuerinnen und Betreuer sowie die Betriebsräte eingeladen.

Kontakt: Stefanie Gayko,
Betriebsrätin, Howaldtswerke-Deutsche Werft GmbH
stefanie.gayko@thyssenkrupp.com

2. Interessen von dual Studierenden

Der Ausbildungsbetrieb ist für dual Studierende genau wie für Auszubildende zunächst eine neue Welt, ein unbekannter Kosmos, in dem sie sich neu orientieren und zu Recht finden müssen. Ebenso wie Auszubildende haben sie einen hohen Bedarf an Informationen. Ihre Interessen unterscheiden sich aber aufgrund des speziellen Typs ihrer Ausbildung zum Teil von denen der Auszubildenden.

Um zu erfahren, wo dual Studierende Unterstützung brauchen, welche Interessen sie haben, sollten sie am besten selbst gefragt werden. Nichtsdestotrotz gibt es „Dauerbrenner“. Immer wiederkehrende Themen von dual Studierenden sind zum Beispiel:

- die Regelung des Gehalts und Unterstützung durch Wohngeld und Umzugsgeld, da finanzielle Schwierigkeiten die von ihnen erwartete Flexibilität hemmen,
- die Regelung der Übernahme nach Abschluss ihres Studiums,
- die Übernahme der anfallenden Gebühren durch den Betrieb,
- die Unterstützung durch den Betrieb bei berufsbegleitenden Masterprogrammen zur akademischen Weiterqualifizierung,
- verschiedene Weiterbildungsangebote, Seminare oder Exkursionen (z. B. Sprachen, Rechte im Betrieb, „über den Tellerrand schauen“), die die betrieblichen Angebote ergänzen und
- welche Einstiegsfunktionen nach Abschluss des dualen Studiums konkret zur Verfügung stehen.

Es geht also darum, das duale Studium politisch zu gestalten – d.h. Anwalt zu sein –, die dual Studierenden während ihres Studiums zu unterstützen, sich für ihre Perspektiven beim Berufseinstieg einzusetzen und sie in ihren speziellen Interessen zu stärken. Doch diese Interessen gilt es, zunächst einmal in Erfahrung zu bringen.

Best-Practice: Fragen, handeln und Zusammenhänge erklären!

Bei der Salzgitter Flachstahl GmbH bekommen die Beschäftigten zusätzliche freie Tage (Y-Tage), weil sie je nach Bereich mehr als 35 Stunden arbeiten. Den dual Studierenden wurden ihre sechs freien Tage gestrichen, weil sie diese für die praktischen Phasen im Betrieb nutzen könnten. Das rief den Betriebsrat auf den Plan: Er organisierte eine Versammlung und ließ die dual Studierenden die Regelung zunächst diskutieren. Bei der Abstimmung, die ohne Beisein des Betriebsrats stattfand, stellte sich heraus, dass die Mehrheit von ihnen die freien Tage benötigt, um für Prüfungen zu lernen.

Der Betriebsrat setzte nicht nur die freien Tage für die dual Studierenden wieder durch, sondern informierte sie auch darüber, wie er die Gleichstellung mit den übrigen Beschäftigten erreicht hatte. In der Folge traten zwölf von 14 dual Studierenden in die IG Metall ein.

Kontakt: Andreas Köppe,
Referent des Betriebsrats, Salzgitter Flachstahl GmbH
koeppa.a@salzgitter-ag.de



3. Populäre Irrtümer zum dualen Studium

Gegenüber dual Studierenden herrscht mancherorts Befangenheit. Oft steht dabei der Gedanke im Vordergrund, dass das duale Studium ein Modell der Unternehmen ist. Die Betriebe ziehen ihre „Eigengewächse“ im akademischen Bereich auf, aber auch dual Studierende sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die die betriebliche Mitbestimmung zuständig ist.

Deshalb heißt es Mut zeigen und dazwischenfunken! Denn der betriebliche Alltag belegt an vielen lebendigen Beispielen: Dual Studierende sind ganz normale junge Menschen in der Ausbildung, die genauso kooperativ und solidarisch sein können, wie alle anderen Beschäftigten – wenn sie einbezogen werden. Um einen Zugang zu dieser Gruppe zu finden, ist es wichtig, Vorbehalte über Bord zu werfen und dual Studierenden offen und vorurteilsfrei zu begegnen.

„Dual Studierende fühlen sich als etwas Besonderes“

Dual Studierende werden im Bewerbungsverfahren aus einer Unmenge von Bewerberinnen und Bewerbern ausgewählt. Häufig kommen auf einen betrieblichen Studienplatz über 50 Bewerbungen, in großen Betrieben in Einzelfällen sogar über 1.000. Wenn die dual Studierenden dann in der Begrüßungsrunde geduzt werden und ihr Studium als „Ausbildung“ bezeichnet wird, reagieren sie möglicherweise zugeknöpft. Das hat aber nicht damit zu tun, dass sie sich für etwas „Besseres“ halten oder besonders hohe Befindlichkeiten haben. Sie sehen sich selbst anders. Sie fühlen sich einfach als junge Erwachsene und als Studierende – und entsprechend nicht im ersten Ausbildungsjahr, sondern im ersten Semester.

Dass sie zielstrebig sind und oft schon einen konkreten Berufswunsch haben (bei Studienanfängerinnen und -anfängern eines rein wissenschaftlichen Studiums steht am Beginn häufig noch kein genauer Plan), lässt sie als selbstbewusst erscheinen. Vor dem Hintergrund sehr guter Abschlussnoten und sozialer Kompetenzen, wie Selbstständigkeit, Engagement, Flexibilität und Lernbereitschaft, mag das arrogant wirken.

Wenn aber JAV und Betriebsrat freundlich auf sie zugehen, zeigt sich, dass dual Studierende für Gewerkschaftsarbeit genauso aufgeschlossen und engagiert sein können, wie gewerbliche Auszubildende. Es hängt immer von den Menschen und ihren persönlichen Hintergründen ab.

„Dual Studierende sind die Führungskräfte von morgen“

Manche Hochschulen setzen dual Studierenden „einen Floh ins Ohr“: Alle, die studieren, die sind für „etwas Höheres“ bestimmt. Doch im betrieblichen Alltag hat dieses Denken keinen Bestand. Die dual Studierenden werden zwangsläufig auf den Boden der Tatsachen zurückgeholt. Schon rein zahlenmäßig können nicht alle Führungskräfte werden. Auch große Unternehmen benötigen keine zwanzig Führungskräfte aus jedem Abschlussjahrgang. Zudem wird die Luft nach oben dünner. Es kommen noch die Menschen von der Uni, den Hochschulen, anderen Unternehmen und die aus dem Betrieb hinzu, die sich über Techniker- oder Meisterausbildungen weiterqualifiziert und im Betrieb bewährt haben. Am Ende sind die Absolventinnen und Absolventen des dualen Studiums ganz normale Beschäftigte im Angestelltenbereich, nur mit dem anderen Ausbildungsweg.

Es ist nicht hilfreich, die dual Studierenden für ihr Unwissen anzuprangern. Hier wäre es Aufgabe der Personalabteilung, ihnen zu illustrieren, dass diese Vorstellung unrealistisch ist, bevor sie sich als Anspruchsdenken in den Köpfen festsetzt und später zu herben Enttäuschungen führt. Wenn die dual Studierenden die betrieblichen Entwicklungswege erklärt bekommen, verstehen sie, dass das duale Studium sie zwar wahrscheinlich dazu befähigt, irgendwann einen verantwortlichen Job auszuüben, dass sie sich bis dahin nach dem Studium aber erst einmal zehn bis 15 Jahre im Angestelltenbereich bewähren müssen.

Bei den Einstiegsfunktionen gibt es bestenfalls die Möglichkeit, einen Bereich zu betreuen, wo das Umfeld inhaltlich stimmt, etwa als Fachexpertin oder Projektleiter – ohne Führungsverantwortung.

„Das duale Studium verschlechtert die Aufstiegschancen im gewerblichen Bereich“

Es gibt immer wieder die Beobachtung, dass die Zahl dual Studierender proportional zum Rückgang von Ausbildungsplätzen ansteigt. Auch wenn es hier Fragezeichen und zukünftig sicher einen Regelungsbedarf gibt, sprechen doch zwei Argumente gegen eine systematische Verdrängung:

Es lohnt sich nicht, viel Geld in die Ausbildung von dual Studierenden zu stecken, um sie dann hinterher als Techniker, Meister oder Fachkräfte einzusetzen, weil es auf der Ingenieurebene keine passenden Stellen gibt. Außerdem würden die Absolventinnen und Absolventen das Weite suchen, wenn sie mehrere Entgeltgruppen niedriger als erwartet eingestuft werden.

Auch von der Personalentwicklung her ist es fahrlässig, zu übergehen, welche Kompetenzen im Job tatsächlich benötigt und abgefragt werden. Junge Menschen mit akademischem Hintergrund sind am gewerblichen Bereich vorbei qualifiziert, die tatsächlich erworbenen Fähigkeiten könnten dort vom Betrieb nicht genutzt werden. Werden sie auf einen technischen Lehrgang oder zu Weiterbildungsmaßnahmen geschickt, die viel Geld kosten, „haben sie einen Lehrgang, sind ganz schlau, und dann hauen sie ab.“ Sie können sich mit der praktischen Arbeit im technischen Bereich nicht identifizieren.

Es gibt kaum Fälle von dual Studierenden im gewerblichen Bereich, die sagen „oh, das finde ich jetzt total toll, hier möchte ich bleiben!“ Wenn dagegen Facharbeiterinnen und Facharbeiter Aufbauqualifizierungen erhalten, wird ihr Potenzial genutzt und erhöht.

Wo es Verschiebungen bei den Einstellungszahlen gibt, sind es eher andere Faktoren, z. B. eine strategische Neuausrichtung mit der Auslagerung von Produktionsbereichen, die zu sinkenden Zahlen bei den Auszubildenden führen. Allerdings im kaufmännischen Bereich gibt es tatsächlich Tendenzen, dass die Berufsausbildung schrittweise durch das Studium ersetzt wird. Doch es ist abwegig, die dual Studierenden für eine Verdrängung verantwortlich zu machen.



4. Ansprache von dual Studierenden

In der Kommunikation geht es immer erst um Beziehungen: Jeder noch so richtige Inhalt einer Aussage wird unwichtig, wenn ein Gesprächspartner spürt, dass sein Gegenüber ihn nicht respektiert. Eine gute Beziehung basiert auf gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung. So steht auch bei der Ansprache von dual Studierenden ein angemessenes Verhalten über allen Inhalten.

Ausgangssituation

Wenn sich die betriebliche Interessenvertretung – ob als JAV, Betriebsrat oder Vertrauensleute – und dual Studierende erstmals begegnen, kennen sie einander noch nicht. Den dual Studierenden ist die Betriebskultur fremd und die betriebliche Mitbestimmung vielleicht ein völlig neues soziales Umfeld. Deshalb können sie zu diesem Zeitpunkt die Gewerkschaft kaum als ihre Interessenvertretung wahrnehmen. Betriebsrat und JAV haben ihr Selbstverständnis betrieblicher Interessenvertretung und ihre Erfahrung mit dem System der dualen Ausbildung nach BBiG. Aber ihnen fehlt, sofern sie noch nie damit zu tun hatten, zunächst die tiefere Kenntnis vom Aufbau und Ablauf des dualen Studiums und den allgemeinen und betriebsspezifischen aktuellen Themen und Problemstellungen.

Hinzu kommt, dass beide Seiten – Interessenvertretung wie dual Studierende – ihre persönlichen Einschätzungen zur anderen Gruppe mitbringen.

Der Schlüssel ist, sich zunächst einmal über das duale Studium „schlau“ zu machen, einander kennenzulernen und Vertrauen zu fassen. Aufseiten der betrieblichen Interessenvertretung sollte im Vorfeld geklärt werden, wer die dual Studierenden „abholt“: der Betriebsrat, die JAV gemeinsam mit dem Betriebsrat oder Vertrauensleute.

„Aus Betriebsratssicht ... – doch eine andere Klientel!“

Schon beim Kennenlernen gilt es, erste kulturelle Klippen zu überwinden. Dual Studierende sind aufgrund ihres höheren Schulabschlusses in der Regel älter als Auszubildende. Aus der Fachoberschule oder der Oberstufe des Gymnasiums sind sie gewohnt, als junge Erwachsene angesprochen und behandelt zu werden. Kulturelle Aspekte in der Gewerkschaft, wie etwa das kollegiale „du“ treffen dual Studierende überraschend, wenn sie nicht darauf vorbereitet sind.

Es widerspricht im Allgemeinen auch der Mentalität von Studierenden, in großen Runden ihre persönlichen Probleme zu schildern. Sie sind eher gewohnt, ihre Probleme selbst zu lösen. Daher neigen sie dazu, wie im Studium so auch im Betrieb, alles für sich alleine zu regeln. Vielleicht empfinden sie es als ein Eingeständnis von Schwäche, den Betriebsrat in Anspruch zu nehmen. Das persönliche Selbstverständnis im Umgang mit betrieblichen Konflikten kann sich erst in der Zusammenarbeit mit der betrieblichen Interessenvertretung nach und nach verändern.

Zeitmangel

Eine weitere Herausforderung ist der enge Zeitplan von dual Studierenden. Sie haben für die Vorlesungen an der Hochschule Anwesenheitspflicht und ein hohes Lernpensum.

Sie sind für die Präsenzphasen räumlich vom Ablauf im Betrieb getrennt und können sich für gemeinsame Veranstaltungen nicht einfach freistellen lassen. Es bedeutet nicht automatisch Desinteresse, wenn dual Studierende im Laufe ihrer Ausbildung regelmäßig den zeitlichen Aufwand für den Besuch von klassischen Jugend- und Auszubildendenversammlungen scheuen. Dahinter stehen Zeitmangel und Pragmatismus – dual Studierende beschaffen sich ihre Informationen eher individuell. So müssen Gelegenheiten und Inhalte, um im Gespräch zu bleiben, genau geplant werden.

Zugang zu dual Studierenden

Für die Ansprache von dual Studierenden gibt es keine Patentlösungen. Was in einem Betrieb funktioniert, klappt anderswo vielleicht nicht. Die betriebliche Interessenvertretung ist gefordert, Maßnahmen und Instrumente zu finden, die der jeweiligen Personal-, Ausbildungs- und Studiensituation, aber auch den eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten entsprechen.

Um sich gegenseitig kennenzulernen, kann eine organisierte Begrüßungsrunde ebenso passend sein, wie ein gemeinsamer Kneipenbesuch oder Grillabend in der Freizeit. Entscheidend ist, dass die Umstände dazu ermutigen, offen und kritisch zu sprechen. Denn wie die Auszubildenden sind auch dual Studierende an einem Dialog über ihre persönliche Ausbildungssituation interessiert. Allerdings stellen Veranstaltungen, die vor allem über aktuelle Themen informieren, für sie gerade als Einstieg möglicherweise keinen Mehrwert dar. Doch wenn sie das Thema persönlich betrifft, kann auch ein Austausch unter Begleitung von Fachleuten schon zum Beginn der Ausbildung für sie attraktiv sein.

Zielsetzung der Einbindung

Das Ziel eines Dialogs mit den dual Studierenden ist, gemeinsam verbesserungswürdige Umstände zu erkennen und sie beteiligungsorientiert zu bearbeiten. Den dual Studierenden muss auf dem Weg dorthin veranschaulicht werden, dass es um sie geht:

- dass der Rahmen und die Qualität ihrer Ausbildung ihre berufliche Entwicklung beeinflussen und
- dass die betriebliche Interessenvertretung eine an ihrer betrieblichen Ausbildung und an ihrem Fortkommen interessierte Partnerin ist.

Mit diesem Bewusstsein sind sie selbst und gemeinsam mit der betrieblichen Interessenvertretung in der Lage, Vorschläge zur besseren Gestaltung ihrer Ausbildung zu finden.

Die betriebliche Mitbestimmung gewinnt, indem sie anhand konkreter Problemstellungen juristische Hintergründe und Handlungsmöglichkeiten recherchiert, das Vertrauen der dual Studierenden und wird als kompetente Partnerin angenommen.

Entwicklung der Zusammenarbeit

Wenn den dual Studierenden ein Grundgefühl dafür vermittelt wird, dass Umstände verbesserungswürdig sind, können sie auch ein Problembewusstsein entwickeln. Dieses ist die Grundlage von Engagement und Zusammenarbeit. Eine schlüssige Abfolge ist,

- Vertrauen zu schaffen,
- zu sensibilisieren,
- zu informieren und
- zu mobilisieren.

Für einen nachhaltigen Kontakt und für den Aufbau einer künftigen Zusammenarbeit wird die Arbeit ungemein erleichtert, wenn es gelingt, dual Studierende für die Arbeit in der JAV zu gewinnen. Dabei gilt:

Je eher der erste Kontakt zu den dual Studierenden hergestellt werden kann, desto besser.

Best-Practice: So früh wie möglich den persönlichen Kontakt suchen!

Wenn sich gleich in den Einführungstagen einer hinstellt, den die dual Studierenden noch nie gesehen haben, der sagt „komm, tritt in die Gewerkschaft ein!“, funktioniert das nicht. So ist die Erfahrung der JAV bei der Schott AG in Mainz. Daher baut sie erst persönliche Beziehungen auf, bevor sie offensiv in die Neuanfängerwerbung geht.

Die JAV erkannte, dass sie eine berufsgruppenspezifische Betreuung und Ansprechpersonen für die dual Studierenden brauchte, als der Bereich duales Studium schrittweise auf zehn dual Studierende pro Jahr ausgebaut wurde. So ließen sich deren Problemlagen besser erfassen. Denn bei aller gewachsenen Gleichbehandlung – alle technischen Auszubildenden durchlaufen gemeinsame Grundkurse und lernen zusammen – ist der Umgang mit dual Studierenden für die JAV ein anderer als mit den Auszubildenden. Wegen der höheren Schulbildung unterscheiden sich die Themen, die Gesprächskultur und entsprechend auch die Betreuung.

Die JAV stellt sich den dual Studierenden vor, wenn sie im August ihr Vorpraktikum machen. Direkt nach der Schule, bevor ihnen der Betrieb vertraut ist, lernen die Neuen die Personen kennen, können Gesichter zuordnen und erfahren, dass die JAV für sie und ihre Probleme zuständig ist. In den Einführungstagen kennen sie die JAV bereits, erkennen sie als Ansprechpartnerin an und geben sogar schon erste Rückmeldungen, etwa zu Problemen im Vorpraktikum. Später, wenn die Studierenden dann in die Abteilungen kommen, wäre das nicht mehr so leicht. Dort nehmen die Studierenden ein Bild auf, das schwer zu verändern ist. Bei der Vertrauensbildung und als Gesprächsplattform bewährt sich auch der Stammtisch für dual Studierende, den die JAV eingerichtet hat. In dieser Runde lernen sich alle viel besser kennen, es wird viel direkter und offener über Probleme gesprochen.

Der Austausch ist sehr viel intensiver als in offiziellen Sitzungen. So erfuhr die JAV auch von den hohen finanziellen Belastungen der dual Studierenden, die unter anderem dadurch entstanden, dass sie für die Praxisphasen an der Hochschule in Mannheim quartalsweise Wohnungen vor Ort nehmen mussten. Die JAV schlug vor, das Thema in die Haustarifverhandlungen einzubringen. Die Wettbewerbssituation um den akademischen Nachwuchs in der Region erleichterte dem Betriebsrat die Verhandlungen. Er argumentierte damit, dass das Unternehmen durch eine lukrative Ausstattung des dualen Studiums entsprechende Anreize setzen müsse, wenn es für die teure Ausbildung die besten Bewerberinnen und Bewerber gewinnen wolle. Für die dual Studierenden wurde eine Betriebsvereinbarung zur Kostenübernahme durchgesetzt. Sie zeigte Wirkung: Der gesamte Jahrgang trat in die IG BCE ein.

Errungenschaften aus der Vergangenheit haben eine kurze Halbwertszeit. Jedes Jahr ist es wieder Überzeugungsarbeit, die neuen Jahrgänge dual Studierender für die Gewerkschaft zu gewinnen, es müssen positive Beispiele für Kompetenz und Betreuung geliefert werden. Im Idealfall gibt es offene Themen, wie seinerzeit die Sozialversicherungspflicht: Erst bestand sie, dann nicht, dann wieder doch – so kamen alle mit ihren Anträgen zur JAV.

Die Arbeit mit dual Studierenden ist bei Schott erfolgreich, weil sie früh ansetzt, die Betreuungsintensität hoch ist und ein Stammtisch für persönlichen Austausch sorgt. Alles steht und fällt mit den handelnden Personen und ihren persönlichen Hintergründen. Wenn sich die Erfolge zeigen, steigt auch die Akzeptanz bei den anderen dual Studierenden.

Kontakt: Sascha Kopp, JAV-Vorsitzender, Schott AG Mainz
sascha.kopp@schott.com



Best-Practice: Dual Studierende einbinden!

Bei der SCA Hygiene Products GmbH in Mannheim kritisierte der Betriebsrat vor Jahren lange den mangelnden ausbildungsgerechten Einsatz der dual Studierenden durch die aufnehmenden Abteilungen. Dann bot er an, alle Auszubildenden einschließlich der dual Studierenden zwei Wochen ihrer Ausbildung im Betriebsratsbüro absolvieren zu lassen. Nach einer Lernphase für den Betriebsrat gelang es, sie aktiv in die betriebliche Interessenvertretung einzubinden.

Anfangs wurde der Betriebsrat von seinem eigenen Angebot überrollt. Es fehlte an einem verbindlichen Rahmen, wie festen Ansprechpersonen und eigenen Arbeitsplätzen, es haperte an einer ordentlichen Vorbereitung und einem Abgleich mit dem Ausbildungsrahmenplan. Entsprechend fiel die Kritik der Auszubildenden und dual Studierenden aus: Sie empfanden die Arbeit im Betriebsratsbüro als nicht wirklich interessant. Sie wollten nicht nur Büroarbeiten machen, sondern sich auch an der operativen Betriebsratsarbeit beteiligen. Der Betriebsrat war gefordert: Ist es überhaupt richtig, beim Betriebsrat auszubilden? Sowohl organisatorisch als auch inhaltlich musste die Arbeit für die neue Gruppe beim Betriebsrat definiert werden. Ein Willkommensgespräch wurde eingeführt, wo die Strukturen und Aufgaben des Betriebsrats und der Zusammenhang mit der IG BCE erläutert wird. Gemeinsam mit den Auszubildenden wurden Möglichkeiten zur Mitwirkung, etwa an Sitzungen der JAV, der Fachausschüsse und der Vertrauensleute erarbeitet. Auch an Projekten sind Auszubildende und dual Studierende beteiligt: Sie erstellen Präsentationen für die Betriebs- und für die Jugendversammlung, sie wirken an Positionspapieren zu beschäftigungspolitischen Themen und – auch in eigener Sache – zu den Tarifforderungen für Studierende der DHBW mit.

Inzwischen haben die Auszubildenden und dual Studierenden schon vor dem eigentlichen Ausbildungsbeginn ihren ersten Sozialkontakt mit dem Betrieb. Denn Betriebsrat und JAV laden alle per Post zu einer Spaghetti-Party des Bezirksjugendausschusses ein. Wenn die dual Studierenden dann am Beginn der Ausbildung zum Willkommensgespräch in das Büro des Betriebsrats kommen, können viele bereits für die Gewerkschaft gewonnen werden. Bei den Anderen leisten die Vertrauensleute, JAV und Betriebsrat in der Folge erfolgreich Überzeugungsarbeit.

Der Kontakt zu den dual Studierenden hat sich deutlich verbessert: Sie sind in der JAV vertreten, gemeinsame Aktivitäten, wie ein Stammtisch, und Erfolge, wie eine Betriebsvereinbarung, tragen dazu bei, diese Gruppe vollständig als Mitglieder zu gewinnen.

Der Schlüssel zum Erfolg war bei SCA, eine dual Studierende für die JAV zu gewinnen. Zu Beginn ihres zweiwöchigen Einsatzes im Betriebsratsbüro war sie nicht organisiert, ist danach aber in die IG BCE eingetreten. Sie richtete den Stammtisch ein, organisierte Projekte, machte die Interessen von dual Studierenden zum Thema in der JAV und übernahm den JAV-Vorsitz.

Kontakt: Frank Gottselig,
Betriebsratsvorsitzender, SCA Hygiene Products GmbH Mannheim
Frank.Gottselig@sca.com

Best-Practice: Durch Kompetenz Vertrauen herstellen!

Bei Daimler in Gaggenau gibt es keine schriftliche Regelung für dual Studierende. Tariferhöhungen werden unregelmäßig und nicht in voller Höhe an die dual Studierenden weitergegeben. Auch für die Studiengebühren mussten die dual Studierenden selbst aufkommen.

Der Betriebsrat beteiligt sich schon immer aktiv beim Auswahlverfahren, doch die JAV hat die dual Studierenden jahrelang nicht betreut. Daher machte sie das duale Studium 2010 zum Projekt.

Die JAV versuchte, einen Zugang zu den dual Studierenden zu finden, indem sie regelmäßige Treffen anregte. Einerseits bot sie sich durch Informationen und Beratung als kompetente Partnerin an, andererseits versuchte sie, durch Zuhören und Nachfragen die Wünsche der dual Studierenden kennenzulernen. Aus diesen Treffen entstand ein regelmäßiger Kontakt über die privaten E-Mail-Adressen der dual Studierenden, die in den Theoriephasen ja nicht vor Ort sind. Für die neuen Jahrgänge wurden erfolgreich eigene Begrüßungsrunden eingeführt. Auch die dual Studierenden von 2009 wurden angesprochen. Zwar traten diese nicht in die IG Metall ein, gaben der JAV aber das Thema Gleitzeitrahmen mit.

Um den Kontakt zu verstärken, ging die JAV in die Hochschule. Auf diese Weise konnte der E-Mail-Verteiler mit den privaten Adressen aller dual Studierenden vervollständigt werden. Die JAV nutzte das, um sie regelmäßig über Sachthemen und Verabredungen zu informieren. Bei ihren Besuchen an der Hochschule punktete die JAV mit dem Thema Sozialversicherungspflicht, das zu der Zeit noch uneinheitlich geregelt war, und erarbeitete sich einen Vertrauensvorschuss. Mit diesem Vorlauf konnten in vielen Einzelgesprächen Mitglieder für die IG Metall gewonnen werden. Ausschlaggebend für den Beitritt war bei den inzwischen organisierten dual Studierenden die Freizeitunfallversicherung.

Kontakt: Mario Boh,
JAV-Vorsitzender, Daimler AG Mercedes-Benz Werk Gaggenau
mario.boh@daimler.com



5. Themen für die Werbung zum Ausbildungsbeginn

Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretung ist es, die dual Studierenden in einem neuen Lebensabschnitt bei der Verwirklichung ihrer Wünsche im Rahmen der Möglichkeiten zu unterstützen und mögliche Befürchtungen durch Information oder gegebenenfalls durch Intervention aufzulösen.

Doch wenn den dual Studierenden ihre Wünsche im unbekanntem Kosmos Betrieb noch gar nicht so klar sind, fällt eine Meinungsbildung in den unterschiedlichen Interessengemeinden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten schwer. Positionen können sie am besten zu konkreten Themen, bei denen sie selbst beteiligt oder betroffen sind, entwickeln.

Dual Studierende haben jedoch zum Beginn ihres Studiums oft noch gar keine Themen, von denen sie sich „betroffen“ fühlen. Sie können studieren, bekommen dafür im Gegensatz zur großen Masse der Studentinnen und Studenten sogar eine Vergütung, unter Umständen darüber hinaus noch andere Leistungen, die in Tarifverhandlungen für sie erstritten wurden. Einige Arbeitgeber gewähren sogar freiwillig Leistungen, um die Attraktivität des Betriebs für dual Studierende anzuheben.

Alles ist zu diesem Zeitpunkt neu, vieles erscheint möglicherweise noch ideal. Da macht es wenig Sinn, künstlich Themen auf die Tagesordnung zu setzen, die beide Seiten mangels Problembewusstseins ohne Leidenschaft angehen würden. Kontraproduktiv wäre, das Programm des dualen Studiums gar schlechtzureden. Das könnte niemand nachvollziehen, es käme bei den dual Studierenden schlecht an. Sie sind schließlich erst einmal froh über ihr Studium!

Doch es gibt durchaus Themen, anhand derer sich auch dieser Gruppe der Sinn und die Tragweite betrieblicher Mitbestimmung nahebringen lassen. Die Herausforderung besteht darin, einerseits Aufklärungsarbeit zu leisten und andererseits zuzuhören. Das erfordert professionelles Auftreten und wird erleichtert, wenn die Referentinnen und Referenten nicht nur über eine hohe Fachkompetenz verfügen, sondern auch einen Eindruck als Identifikations- und Bezugspersonen hinterlassen können.

Betriebliche Mitbestimmung ist gelebte Demokratie!

Dual Studierende schätzen sich selbst am Anfang ihrer Ausbildung möglicherweise so ein, dass sie ihre Probleme individuell lösen können. Denn sie kennen die Unternehmenskultur noch nicht, sie wissen nicht, durch welche internen Prozesse Entscheidungen im Betrieb entstehen.

Hier gilt es für JAV und Betriebsrat zu vermitteln, dass sie die kompetenten Ansprechpartner sind, um Interessen im Kollektiv durchzusetzen. Die klassischen Standardinformationen (*Was machen JAV und Betriebsrat? Wer sind die Vertreterinnen und Vertreter im Betrieb und wofür sind sie da? Was hat das mit der Gewerkschaft zu tun? Wie sind die Strukturen im Betrieb und wo in dem ganzen System stehen JAV und Betriebsrat? Welche Gremien gibt es und wie setzen sie sich zusammen? Welche Erfolge wurden errungen? Welche Probleme stehen an? ...*) liefern lebendige Beispiele für Partizipation an der Demokratie im Betrieb.

Gewerkschaft ist kein Karrierekiller!

Dual Studierende bringen anfangs möglicherweise ein Bild mit, dass betriebliche Mitbestimmung und Arbeitgeber generell auf Konfrontation gehen und gegeneinander arbeiten.

So ließe sich die Vorstellung erklären, dass ein Engagement für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem eigenen Fortkommen im Betrieb schaden könnte. Doch in der Realität arbeiten Betriebsrat und Arbeitgeber auch zusammen, da die eine Seite bei der Lösung von Problemen auf die Unterstützung der anderen Seite angewiesen ist. Dass der Betriebsrat dabei hartnäckig und kritisch ist, liegt in der Natur der Sache, schließlich ist das seine Aufgabe. Doch die Partner pflegen in der Regel ein konstruktives Miteinander und versuchen jenseits aller gegensätzlichen Interessen pragmatisch, gemeinsam Lösungen für ihre inhaltlichen Differenzen zu finden. Dabei stimmen sich die Parteien sogar zu dem einen oder anderen Thema lieber zu häufig und zu viel ab, als denn einmal zu wenig. Denn über ihre persönlichen Beziehungen zueinander pflegen sie ein partnerschaftliches Verhältnis und nehmen sich als Sparrings-Partner an. So zieht manche Personalleitung in kniffligen Fragen, bei denen sie einen Rat braucht, den kompetenten Betriebsrat sogar ihrer ersten Führungsebene vor.

Wenn die dual Studierenden das Miteinander der Partner, ihre Zusammenarbeit und den Einfluss, den der Betriebsrat über seine eigenen Gremien und die Mitwirkung in paritätischen Arbeitskreisen ausüben kann, realisieren, merken sie, dass die Arbeit in der JAV und im Betriebsrat keine Karrieren verhindert, sondern sogar fördern kann. Doch es ist nicht auszuschließen, dass sich ein negatives Bild bereits verfestigt hat. Deshalb ist es wichtig, die Befürchtungen ernst zu nehmen und positive Beispiele darzustellen.

Besonders anschaulich lässt sich das Vorurteil auflösen, wenn Gewerkschaftsmitglieder in betrieblicher Leitungs- und Führungsverantwortung in der gemeinsamen Runde die Motive für ihr betriebliches und gesellschaftliches Engagement darstellen.

Mitwirkung eröffnet persönliche Chancen!

Dual Studierende sollten konkret darauf angesprochen werden, dass sie sich einbringen müssen, damit die Interessenvertretung wirksam funktionieren kann. Das gilt nicht nur für die kollektiven, sondern auch für ihre eigenen Interessen. Denn einerseits schützt auch ein akademischer Abschluss nicht vor Ausbeutung, Diskriminierung und sozialem Abstieg. Andererseits können auch im Beruf nur Menschen Einfluss nehmen und die Interessen anderer vertreten, die beizeiten gelernt haben, für ihre eigenen Anliegen einzustehen. Das Engagement in der betrieblichen Mitbestimmung ist das geeignete Forum, diese Fähigkeit einzuüben.

So sollte klar werden, dass es auch für dual Studierende wichtig ist, sich zu organisieren und sich bei den JAV-Wahlen zu engagieren – schon im eigenen Interesse: Auch für dual Studierende gilt § 78a BetrVG zur unbefristeten Übernahme, wenn sie Mitglied in JAV oder Betriebsrat sind.

Einander auf Augenhöhe begegnen!

Es reicht nicht aus, dual Studierenden Einsichten zu vermitteln. Genauso wichtig ist, sie und ihre Bedürfnisse ernst zu nehmen. Daher sollten sie auch zu Wort kommen. Welche Herausforderungen sehen sie? Welche Wünsche haben sie? Es sollte in der Begrüßungsrunde klar werden, dass JAV und Betriebsrat tragende Funktionen in der Betriebskultur einnehmen. Dabei müssen die dual Studierenden aber auch die Möglichkeit haben, sich ihrer eigene Rolle und den damit verbundenen Möglichkeiten bewusst zu werden. Wenn sie etwas Zeit bekommen, das System zu erfassen und ihren Platz darin zu erkennen, sind sie imstande, eine eigene Wertung vorzunehmen. Es ist ein Geben und Nehmen. An dem Punkt setzt die direkte Neuanfängerwerbung an.

Vorteile der Gewerkschaftsmitgliedschaft darstellen!

Neben den mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft verbundenen Leistungspaketen sind für dual Studierende auch Angebote jenseits der betrieblichen Ausbildung attraktiv. Sie sollten aber zielgruppenspezifisch auf dual Studierende zugeschnitten sein. Denn viele Aktivitäten sind für dual Studierende schon aus Zeitmangel nicht interessant.

Mit Angeboten, die mit einem Nutzen verbunden sind, z. B. Sprachreisen, Seminare oder Workshops, können dual Studierende wahrscheinlich eher überzeugt werden als mit reinen Freizeitaktivitäten.

Best-Practice: Persönliche Beziehungen aufbauen!

In einem schwäbischen Metallbetrieb wurde mit einer Betriebsvereinbarung geregelt, dass die Einführung des dualen Studiums nicht zulasten der Ausbildung gehen darf. Da für die dual Studierenden kein Tarifvertrag gilt, wurde auch durchgesetzt, dass für sie sämtliche tarifvertraglichen Regelungen von der Anzahl der Urlaubstage bis hin zur Übernahme anzuwenden sind.

Zwar ist der Organisationsgrad im Betrieb allgemein hoch, die Belange der dual Studierenden sind geregelt und manche von ihnen haben über persönliche Kontakte schon vorab einen Betriebsbezug. Trotzdem würden wohl einige von ihnen kaum von alleine zur IG Metall kommen. Denn sie sind von der Schule her so sozialisiert, dass sie viele Probleme selbst lösen und mit Gewerkschaft vor allem Themen wie Streik assoziieren. Doch im Betrieb lernen sie auch ihre Grenzen kennen und merken, dass sie allein nicht weiterkommen. Um die Neuen für die IG Metall zu gewinnen, setzt die JAV bei der Integration und dem Aufbau guter persönlicher Beziehungen an.

Die dual Studierenden kommen zum 1. Juli in den Betrieb und lernen zweieinhalb der ersten drei Monate gemeinsam mit den Auszubildenden. Ende Juli trifft sich die JAV mit allen im Biergarten. Bei der Begrüßungsrunde im Betriebsratsbüro stellt sich der Betriebsrat zunächst vor, alle Inhalte gestaltet die JAV komplett alleine. Zwar werden die errungenen Erfolge anhand praxisnaher Beispiele, mit denen sich die dual Studierenden identifizieren können, erläutert. Doch das Treffen ist mehr ein kurzweiliger Nachmittag, an dem viel gelacht und persönlich gesprochen wird. Die JAV spendiert eine Brotzeit, die Zeit ist gespickt mit vielen lustigen IG Metall-Filmen, die Atmosphäre ist locker, manche sind gleich Feuer und Flamme.

Zum Abschluss der Begrüßungsrunde beginnt schon die Neuanfängerwerbung, die JAV gibt die Anmeldezettel aber erst zum 1. November weiter. Denn das Studium beginnt erst im Oktober, vorher ist nicht sicher, dass tatsächlich alle auch einen (an die Einschreibung in der Hochschule geknüpften) Ausbildungsplatz haben. Außerdem sagt manch einer in der großen Runde zu, ist sich aber eigentlich nicht sicher. Die JAV macht den Neuen einerseits klar, dass ihre Regelungen nur existieren, weil JAV und Betriebsrat sie abgeschlossen haben, andererseits gibt sie ihnen mit auf den Weg, sich in der Ausbildungsabteilung über die Wirkung der Arbeit von JAV und Betriebsrat kundig zu machen.

Die JAV pflegt einen engen und guten Kontakt zum gesamten Ausbildungsbereich einschließlich der Betreuerin der dual Studierenden. So bekommt sie die relevanten Themen, Interessen und Probleme der dual Studierenden direkt mit. Zur gewachsenen Betriebskultur gehört auch, dass Betriebsrat und JAV bei allen Veranstaltungen im Ausbildungsbereich eingebunden sind. Damit ihre Arbeit nicht verpufft, diskutiert die JAV regelmäßig mit der ganzen Gruppe der dual Studierenden, was gut oder schlecht läuft und welche Vorschläge und Ideen sie haben, Umstände zu verändern. Da die dual Studierenden nur einen halben Tag in der Woche im Betrieb sind, macht es wenig Sinn, sich als dual Studierende aktiv in die Gremienarbeit der JAV einzubringen. Das ist allen Beteiligten bewusst.

Die JAV erwirbt das Vertrauen der dual Studierenden, indem sie früh gute Beziehungen aufbaut, durch Fachwissen überzeugt und Probleme und kompetent klärt. Obwohl die Regelungen in der Betriebsvereinbarung auch ohne Mitgliedschaft in der IG Metall für die dual Studierenden gelten, hat die JAV ein „As im Ärmel“: Spätestens die geregelte Übernahme würde als Argument ziehen, denn nur bei Mitgliedschaft in der Gewerkschaft besteht ein einklagbarer Anspruch.

Best-Practice: Zur Lobbyarbeit in eigener Sache motivieren!

Bei der Bayer AG in Leverkusen erwerben JAV und Betriebsrat das Vertrauen der dual Studierenden durch professionelles Auftreten, Fachkompetenz und die Vermittlung des Dienstleistungsgedankens. Dabei zeigen sie ihnen viele gemeinsame Interessen auf.

Den ersten Kontakt knüpfen JAV und Betriebsrat vor dem Beginn der Ausbildung bei einem gemeinsamen Grillabend mit allen neuen dual Studierenden und Auszubildenden. Zum Ausbildungsbeginn wird ein halbtägiger Workshop veranstaltet, der sich klar an der Zielgruppe orientiert. Das fängt schon bei der Auswahl der Vortragenden an. Die Ansprechpersonen der JAV für dual Studierende sind teilweise selbst Studierende. Das signalisiert Kompetenz: Die JAV ist nicht nur formal das Sprachrohr für dual Studierende, sondern weiß auch, wovon sie spricht, wenn es um das Studium geht. Vom Betriebsrat stellt sich der Vorsitzende vor, der zugleich Aufsichtsrat im Unternehmen ist, er kann die Brücke zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten schlagen. Die IG BCE ist mit studierten Fachreferent/-innen und Jugendsekretär/-innen adäquat vertreten. Die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung wird den dual Studierenden systematisch über die Zusammensetzung der Gremien und die internen Prozesse bei ihrer Arbeit erläutert. Belegt wird das durch Beispiele, etwa dem Demografie-Fonds, der im Tarifvertrag geregelt ist. So wird greifbar, dass JAV und Betriebsrat Plattformen für Interessengestaltung und Lobbyarbeit sind: Die Arbeitnehmervertretung stößt meinungsbildende Prozesse an, wirkt in paritätischen Arbeitskreisen an den demokratischen Abläufen im Betrieb mit und beeinflusst damit die Unternehmensstrategie. Auch das ehrenamtliche Engagement von Betriebsratsmitgliedern in der Kommunalpolitik, in Vereinen oder in sozialen Einrichtungen wird thematisiert. Die dual Studierenden lernen, dass die Gewerkschaft im Sinne ihrer Mitglieder Einfluss auf die Gesellschaft ausübt und

zugleich eine gute Plattform für Networking ist. Auch die Herausforderungen – die JAV vermeidet das Wort „Probleme“ – und die errungenen Erfolge im Thema duales Studium werden dargestellt. An wichtigen Stellen wird deutlich, dass Ausbilderinnen und Ausbilder bei der Umsetzung individueller Vorschläge der dual Studierenden auf die Unterstützung der JAV und des Betriebsrats angewiesen sind. Die Kommunikation wird im Verlauf des dualen Studiums über ein breites Bündel an Maßnahmen in Gang gehalten. Dabei geht die JAV beteiligungsorientiert vor: Seminare und Betriebsbegehungen werden veranstaltet, Quartalstreffen mit den Jugend-Vertrauensleuten mit Berichten aus den Gruppen und Klassen finden statt und die Wahrnehmung der JAV-Arbeit wird abgefragt. Durch die Steuerung der Ansprache über zielgruppengerechte Angebote ist die Arbeit der JAV mit dual Studierenden erfolgreich.

Kontakt: Firat Aslan, Mitglied der JAV, Bayer Aktiengesellschaft Werk Leverkusen, firat.aslan@bayer.com

Best-Practice: Gutes tun und darüber reden!

Bei einem südwestdeutschen Automobilhersteller werden die neuen dual Studierenden zu Beginn der Ausbildung durch den Betriebsrat und die JAV begrüßt. Die Vorstellungsrunde wird dazu genutzt, die dual Studierenden darüber zu informieren, welche speziellen Vereinbarungen die betriebliche Interessenvertretung für sie abgeschlossen hat. Die Übernahme eines Mobilitätszuschusses für den Besuch der DHBW durch den Betrieb, 30 Tage Urlaub und die unbefristete Übernahme nach dem Ende des dualen Studiums sind Argumente, die überzeugen. In den Einzelgesprächen, die nach ein paar Wochen beim Betriebsrat stattfinden, werden neunzig Prozent der dual Studierenden Mitglieder der IG Metall.



Teil 3
Rechtliche Rahmenbedingungen im betrieblichen Teil des dualen Studiums



„Das Betriebsverfassungsgesetz erteilt uns einen klaren Gestaltungsauftrag in Sachen duales Studium. Den nehmen wir an und regeln Dinge für die dual Studierenden. Meine Erfahrung dabei: Je eher wir anfangen, desto mehr können wir bewegen. Je mehr wir bewegen, desto mehr bekommen wir auch zurück.“



Perspektive einer Betriebsrätin

Teil 3

Rechtliche Rahmenbedingungen im betrieblichen Teil des dualen Studiums

Oftmals sind weite Bereiche der Rechte dual Studierender im Betrieb un geregelt. Da sie nach BetrVG in Ausbildung befindliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, fällt ihre Interessenvertretung unter die Zuständigkeit von Betriebsrat und JAV. Viele Regelungen im Betrieb sind auch auf dual Studierende anzuwenden. Sie selbst haben aktives und passives Wahlrecht in beiden Gremien.

Das BetrVG erteilt der betrieblichen Interessenvertretung einen Gestaltungsauftrag für das duale Studium im Betrieb und eröffnet ihr zugleich ein breites Spektrum an Handlungsmöglichkeiten. Auch dann, wenn die dual Studierenden nicht in den Geltungsbereich des BBiG fallen, bieten Instrumente wie Betriebsvereinbarungen bzw. Haustarifverträge die Möglichkeit, zumindest Teilbereiche des dualen Studiums im Betrieb zu regeln.

1. Vertragsverhältnisse der Studierenden

Duale Studiengänge verfolgen bei der beruflichen Bildung unterschiedliche Qualifizierungsziele. Das spiegelt sich in den möglichen Vertragsbeziehungen mit dem Betrieb und der Hochschule wider. Die Grundkonstellationen beim ausbildungsintegrierenden und beim praxisintegrierenden Studium sind:

- Zwei separate Verträge regeln erstens die theoretischen Phasen an der Hochschule und zweitens den praktischen Teil der Ausbildung im Betrieb.
- Ein Vertrag regelt die Verhältnisse zwischen dual Studierenden und den beiden Lernorten.

Der Gestaltungsspielraum des Vertrags ist für die Betriebe und Hochschulen beim ausbildungsintegrierenden Studium am geringsten, weil die dual Studierenden bis zum IHK-Abschluss nach BBiG/HwO als Auszubildende gelten. Beim praxisintegrierenden Studium ist die Freiheit zur Gestaltung größer und wird von den Anbietern dualer Studiengänge auch genutzt. Dabei müssen sie sich allerdings immer noch an die geltenden Gesetze halten.

Der Ausbildungsvertrag bildet den zentralen Rahmen zur Durchführung der Ausbildung in den betrieblichen Praxisphasen. Der betrieblichen Interessenvertretung bietet er eine Vielfalt an Schutz- und Gestaltungsansätzen. So können z. B. unter Bezugnahme auf geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Grundrechte und -pflichten der Vertragspartner definiert werden.

2. Arbeitsrechtlicher Status

Dual Studierende werden je nach Typ des dualen Studiengangs rechtlich unterschiedlich eingeordnet. Für dual Studierende im ausbildungsintegrierenden dualen Studium gelten bis zum Abschluss ihrer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO im Betrieb alle gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen, nach denen auch die Auszubildenden behandelt werden. Nach dem IHK-Abschluss haben sie arbeitsrechtlich den Status von Studierenden im praxisintegrierenden dualen Studium.

Dual Studierende im praxisintegrierenden dualen Studium sind Beschäftigte im Sinne des BetrVG. Damit gelten für sie die Betriebsvereinbarungen immer dann, wenn dual Studierende nicht ausdrücklich aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen werden, was natürlich nicht grundlos erfolgen kann.

Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend für dual Studierende, wenn

- sie in der abschließenden Gewerkschaft organisiert sind und
- die Arbeitgeber im Verband bzw. Haustarifvertrag und dual Studierende vom Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst sind.

Außerdem gelten für dual Studierende auch die individuellen arbeitsrechtlichen Regelungen, sofern sie nicht ausdrücklich aus dem Geltungsbereich heraus definiert worden sind.

3. Rechte von dual Studierenden nach BetrVG

Das BetrVG enthält neben dem Vertretungs- und Gestaltungsauftrag an den Betriebsrat auch Rechte für dual Studierende.

Sie haben ein aktives Wahlrecht für die Wahl des Betriebsrats nach § 7 BetrVG. Nachdem sie sechs Monate ihres dualen Studiums absolviert haben, können sie gemäß § 8 BetrVG das passive Wahlrecht in Anspruch nehmen und selbst für die Betriebsratswahlen kandidieren. Bei den JAV-Wahlen sind dual Studierende aufgrund ihres besonderen Ausbildungsverhältnisses gemäß § 61 Abs. 1 BetrVG wahlberechtigt. Soweit sie die in § 61 Abs. 2 BetrVG vorgegebenen Bedingungen erfüllen, haben dual Studierende auch bei den JAV-Wahlen das passive Wahlrecht. Wenn dual Studierende Mitglieder des Betriebsrats oder der JAV sind, gelten für sie gemäß § 78a BetrVG auch die Regelungen zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Neben dem aktiven und passiven Wahlrecht haben dual Studierende ein Teilnahmerecht an Jugend- und Auszubildendenversammlungen und an Betriebsversammlungen. Zudem können sie ihre Personalakten einsehen (§ 83 BetrVG) und haben ein Beschwerderecht (§ 84 BetrVG) sowie ein Vorschlagsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 86a BetrVG).



4. Betriebliche Mitwirkungsrechte

Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes

Dual Studierende sind Auszubildende, aber nicht im Sinne des BBiG. Zwar handelt es sich bei den Praxisphasen des dualen Studiums entsprechend der Definition des § 1 Abs. 3 BBiG um eine Berufsausbildung. Doch § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG schließt dual Studierende vom Geltungsbereich des BBiG aus, da ihr Studium auf Grundlage der jeweiligen Landeshochschulgesetze erfolgt. Die Ausnahme bilden dual Studierende in ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen während der Berufsausbildung.

Somit befinden sich dual Studierende unabhängig von ihrem Studienmodell in einem besonderen Ausbildungsverhältnis nach §§ 5, 96-98, 99 BetrVG. § 5 BetrVG definiert die dual Studierenden als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung. Diese setzt für eine Berufsausbildung in Verbindung mit der Arbeitnehmerschaft lediglich einen privatrechtlichen Vertrag voraus, dessen Gegenstand eine Ausbildung ist. Dabei sind die Beschäftigten dem Weisungsrecht der Auszubildenden im Bezug auf den Inhalt, die Zeit und den Ort der Tätigkeit unterworfen. Diese Bedingung ist in den Verträgen zwischen dual Studierenden und dem Betrieb gegeben. Demzufolge sprechen alle Umstände für eine persönliche Abhängigkeit der dual Studierenden und das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des BetrVG.

Gestaltung des dualen Studiums im Betrieb

Die rechtliche Grundlage für die Eingabe aller Anregungen seitens der dual Studierenden und der JAV als ihrer Vertretung in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sind für den Betriebsrat die §§ 96-98 BetrVG zur Förderung, Einrichtung und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen. Auf Basis dieser Paragrafen kann der Betriebsrat konkrete Beteiligungsrechte nutzen und das duale Studium im Betrieb aktiv gestalten. Nach §§ 96-98 BetrVG hat der Betriebsrat folgende Rechte der Mitgestaltung:

Förderung der Berufsbildung (§ 96 BetrVG)

§ 96 BetrVG (Auszug)

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

Quelle: Bundesministerium der Justiz

§ 96 BetrVG bindet den Betriebsrat in die Förderung der Berufsbildung ein. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat auf Verlangen an der Beratung aller Fragen der Berufsbildung und so auch des zukünftigen Bildungsbedarfs beteiligen.

Der Betriebsrat kann frühzeitig aktiv werden, indem er mit der Ausbildungs- und der Personalleitung klärt, welche Entwicklungen in den nächsten Jahren im Ausbildungsbereich geplant sind und ob es bereits konkrete Vorstellungen vonseiten des Arbeitgebers gibt. Zugleich kann der Betriebsrat durch die Ermittlung des tatsächlichen Bildungsbedarfs (IST-Analyse vs. Soll-Konzept) und des betrieblichen Bildungsinteresses der Beschäftigten die Pläne des Arbeitgebers diskutieren und ggf. Alternativen aufzeigen.

Bei der Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs kann der Betriebsrat betriebliche Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) oder Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG) hinzuziehen.

Durch eine gemeinsame Zukunftsplanung kann der Betriebsrat bereits bei der Planung, Errichtung und Ausstattung des dualen Studiums im Betrieb seine Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten ausnutzen, z. B. was Modell des Studiengangs, Bedarf an dual Studierenden oder Kooperationsmöglichkeiten mit Hochschulen und bestehenden Studiengängen betrifft.

Denn wenn der Betriebsrat frühzeitig mitwirkt, kann er schon im Vorfeld die Qualität der geplanten Maßnahmen beeinflussen.



Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 BetrVG)

§ 97 BetrVG

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllen [sic] ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Quelle: Bundesministerium der Justiz

Der Arbeitgeber muss sich mit dem Betriebsrat über die Einführung und Ausstattung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen beraten. Dabei hat der Betriebsrat – so auch bei der Einführung dualer Studiengänge – ein Mitbestimmungsrecht.

Wenn es konkret wird, geht es um die Auswahl der Hochschule und der Studiengänge, bzw. ob sie erst eingerichtet werden müssen sowie um die Ausgestaltung eines Kooperationsvertrags, der Praxisphasen und des betrieblichen Ausbildungsplans. Zudem stellt sich hier die Frage nach den konkreten Einsatzfeldern der dual Studierenden und ihrer Perspektiven im Betrieb nach Abschluss des Studiums. Dabei muss der Betriebsrat berücksichtigen, dass sich die betrieblichen Zielfunktionen von dual Studierenden – vor allem mit Blick auf die

betrieblichen Aufstiegswege im gewerblichen Bereich – nicht mit denen der Auszubildenden überschneiden. Denn dies könnte zur Verdrängung der Berufsausbildung zugunsten des dualen Studiums führen.

Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG)

§ 98 BetrVG (Auszug)

- (1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.
- (2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.
- (3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

Quelle: Bundesministerium der Justiz

§ 98 BetrVG richtet an den Betriebsrat den Auftrag, umfassend bei der Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Bildung im Betrieb mitzuwirken.

Das Spektrum der Gestaltungsmöglichkeiten ist gewaltig. Dazu sollte der Betriebsrat den Kooperationsvertrag mit der Hochschule und das Modulhandbuch des Studiengangs genau kennen und verstehen. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte zum Beispiel bei:

- der Erstellung und Kontrolle des betrieblichen Praxisplans,
- der Erstellung eines betrieblichen Versetzungsplans,
- der inhaltlichen Abstimmung mit den Ausbildungsinhalten an der Hochschule,
- der Auswahl geeigneter Projekte und Ausbildungsformen,
- der Vermittlung und praktischen Vertiefung von Ausbildungsinhalten wie Aufgaben des Betriebsrats und der JAV,
- der ausreichenden Bereitstellung von Lehr- und Lernmitteln, Lehr- und Lernmethoden,
- dem Medieneinsatz oder
- der Einigungsstelle bei Nicht-Einigung.

Der Betriebsrat beeinflusst die Qualität des betrieblichen Teils des dualen Studiums nach § 98 Abs. 2 BetrVG auch über die Bestellung und Abberufung von Ausbilderinnen und Ausbildern. Auch die JAV kann indirekt durch eigene Beschlussfassung über den Betriebsrat auf die Bestellung und Abberufung des Ausbildungspersonals Einfluss nehmen.

Die Mitbestimmungsfunktion des Betriebsrats bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen erstreckt sich gemäß § 94 Abs. 2 BetrVG auch auf die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze. So soll sich ein System zur Evaluation der Ausbildungsqualität an den Prinzipien der Förderung, der Ursachenanalyse (bei „Schwächen“) und der Verantwortlichkeit der Auszubildenden orientieren.



Gestaltung der Rahmenbedingungen

Über die Mitbestimmung bei der Förderung, Einrichtung und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen hinaus haben der Betriebsrat und die JAV vielfältige Möglichkeiten, die Ausbildungsinteressen von dual Studierenden wahrzunehmen und dabei die Rahmenbedingungen des dualen Studiums im Betrieb zu gestalten. So lassen sich die Mitsprache- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der Beschäftigten auf die dual Studierenden übertragen. Der Betriebsrat kann die Rahmenbedingungen des dualen Studiums im Betrieb beeinflussen, indem er zum Beispiel folgende Gestaltungsmöglichkeiten nutzt:

- Mitbestimmungsrechte bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten nach § 87 BetrVG,
- Mitbestimmungsrechte bei Zeit, Ort und Art der Auszahlung von Arbeitsentgelten sowie Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze,
- Mitbestimmung bei der Aufstellung von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen nach § 95 BetrVG,
- Mitbestimmung bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung nach § 99 Abs. 1 BetrVG und
- Mitbestimmung bei Kündigungen nach § 102 BetrVG.

Bei diesen und vielen anderen Themen kann der Betriebsrat Einfluss nehmen, z. B. indem er Betriebsvereinbarungen durchsetzt.

5. Steuerrechtliche Behandlung

Dual Studierende sind Auszubildende, aber nicht im Sinne des Geldleistungen des Betriebs an die dual Studierenden werden wie Einkommen aus unselbstständiger Arbeit behandelt und müssen nach Einkommenssteuergesetz (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 EStG) versteuert werden.

Bei anfallenden Studiengebühren sind die Regelungen knifflig. Zwar wird bei der Übernahme der Studiengebühren durch den Arbeitgeber seitens des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) „steuerrechtlich kein Vorteil mit Arbeitslohncharakter“ angenommen, da „im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses ...“ „... ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt“ wird. Jedoch gilt das nur für eine von zwei denkbaren vertraglichen Konstellationen uneingeschränkt und ohne den zwingenden Einbau einer Rückzahlungsklausel in den Arbeitsvertrag. Entscheidend ist, wer als Schuldner der Studiengebühren bestimmt ist.¹

Arbeitgeber als Schuldner der Studiengebühren

Wenn der Arbeitgeber Schuldner der Studiengebühr ist, erfolgt das duale Studium ganz überwiegend im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers, es entsteht steuerrechtlich kein Vorteil mit Arbeitslohncharakter. Damit sind auch die Studiengebühren, die der Arbeitgeber aufgrund seiner Vereinbarung mit der Hochschule als unmittelbarer Schuldner übernimmt, kein Arbeitslohn.

¹ Siehe hierzu das Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 13. April 2012 „Lohnsteuerliche Behandlung der Übernahme von Studiengebühren für ein berufsbegleitendes Studium durch den Arbeitgeber“, Geschäftszeichen IV C5-S2332/07/0001.

Abrufbar über die Suchmaske auf der Webseite des BMF.

Betriebsräte sollten unbedingt durchsetzen, dass im Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und dual Studierenden der Arbeitgeber Schuldner der Studiengebühren ist. Denn nur so kann vermieden werden, dass in den Vertrag eine Rückzahlungsklausel – für den Fall, dass das Unternehmen innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss des dualen Studiums auf eigenen Wunsch verlassen wird – eingebaut werden muss.

Dual Studierende als Schuldner der Studiengebühren

Bei diesem Modell sind die Studiengebühren nur steuerfrei, wenn sich der Arbeitgeber erstens vertraglich verpflichtet, die Studiengebühren zu übernehmen und zweitens zur Dokumentation seines überwiegend eigenbetrieblichen Interesses Rückzahlungsverpflichtungen mit den dual Studierenden abschließt. Diese greifen, wenn das Unternehmen innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss des dualen Studiums auf eigenen Wunsch verlassen wird. Zwar weist das BMF darauf hin, dass die abgeschlossene Rückzahlungsverpflichtung nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen hinfällig sein kann, wenn das Unternehmen zwar auf eigenen Wunsch verlassen wird, der Grund dafür aber in die Verantwortung oder Risikosphäre des Arbeitgebers fällt – z. B., wenn der vertraglich zugesagte Arbeitsort entfällt, weil der Standort geschlossen wird.

Betriebsräte sollten aber trotzdem darauf achten, dass immer der Arbeitgeber als Schuldner der Studiengebühren auftritt, weil nur so die für Gewerkschaften abzulehnende Rückzahlungsklausel umgangen werden kann.

Sonderfall ausbildungsintegrierendes duales Studium

Beim ausbildungsintegrierenden dualen Studium ist für den Zeitraum bis zum Abschluss der IHK-Prüfung § 12 BBiG zu berücksichtigen, wonach Auszubildende für die Zeit nach ihrer Berufsausbildung nicht in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt werden dürfen, es sei denn, sie verpflichten sich innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu, nach dessen Beendigung mit dem Ausbildungsbetrieb ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Hierdurch lässt sich eine Rückzahlungsverpflichtung – falls doch im Vertrag eingebaut – für den Studienabschnitt bis zur IHK-Prüfung ausschließen.

Praxis bei Studiengebühren

In der Praxis schließt nur ein Teil der Betriebe, die die Studiengebühren übernehmen, mit den dual Studierenden Rückzahlungsverpflichtungen ab. Zudem raten manche Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern davon ab, etwaige Rückzahlungsklauseln anzuwenden, zumal sich daraus folgende arbeitsrechtliche Prozesse unter Studieninteressierten herumsprechen und die Attraktivität des Arbeitgebers empfindlich beeinflussen könnten.

Auf der anderen Seite gibt es aber auch Hochschulen, die ihre Kooperationspartner vertraglich verpflichten, in die Ausbildungsverträge zur beruflichen Erstausbildung keine Rückzahlungsklauseln einzubauen. Im Gegenzug sollen die Verträge auch keine Übernahmeverpflichtung nach Abschluss des dualen Studiums enthalten.

6. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Seit 1. Januar 2012 sind dual Studierende sozialversicherungsrechtlich den Auszubildenden gleichgestellt. Damit unterliegen sie für die gesamte Studiendauer der Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 25, 1 SGB III, § 5, 4a SGB V, § 1 SGB VI).

7. Arbeitsschutzrecht

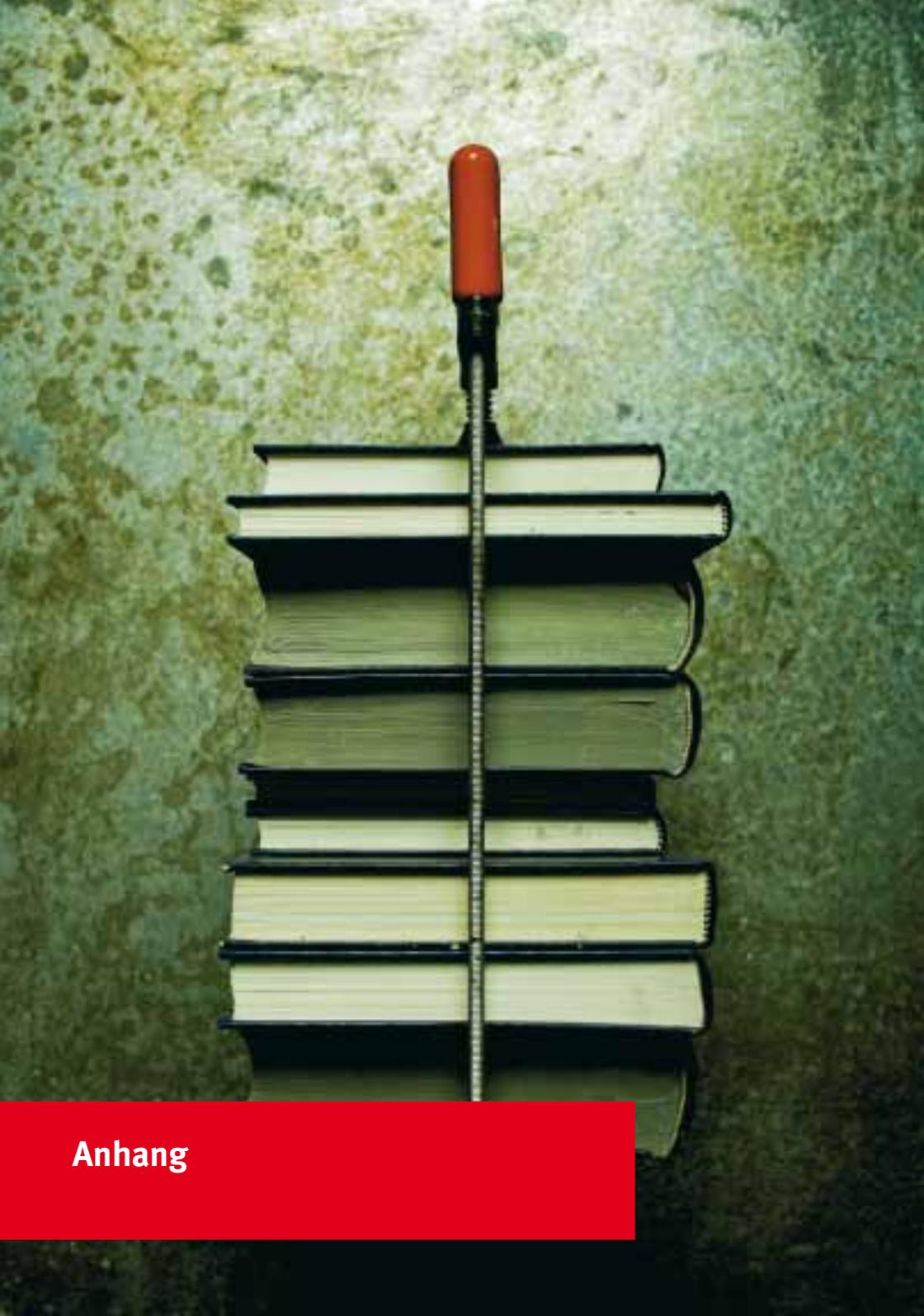
Die dual Studierenden werden in den Praxisphasen in den Betrieb eingegliedert. Entsprechend gelten für sie unabhängig von der vertraglichen Gestaltung alle Arbeitsschutzbestimmungen. Zuständig für die dual Studierenden sind wie für alle anderen Beschäftigten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

8. Schwerbehindertenrecht

Im Rahmen der Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden bei der Ermittlung der Anzahl der Arbeitsplätze (§ 73 Abs. 1 SGB IX) dual Studierende nicht berücksichtigt (§ 74 Abs. 1 SGB IX).

9. Zuständigkeit der Gerichte

Für Rechtsstreitigkeiten zwischen dual Studierenden und Betrieb sind, sofern ein eigenes Vertragsverhältnis mit dem Betrieb vorliegt, die Arbeitsgerichte zuständig. Streitigkeiten zwischen der Hochschule und dual Studierenden fallen in der Regel in die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte.



Anhang

- Checklisten
- Stichwortverzeichnis
- Hilfreiche Adressen

Checkliste 1: Einführung eines dualen Studiengangs

Abstimmung des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber bei der Planung der Kooperation

- Wer sind die Gesprächspartner für Beratung über die Einführung (Ausbildungsleitung/Personalleitung)?
- Welcher Studiengang ist geplant?
- Welche Hochschule wird Kooperationspartner?
- Ist ein Studiengang vorhanden oder einzurichten?
- Welche Konsequenzen hat die Einführung des dualen Studiums für Ausbildung und Aufstiegswege?
- Wo sollen die dual Studierenden in den Praxisphasen eingesetzt werden?
- In welche Bereiche/Funktionen ist die Übernahme der dual Studierenden nach Studienende geplant?

Einführung eines dualen Studiengangs

- Ist das Niveau der fachlichen Betreuung sichergestellt?
- Ist das Niveau der Praxisphasen sichergestellt?
- Sind die gesetzlichen Voraussetzungen für Ausbildungsbetriebe (§ 27 ff BBiG) erfüllt?
- Sind die Anforderungen an die betriebliche Ausstattung erfüllt?
- Besteht Bereitschaft zur Freistellung der Studierenden für das Studium?

Hat die Studiengangleitung der Hochschule die betrieblichen Rahmenbedingungen überprüft?

- Kann der Betrieb die Studieninhalte in der Praxis abbilden?

Mitwirkung des Betriebsrats bei der Organisation des Studiengangs und Abstimmung von Theorie- und Praxisphasen

- Ist der Betriebsrat bei der Festlegung von Fach- und Studienbereichen beteiligt?
- Wirkt der Betriebsrat bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans mit?
- Hat der Betriebsrat Mitsprache bei Auswahl von Ausbilderinnen und Ausbildern?

Wurde der Rahmen des Studiengangs zwischen Hochschule und Betrieb vereinbart?

- Wie ist der Rhythmus von Theorie- und Praxisphasen?
- Welche Lernplattformen sollen eingesetzt werden?
- Wem obliegt die fachliche Verantwortung für Studierende in den Praxisphasen?

Hat der Betriebsrat sich das Modulhandbuch erläutern lassen?

- Dauer des Studiengangs
- Anzahl der zu erwerbenden ECTS-Punkte
- Prüfungsformen
- Voraussetzungen
- Lerninhalte
- Lernmethoden und Lernergebnisse
- Arbeitsaufwand
- Literatur
- Modulverantwortliche der Module eines Studiengangs
- Kompetenzziele
- Mögliche Nachfolgemodule
- Verknüpfung der Theorie- und Praxisphasen
- Brückenseminare als Studienteile

Regelung der Kooperation zwischen Betrieb und Hochschule

- Form der Kooperationsvereinbarung mündlich/schriftlich?
- Benennung des Studiengangs
- Art und Anzahl der Studienplätze
- Ziel der Kooperation
- Gestaltung des Auswahlverfahrens
- Vertragspflichten der Hochschule
- Vertragspflichten des Betriebs
- Rechte und Pflichten der Studierenden
- Laufzeit des Vertrags
- Studiengebühren
- Akkreditierung und Bewertung der Praxisphasen
- Gestaltung des betrieblichen Ausbildungsplans

Checkliste 2: Regelungsbedarf im Betrieb

Allgemeine Übersicht

- Studienform: ausbildungsintegrierend/praxisintegrierend
- Studienorganisation: Rotationsmodell/Blockmodell
- Räumliche Entfernung zwischen Betrieb und Hochschule
- Anzahl der dual Studierenden
- Beschäftigungsdauer in Monaten
- Wochenarbeitszeit in Stunden

Begleitung des Auswahlverfahrens

- Festlegung der Auswahlkriterien
- Anwendung der Auswahlkriterien
- Anhörung des Betriebsrats bei Einstellung

Tarifvertrag

- Aushandeln eines Tarifvertrags
- Anwendung Tarifvertrag
- Vergütung von Mehrarbeit
- Zeitkonten

Anwendung tariflicher und betrieblicher Regelungen zum Urlaub

- Anzahl Urlaubstage
- Höhe des zusätzlichen Urlaubsgelds

Anwendung Tarifvertrag betriebliche Sonderzahlungen

- Höhe der Jahresleistungen, betrieblicher Bonus etc.

Anwendung Entgelt-Tve/Auszahlung bei Tariferhöhungen

Betriebsverfassungsgesetz

- Besteht eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen?
- Welche Betriebsvereinbarung wird angewendet?
- Nimmt der Betriebsrat Einfluss auf die Ausbildung?
- Ist die Ausbildungsqualität Thema im Bildungsausschuss?
- Besteht ein Ausbildungsplan?
- Wurden Verantwortliche für die Ausbildung benannt?

Diverse Leistungen

- Wohngeld
- Umzugsgeld
- Fahrkostenunterstützung
- Büchergeld/Lernmittel
- Kopiergeld
- Bereitstellung von Arbeitsmaterialien (Laptop etc.)
- Übernahme von anfallenden Gebühren
- Vermögenswirksame Leistungen

Betriebliche Weiterbildungsangebote

- Sprachkurse
- Auslandsaufenthalte
- Seminare
- Werksbegehungen/-besichtigungen

Regelungen zum Studienabschluss/Berufseinstieg

- Übernahme befristet/unbefristet
- Konkrete Einstiegsfunktionen
- Eingruppierung nach der Übernahme
- Unterstützung bei Masterprogrammen

Checkliste 3: Qualität des dualen Studiums

Rahmenbedingungen

- Ist der Studiengang akkreditiert?
- Wie sind die betrieblichen Praxisphasen akkreditiert worden?
- Besteht ein Ausbildungsverbund?
- Hat der Betriebsrat vom Arbeitgeber eine Übersicht der aktuellen Ausbildungsplatzzahlen erhalten?
- Hat der Betriebsrat vom Arbeitgeber eine Ausbildungsübersicht erhalten?
- Hat der Betriebsrat vom Arbeitgeber die fachspezifischen und evtl. auch personenspezifischen Ausbildungspläne erhalten?
- Welche Dokumente erhalten die dual Studierenden bei Vertragsniederschrift über den Ausbildungsvertrag hinaus?
- Besteht die Möglichkeit, die IHK-Prüfung extern zu absolvieren (praxisintegrierendes Studium)?

Auswahl der Ausbildungsverantwortlichen

- Welche Grundsätze der persönlichen Eignung von Ausbildungspersonal sind mit dem Arbeitgeber vereinbart?
- Welche Grundsätze der fachlichen Eignung von Ausbildungspersonal sind mit dem Arbeitgeber vereinbart?
- Entspricht die fachliche Eignung der Ausbildungsleitung den Empfehlungen der zuständigen Ministerien?
- Hat der Betriebsrat eine Übersicht der mit der Ausbildung Beauftragten erhalten?

Mitwirkung bei der Durchführung

- Wie viele dual Studierende bilden die mit der Ausbildung Beauftragten tatsächlich aus?
- Welche konkreten Ausbildungsmittel werden in welcher Anzahl den dual Studierenden zur Verfügung gestellt?
- Werden die dual Studierenden über den Ablauf ihrer betrieblichen Praxisphasen hinreichend und rechtzeitig informiert?
- Dienen die tatsächlichen Ausbildungstätigkeiten in den Abteilungen dem Ausbildungsziel?
- Welche Zielvereinbarungen bzw. Beurteilungssysteme existieren für die dual Studierenden?
- Erfassen die betrieblichen Arbeitszeitmodelle die dual Studierenden und nehmen sie Rücksicht auf ihre besondere Ausbildungssituation, z. B. die Phase zur Anfertigung der Bachelorarbeit?

Rückkopplung mit der Hochschule

- Begutachten die Lehrenden und die Studiengangverantwortlichen die Arbeitsergebnisse der Praxisphasen?
- Gibt es regelmäßige Audits zur Überwachung der Eignung der Ausbildungsstätte durch die Hochschule?
- Ist die Mitwirkung des Betriebs in den Gremien oder Beiräten der Hochschule vorgesehen?

Checkliste 4: Ansprache von dual Studierenden

Auswahl der Akteure

- Bestehen Vorbehalte gegenüber dual Studierenden, die sich im Vorfeld ausräumen lassen?
- Wer in JAV/Betriebsrat hat konkrete Kenntnisse über das duale Studium?
- Wer kann sich in die Mentalität und die Situation dual Studierender einfühlen (etwa aufgrund eines eigenen Studiums)?
- Wer in JAV/Betriebsrat hat zielgruppengerechte Erfahrungen zum Thema Mitbestimmung?
- Sollen Betriebsräte in betrieblichen Leitungs- oder Führungspositionen (Betriebsratsvorsitz, Abteilungsleitung, Aufsichtsrat usw.) einbezogen werden?
- Sollen Referentinnen und Referenten aus der Bezirksleitung einbezogen werden?
- Wer holt die dual Studierenden ab (JAV, Betriebsrat, Vertrauensleute)?

Anlass und Organisation des Erstkontakts

- Findet der Erstkontakt zielgruppenspezifisch oder gemeinsam mit allen neuen Auszubildenden statt?
- Soll der Kontakt bereits vor dem eigentlichen Ausbildungsbeginn hergestellt werden?
- Welcher Rahmen kann geschaffen werden (z. B. Biergarten, Party, Stammtisch, Exkursion, Betriebsbegehung, besondere Veranstaltung)?
- Soll der Erstkontakt in einer Begrüßungsrunde im JAV-/Betriebsratsbüro stattfinden?
- Wie werden die dual Studierenden eingeladen (z. B. per Post mit Bitte um Zu-/Absage per E-Mail)?
- Welche Referentinnen und Referenten können welche Themen kompetent vorstellen?
- Wie lange soll das Treffen dauern?

Form der Ansprache

- Welche Begrüßungsformeln werden verwandt?
- Soll das kollegiale „du“ eingangs erläutert werden?
- Soll das duale Studium im Betrieb als „Ausbildung“ bezeichnet werden, die Studierenden als „Azubis“?

Programmpunkte

- Kennenlernen
- Referate
- Filme, Musik etc.
- Gemeinsames Essen
- Diskussion
- Spaß haben!

Auswahl an Themen

- Standardinformationen über Mitbestimmung und gelebte Demokratie im Betrieb
- Ist gewerkschaftliches Engagement ein Karrierekiller?
- Persönliche Chancen der Mitbestimmung (für eigene und kollektive Interessen entstehen, soziale Kompetenz schulen, Networking ...)
- Möglichkeiten der Mitwirkung, Studiengang-/Jahrgangvertretung, aktives und passives Wahlrecht
- Wünsche, Befürchtungen und Herausforderungen der dual Studierenden
- Zielgruppenspezifisch errungene Erfolge und anstehende Probleme darstellen
- Neuanfängerwerbung: Angebote von JAV/Betriebsrat und des Bezirks, Vorteile im Betrieb durch Mitgliedschaft, Leistungen der Gewerkschaft
- Möglichkeiten, um in Kontakt zu bleiben (Vereinbarung künftiger Treffen, Besuch in der Hochschule durch JAV)

Stichwortverzeichnis

Erläuterungen:

1. Fett gesetzte Ziffern weisen auf eine ausführliche Erläuterung des Begriffs im jeweiligen Kapitel hin.
2. Das Kürzel „C“ steht für Checkliste. Ein mit C-2 angegebener Begriff findet sich in Checkliste 2.

Abberufung von Ausbildern	3.4	Bewerbungsverfahren	2.3	IHK-Prüfung	1.1, 3.5
Akkreditierung	1.3	Bildungsbedarf	3.4	Immatrikulation → <i>Einschreibung</i>	
Akkreditierungsverfahren	1.2	Bildungsmaßnahmen	1.3, 2.3, 3.4		1, 2.5
Anspruchsdenken	2.3	Blockmodell	1.2	Individuelle arbeitsrechtliche Regelungen	3.2
Anwesenheitspflicht	2.4	Bonus → <i>Jahresleistung</i>	C-2	Inhaltliche Abstimmung → <i>Verzahnung</i>	
Arbeitsbelastung → <i>Workload</i>	1.2, 2.1	Brückenseminar	1.3		1.3, 3.4
Arbeitslosenversicherung	3.6	Büchergeld	C-2	Jahresbeitrag	1.3
Arbeitsmaterialien	C-2	Curriculum → <i>Studienordnung</i>	1.2	Jahresleistung → Bonus	C-2
Arbeitsrechtliche Regelungen	3.2	DHBW → <i>Duale Hochschule Baden-Württemberg</i>	2.1, 2.4, 2.5	Konzipierung der Studiengänge	1.3, C-1
Arbeitsschutzbestimmungen	3.7	Druck	2.1	Kooperation Betrieb - Hochschule	1.3, C-1
Arbeitsschutzrecht	3.7	Duales Studium	1.1	Kooperationsvereinbarung	1.3, 3.4
Arbeitszeit	1.3, 3.4	Durchführung des Studiengangs	1.3	Kooperationsvertrag	1.3, C-1
Assessment → <i>Bewerbungsverfahren</i>	2.3	ECTS-Punkte	1.2, 1.3, 2.1, C-2	Koordinierungsgespräch	1.3
Ausbildungsintegrierendes duales Studium	1.1, 3.1, 3.2, 3.5, C-2	Eigenbetriebliches Interesse	3.5	Kopiergeld	C-2
Ausbildungsplan	1.3, 3.2, C-1, C-2	Eingruppierung	2.1, 3.3, C-2	Krankenversicherung	3.6
Ausbildungsvertrag	1.3, 3.1	Einigungsstelle	3.4	Kreditpunkte → <i>ECTS-Punkte</i>	1.2, 1.3, 2.1, C-2
Auslandsaufenthalte	C-2	Einsatzfelder	3.4	Kündigung	2.1, 3.4
Bachelorstudium	1.2, 2.1	Einschreibung → <i>Immatrikulation</i>		Leistungsdruck → <i>Druck</i>	2.1
Bachelorvertrag	1.3	Einstellungen	3.4, C-2	Lernorte	1.2, 1.3, 2.1, 3.1
Bedarf an dual Studierenden	3.4	Einstiegsfunktionen	2.2, 2.3	Masterprogramm	2.2, C-2
Berufsbegleitendes Studium	1.1	Entgeltregelung → <i>Eingruppierung</i>	2.1, 3.4, C-2	Masterstudium	1.2
Berufsintegrierendes duales Studium	1.1	Fahrkostenunterstützung	C-2	Medieneinsatz	3.4
Berufsschule	1.1, 2.1, 2.1	Finanzierung des Studiengangs	1.3	Mitwirkungsrechte	3.4
Beschwerderecht	3.3	Finanzzuweisungen	1.3	Mobilitätzuschuss	2.5
Bestellung von Ausbildern	3.4	Förderung der Berufsbildung	3.4	Modelle des Studiums	1.1
Betrieblicher → <i>Bonus</i>	C-2	Führungskräfte	2.3	Modulhandbuch	1.3, 3.4, C-3
Betriebsverfassungsgesetz	1.3, 3, 3.2, 3.3, 3.4	Führungsverantwortung	2.3, 2.5	Organisation des Studiums	1.2
		Gebühren	1.3, 2.1, 3.4, C-1, C-2	Personalakte	3.3
		IHK-Abschluss	3.1, 3.2		

Personalentwicklung **2.3**
 Personelle Auswahl → *Einstellungen*
 3.4, C-2
 Pflegeversicherung **3.6**
 Präsenzphase **2.1, 2.5**
 Praxisintegrierendes duales Studium
 1.1, 3.1, 3.2
 Praxisphasen
 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 3.1, 3.4, 3.7, C-1, 2.3
 Privatrechtlicher Vertrag **3.4**
 Punktesystem → *ECTS-Punkte*
 1.2, 1.3, 2.1, C-2
 Rahmenbedingungen für Kooperation
 1.3, C-1
 Rechtsstreitigkeiten **3.9**
 Rentenversicherung **3.6**
 Rotationsmodell **1.2, 2.1, C-1**
 Rückzahlungsklausel **3.5**
 Rückzahlungsverpflichtung **3.5**
 Schwerbehindertenrecht **3.8**
 Selbststudium **2.1**
 Semester **2.1, 2.3**
 Semesterbeitrag → *Gebühren* **1.3**
 Semesterferien → *vorlesungsfreie Zeit*
 2.1
 Seminare **1.3, 2.2, 2.5, C-1, C-2**
 SGB **3.6, 3.7, 3.8**
 Sonderurlaub → *Urlaub* **2.1**
 Sonderzahlungen **C-2**
 Sozialversicherungspflicht **2.4, 3.6**
 Sozialversicherungsrecht **3.6**
 Sprachkurse **2.5, C-2**

Stress → *Druck* **2.1**
 Steuerrecht **3.5**
 Studiengang **1.3**
 Studiengangskonzept **1.2**
 Studiengangleitung **1.3, C-1**
 Studiengebühr → *Gebühren*
 1.3, 2.1, 2.4, 3.5, C-1
 Studienleistung **1.2, 1.3**
 StudiumPlus **1.2**
 Stundenplan **2.1**
 Tariflicher → *Sonderurlaub* **2.1**
 Tarifvertrag **2.1, 2.5, 3.2, C-2**
 Teilnahmerecht **3.3**
 Übernahme nach Abschluss des
 Studiums **2.2, 2.5, 3.3**
 Übernahme von anfallenden Gebühren
 2.2
 Übernahmeverpflichtung **3.5**
 Umgruppierung **3.4**
 Umzugsgeld **2.2, C-2**
 Urlaub **2.1**
 Urlaubsgrundsätze **3.4**
 Urlaubstage **2.1, 2.5, C-2**
 Verdrängung der Berufsausbildung
 2.3, 3.4
 Vermögenswirksame Leistungen **C-2**
 Versetzung **3.4**
 Verwaltungsgebühr → *Gebühren* **1.3**
 Verzahnung **1.3, 3.4**
 vorgeschaltete Ausbildung **1.2**
 Vorlesung **1.3, 2.4**
 vorlesungsfreie Zeit **1.2**

Vorschlagsrecht **3.4**
 Weihnachtsgeld **C-2**
 Weisungsrecht **3.4**
 Weiterbildungsangebote **2.2, C-2**
 Werksbegehungen **2.5, C-2, C-4**
 Wohngeld **2.2, C-2**
 Wohnorte **2.1**
 Workload → *Arbeitsbelastung* **1.2, 2.1**
 Zeitmangel **2.1, 2.5**
 Zugangsvoraussetzungen **1**
 Zusätzliches Urlaubsgeld **C-2**
 Zuständigkeit für → *Rechtsstreitigkeiten*
 3.9

Hilfreiche Adressen

IG Metall

Website des Hochschulinformationsbüros:
Hochschulinformationsbuero.de/



Ansprechpartnerin:
Diana Kiesecker
IG Metall Vorstand
Ressort Angestellte, IT, Studierende
E-Mail: diana.kiesecker@igmetall.de
Tel.: 069 6693 2308

Gewerkschaftliches Gutachternetzwerk zur Gestaltung und Akkreditierung von neuen Studiengängen (GNW)

Webseite des Gutachternetzwerks: gutachternetzwerk.de/

Ansprechpartner bei der IG Metall:
Dr. Bernd Kaßbaum
E-Mail: Bernd.Kassebaum@igmetall.de

Ansprechpartnerin bei der IG Bergbau, Chemie, Energie:
Dr. Rita Weber
E-Mail: Rita.Weber@igbce.de

IG Bergbau, Chemie, Energie

Webseite zum dualen Studium:
igbce.de/aktive/junge-generation/



Ansprechpartnerin:
Jennifer Mansey
IG Bergbau, Chemie, Energie
Abteilung Junge Generation/
Ausbildung, Projekt Junge Kompetenz
E-Mail: Jennifer.Mansey@igbce.de
Tel.: 0511 763 1283

Herausgeber:

IG Metall-Vorstand

Ressort Angestellte, IT, Studierende

www.igmetall.de, www.engineering-igmetall.de

Konzeption und Redaktion: Andreas Becker, oponi Publizistik
Berlin, www.oponi.de

in Kooperation mit Diana Kiesecker, IG Metall Vorstand

und Jennifer Mansey, IG Bergbau, Chemie, Energie

Gestaltung: Andreas Becker, oponi Publizistik Berlin

Fotos: Titel: Matthias Enter/Fotolia.com, S. 2: AllzweckJack,

S. 8: Amapolchen, S. 12: luxuz:,, S. 20: kallejipp, S. 24:

AllzweckJack (alle Photocase.de), S. 32: Tyler Olson/Fotolia.

com, S. 44: kallejipp, S. 50: einmachglas, S. 58: cydonna,

S. 62: kallejipp, S. 72: designer111, S. 78: cydonna, S. 82:

AndreasF., S. 86: Mr.Blank, S. 92: zettberlin (alle Photocase.de)

Druck: Druckhaus Dresden

Erstauflage: Dezember 2012