

Dual Studierende im Betrieb: Was können Ausbilder und Betriebsräte tun?

**8. Bildungstagung der IG Metall
vom 6. bis 07. Juni 2013 im Main Forum, Frankfurt am Main**

Übersicht

- Zahlen und Fakten
- Arbeits- und Lebenssituation dual Studierender
- Rechtlicher Status dual Studierender
- Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden
- Anhang: Checklisten zur Betriebsratsarbeit



Zahlen und Fakten

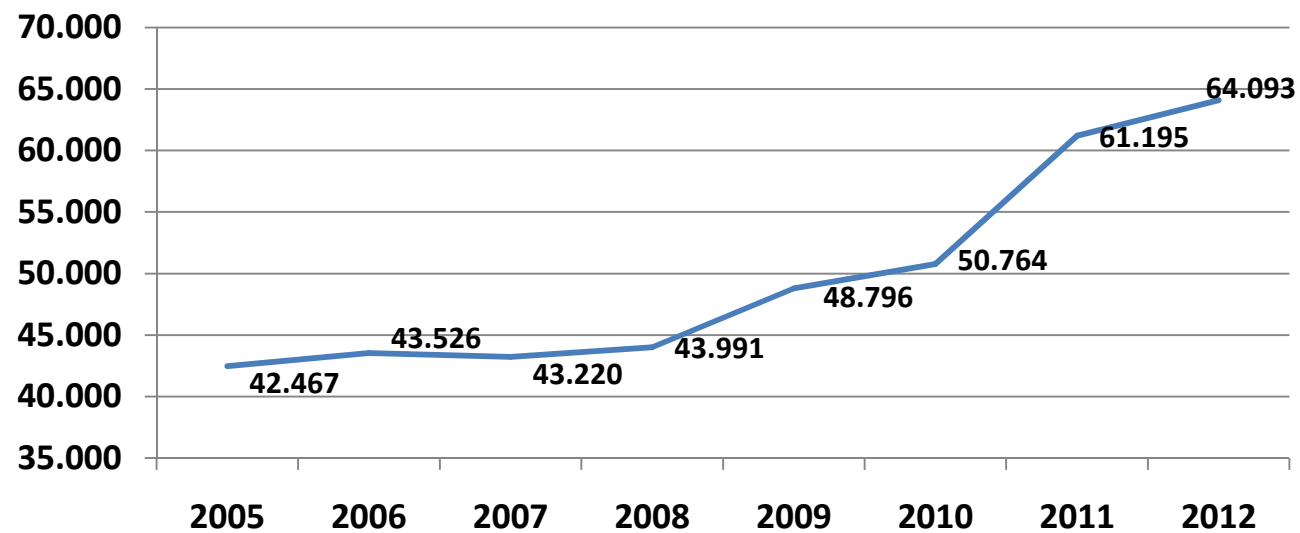
Zahlen und Fakten

Modelle des dualen Studiums

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

Zahlen und Fakten

Dual Studierende (in der BiBB-Datenbank)



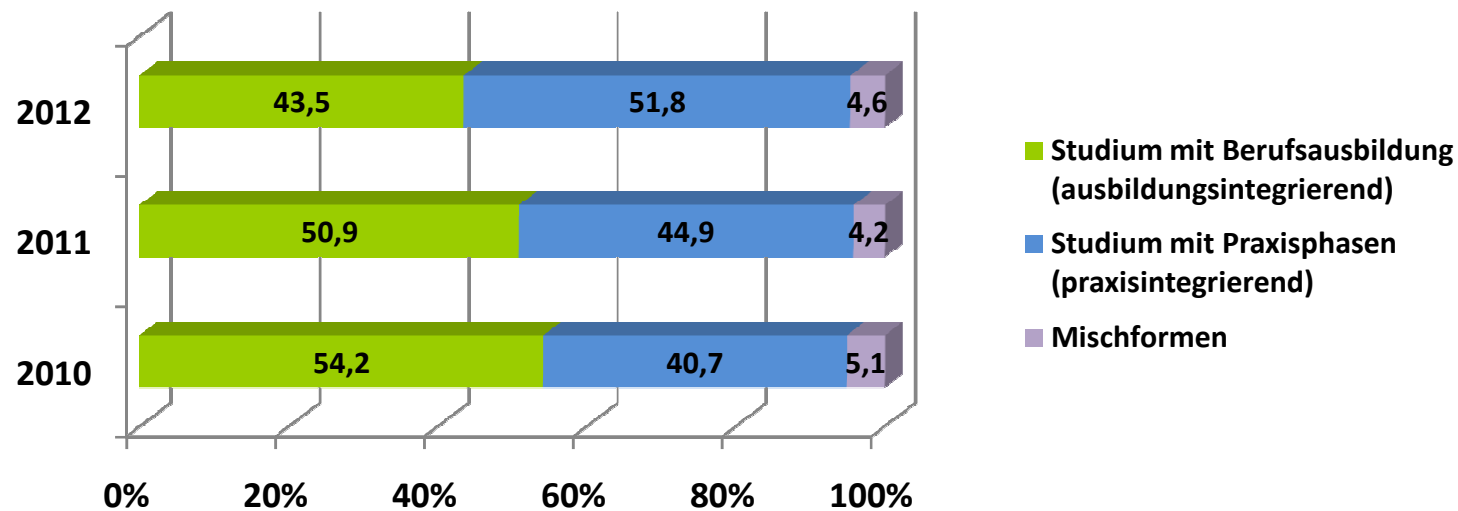
Gesamtzahl
Studierende
2012/2013: 2.497.819
Auszubildende
2012/2013: 1.460.658

Quelle: DESTATIS, 2013

Zahlen: AusbildungPlus, April 2012

Zahlen und Fakten

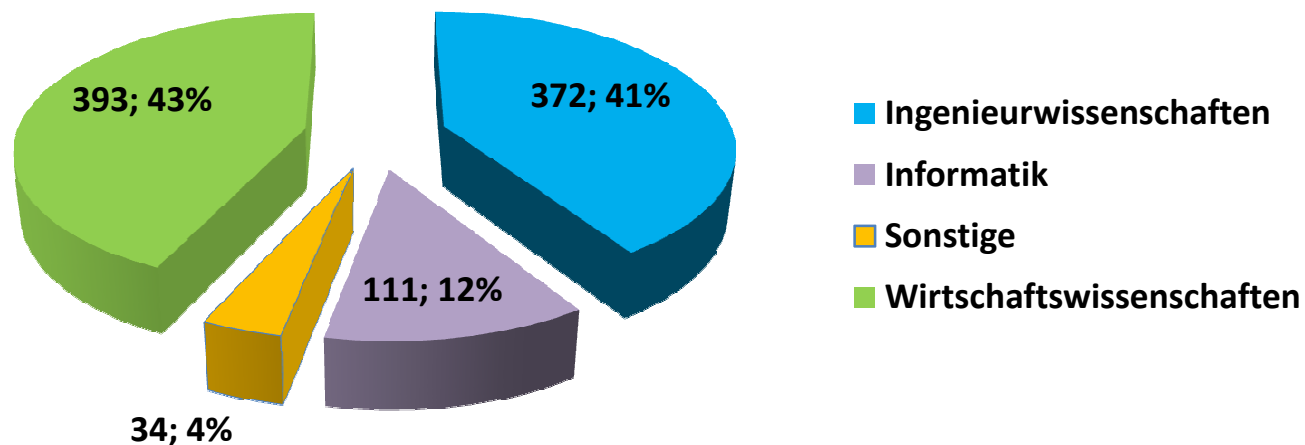
Entwicklung der Studienmodelle zur Erstausbildung



Zahlen: AusbildungPlus, April 2012

Zahlen und Fakten

Anteil der Studienangebote zur Erstausbildung



Zahlen: AusbildungPlus, April 2012

Zahlen und Fakten

Wer studiert dual? – Dual Studierende ...

- **sind mehrheitlich jung, deutsch und männlich.**
- **stammen überwiegend aus Nicht-Akademiker-Haushalten.**
- **sehen das duale Studium als Alternative zum regulären Studium.**
- **suchen starken Praxisbezug und höhere Sicherheit.**
- **erhoffen sich bessere Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt.**

Quelle: IAQ,-Report 2012-03

Arbeits- und Lebenssituation

Blockmodell vs. Rotationsmodell

Zeitraum	August - Oktober	November - Januar	Februar - April	Mai - Juli
Lernort	Praxis (vorlesungsfreie Zeit)	Studium	Praxis (vorlesungsfreie Zeit)	Studium

73,5 Prozent der Studiengänge

Wochentag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag
1.-4. Semester	Praxis	Praxis	Praxis	Studium	Studium	Studium
5..6. Semester	Studium	Studium	Praxis	Praxis	Praxis	

8,7 Prozent der Studiengänge

Arbeits- und Lebenssituation

Idealtypische Arbeitsbelastung von dual Studierenden

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

Arbeits- und Lebenssituation

Stundenplan im Rotationsmodell



Arbeits- und Lebenssituation

Typische Herausforderungen dual Studierender

- **Verständnis für Betriebskultur und Mitbestimmung**
- **Zeitmanagement bei hohem organisatorischen Aufwand und starker Arbeitsbelastung**
- **Finanzieller Einsatz**



**Rechtlicher
Status dual
Studierender**

Rechtlicher Status dual Studierender

>>>> „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

Rechtlicher Status dual Studierender

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Arbeitnehmer/-innen im Sinne des BetrVG
- Steuer- und Sozialversicherungspflicht
- Regelungsmöglichkeiten über Haustarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Rechtlicher Status dual Studierender

Vertragsverhältnisse von dual Studierenden

- **Zwei separate Verträge regeln ...**
 1. die theoretischen Phasen an der Hochschule und
 2. den praktischen Teil der Ausbildung im Betrieb.
- **Ein Vertrag regelt ...**

die Verhältnisse zwischen dual Studierenden und den beiden Lernorten.

Rechtlicher Status dual Studierender

Arbeitsrechtlicher Status

Dual Studierende werden rechtlich unterschiedlich eingeordnet:

- **Ausbildungsintegrierend:** Alle gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen gelten wie für die Auszubildenden.
- **Praxisintegrierend:** Beschäftigte im Sinne des BetrVG. Betriebsvereinbarungen gelten, wenn dual Studierende nicht ausdrücklich aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen sind.

Rechtlicher Status dual Studierender

Entwicklung von Tarifverträgen für dual Studierende

- **Forderung der IG Metall 1992:**
 - BA-Studierende sollen in den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages aufgenommen werden.
- **Position der Arbeitgeberseite:**
 - Die IG Metall soll keine Mitglieder unter den dual Studierenden gewinnen.
 - Arbeitgeber wollen über Gewährung von Leistungen und Höhe selbst entscheiden.
 - BAler/-innen sind Studierende.

Rechtlicher Status dual Studierender

Entwicklung von Tarifverträgen für dual Studierende

- **Spruch der Schiedsstelle:**
 - Auszubildende sind abhängig Beschäftigte und somit vom Schutzbereich des Artikel 9 III GG erfasst.
 - Ausbildungsvergütungen sind tariflich regelbar und erstreikbar.
 - Das gilt auch, wenn der privatrechtliche Ausbildungsvertrag mit einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis einhergeht.

Rechtlicher Status dual Studierender

Tariflicher Status

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.

Rechtlicher Status dual Studierender

Tarifverträge im Bereich der IG Metall

- **Einzelne Haustarifverträge**
 - Volkswagen
 - Sartorius
 - Mahr
 - Elster
 - ZF Lemförder
 - Applied Materials
- **Einzelne Flächentarifverträge**
 - Metall verarbeitendes Handwerk Niedersachsen
 - Feinwerktechnik und Metall Baden-Württemberg
 - Kraftfahrzeuggewerbe Niedersachsen

Rechtlicher Status dual Studierender

Rechte von dual Studierenden

- **Aktives Wahlrecht** nach § 7 BetrVG.
- Nach 6 Monaten Studium **passives Wahlrecht** nach § 8 BetrVG.
- **Wahlberechtigt bei JAV-Wahlen** nach § 61 Abs. 1 BetrVG.
- **Passives Wahlrecht bei JAV-Wahlen** nach § 61 Abs. 2 BetrVG.
- **Unbefristete Übernahme** als BR- oder JAV-Mitglied nach § 78a BetrVG.
- **Teilnahmerecht** an JAV und Betriebsrats-Versammlungen.
- Recht auf **Personalakteneinsicht** nach § 83 BetrVG.
- **Beschwerderecht** (§ 84 BetrVG)

Rechtlicher Status dual Studierender

Betriebliche Mitwirkungsrechte

Vertretungs- und Gestaltungsauftrag an den Betriebsrat

- Dual Studierende befinden sich unabhängig von ihrem Studienmodell in einem besonderen Ausbildungsverhältnis nach §§ 5, 96-98, 99 BetrVG. Der Betriebsrat bestimmt bei der Förderung, Einrichtung und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen – so auch im dualen Studium – mit.
- Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen.

Rechtlicher Status dual Studierender

Betriebliche Mitwirkungsrechte

Rechtliche Grundlagen für die Eingabe aller Anregungen:

- **§ 96 BetrVG** Beteiligung bei allen Fragen der Berufsbildung
- **§ 97 BetrVG** Beratung über Einführung und Ausstattung aller Berufsbildungsmaßnahmen und Mitbestimmungsrecht
- **§ 98 BetrVG** Mitwirkung bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung

Rechtlicher Status dual Studierender

Mitbestimmung bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen

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



**Betriebsratsarbeit
mit dual
Studierenden**

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

Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden

Hürden

- Unterschiedliche Lebenswelten
- Fehlendes Problembewusstsein bei den dual Studierenden
- Straffer Zeitplan

Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden

Politische Aspekte des dualen Studiums

- Förderung von Durchlässigkeit?
- Betrieblich initiierte Elitenbildung?
- Verdrängung der dualen Berufsausbildung?
- Verdichtung von Ausbildung?
- Zunehmende Prekarisierung durch verstärkte Konkurrenz?
- Abwertung von Allgemeinbildungsabschlüssen?

Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden

Themen für die Werbung zum Ausbildungsbeginn

- Betriebliche Mitbestimmung ist gelebte Demokratie!
- Gewerkschaft ist kein Karrierekiller!
- Mitwirkung eröffnet persönliche Chancen!
- Einsichten auf Augenhöhe vermitteln!
- Gewerkschaftsmitgliedschaft bringt Vorteile!

Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden

Mitwirkung bei der Einführung dualer Studiengänge

- Wie soll Ausbildung im Betrieb gestaltet werden?
- Wie sind Studiengang und betrieblicher Ausbildungsplan aufgebaut ?
- Wie sind der Ausbildungsvertrag und der Bachelorvertrag aufgebaut?
- Wie werden Arbeitszeit, Entgelt usw. im Ausbildungsvertrag geregelt?
- Woran werden Auswahlkriterien festgemacht und wie angewandt?
- Wie ist die betriebliche Perspektive nach Studienende?

Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden

Akkreditierung von Studiengängen

- Anrechnung der Praxisanteile
- Beteiligung der Hochschule an der Ausgestaltung der Praxisanteile
- Gestaltungsfreiraum durch Wahl- und Wahlpflichtfächer
- Organisatorische und inhaltliche Abstimmung von Theorie und Praxis
- Arbeitsbelastung der Studierenden
- Ist ein Vertrag vorhanden, der u. a. die Vergütung regelt?

Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden

Beteiligung in Hochschulgremien

- Eigene Vorschläge zur Konzipierung neuer Studiengänge einbringen
- In der Kommission die Anforderungen (z. B. Freistellung der Studierenden für Präsenzphasen im Betrieb) diskutieren
- Positionierung zur zeitlichen Belastung
- Auf die zeitliche Aufteilung des dualen Studiums einwirken
- Erfassen der Übernahmezahlen nach Studienende

Betriebsratsarbeit mit dual Studierenden

Mitbestimmung bei der Durchführung Z. B. 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,
- der ausreichenden Bereitstellung von Lehr- und Lernmitteln, Lehr- und Lernmethoden,
- dem Medieneinsatz oder
- der Einigungsstelle bei Nicht-Einigung.

Betriebsratsarbeit mit 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 an den Betriebsrat

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?

Fortsetzung Checkliste 1 →

Checkliste 1: Einführung eines dualen Studiengangs

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

Fortsetzung Checkliste 2 →

Checkliste 2: Regelungsbedarf im Betrieb

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?

Fortsetzung Checkliste 3 →

Checkliste 3: Qualität des dualen Studiums

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?

Fortsetzung Checkliste 4 →

Checkliste 4: Ansprache von dual Studierenden

Form der Ansprache

- Welche Begrüßungsformeln werden verwendet?
- 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)