



QUALITÄTSSTANDARDS UND DEREN SICHERUNG IN DUALEN STUDIENGÄNGEN

Eine Studie zu den Angeboten
in Baden-Württemberg, außerhalb
der Dualen Hochschule (DHBW)

Impressum

Herausgeber:

IG Metall
Bezirksleitung Baden Württemberg
Stuttgarter Str. 23
70469 Stuttgart

Autorin:

Dr. Sirikit Krone
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Universität Duisburg-Essen
sirikit.krone@uni-due.de

Redaktion:

Tatjana Funke, Timo Gayer

Gestaltung:

SAFRAN WORKS, Frankfurt

© August 2019

INHALTSVERZEICHNIS

Grußworte // 2, 3

Zusammenfassung für schnelle Leser/innen // 4

■

Vorbemerkung // 11

1 Kontext und Fragestellung der Studie // 12

- 1.1 Akademisierung beruflicher Bildung // 12
- 1.2 Entwicklung dualer Studiengänge // 13
- 1.3 Zielsetzung und Fragestellung der Studie // 14

2 Debatte um Qualitätskriterien in dualen Studiengängen // 17

- 2.1 Kooperationsbeziehungen zwischen den Akteuren // 17
- 2.2 Verknüpfung der Lernorte und -inhalte // 19
- 2.3 Situation der Studierenden // 23

3 Duale Studiengänge in Baden-Württemberg // 27

4 Methodologische Anlage der Studie // 29

- 4.1 Auswahl des Samples // 29
- 4.2 Befragung der ExpertInnen // 30
- 4.3 Auswertung der Befragungsdaten // 31
- 4.4 Dokumentenanalyse // 32

5 Ergebnisse der Empirie // 33

- 5.1 Eckdaten der Studiengänge // 33
- 5.2 Vertragssituation der Studierenden // 35
- 5.3 Kooperationsstrukturen // 37
- 5.4 Gestaltung der Praxisphasen // 41
- 5.5 Studienmodelle // 45
- 5.6 Typen der Praxisgestaltung // 48

6 Handlungsbedarfe zur Regulierung der Praxisphasen dualer Studiengänge in BWB // 50

■

Literatur // 54

Anhänge // 55

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ASTA	Allgemeiner Studierendenausschuss
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BWB	Baden-Württemberg
BR	Betriebsrat
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DHBW	Duale Hochschule Baden-Württemberg
FH	Fachhochschule
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
HWO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
IGM	Industriegewerkschaft Metall
IHK	Industrie- und Handelskammer
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
LHG	Landeshochschulgesetz
PR	Personalrat
SPO	Studien- und Prüfungsordnung(en)
VuW-Akademie	Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie



Das duale Studium mit seiner Verbindung aus wissenschaftlicher und beruflicher Ausbildung ist ein Erfolgsmodell. Das zeigen nicht zuletzt die markanten Zuwächse bei der Zahl der Studierenden. Allerdings dürfen bestehende Missstände in den Formaten und der betrieblichen Umsetzung nicht übersehen werden. Häufig fehlt es an einer systematischen Verzahnung der Lernorte und an Qualitätsstandards für die Praxisphasen. Hier muss die Bundesregierung die Regelungslücke schließen, welche Länder und Hochschulen offenlassen. Doch bisher fehlt es am notwendigen politischen Willen.

Die empirischen Befunde der Studie zu Qualitätsstandards und deren Sicherung in dualen Studiengängen in Baden-Württemberg machen deutlich, welche regulatorischen Defizite bestehen. Zugleich zeigen sie, dass die aktuellen Rechtsrahmen für die Praxisphasen dualer Studiengänge nur eine geringe Wirkung entfalten (können). Erfreulich ist gleichwohl die hohe Beteiligung der Studiengangsverantwortlichen an der Befragung – unterstreichen sie damit doch ihre Motivation, aktiv an der Qualität der Studiengänge mitzuarbeiten. Dass es dennoch wenige verbindliche Regelungen von Seiten der Hochschulen gibt, deutet auf zweierlei hin: Zum einen mangelt es den Verantwortlichen an Problembewusstsein über die eigenen Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsbedingungen der dual Studierenden im Betrieb. Zum anderen spiegelt sich hier ein Machtdefizit wider. Die Gremien, die entsprechende Regelungen

verabschieden könnten, sind mehrheitlich von Unternehmensvertretern besetzt, die wenig Interesse an betrieblichen Regulierungen haben.

Daher ist der Gesetzgeber nun in der Pflicht, die Regelungslücken zu schließen und bestehende Missstände im Sinne der Studierenden zu korrigieren. Dies ist bundeseinheitlich möglich, indem die Praxisphasen des dualen Studiums in den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes aufgenommen werden. Quasi über Nacht würden damit die Schutzbestimmungen und die Qualitätskriterien aus dem BBiG für rund 100.000 dual Studierende in den Praxisphasen gelten. Dabei blieben die Hochschulautonomie sowie die Freiheit der Lehre unangetastet. Doch für Studierende und Betriebe würden transparente, einheitliche Spielregeln gelten – und zwar die gleichen, wie für betriebliche Auszubildende auch.

Die IG Metall appelliert mit dieser Broschüre ausdrücklich auch an die Mitglieder von Bundesarbeitgeberverband und Bundestag, sich noch einmal mit den gesetzlichen Regelungslücken auseinanderzusetzen und die notwendigen Verbesserungen im aktuellen Novellierungsprozess des Berufsbildungsgesetzes zu verankern. Die dual Studierenden haben es mehr als verdient.

Hans-Jürgen Urban

geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall



Neben die bekannte Welt der dualen Berufsausbildung hat sich längst eine weitere gestellt: Die der dualen Studiengänge. Treiber dieser Entwicklung sind neue Anforderungsprofile, vor allem aber veränderte Präferenzen der jungen Menschen, die sich immer öfter für diesen Weg entscheiden. Hinzu kommt, dass es in nicht wenigen Unternehmen zu einer regelrechten Verdrängung kommt, bei der „klassische“ Ausbildungsberufe fast vollständig durch das duale Studium ersetzt werden. Mit anderen Worten: Nachfrage und Angebot steigen. Damit ist aber die Entwicklung noch nicht vollständig beschrieben. Mehr Wahlmöglichkeiten gehen – wie die hier vorgelegte Studie zeigt – mit einer zunehmenden internen Ausdifferenzierung einher. So gibt es inzwischen eine nahezu unüberschaubare Vielzahl von Varianten und Modellen, die infolge eines sehr niedrigen Regulierungsniveaus ein erhebliches Gefälle mit Blick auf Qualitätsstandards, (Beteiligungs-)Rechte sowie materielle Grundlagen aufweisen. Salopp formuliert obliegt es sehr stark dem Zufall, welche Bedingungen bzw. Qualität die Einzelne vorfindet, sowohl während der Praxisphase als auch an der Hochschule.

Die IG Metall wird sich nicht damit abfinden, dass ein wichtiger Teil des Ausbildungssystems in einen weitgehend regulierungsfreien Raum ausgelagert ist oder bleibt. Im Rahmen unserer bezirklichen Kampagne „Das Beste für Alle“ haben wir die Überarbeitung des Manteltarifvertrags Ausbildung auf die politische Agenda gesetzt. Mit dem klaren Ziel, bestehende Regelungslücken zu schließen, materielle Verbesserungen zu erreichen und somit von Beginn an dafür Sorge zu tragen, dass die Entscheidung für ein duales Studium gleichbedeutend mit einer Entscheidung für gute Lern- und Lebensbedingungen ist. Wir setzen uns dafür ein, dass die tariflichen Unterschiede zwischen Auszubildenden und dual Studierenden komplett aufgehoben werden. Das heißt konkret: Verbindliche Vereinbarungen zur Übernahme, Anspruch auf Sonderzahlungen, tarifydynamische Vergütungen, Fahrtkostenregelungen sowie die Festschreibung von verbindlichen betrieblichen Ablaufplänen. Darüber hinaus werden wir Themen aufgreifen, deren Regelungsnotwendigkeit sich direkt aus der besonderen Form dieser Ausbildung ergibt, insbesondere die Übernahme der Studiengebühren, die Ablehnung von Rückzahlungsklauseln sowie Maßnahmen zur Begrenzung der Kostenbelastung durch doppelte Wohnsitze.

Bislang regeln wir mit einem guten Tarifvertrag eine Ausbildungswelt, die nach wie vor wichtig ist und auch bleibt, aber schrumpft. Ich habe ein anderes Ziel vor Augen: Ein runderneuerter, moderner Tarifvertrag Ausbildung für Alle. Denn viele Wege führen zu beruflichem Erfolg. Aber keiner abseits von Tarifverträgen und Mitbestimmung. Je mehr dual Studierende sich hinter diesem Ziel versammeln, desto eher vermehren wir Erfolg. Ich zähle auf Euch!

Roman Zitzelsberger

Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg

ZUSAMMENFASSUNG FÜR SCHNELLE LESER/INNEN

In dem vorliegenden Kurzbericht werden die empirischen Ergebnisse einer Studie im Auftrag der IG Metall Baden-Württemberg und des IG Metall Vorstands, FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik vorgestellt.

Im Fokus des Interesses stehen die Praxisphasen dualer Studiengänge in Baden-Württemberg, die außerhalb der DHBW angeboten werden: Wie sind diese organisiert? Welchen Einfluss haben die Hochschulen darauf? Welche Standards wurden etabliert? Welche Gremienstrukturen haben sich zwischen den zentralen Akteuren entwickelt?

DIE ZENTRALEN ERGEBNISSE

- ▶ Viele Hochschulen haben mehrere Angebote (1 – 15 duale Studiengänge) und ein **weiterer Ausbau wird gerade umgesetzt oder ist geplant.**
- ▶ Alle Studiengänge (bis auf einen) sind akkreditiert.
- ▶ Die **Studien- und Prüfungsordnungen nehmen unterschiedlich vor allem aber in geringem Umfang Einfluss auf Praxisphasen.** Verpflichtend sind i. d. R. die Zeitplanung sowie der Anteil der Praxisphasen vorgeschrieben.
- ▶ **Die Mehrzahl der Hochschulen sieht sich nicht in der Verantwortung, aktiv an der Gestaltung der Ausbildungs- und Praxisphasen mitzuarbeiten.** An einigen Hochschulen ist jedoch der Abschluss eines Zusatzvertrags zwischen Studierenden und Betrieb verpflichtend oder es werden Musterverträge in einer empfehlenden Form vorgegeben.
- ▶ **In der Mehrzahl** der untersuchten Studiengänge **existieren Gremien- und Kooperationsstrukturen**, um Fragen zu Curricula und Workload zu erörtern und Absprachen treffen zu können. Diese Strukturen weisen jedoch wenig Verbindlichkeit auf und es gibt keine allgemein gültigen Standards.

Ca. ein Fünftel der Studiengangsverantwortlichen lehnen eine organisierte Zusammenarbeit ab bzw. sehen die Notwendigkeit nicht. Präferiert werden lockere Absprachen, die die Unabhängigkeit der jeweiligen Partner garantieren.

- ▶ In ausbildungsintegrierenden Formaten wird der Berufsabschluss i. d. R. nach 2 – 2,5 Jahren erreicht. Der Bachelorabschluss nach 4 bis 5 Jahren. **Gelten während der „Ausbildungszeit“ gesetzliche und tarifliche Vorgaben, so werden die Bedingungen während der „Studienzeit“ frei zwischen Unternehmen und Studierender/m verhandelt.**

Für die praxisintegrierenden Studienangebote gelten die gesetzlichen Bestimmungen des BBiG sowie der HWO nicht. Im Hinblick auf weitere Bedingungen der **Praxiseinsätze gibt es keinerlei Vorgaben aus den Hochschulen** in Form von Mustern für Zusatzverträge oder weiteren Vereinbarungen.

VORGEHENSWEISE DER STUDIE

Die vorliegende Studie bezieht sich auf das Land Baden-Württemberg und hier auf das Angebot, welches sich außerhalb der DHBW entwickelt hat. Sie wurde von Januar bis Mai 2019 von Dr. Sirikit

Krone vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen durchgeführt.

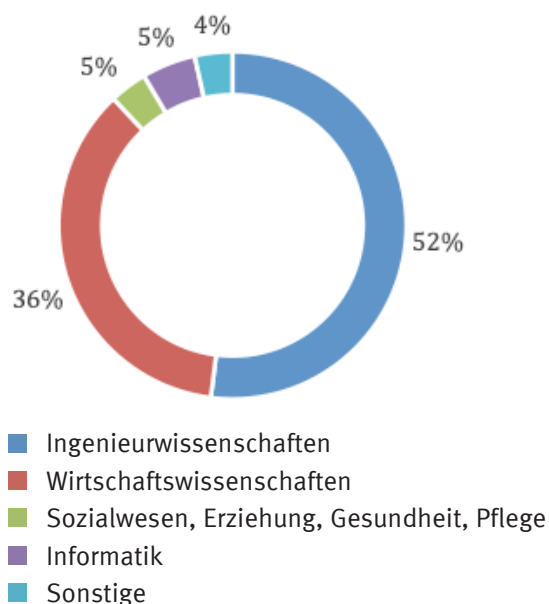
Angestrebt wurde eine Gesamterhebung der 66 Studiengänge, die in der Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung aufgeführt sind.

Final konnten mit 58 Studiengangsverantwortlichen (größtenteils Pro-/Studien-/DekanInnen und Studiengangsleitungen) **telefonische Leitfadeninterviews** geführt werden. **Das entspricht einem Rücklauf von 88 %.**

Die Fächerverteilung weicht anteilig von der landesweiten Verteilung leicht ab, allerdings ist nicht davon auszugehen, dass die Untersuchungsergebnisse durch diese Abweichung systematisch verzerrt werden.

Ergänzend zu der Befragung wurde eine Dokumentenanalyse zu den Studiengängen durchgeführt. Diese Daten waren frei zugänglich (z.B. Studien- und Prüfungsordnungen) oder wurden durch die GesprächspartnerInnen zur Verfügung gestellt (z.B. Zeitmodelle und Musterverträge).

Fächerverteilung – Interviewpartner/innen



Die Analyse der Interviews und der Dokumente erfolgte nach den gleichen Kriterien.

Allen GesprächspartnerInnen wurde die Anonymisierung zugesagt, sodass ein Rückschluss auf Personen und Institutionen nicht möglich ist. Insofern sind die Daten in aggregierter bzw. anonymisierter Form dargestellt und zu Idealtypen verdichtet.

DIE STUDIENMODELLE

In Baden-Württemberg treffen wir auf eine besondere Situation, da die DHBW mit nahezu ausschließlich praxisintegrierenden Studiengängen das Angebot absolut dominiert. Dies ist sicher ein zentraler Faktor für die Strategie der anderen Hochschulen¹, die überwiegend ausbildungsintegrierend Formate konzipieren und Wege suchen sich am Markt zu positionieren. Die Kooperation mit IHK und HWK sowie häufig mit Berufsschulen sind dabei Kernelemente.

Betrachten wir die **ausbildungsintegrierten Studiengänge**, zeigen sich folgende Modelle:

► Am verbreitetsten ist ein Studienmodell **(1)** beginnend mit einer vorgeschalteten Phase der beruflichen Ausbildung, gefolgt von einer Phase, in der die beiden Ausbildungswege parallel oder im besten Fall verzahnt ablaufen und zum Abschluss liegt der Fokus auf dem Studium. Charakteristisch ist die Beteiligung von drei Lernorten: Betrieb, Hochschule und Berufsschule (teilweise auch mit eigenen Klassen). Eine Verzahnung der Lerninhalte ist nur bedingt möglich, da ein (unterschiedlich umfangreicher) Teil

¹ Unter der landesweiten Initiative „HochschulePlus“ haben sich zwölf Anbieter zusammengeschlossen. In Zusammenarbeit mit der IHK wurde das Muster für einen „Bildungsvertrag Verbundstudium“ entwickelt, der in Ergänzung zum jeweiligen Berufsausbildungsvertrag zwischen Studierenden/r und Betrieb abgeschlossen werden soll. Trotz dieses gemeinsamen Vorgehens hat jedoch jede Hochschule jeweils spezifische Modelle.

Schematische Darstellung des Modells 1:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
3 bis 18 Monate	berufliche Ausbildung in Betrieb und Berufsschule (ggf. betriebliches Vorpraktikum)	
2 bis 6 Semester	Studium und berufliche Ausbildung	beruflicher Abschluss
Vorlesungsfreie Zeiten	Praxiseinsatz im Betrieb (teilweise Praxissemester)	
2 bis 4 Semester	Studium	
Vorlesungsfreie Zeiten	Praxiseinsatz im Betrieb (teilweise Praxissemester)	
1 Semester	Bachelorthesis im Betrieb	Bachelor

der betrieblich-beruflichen Ausbildung bereits vorgelagert erfolgt.

► Ein weiteres Modell (2) ist dadurch gekennzeichnet, dass zunächst für einen Zeitraum von drei Jahren die berufliche Ausbildung und das Studium parallel absolviert werden, im Semester wird an der Hochschule gelernt und in der vorlesungsfreien Zeit im Betrieb. Dies ermöglicht zumindest potenziell ein hohes Maß an Kooperation zwischen den Lernorten und einer Verzahnung der Lerninhalte. Diese Phase wird mit einem beruflichen Abschluss beendet. Daran schließt sich ein weiteres Jahr in der Hochschule zum Studium an, welches mit einem Bachelorabschluss endet.

Schematische Darstellung des Modells 2:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
36 Monate	betrieblich-berufliche Ausbildung und Studium	beruflicher Abschluss
1 Semester	Studium	
1 Semester	Bachelorthesis	Bachelor

► Ebenfalls die Möglichkeit einer guten Verzahnung für den Zeitraum von zwei Jahren, in dem die betrieblich-berufliche sowie die hochschulische Ausbildung von den Studierenden parallel absolviert werden, bietet das folgende Studienmodell (3). Das Besondere liegt im Vergleich zu dem oben vorgestellten Modell in der Verteilung der Lernzeiten, diese werden innerhalb einer Woche zwischen den Lernorten ständig gewechselt. Gelernt wird z. B. jeweils Montag- und Dienstagvormittag in der Berufsschule und an den Nachmittagen in der Hochschule, die verbleibenden 3 Tage der Woche jeweils im Betrieb. Der gemeinsamen Lernphase schließen sich weitere fünf Semester Studium an, eines davon ein Praxissemester, wobei in der letzten Phase wieder eine Verzahnung der Lerninhalte gegeben ist.

Schematische Darstellung des Modells 3:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
24 Monate	Studium und berufliche Ausbildung in Betrieb und Berufsschule	beruflicher Abschluss
4 Semester	Studium (inklusive Praxissemester)	
1 Semester	Bachelorthesis im Betrieb	Bachelor

► Wenig bis keine Möglichkeit zur Verzahnung der Lerninhalte und des wechselseitigen Austausches zwischen den beteiligten Lernorten bietet das letzte hier vorgestellte ausbildungs-integrierende Studienmodell (4). Es ist dadurch charakterisiert, dass die beiden Lernelemente in Vollzeit hintereinander absolviert werden, d. h. zunächst erfolgt eine Ausbildung im Betrieb mit einer Länge von 2,5 Jahren mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluss zu erwerben. Der akademische

Schematische Darstellung des Modells 4:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
30 Monate	Studium und berufliche Ausbildung in Betrieb und Berufsschule	
6 Semester	Studium (inklusive Praxissemester)	Bachelor

Abschluss steht dann am Ende eines sich anschließenden 6-semestrigen Studiums an der Hochschule.

Die **praxisintegrierenden Studienmodelle** sind dadurch gekennzeichnet, dass sie lediglich mit einem akademischen Abschluss beendet werden, zur Ausbildung allerdings auch betriebliche Praxisphasen und damit zwei Lernorte gehören. Sie unterscheiden sich im Wesentlichen in der Verteilung der betrieblichen und hochschulischen Lernzeiten.

- ▶ Die verbreitetste Variante setzt auf einem normalen Studiengang mit entsprechenden Lehrveranstaltungen in der Hochschule auf und die Praxisanteile im Betrieb werden innerhalb der vorlesungsfreien Zeiten absolviert. Zusätzlich wird i. d. R. das Praxissemester im Betrieb verbracht sowie die Bachelorthesis dort bearbeitet.
- ▶ In dem Modell einer privaten Hochschule wechseln sich die Lernzeiten an der Hochschule mit denen im Betrieb in einem 3-monatigen Wechsel ab.

Alle Modelle schließen mit dem Bachelor ab und bieten damit die Option einen weiterführenden Master anzuschließen, welches nach Aussagen der Studiengangsverantwortlichen bei den Studierenden durchaus beliebt ist. Dies steht teilweise im Widerspruch zu den Präferenzen der Unternehmen, insbesondere des Mittelstandes, die ein großes Interesse daran haben, die dual Studierenden direkt in den Betrieb zu übernehmen. Trotzdem gehen viele Betriebe auf die Wünsche der AbsolventInnen ein und unterstützen diese in ihrem Masterstudium durch Teilzeitverträge und Stipendien, um sie nicht zu verlieren. Im Ausgleich der Interessen ist gerade die berufsbegleitende Variante des Masterstudiums das beliebteste Format und entsprechend gehen die Hochschulen darauf ein und bieten verstärkt solche Modelle an.

IDEALTYPEN DER PRAXISGESTALTUNG

Die Praxisphasen zeigen unterschiedlich verbindliche Strukturen in deren Entwicklung, Gestaltung und Regulierung. Die empirischen Ergebnisse der Befragung und Dokumentenanalyse bilden die Grundlage zur Bestimmung von drei Idealtypen²:

Typ „Parallele Bildungsstrukturen“

Dieser Typ ist im Wesentlichen gekennzeichnet durch die klare Abgrenzung der beiden völlig unterschiedlich funktionierenden und regulierten Bildungssegmente ‚berufliche Ausbildung‘ und ‚akademische Ausbildung‘. „Da mischen wir uns nicht ein“; „Da lassen wir die Finger davon – sonst machen wir das Modell kaputt.“ Solche Aussagen der interviewten Studiengangverantwortlichen bezüglich der betrieblichen Ausbildung stehen für die Einstellung, dass es in der **Verantwortung der Unternehmen liegt, wie die Praxiseinsätze ablaufen, welche Inhalte dort vermittelt werden, wie die Verträge formuliert sind und welche Anforderungen für die erfolgreiche Erlangung der jeweiligen Abschlüsse gestellt werden.**

Solche „dualen“ Angebote sind i. d. R. auf einem normalen, bereits existierenden Studiengang aufgesetzt und die Praxisphasen bzw. die betriebliche Ausbildung werden lediglich ergänzt. Diese Form entsteht als Reaktion auf das veränderte Ausbildungsverhalten der SchulabgängerInnen, die verstärkt akademische Abschlüsse anstreben.

Den Studierenden obliegt es selbst, die (organisatorischen) Rahmenbedingungen für die Praxisphasen zu verhandeln. Vorgaben und damit eine gewisse Sicherheit sind in den ausbildungsintegrierenden Studiengängen vorzufinden,

² In der betrieblichen und hochschulischen Praxis kommen Überschneidungen und Mischformen vor. Daher ist eine Quantifizierung der Idealtypen nicht sinnvoll.

eine große Regulierungsvielfalt charakterisiert die praxisintegrierenden Phasen.

Die Kooperation zwischen den beteiligten Bildungsakteuren verläuft im Wesentlichen unstrukturiert und wird auf das Notwendigste beschränkt, gemeinsame Gremien sucht man dementsprechend vergeblich. Zu Beginn der Zusammenarbeit gibt es einen kurzen Austausch zwischen den Akteuren und der weitere Prozess läuft unabhängig voneinander, bis auf die Bearbeitung der Bachelorthesis der Studierenden, die häufig Themen aus der betrieblichen Praxis bearbeiten. Auf Seiten der Hochschule bestehen in diesem Typ Vorbehalte gegenüber den vermittelten Lerninhalten in der Praxis, was sich in der mangelnden Anerkennung von Lernleistungen zeigt. Motiviert durch die Sorge um die Qualität der akademischen Lehre und den Status finden keine Verknüpfungen der Lehrinhalte und Absprachen dazu statt.

► **Typ „Lose Regulierungsstrukturen“**

Organisation und Inhalte der Praxisphasen liegen hier ebenfalls hauptsächlich in der Verantwortung der Ausbildungsunternehmen. Eine Verknüpfung mit den Studieninhalten findet nicht strukturiert statt und ist abhängig von den Kontakten im Einzelfall. In die Entwicklung der Studienkonzepte werden die Betriebe immer mal wieder mit einbezogen, allerdings nicht innerhalb von Gremien, wie etwa Beiräte, oder auf der Grundlage schriftlicher Vereinbarungen. **Für die vertraglichen Beziehungen zwischen den Studierenden und den Betrieben gibt es von hochschulischer Seite keine Vorgaben oder Musterverträge**, insofern sind auch hier die Ausbildungs- bzw. Praktikumsverträge einzeln verhandelt und weisen eine hohe Gestaltungsvielfalt auf.

Die Kooperationsbeziehungen zwischen den zentralen Akteuren Hochschule und Betrieb sowie ggf. mit weiteren beteiligten Akteuren wie Berufsschulen, Ausbildungszentren und Kammern, sind unregelmäßig und wenig strukturiert. Absprachen und Austausch finden eher informell und teilweise am Rande von Treffen und Veranstaltungen zu anderen Themengebieten statt. Betriebsbesuche seitens der Hochschule finden nur anlassbezogen statt, wie bei der Betreuung der Bachelorthesis. Insofern laufen auch hier die beiden Bildungswege inhaltlich eher parallel nebeneinander her. Kommt es zu Problemen seitens der Studierenden im Praxisbetrieb, schalten sich die HochschulvertreterInnen allerdings ein und versuchen, eine Lösung herbeizuführen, ggf. bis zu einem Betriebswechsel der Studierenden.

► **Typ „Verbindliche Vertragsstrukturen“**

Dieser Typ kennzeichnet **weitreichende Regulierungen der Praxisphasen unter Beteiligung aller zentralen Akteure** dualer Studiengänge. Diese reichen von Praktikumsvereinbarungen über Vorgaben aus den Studien- und Prüfungsordnungen bis hin zu gesetzlichen Vorgaben für Studiengänge im öffentlichen Dienst. Hier werden Dauer, Lage und Umfang der Praxisphasen geregelt, inhaltliche Schwerpunkte des Studiengangs sowie Art der Prüfungsleistungen und Qualitätsziele festgelegt. **Die Hochschulen formulieren in Musterverträgen Standards, an denen die betrieblichen Ausbildungsbedingungen orientiert sein müssen und garantieren so eine gewisse Qualität. Für die Studierenden werden verlässliche Rahmenbedingungen geschaffen, die für alle in gleicher Weise gelten und ihnen damit gute Ausbildungsvoraussetzungen ermöglichen.** In regelmäßigen Betriebsbesuchen verschaffen sich die HochschulvertreterInnen einen Überblick über die Ausbildungsbedingungen und haben so die Möglichkeit, auf Probleme zeitnah und adäquat zu reagieren und

gemeinsam mit den betrieblichen Ausbildern oder Personalverantwortlichen zu Lösungen zu kommen. **Neben den organisatorischen Absprachen gibt es solche inhaltlichen Elemente der Ausbildung und Lerninhalte, die aufeinander bezogen und miteinander verknüpft werden. Die gegenseitige Anerkennung von Lernleistungen schafft die Voraussetzung dafür, dass der Workload für die Studierenden reduziert werden kann und Doppelungen vermieden werden,** hierzu gehört die Vergabe von ECTS-Punkten für Praxisleistungen.

Eine zentrale Voraussetzung für diese Praktiken ist eine Vertrauensbasis, die darauf beruht, dass ausreichend Informationen über den jeweils anderen Lernort vorliegen und die verantwortlichen Personen sich kennen. Hierzu wurden Kooperationsstrukturen entwickelt, die einen regelmäßigen Austausch ermöglichen. Die Einrichtung von Gremien wie Beiräten und Lenkungs-kreisen, ermöglicht zunächst einen inhaltlichen Austausch und Verabredungen über die Verknüpfung von Lerninhalten. Darüber hinaus bieten sie ein regelmäßiges Forum für Diskussionen von Problemen und zur Weiterentwicklung der Studienangebote. Neben den zentralen Akteuren Hochschulen und Betrieben, sind hier auch weitere Beteiligte wie Berufsschulen und Kammern vertreten. Der Rahmen durch feste Gremienstrukturen verschafft die nötige Verbindlichkeit und gibt allen beteiligten Akteuren sowie den dual Studierenden Sicherheit und Verlässlichkeit.

HANDLUNGSBEDARFE ZUR REGULIERUNG DER PRAXISPHASEN

Die Idealtypen haben gezeigt, inwieweit die betrieblichen Ausbildungs- und Praxisphasen bereits geregelt sind und welche unterschiedlichen Strukturen sich dazu gebildet haben. Es findet sich eine große Vielfalt an differenten Vertragsmustern, Kooperationsbeziehungen und einem Gefüge an Gremien unter Beteiligung verschiedener Akteure. Gleichzeitig bleibt noch vieles ungeregt, woraus sich Handlungsbedarfe ergeben:

- ▶ **Allgemeinverbindliche Standards können nur durch den Gesetzgeber, z. B. bei der Novellierung des BBiG, eingeführt werden.** Das Ziel liegt in der Schaffung verbindlicher und überprüfbarer Regulierungs- und Steuerungsmechanismen sowie eines gesicherten Rahmens für alle dual Studierenden und den Betrieben auf der anderen Seite.
- ▶ **Tarifverträge können die aktuellen gesetzlichen Regelungslücken begrenzen, wenn auch nicht flächendeckend schließen.** Auffällig sind die Zusammenhänge zwischen dem Vorhandensein eines Tarifvertrages (und/oder einer Betriebsvereinbarung) und der Zufriedenheit der dual Studierenden mit den Praxislernorten. Diejenigen, für die solche Regelungen gelten, geben in Befragungen signifikant höhere Zufriedenheitswerte an als solche ohne entsprechende Regulierungen für ihr Ausbildungsverhältnis.
- ▶ **Für die Akkreditierung dualer Studiengänge müssen zukünftig spezifische, rechtsverbindliche Vorgaben entwickelt werden,** die sich an den besonderen Gegebenheiten und Bedarfen dieser Studienformen orientieren und über die aktuellen Formulierungen in den Landesrechtsverordnungen, orientiert an der Musterrechts-

verordnung hinausgehen. Solche Regelungen zielen insbesondere auf die Verzahnung der Lernorte und -inhalte sowie die gegenseitige Anerkennung von Lehrleistungen.

► **Hochschulen müssen mit den Betrieben verpflichtende Vereinbarungen treffen, welche den Abschluss eines (Muster)Vertrags mit den Studierenden vorsehen.** Es ist darauf zu achten, dass dieser alle Belange der Organisation sowie der inhaltlichen Gestaltung der Praxisphasen regelt. Hierzu gehören insbesondere die Regelung von Arbeitszeiten, Urlaub, Vergütung (während und nach der beruflichen Ausbildungszeit) und Erstattung von Studiengebühren und weiterer Kosten.

► Auf der Ebene der Betriebe können **Betriebsvereinbarungen** abgeschlossen werden.

- Die betriebliche Interessenvertretung sollte sich überall da einschalten, wo die Studierenden auf sich gestellt sind, da keine übergreifenden Regelungen greifen, einerseits bezüglich der Verträge und andererseits für eine sinnvolle Verzahnung von Lernorten, -zeiten und -inhalten.
- Wenn unverbindliche Vereinbarungen bestehen, ist es die Aufgabe der Betriebs- und Personalräte darauf zu achten, dass diese auch wirklich zur Anwendung kommen (z. B. bei Musterverträgen).

VORBEMERKUNG

In dem vorliegenden Bericht werden die empirischen Ergebnisse einer Studie im Auftrag der IG Metall Baden-Württemberg und des IG Metall Vorstands, FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik vorgestellt, die von der Verfasserin im Zeitraum Januar bis Mai 2019 durchgeführt wurde. Im Fokus des Interesses stehen die Praxisphasen dualer Studiengänge in Baden-Württemberg, die außerhalb der DHBW angeboten werden. Dabei geht es darum, wie diese organisiert sind, welchen Einfluss die Hochschulen darauf haben und welche Standards sich entwickelt haben. Zudem werden die Gremienstrukturen, die sich zwischen den zentralen Akteuren herausgebildet haben, untersucht. Diese Fragen wurden in telefonisch durchgeführten Interviews den Verantwortlichen der dualen Studiengänge gestellt.

Im diesem Bericht werden zunächst in Kapitel 1 der bildungspolitische Kontext skizziert und die Fragestellung der Studie expliziert. Im darauffolgenden Kapitel 2 werden die zentralen Qualitätskriterien, die in den vergangenen Jahren entwickelt und diskutiert wurden, aus verschiedenen politischen Perspektiven vorgestellt. Kapitel 3 widmet sich der quantitativen Verteilung dualer Studiengänge im Bundesland Baden-Württemberg und ihrer spezifischen Charakteristika. Darlegung der methodischen Anlage der Studie und

der angewandten Methoden, Interview und Datenanalyse, zur Erhebung des empirischen Materials sowie dessen Auswertung sind Inhalt des Kapitels 4. Die Ergebnisse dieser Datenerhebung werden ausführlich in Kapitel 5 vorgestellt und diskutiert. Im abschließenden Kapitel 6 stehen die, sich aus der Empirie ergebenden, Handlungsbedarfe und -optionen für die betriebliche Interessenvertretung bei der Gestaltung der Praxisphasen im dualen Studium im Fokus.

In den Anhängen finden sich zur Veranschaulichung einiger Ergebnisse Beispiele für die Regulierung der Praxisphasen und vertraglichen Gestaltung der Beziehungen zwischen den zentralen Akteuren.

Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle ganz herzlich bei den GesprächspartnerInnen der Telefoninterviews, die mir einen überaus interessanten Einblick in ihren beruflichen Alltag und den dort gemachten Erfahrungen gewährt haben. Ohne ihre Bereitschaft zu diesen Gesprächen wäre die Studie nicht möglich gewesen.

1 KONTEXT UND FRAGESTELLUNG DER STUDIE

Das Angebot dualer Studiengänge als eine hybride Ausbildungsform, angesiedelt zwischen dem Berufsbildungs- und dem Hochschulsystem, hat sich in den vergangenen 10 Jahren etwa verdreifacht und aktuell eine Anzahl von gut 1.700 in der Erstausbildung erreicht (vgl. AusbildungPlus). Damit reagieren Hochschulen und Betriebe auf die verstärkte Nachfrage der SchulabgängerInnen mit Hochschulzugangsberechtigung, bei denen diese Bildungsform immer beliebter wird. Im Folgenden soll zunächst der bildungspolitische Kontext skizziert werden, in dem sich das Angebot an dualen Studiengängen so expansiv entwickelt hat. Im weiteren Verlauf des Kapitels wird die Fragestellung der vorliegenden Studie dargelegt.

1.1 AKADEMISIERUNG BERUFLICHER BILDUNG

In den vergangenen Jahren zeigt sich ein deutlicher Anstieg der Studierendenquote in Deutschland sowie eine Entwicklung (dualer) Studiengänge mit Berufszielen, die früher in dualen oder schulischen Berufsausbildungsgängen erreicht wurden. Ein Kernelement der Akademisierung in Deutschland im vergangenen Jahrzehnt ist das veränderte Bildungsverhalten der studienberechtigten Jugendlichen. Die duale Berufsausbildung hat einen deutlichen Attraktivitätsverlust sowohl bei den SchulabgängerInnen selbst als auch bei ihren Eltern, die den beruflichen Ausbildungsweg ihrer Kinder entscheidend beeinflussen, erfahren. Diese Entwicklung führte zu einem deutlichen Anstieg der Studienanfängerquote auf 57% im Jahr 2018 (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018), die damit im dritten Jahr nacheinander den Anteil derjenigen, die eine schulische oder duale Berufsausbildung begonnen haben, übertraf. Mit der Abwanderung in den tertiären Ausbildungsbereich ist die Erwartung

auf eine Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt, eine geringere Bedrohung von Erwerbslosigkeit sowie ein höheres Einkommen verbunden. Folgen wir den Daten im OECD-Vergleich, so ist dieses Verhalten absolut rational. Der Verdienstvorsprung der akademisch gebildeten Beschäftigten in Deutschland war im Jahr 2015 mit 66% deutlich höher als im OECD-Durchschnitt von 56% (vgl. OECD 2017). Die Erwerbslosenquote derjenigen, die über einen Abschluss im tertiären Sektor verfügen, liegt wiederum mit einem Wert von 2,2% in 2016 weit unter dem derjenigen, die einen Abschluss unterhalb des Sekundärsektors haben (10%), aber auch noch sichtbar unterhalb des Wertes der Gruppe mit einem Abschluss im Sekundär- bzw. Postsekundärsektor mit 3,7% (vgl. OECD 2017). Aktuelle Daten des IAB auf der Grundlage von Mikrozensusberechnungen zeigen allerdings, dass sich dieses Verhältnis umkehrt, wenn wir uns die Gruppe derjenigen anschauen, die eine berufliche Ausbildung plus eine Aufstiegsfortbildung durchlaufen haben. Die Erwerbslosenquote für AbsolventInnen einer Fachschul-/Meister-/Technikerausbildung lag im Jahr 2016 mit 1,7% unter der von AbsolventInnen einer Hochschulausbildung mit 2,4% (vgl. IAB 2017). Hier zeigen sich Begleiterscheinungen eines Fachkräftemangels, der in vielen Branchen bereits besteht und sich auf weitere Berufe und Branchen in Zukunft ausweiten wird. Inwiefern sich dadurch perspektivisch das Ausbildungsverhalten der studienberechtigten SchulabgängerInnen verändert und die Zahl derjenigen, die eine schulische oder betriebliche Ausbildung beginnen, wieder ansteigt, bleibt abzuwarten. Begleitet wird die oben skizzierte Entwicklung durch eine Bildungspolitik in Deutschland, die eine Anpassung des Anteils der Studierenden an OECD-Niveau zu einem zentralen politischen Ziel erklärt hat. Der Ausbau des tertiären Sektors gilt als eine Voraus-

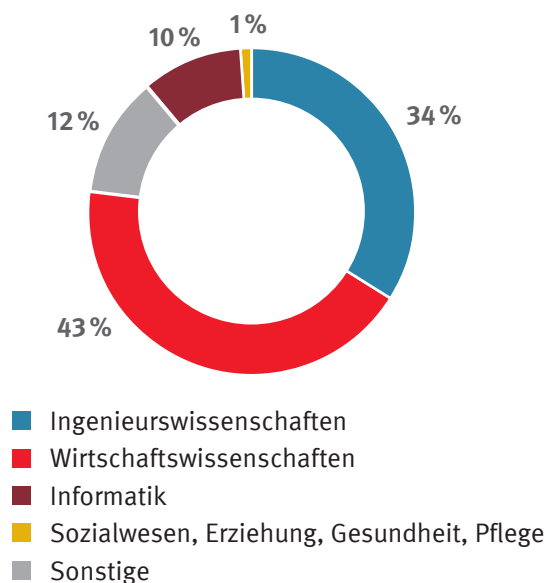
setzung zur Konkurrenzfähigkeit im europäischen Bildungsraum. Berücksichtigt werden muss in diesem Zusammenhang allerdings die Tatsache, dass das System der beruflichen Bildung in Deutschland auf einem qualifikatorisch sehr hohen Niveau liegt. Dies wird mittlerweile auch von Seiten der OECD entsprechend anerkannt (vgl. OECD 2018). Die lange Debatte um die Einstufung bei der Umsetzung des europäischen Qualifikationsrahmens in einen deutschen Qualifikationsrahmen zeigt die Konflikte, die in diesem Kontext entstehen. Insbesondere die in diesem Zusammenhang heftig geführte Diskussion um Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung trägt dem deutschen Bildungssystem und seinen Spezifika Rechnung.

1.2 ENTWICKLUNG DUALER STUDIENGÄNGE

Neben der Akademisierung vieler Berufe, um dem veränderten Bildungsverhalten der qualifizierten SchulabgängerInnen sowie den gestiegenen Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten Rechnung zu tragen, ist ein weiterer Ausbildungsweg in der Bildungspolitik der vergangenen Jahre in den Fokus gerückt. Diskutiert werden hybride Bildungsformate, deren Kernelement in der Verknüpfung der beiden Bildungssegmente ‚Hochschulbildung‘ und ‚berufliche Bildung‘ liegt. Durchlässigkeit der Bildungssysteme sowie Gleichwertigkeit der Ausbildungswege und -abschlüsse sind hier die entscheidenden Stichworte. Neben einem konsekutiven Weg, z. B. über Weiterbildungen haben sich Bildungswege entwickelt, welche berufliche und akademische Bildung direkt miteinander verknüpfen. Das duale Studium ist das bekannteste und am weitesten verbreitete Ausbildungsformat dieser Bildungsform und erfährt kontinuierlich eine zunehmende Nachfrage. Die Zahl der dual Studierenden ist

in den vergangenen 10 Jahren bundesweit um einen Faktor 2,5 gewachsen und hat aktuell die 100.000 überschritten (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) 2017/2). Damit ist der Anteil dual Studierender an den Fachhochschulen (vgl. Middendorff et al. 2017), wo die überwiegende Mehrzahl dualer Studiengänge angeboten wird, auf 13 % gestiegen. Diese Entwicklung geht einher – und ist sicher ein Stück weit darin begründet – mit einem quantitativ wachsenden Angebot und dessen weiterer Ausdifferenzierung. Den Schwerpunkt bilden hier nach wie vor wirtschafts- und ingenieurwissenschaftliche Fächer, aber auch neue Fachrichtungen, insbesondere im Bereich ‚Sozialwesen / Erziehung / Gesundheit und Pflege‘ sind vermehrt hinzugekommen. Die folgende Grafik zeigt die fächerorientierte Verteilung für das gesamte Bundesgebiet auf dem aktuellen Stand:

Fachrichtungen dualer Studiengänge – bundesweit



Quelle: BIBB-Datenbank AusbildungPlus; Zugriff am 2.4.2019

Zu unterscheiden sind in der Erstausbildung das ausbildungsintegrierende und das praxisintegrierende Modell, deren zentrale Merkmale in folgender Tabelle aufgeführt sind:

Tabelle 1: Formen des dualen Studiums in der Erstausbildung

	ausbildungs- integrierend	praxis- integrierend
Abschlüsse	Bachelor Ausbildungs- abschluss	Bachelor
Vertragsform zw. Studierenden und Betrieb	Ausbildungs- vertrag	Praktikumsvertrag/ Arbeitsvertrag
Dauer	6 bis 10 Semester	6 bis 8 Semester
Anzahl	788	980

Datenbank AusbildungPlus: Zugriff am 12.4.2019

Das Hauptmotiv der Betriebe, sich an dualen Studienangeboten zu beteiligen, liegt in der Möglichkeit zur Rekrutierung qualifizierter Nachwuchskräfte, um einem drohenden oder bereits bestehenden Fachkräftemangel zu begegnen. Auch ihre Anzahl hat sich in den vergangenen Jahren deutlich vergrößert und mit einer Verdoppelung innerhalb des letzten Jahrzehnts auf ca. 42.000 Betriebe (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) 2017/1) erst einen vorläufigen Höhepunkt gefunden.

1.3 ZIELSETZUNG UND FRAGESTELLUNG DER STUDIE

Diese Studie widmet sich der Frage, welche Regelungs- und Kontrollmechanismen zur Einhaltung verbindlich definierter (Mindest)Standards in der Entwicklung und Umsetzung dualer Studi-

engänge notwendig und bisher in der Praxis eingeführt sind. Ziel des Projektes ist das Generieren von Wissen zu Art, Ausgestaltung, Umfang und Wirkungsradius von Regulierungen bezüglich der Qualitätsstandards in dualen Studiengängen in Baden-Württemberg außerhalb der DHBW. Die Bereitstellung von Daten zu diesen Regelwerken sowie zu Ebenen und Instanzen ihrer Umsetzung und Kontrolle ermöglicht eine evidenz-

basierte Beurteilung notwendiger Innovationen. Die Befragung gibt Einblicke in erfolgreiche Praxis dualer Studiengänge und liefert Anhaltspunkte für sinnvolle oder sogar notwendige Übertragungen und Generalisierungen. Die empirischen Erkenntnisse können zur Versachlichung der Debatte um die zukünftige Gestaltung dualer Studienangebote beitragen und liefern Argumente zur Beantwortung der kontrovers diskutierten Frage nach einer Notwendigkeit (gesetzlicher) Vorgaben zur umfassenden Regulierung dieser hybriden Ausbildungsform. In Zukunft können neben Akkreditierungsverfahren und Netzwerkstrukturen auch weitere tarifvertragliche Vereinbarungen eine zentrale Rolle spielen. Insofern besteht Handlungsbedarf für Gewerkschaften auf überbetrieblicher sowie für Interessenvertretungen auf betrieblicher Ebene, diesen Regelungsprozess aktiv mit zu gestalten. Hierzu liefert die Studie empirisch gesicherte Erkenntnisse, wie eine solche Gestaltung aussehen kann, um dem Demokratiedefizit bei der Entwicklung und Umsetzung dualer Studienangebote zu begegnen.

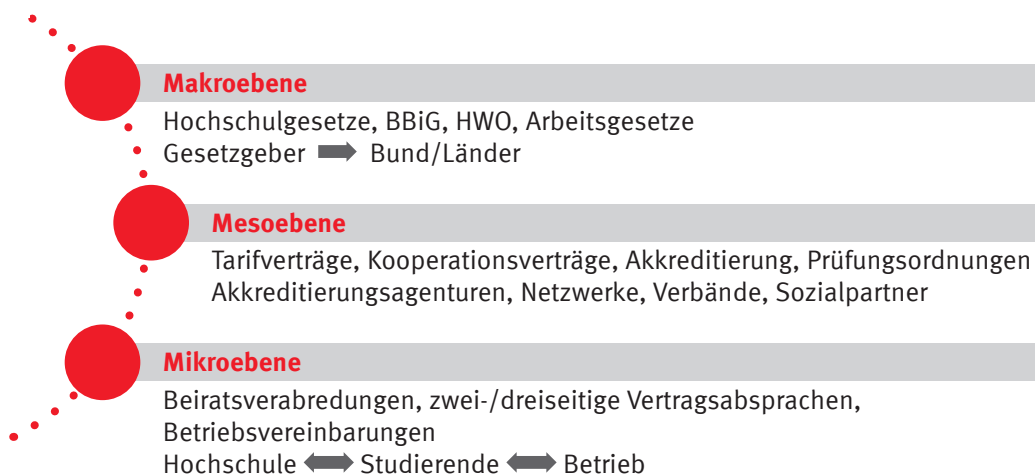
Gerade im Segment der privaten Anbieter ist ein deutlicher Anstieg dualer Studienangebote zu verzeichnen. Auffallend ist in den vergangenen Jahren zudem eine quantitative Verschiebung von der ausbildungsintegrierenden hin zur praxisintegrierenden Variante. Gelten für die Studierenden in der erstgenannten für die Zeitspanne der beruflichen Ausbildung dieselben gesetzlichen (BBiG / HWO) und tarifvertraglichen Bestimmungen wie für alle Auszubildenden, befinden sich die praxisintegrierend Studierenden in einem rechtlichen Vakuum, das zu füllen ist. Für alle Modelle dualer Studienangebote zeigt sich insbesondere in den Praxisphasen, aber auch hinsichtlich der Verknüpfung der Lerninhalte sowie der Abstimmung zwischen den Lernorten, ein deutliches Defizit an Kontroll und Mitbestimmungsmöglichkeiten durch demokratisch gewählte Gremien.

Relevant für den Status quo sind Regulierungen auf drei verschiedenen Ebenen, auf denen jeweils unterschiedliche Akteure eingebunden sind:

Der Wirkungsgrad der rechtlichen Rahmenbedingungen ist unterschiedlich und gerade in praxisintegrierend angelegten Studienangeboten eher marginal.

Wie weiter unten (vgl. Kapitel 2) noch dargelegt werden wird, hat sich in den vergangenen Jahren eine intensive Qualitätsdebatte bezüglich möglicher (Mindest)Standards in dualen Studiengängen entfaltet. Trotz differenter, politisch motivierter Forderungen ist nahezu allen Statements gemeinsam, dass sie auf eine stärkere Regulierung, bis hin zu einer gesetzlichen, abzielen. Ein zentrales Defizit in dieser Debatte ist im Mangel an empirisch gesichertem Wissen bezüglich bereits bestehender Regulierungen auf der Meso- und Mikroebene in Bezug auf duale Studiengänge, insbesondere die betrieblichen Praxisphasen, zu sehen. Es liegen keine systematisch erhobenen Daten zu Ausrichtung, beteiligten Akteuren, Umfang sowie Wirkungsradien solcher Regulierungen vor. Hierzu zählen insbesondere Kooperationsverträge, Qualitätsvereinbarungen,

Regulierungsebenen dualer Studiengänge



Musterverträge, tarifliche Vereinbarungen und Prüfungsordnungen. Dasselbe Defizit zeigt sich hinsichtlich deren Sicherung mittels funktionierender Kontrollmechanismen und -gremien.

Diese genannten Defizite zu schließen, ist Ausgangspunkt dieser Studie. Empirisch ist sie auf der Mikroebene bzw. im Übergang zwischen Mikro- und Mesoebene angesiedelt mit den Zielen:

- A** Generieren von Wissen zu Art, Ausgestaltung und Umfang von Regulierungen, Musterverträgen, schriftlichen Vereinbarungen etc. bezüglich der Qualitätsstandards in dualen Studiengängen in BWB sowie deren Kontrolle.
- B** Aufzeigen guter Beispiele im Sinne gut funktionierender Modelle sowie der Möglichkeiten bzw. Voraussetzungen ihrer Übertragbarkeit.
- C** Versachlichung der Debatte um Qualitätsstandards bezüglich der Gestaltung dualer Studienangebote sowie der Notwendigkeit (gesetzlicher) Vorgaben zur Regulierung auf der Grundlage empirischer Daten.

Im Fokus stehen dabei fünf Fragefelder, die der Befragung sowie der Dokumentenanalyse zugrunde liegen:

1. Regelungen

- a. Welche gibt es?
Wie sind diese ausgestaltet?
- b. Wie weit sind sie verbreitet?
- c. Welches sind die relevanten beteiligten Akteure?
- d. Auf welcher Ebene sind die Regelungen installiert?
- e. Welche Ziele werden verfolgt?

2. Kontrolle

- a. Wie ist die Einhaltung der Regelungen organisiert?
- b. Was geschieht bei Regelverstoß?
- c. Welche Akteure sind involviert?
Welche Gremien?
- d. Wurden neue Gremien installiert?
Oder werden bestehende genutzt?

3. Gelingensbedingungen

- a. Welches sind die Gelingensbedingungen erfolgreicher Modelle/Ansätze?
- b. Was führt zu Problemen?
- c. Welche zentralen Akteure sind an erfolgreichen Modellen beteiligt?
- d. Inwiefern sind Netzwerke involviert?

4. Übertragbarkeit

- a. Welche Modelle/Ansätze sind übertragbar?
- b. Wer muss dabei beteiligt werden?
- c. An welche Voraussetzungen ist eine Übertragbarkeit geknüpft?

5. Zukunft

- a. Welche Rückschlüsse sind für die weitere Entwicklung zu ziehen?
- b. Auf welcher Ebene sollen Regelungen/Kontrollinstanzen implementiert werden?
- c. Bedarf es expliziter gesetzlicher Vorgaben?

Die Studie zielt darauf ab, eine empirische Grundlage zur Verbreitung und Ausdifferenzierung von Qualitätsstandards und deren Sicherung in der Praxis dualer Studiengänge in Baden-Württemberg außerhalb der DHBW zu liefern. Im nächsten Kapitel folgen einige grundlegende Überlegungen zu solchen Qualitätsstandards sowie die Skizzierung der bildungspolitischen Debatte derselben aus unterschiedlichen Perspektiven.

2 DEBATTE UM QUALITÄTSKRITERIEN IN DUALEN STUDIENGÄNGEN

War es am Anfang im Interesse aller Beteiligten, dass sich die innovative Bildungsform ‚duals Studium‘ in einer möglichst breiten Vielfalt zunächst relativ ungeregelt entwickeln konnte, zeigt sich zwischenzeitlich deutlich die Notwendigkeit, verbindliche Standards und Mechanismen zu deren Kontrolle einzuführen. Das Ziel ist die Herstellung von Transparenz des Angebots sowie die Einhaltung von Qualität im Interesse nicht nur der dual Studierenden, sondern auch der beteiligten Betriebe und Hochschulen als die wesentlichen Akteure auf der Anbieterseite. Zudem geht es um die Schaffung verbindlicher und überprüfbarer Regulierungs- und Steuerungsmechanismen. Damit sind als Verantwortliche der weiteren Gestaltung dualer Studiengänge neben den direkt Beteiligten auch berufsbildungs- und hochschulpolitische Akteure zu benennen. Sie können den rechtlichen Rahmen verbindlicher gestalten sowie an transparente Standards anpassen und damit Garanten für eine höhere Qualität schaffen. Einige Länderinitiativen, z.B. in Bayern (hochschule dual), Hessen (Duales Studium Hessen) sowie die Einrichtung der Dualen Hochschule in Baden-Württemberg zeigen, dass die Bildungspolitik auf Landes- und Bundesebene ideelle und materielle Anreize für den Ausbau des dualen Studienangebotes, verbunden mit der Einführung von Standards, setzen kann. Gleiches gilt für den Vorstoß des Wissenschaftsrates in seiner vieldiskutierten Stellungnahme aus dem Jahr 2013 (vgl. Wissenschaftsrat 2013), in der er eine konkrete Abgrenzung des Begriffs „duals Studium“ und seiner Charakteristika vornimmt, oder die Initiative des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft zur Entwicklung eines Qualitätsnetzwerkes Duales Studium¹.

In diesem Kontext hat sich in den vergangenen Jahren eine intensive Qualitätsdebatte entwickelt, die im Folgenden in groben Zügen anhand von drei zentralen Themenfeldern nachgezeichnet werden soll. Dabei finden verschiedene veröffentlichte Papiere Berücksichtigung, die im Verlauf der Diskussion zentrale Positionen markieren (vgl. Bundesanzeiger BAnz AT 18.07.2017 S1; DGB-Bundesvorstand (Hg.) 2017; Stifterverband/BDA (Hg.) 2018; Wissenschaftsrat 2013; GEW 2017) sowie ein IAQ-Papier (vgl. Krone/Ratermann-Busse 2017), das auf der Grundlage der empirischen Ergebnisse verschiedener Forschungsprojekte der letzten Jahre am IAQ basiert.

2.1 KOOPERATIONSBEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN AKTEUREN

Die zwei bzw. drei zentralen Akteure, die i. d. R. an dualen Studiengängen beteiligt sind (Hochschule, Betrieb, Studierende/r), stammen aus unterschiedlich strukturierten Segmenten mit jeweils eigenständigen Aufgaben, rechtlichen Rahmenbedingungen und Interessen. Daraus ergibt sich die besondere Situation des hybriden Bildungsangebots dualer Studiengänge, dass diese verschiedenen Handlungsträger trotz ihrer unterschiedlichen Hintergründe aufeinander zugehen und intensiv kooperieren müssen, um erfolgreich zu agieren. Wie diese Kooperationsstrukturen ausformuliert sein sollen, darüber gibt es unterschiedliche Auffassungen, allerdings wird in deren Weiterentwicklung von allen Seiten ein zentrales Handlungsfeld für die Zukunft gesehen.

¹ Vgl. http://stifterverband.info/bildungsinitiative/beruflich-akademische_bildung/

Position der GEW



Im Positionspapier der GEW wird die Forderung aufgestellt, die Angebote dualer Studiengänge ausschließlich durch staatliche Hochschulen zu realisieren und solche von anderen Anbietern in diese zu überführen. Zudem wird die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung zur sinnvollen Verknüpfung der Systeme beruflicher und akademischer Bildung gesehen. Hier seien insbesondere die Länder in der Pflicht. Die bisher übliche Kooperation zwischen Hochschulen und ihren Praxispartnern auf der Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen wird als nicht ausreichend betrachtet und soll durch verbindliche gesetzliche Grundlagen zur strukturell-institutionellen Verzahnung dieser beiden Segmente ersetzt werden.

Position des DGB



Das Plädoyer des DGB geht in Richtung einer Vorgabe zur Einrichtung gemeinsamer Entwicklungs-, Koordinierungs- und Abstimmungsgremien, an denen alle relevanten Akteure, wie Hochschulen, Praxispartner, Studierende, Arbeitnehmervertretungen und Jugend- und Ausbildungsververtretungen, verbindlich beteiligt sind. Wesentlich für die Qualitätssicherung sei es, dass alle Statusgruppen aktiv und mit klaren und institutionalisierten Mitwirkungsrechten von Anfang an einbezogen werden. Um die Eignung der Praxispartner bewerten zu können, wird der Ausbau der Kooperation zwischen den Hochschulen, dem BIBB sowie den Betrieben angeregt zur Entwicklung von Kriterien, z. B. bezüglich der Eignung von Ausbildungspersonal oder der Festlegung einer zeitlichen und sachlichen Gliederung der betrieblichen Ausbildungsleistung. Zur Ausgestaltung der Lernortkooperation und Weiterentwicklung der Qualität sollte eine verbindliche vertragliche Vorgabe zur Einrichtung gemeinsamer Entwicklungs-, Koordinierungs- und Abstimmungsgremien erstellt werden.

Vorschläge des Stifterverbands



für die Deutsche Wissenschaft und der BDA

Kooperationsverträge zwischen Hochschulen und Unternehmen, die sich an dualen Studiengängen beteiligen möchten, sollten einige zentrale Vorgaben und Sachverhalte beinhalten. Dazu gehören zunächst die Ziele und Grundzüge der Zusammenarbeit sowie die Vereinbarung von Vertraulichkeit im Rahmen der Kooperation. Geregelt werden sollten zudem die Vertragspflichten der Hochschulen bzw. Berufsakademien auf der einen und der Unternehmen auf der anderen Seite. Darüber hinaus sind Vertragslaufzeiten und Kündigungsmodalitäten festzulegen, gleiches gilt für die Auswahlverfahren der zukünftigen Studierenden. Grundlegend sollten in Kooperationsvereinbarungen die Benennung des Studiengangs sowie Art und Anzahl der Studienplätze sowie ggf. Studiengebühren und andere von den Studierenden bzw. ihren Ausbildungsbetrieben zu leistende Beiträge festgehalten werden.

Position des BIBB-Hauptausschusses



Auch der BIBB-Hauptausschuss spricht sich in seiner Empfehlung für verlässlich gestaltete Kooperationsbeziehungen zur Gestaltung institutioneller Verzahnung zwischen den am dualen Studium beteiligten Akteuren aus. Dabei wird die Anforderung formuliert, dass für alle Beteiligten, also neben den Unternehmen auch die Berufsschulen und die Studierenden, in hochschulischen Gremien, die für duale Studiengänge relevant sind, eine Mitwirkung vorgesehen ist.

In der Regel sollen verbindliche Rechte und Pflichten der Vertragspartner (Hochschule und Praxispartner) sowie die Bedingungen und Modalitäten einer Vertragsbeendigung in einem schriftlichen Kooperationsvertrag festgehalten werden. Darüber hinaus sollte ein solches Regelwerk Angaben zur Anzahl der zu erwartenden Studierenden sowie zum Verfahren zur Auswahl der Studierenden beinhalten. Die Auswahlkriterien hierzu sind zwischen den Kooperationspartnern abzustimmen.

IAQ: Qualitätskriterien einer beständigen Netzwerkkooperation



Auf der Grundlage der Ergebnisse der empirischen Forschungen der letzten Jahre am IAQ wird in der Bildung einer verbindlichen Gremienstruktur (z. B. Einrichtung eines Beirates) das Kernelement einer erfolgreichen Zusammenarbeit gesehen. Die Verständigung über Ziele, Inhalte und Handlungsfelder ist in einem kontinuierlichen Dialog herzustellen. In diesem Gremium müssen klare Zuständigkeiten vereinbart sein und die Koordination sollte im Idealfall bei der Hochschule liegen. Die Grundlage sollte ein Kooperationsvertrag oder eine entsprechende schriftliche Vereinbarung sein, an deren Entstehung alle Akteure gleichberechtigt beteiligt sind und alle jeweiligen Interessen Berücksichtigung finden.

In der Kooperation sollen Transparenz und regelmäßiger Informationsaustausch bei offener Themenwahl und ergebnisoffener Diskussion konstituierende Elemente sein.

2.2 VERKNÜPFUNG DER LERNORTE UND -INHALTE

Duale Studienangebote unterscheiden sich zum Teil gravierend hinsichtlich der Qualität der betrieblichen Praxisphasen sowie der Verknüpfung von akademischen und beruflichen Lerninhalten. Mangelnde Integration in die Lernorte erschwert den Lernalltag der Studierenden. Die Lösung widersprüchlicher inhaltlicher und orga-

nisatorischer (z. B. Prüfungszeiträume) Anforderungen aus Hochschule und Praxislernort obliegt ihnen zudem häufig selbst. Mangelhafte Betreuung und fehlende Abstimmungsprozesse verlängern die Studienzeit und führen zu besonderen Belastungen. Insofern kommt einer gelungenen Verknüpfung zwischen Lernorten und -inhalten eine zentrale Rolle zur erfolgreichen Umsetzung dualer Studiengänge zu. Die Ergebnisse verschiedener Studien² zeigen zudem auf, dass hier aus der Sicht der Studierenden gesteigerter Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation besteht.

Position der GEW



Aus Sicht der GEW kommt der Studierbarkeit dualer Angebote, verbunden mit einem Workload entsprechend regulärer Studiengänge, eine zentrale Rolle zu. Die Missachtung gesetzlicher Urlaubszeiten, die häufig als Lernzeiten eingesetzt werden, ist dabei zu vermeiden. Hierzu sind ggf. auch längere Regelstudienzeiten als Option zu diskutieren. Zur Überprüfung der Studierbarkeit sind in den Akkreditierungsverfahren nicht nur die Studienzeiten an der Hochschule, sondern auch die betrieblichen Praxisphasen zu berücksichtigen und zu bewerten. Zur Klärung von Problemen und Konfliktsituationen wird die Einrichtung von Ombudsstellen vorgeschlagen, die paritätisch mit Lehrenden und Studierenden besetzt werden sollen. Die Studierendenvertretung ist zudem in den gesamten Abstimmungsprozess über Studien- und Prüfungsordnungen einzubeziehen.

Auf gesetzlicher Ebene wird eine Ausweitung der Regelungen des BBiG auf die Praxisphasen auch in praxisintegrierenden Studiengängen von der Politik gefordert.

² Vgl. Gensch 2014; Krone 2015; Kupfer et al. 2014; Wolter et al. 2014.

Position des DGB



Die Gewährleistung der Studierbarkeit steht auch aus Sicht des DGB im Fokus, z.B. ist der Anspruch auf Erholungsurlaub einzuhalten. Ein Problem wird in stark betriebsspezifisch ausgerichteten Praxisphasen gesehen, da mit einer solchen Engführung die späteren Chancen am Arbeitsmarkt für duale StudienabsolventInnen eingeschränkt werden.

Ein Nachweis der Eignung des Ausbildungspersonals in gegenseitiger Absprache zwischen den beiden Lernorten wird als Voraussetzung einer adäquaten Verknüpfung berufspraktischer und hochschulischer Inhalte gesehen. 50% der zu erbringenden Leistungen sollten dabei intercurricular über den Praxispartner erbracht werden können.

Die grundständige Lehre an der Hochschule sollte von hauptberuflich Lehrenden durchgeführt werden und der Anteil der Lehrbeauftragten aus der Praxis begrenzt werden.

Zudem wird in dem Positionspapier des DGB die Forderung nach einer bundesgesetzlich fixierten Definition der Studienformate mit besonderem Profil bzw. mit einem erhöhten Praxisbezug gefordert, mit einer Klarstellung bezüglich der Anforderungen an eine breite und wissenschaftliche Qualifikation. Darüber hinaus spricht sich der DGB für ein Bundeshochschulgesetz aus.



Vorschläge des Stiffterverbands für die Deutsche Wissenschaft und der BDA

Als zentrales Kriterium, das ein Praxisort erfüllen soll, wird zur Gewährleistung einer hochwertigen Praxisausbildung zunächst die Abstimmung betrieblicher Aufgaben der Studierenden mit den Vorgaben der Studienordnung genannt. Zudem muss eine Bereitschaft seitens des Betriebs zur Freistellung für Aufgaben im Studium, wie die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen, bestehen. Weitere Anforderungen an die Praxispartner sind eine adäquate Arbeitsplatzausstattung sowie die Benennung einer Kontaktperson als Ansprechpartner auch für die jeweilige Hochschule während des gesamten Studienverlaufs. Diese Betreuer sollten zur adäquaten fachlichen Betreuung über einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation verfügen.

Zur Weiterentwicklung des Studiengangs wird die Bereitschaft zur Mitwirkung in einem Beirat oder einem ähnlichen Gremium als notwendig erachtet.

Position des BIBB-Hauptausschusses



Zur Optimierung der Verknüpfung von Theorie und Praxis werden zwischen den hochschulischen und außerhochschulischen Lernorten abgestimmte Studiengangskonzepte eingefordert. Dabei ist eine curriculare Verzahnung anzustreben, inhaltlich aufeinander bezogen und zeitlich aufeinander abgestimmt. Eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Kooperation wird darin gesehen, dass an allen Lernorten eine angemessene personelle, fachliche und sachliche Ausstattung vorhanden ist. Zwischen den klar

benannten Verantwortlichen und Betreuungspersonen der Studierenden soll ein regelmäßiger Austausch stattfinden.

Anzustreben ist eine geeignete Dokumentation der Praxisphasen zur Sicherung der fachlichen Breite der Ausbildung. Grundlage ausbildungsintegrierender Studiengänge ist dabei eine zeitlichsachliche Gliederung bzw. ein betrieblicher Ausbildungsplan, um die Planmäßigkeit und Vollständigkeit der Ausbildungsinhalte zu gewährleisten. Hierzu sollte es eine regelmäßige Rück-

meldung der Studierenden über Studierbarkeit und Planmäßigkeit geben. Für alle Studienbestandteile sollten ESCT-Punkte angerechnet werden.

Im Akkreditierungsprozess sind unbedingt die Praxisphasen zu berücksichtigen und PraxisvertreterInnen miteinzubeziehen.

Der Hochschule sollte ein lernortübergreifendes, abgestimmtes Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungskonzept vorliegen, das mit den erforderlichen Instrumenten hinterlegt ist.

IAQ: Qualitätskriterien einer beständigen Netzwerkkooperation



Zunächst sind eine klare Definition des Begriffs „duales Studium“ sowie eine entsprechende Festlegung der Kriterien zur Akkreditierung notwendig. Ferner sollten gemeinsame Curricula zur Abstimmung der Lerninhalte aus den Theorie- und Praxisphasen entwickelt werden, verbunden mit Standards für die gegenseitige Anerkennung von Lernleistungen sowie der Vergabe von ECTS-Punkten für Leistungen in den Praxisphasen.

Verbindliche Studienpläne bzw. Studiengangskonzepte sowohl für ausbildungs- als auch für praxis-integrierende Studienangebote mit einer Festlegung von Anwesenheitszeiten an den jeweiligen Lernorten sowie Freistellungen z.B. für Prüfungen sollen die Studierbarkeit verbessern und einen unangemessenen Workload für die Studierenden vermeiden.

Für den erfolgreichen Studienverlauf ist es notwendig, dass qualifizierte BetreuerInnen und AnsprechpartnerInnen an beiden Lernorten für den gesamten Ausbildungsverlauf zur Verfügung stehen. Im Hinblick auf spätere Übergänge in den Arbeitsmarkt sollten geeignete Förder- und Entwicklungsmaßnahmen von Seiten der Betriebe angeboten werden.

2.3 SITUATION DER STUDIERENDEN

Bezüglich der Vertragsstrukturen und Übernahmevereinbarungen, welche die Studierenden mit den Unternehmen eingehen, zeigt sich eine große Vielfalt und Bandbreite, je nach Branche, aber auch innerhalb einzelner Branchen in Abhängigkeit von Betriebsgrößen und anderen Variablen. Zu bemängeln sind insbesondere fehlende einheitliche Vertragsstrukturen in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaub, Vergütung sowie Übernahme von Studiengebühren und Erstattung weiterer Kosten, also Themen, die in dualen Ausbildungsverhältnissen in der Regel klar geregelt sind. Die bundesweite Befragung dual Studierender im Rahmen einer aktuellen Studie am IAQ weist aus, dass die beiden Vertragsarten ‚Ausbildungsvertrag‘ mit 62 % der Nennungen und ‚Studienvertrag‘ mit 42 % der Nennungen die verbreitetsten Vertragsformen sind (vgl. Krone et al. 2019). Auch die Vereinbarung sowie die inhaltliche Ausgestaltung von tariflichen Regelungen für dual Studierende variieren stark nach Branche und Unternehmensgröße sowie dem Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung. Am häufigsten finden sich Betriebsvereinbarungen, selten liegen auch Firmentarifverträge mit Bestimmungen für Ausbildung und Übernahme der dual Studierenden vor. Bezüglich Übernahmen gelten für die Mehrzahl der dualen Absolventinnen Vereinbarungen, häufig in mündlicher Form, aber auch schriftlich, und dabei wird teilweise sogar ganz konkret eine Übernahmeposition benannt (vgl. Krone et al. 2019). Auffällig sind auch die Zusammenhänge zwischen dem Vorhandensein eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung und der Zufriedenheit der dual Studierenden mit den Praxislernorten. Diejenigen, für die solche Regelungen gelten, geben in Befragungen signifikant höhere Zufriedenheitswerte an als solche ohne entsprechende Regulierungen für ihr Ausbildungsverhältnis (vgl. IGM (Hg.) 2017; Krone et al. 2019).

In den folgenden Rechtsbereichen sind die Regelungen über den Status der dual Studierenden einheitlich.

Sozialversicherungsrecht: Sozialversicherungsrechtlich werden alle Teilnehmenden an dualen Studiengängen seit dem 1. Januar 2012 den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt, unabhängig davon, ob sie in einem ausbildungsintegrierenden oder praxisintegrierenden Studiengang eingeschrieben sind.

Steuerrecht: Übernimmt der Arbeitgeber für die dual Studierenden die Studiengebühren, so sind solche Zahlungen steuer- und beitragsfrei (R 19.7 Abs. 1 LStR, OFD Karlsruhe vom 10. Oktober 2007 und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 S vEV). Hierbei wird das überwiegende betriebliche Interesse unterstellt und muss laut Finanzverwaltung dokumentiert sein durch eine Rückzahlungsverpflichtung, wenn die/der Studierende das auszubildende Unternehmen auf eigenen Wunsch verlässt.

Betriebsverfassungsrecht: Bei bestehendem Vertrag zwischen dual Studierenden/r und Betrieb über die Praxisphasen gehören sie zu den zur Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Er/sie ist in diesem Fall grundsätzlich wählbar und wahlberechtigt bei der JAV-Wahl. Arbeitsschutzrecht: Unabhängig von der vertraglichen Gestaltung wird die/der dual Studierende in der Praxisphase in den Betrieb eingegliedert. Auch für ihn/sie gelten die Arbeitsschutzbestimmungen.

Schwerbehindertenrecht: Für die Ermittlung der Anzahl der Arbeitsplätze im Rahmen der Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und des Bundesarbeitsgerichts dual Studierende nicht zu berücksichtigen.

Position der GEW



Die Auswahl zukünftiger Studierender sollte von allen am Studium beteiligten Partnern gemeinsam vorgenommen werden und dabei sollten die formalen Zugangsvoraussetzungen dieselben sein, wie sie für alle regulären Studiengänge gelten. Dabei sind aus Sicht der GEW auch beruflich Qualifizierte zu berücksichtigen und eine Öffnung in Richtung dieser Zielgruppe ist anzustreben.

Die Kosten, welche auf die dual Studierenden (insbesondere an privaten Hochschulen) zukommen, sollten von Seiten der Unternehmen (zumindest teilweise) übernommen werden.

Für die Vergütung sollten die tariflichen Regelungen für berufliche Ausbildungen richtungsweisend sein und die Entgelte mindestens am BAföG-Höchstsatz orientiert gezahlt werden. Zudem sollte in den Verträgen zwischen Studierenden / Auszubildenden und den Praxislernorten auf Bindungsklauseln, verbunden mit Rückzahlungsverpflichtungen, verzichtet werden und ein Ausgleich der finanziellen Belastungen durch die Ausbildungsbetriebe erfolgen.

Position des BIBB-Hauptausschusses



Zur Optimierung der Situation der Studierenden empfiehlt der BIBB-Hauptausschuss Kriterien für den Abschluss eines Vertrags zwischen den Studierenden und den Praxispartnern, deren Art abhängig ist von der jeweiligen Studienform. Inhaltlich sollten immer Angaben zu den Rechten und Pflichten der beteiligten Partner, zu der Vergütung sowie zu der Bereitstellung der erforderlichen Ausbildungsmittel enthalten sein. Geregelt werden müssen zudem Vertragsdauer, Probezeit und Modalitäten zur Vertragsbeendigung. Ferner sind die Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch sowie Freistellungsregelungen schriftlich festzuhalten. Der Vertrag kann Regelungen zu der Übernahme von Studiengebühren enthalten und sollte eine Geheimhaltungsklausel sowie eine Festlegung zur Zeugnispflicht enthalten.

Position des DGB



Der Zugang zu dualen Studiengängen sollte wie bei allen regulären Studiengängen durch das Hochschulrahmengesetz und die Landeshochschulgesetze geregelt sein. Dabei spricht sich der DGB für eine Öffnung dualer Angebote für beruflich Qualifizierte ohne Hochschulzugangsbeerechtigung aus. Zudem sollte der Zugang von AbiturientInnen mit durchschnittlichen Abiturnoten erleichtert werden. Dazu sollten flächendeckend strukturierte Studieneingangsphasen für den Studienstart implementiert werden.

Perspektivisch sollten Regelungen des BBiG als „Sonderarbeitsrecht für Auszubildende“ für den betrieblichen Teil dualer Studiengänge nutzbar gemacht werden. Die betrieblichen Praxisphasen sollten dazu in das BBiG und auch in die HWO aufgenommen werden, wobei die Mindestausbildungsdauer in ausbildungsintegrierenden Studiengängen den Bestimmungen des BBiG entsprechen muss. Als Voraussetzungen gelten hier ein eigenständiges Vertragsverhältnis zwischen Praxispartner und Studierenden sowie Weisungsgebundenheit der Studierenden gegenüber dem Betrieb.

Die Vergütung der Studierenden sollte in Höhe einer einschlägigen und angemessenen Ausbildungsvergütung gezahlt werden. Studiengebühren und weitere Kosten sollten von dem beteiligten Praxispartner übernommen werden, angestrebt wird ein gebührenfreies Studium.

Auch von Seiten des DGB werden Bindungs- und Rückzahlungsklauseln in den Verträgen zwischen Betrieb und Studierenden kritisch bewertet.

Vorschläge des Stifterverbands



für die Deutsche Wissenschaft und der BDA

Zu den typischen Bestandteilen eines dualen Studienvertrages gehören zunächst Angaben zur Vertragsdauer (mit Regelungen für den Fall einer Überschreitung der Regelstudienzeit) sowie der Probezeit. Darüber hinaus sollten die Höhe der Vergütung und Angaben zum Arbeitsort, den Arbeitszeiten sowie dem Urlaubsanspruch festgehalten sein.

Zu regeln sind ferner die Vertragspflichten des Unternehmens sowie der Studierenden und die Modalitäten einer Kündigung.

IAQ: Qualitätskriterien einer beständigen Netzwerkkooperation



Zur Optimierung der Situation der Studierenden gehört die Entwicklung verbindlicher, mit der Hochschule abgestimmter Ausbildungskonzepte sowie betrieblicher Übernahmekonzepte. Dazu sollten zeitliche Abstimmungsprozesse erfolgen und verbindliche Absprachen getroffen werden, z. B. zur Freistellung für Prüfungen.

Die Vertragsgestaltung sollte offen für Weiterqualifizierungen sein, z. B. für ein Masterstudium.

Spezifische (vertragliche) Regelungen, insbesondere für praxisintegrierende Studienangebote, sollten die Planung verbindlicher Praxisphasen im Betrieb (inhaltlich / organisatorisch) beinhalten, sowie Regelungen zu Arbeitszeiten, Urlaub, Vergütung und Erstattung von Studiengebühren und weiterer Kosten beinhalten.

2.3 SITUATION DER STUDIERENDEN

Bezüglich der Vertragsstrukturen und Übernahmevereinbarungen, welche die Studierenden mit den Unternehmen eingehen, zeigt sich eine große Vielfalt und Bandbreite, je nach Branche, aber auch innerhalb einzelner Branchen in Abhängigkeit von Betriebsgrößen und anderen Variablen. Zu bemängeln sind insbesondere fehlende einheitliche Vertragsstrukturen in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaub, Vergütung sowie Übernahme von Studiengebühren und Erstattung weiterer Kosten, also Themen, die in dualen Ausbildungsverhältnissen in der Regel klar geregelt sind. Die bundesweite Befragung dual Studierender im Rahmen einer aktuellen Studie am IQA weist aus, dass die beiden Vertragsarten ‚Ausbildungsvertrag‘ mit 62% der Nennungen und ‚Studienvertrag‘ mit 42% der Nennungen die verbreitetsten Vertragsformen sind (vgl. Krone et al. 2019). Auch die Vereinbarung sowie die inhaltliche Ausgestaltung von tariflichen Regelungen für dual Studierende variieren stark nach Branche und Unternehmensgröße sowie dem Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung. Am häufigsten finden sich Betriebsvereinbarungen, selten liegen auch Firmentarifverträge mit Bestimmungen für Ausbildung und Übernahme der dual Studierenden vor. Bezüglich Übernahmen gelten für die Mehrzahl der dualen Absolventinnen Vereinbarungen, häufig in mündlicher Form, aber auch schriftlich, und dabei wird teilweise sogar ganz konkret eine Übernahmeposition benannt (vgl. Krone et al. 2019). Auffällig sind auch die Zusammenhänge zwischen dem Vorhandensein eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung und der Zufriedenheit der dual Studierenden mit den Praxislernorten. Diejenigen, für die solche Regelungen gel-

ten, geben in Befragungen signifikant höhere Zufriedenheitswerte an als solche ohne entsprechende Regulierungen für ihr Ausbildungsverhältnis (vgl. IGM (Hg.) 2017; Krone et al. 2019).

In den folgenden Rechtsbereichen sind die Regelungen über den Status der dual Studierenden einheitlich. Sozialversicherungsrecht: Sozialversicherungsrechtlich werden alle Teilnehmenden an dualen Studiengängen seit dem 1. Januar 2012 den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt, unabhängig davon, ob sie in einem ausbildungsintegrierenden oder praxisintegrierenden Studiengang eingeschrieben sind. Steuerrecht: Übernimmt der Arbeitgeber für die dual Studierenden die Studiengebühren, so sind solche Zahlungen steuer- und beitragsfrei (R 19.7 Abs. 1 LStR, OFD Karlsruhe vom 10. Oktober 2007 und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 SvEV). Hierbei wird das überwiegende betriebliche Interesse unterstellt und muss laut Finanzverwaltung dokumentiert sein durch eine Rückzahlungsverpflichtung, wenn die/der Studierende das auszubildende Unternehmen auf eigenen Wunsch verlässt. Betriebsverfassungsrecht: Bei bestehendem Vertrag zwischen dual Studierendem/r und Betrieb über die Praxisphasen gehören sie zu den zur Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Er/sie ist in diesem Fall grundsätzlich wählbar und wahlberechtigt bei der JAV-Wahl. Arbeitsschutzrecht: Unabhängig von der vertraglichen Gestaltung wird die/der dual Studierende in der Praxisphase in den Betrieb eingegliedert. Auch für ihn/sie gelten die Arbeitsschutzbestimmungen. Schwerbehinderterrecht: Für die Ermittlung der Anzahl der Arbeitsplätze im Rahmen der Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und des Bundesarbeitsgerichts dual Studierende nicht zu berücksichtigen.

Position der GEW



Die Auswahl zukünftiger Studierender sollte von allen am Studium beteiligten Partnern gemeinsam vorgenommen werden und dabei sollten die formalen Zugangsvoraussetzungen dieselben sein, wie sie für alle regulären Studiengänge gelten. Dabei sind aus Sicht der GEW auch beruflich Qualifizierte zu berücksichtigen und eine Öffnung in Richtung dieser Zielgruppe ist anzustreben.

Die Kosten, welche auf die dual Studierenden (insbesondere an privaten Hochschulen) zukommen, sollten von Seiten der Unternehmen (zumindest teilweise) übernommen werden.

Für die Vergütung sollten die tariflichen Regelungen für berufliche Ausbildungen richtungsweisend sein und die Entgelte mindestens am BAföG-Höchstsatz orientiert gezahlt werden. Zudem sollte in den Verträgen zwischen Studierenden / Auszubildenden und den Praxislernorten auf Bindungsklauseln, verbunden mit Rückzahlungsverpflichtungen, verzichtet werden und ein Ausgleich der finanziellen Belastungen durch die Ausbildungsbetriebe erfolgen.

Position des DGB



Der Zugang zu dualen Studiengängen sollte wie bei allen regulären Studiengängen durch das Hochschulrahmengesetz und die Landeshochschulgesetze geregelt sein. Dabei spricht sich der DGB für eine Öffnung dualer Angebote für beruflich Qualifizierte ohne Hochschulzugangsberechtigung aus. Zudem sollte der Zugang von AbiturientInnen mit durchschnittlichen Abiturnoten erleichtert werden. Dazu sollten flächendeckend strukturierte Studieneingangsphasen für den Studienstart implementiert werden.

Perspektivisch sollten Regelungen des BBiG als „Sonderarbeitsrecht für Auszubildende“ für den betrieblichen Teil dualer Studiengänge nutzbar gemacht werden. Die betrieblichen Praxisphasen sollten dazu in das BBiG und auch in die HWO aufgenommen werden, wobei die Mindestausbildungsdauer in ausbildungsintegrierenden Studiengängen den Bestimmungen des BBiG entsprechen muss. Als Voraussetzungen gelten hier ein eigenständiges Vertragsverhältnis zwischen Praxispartner und Studierenden sowie Weisungsgebundenheit der Studierenden gegenüber dem Betrieb.

Die Vergütung der Studierenden sollte in Höhe einer einschlägigen und angemessenen Ausbildungsvergütung gezahlt werden. Studiengebühren und weitere Kosten sollten von dem beteiligten Praxispartner übernommen werden, angestrebt wird ein gebührenfreies Studium.

Auch von Seiten des DGB werden Bindungs- und Rückzahlungsklauseln in den Verträgen zwischen Betrieb und Studierenden kritisch bewertet.

Vorschläge des Stifterverbands

für die Deutsche Wissenschaft und der BDA



Zu den typischen Bestandteilen eines dualen Studienvertrages gehören zunächst Angaben zur Vertragsdauer (mit Regelungen für den Fall einer Überschreitung der Regelstudienzeit) sowie der Probezeit. Darüber hinaus sollten die Höhe der Vergütung und Angaben zum Arbeitsort, den Arbeitszeiten sowie dem Urlaubsanspruch festgehalten sein.

Zu regeln sind ferner die Vertragspflichten des Unternehmens sowie der Studierenden und die Modalitäten einer Kündigung.

Position des BIBB-Hauptaus- schusses



Zur Optimierung der Situation der Studierenden empfiehlt der BIBB-Hauptausschuss Kriterien für den Abschluss eines Vertrags zwischen den Studierenden und den Praxispartnern, deren Art abhängig ist von der jeweiligen Studienform. Inhaltlich sollten immer Angaben zu den Rechten und Pflichten der beteiligten Partner, zu der Vergütung sowie zu der Bereitstellung der erforderlichen Ausbildungsmittel enthalten sein. Geregelt werden müssen zudem Vertragsdauer, Probezeit und Modalitäten zur Vertragsbeendigung. Ferner sind die Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch sowie Freistellungsregelungen schriftlich festzuhalten. Der Vertrag kann Regelungen zu der Übernahme von Studiengebühren enthalten und sollte eine Geheimhaltungsklausel sowie eine Festlegung zur Zeugnispflicht enthalten.

IAQ: Qualitätskriterien einer beständigen Netzwerkkooperation



Zur Optimierung der Situation der Studierenden gehört die Entwicklung verbindlicher, mit der Hochschule abgestimmter Ausbildungskonzepte sowie betrieblicher Übernahmekonzepte. Dazu sollten zeitliche Abstimmungsprozesse erfolgen und verbindliche Absprachen getroffen werden, z.B. zur Freistellung für Prüfungen.

Die Vertragsgestaltung sollte offen für Weiterqualifizierungen sein, z.B. für ein Masterstudium.

Spezifische (vertragliche) Regelungen, insbesondere für praxisintegrierende Studienangebote, sollten die Planung verbindlicher Praxisphasen im Betrieb (inhaltlich / organisatorisch) beinhalten, sowie Regelungen zu Arbeitszeiten, Urlaub, Vergütung und Erstattung von Studiengebühren und weiterer Kosten beinhalten.

3 DUALE STUDIENGÄNGE IN BADEN-WÜRTTEMBERG

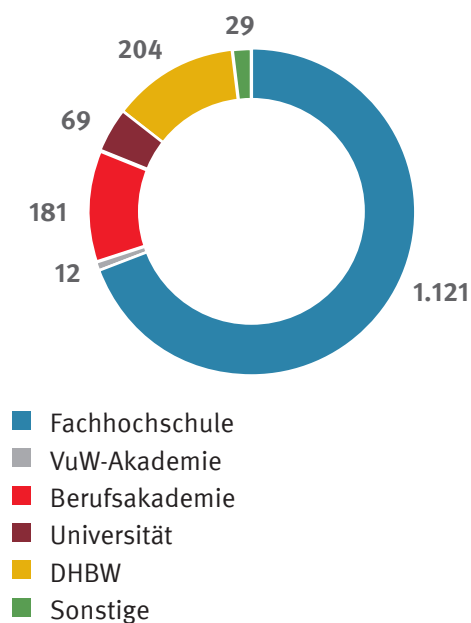
Die vorliegende Studie bezieht sich regional auf das Land Baden-Württemberg und hier auf das Angebot, welches sich außerhalb der DHBW entwickelt hat. Im Fokus stehen unterschiedliche Studienmodelle mit verschiedenen Ansätzen zur Theorie- und Praxisverknüpfung sowie zur Gestaltung der Vertragsstrukturen und der betrieblichen Praxisphasen. Daraus abgeleitet werden Anforderungen an grundlegende Standards zur Qualitätssicherung und deren Umsetzungsoptionen in der Praxis. Probleme sollen ebenso beleuchtet werden wie Gelingensbedingungen zur Übertragung auf andere Standorte und Angebote benannt werden.

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg, die seit 2009 besteht und aus der Tradition der einstigen Berufsakademien entstanden ist, hat in den vergangenen Jahren dem Thema Qualitätssicherung verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet und ein eigenes Konzept entwickelt. Basierend auf einem internen Akkreditierungsprozess werden zur Überprüfung und Sicherung der Qualität verschiedene Erhebungsinstrumente der Fremd- und Selbstevaluation von z.B. den Lehrveranstaltungen, Prüfungen etc., aber auch z.B. Befragungen der AbsolventInnen eingesetzt (DHBW 2018). Trotz dieses umfassenden Qualitätskonzeptes gibt es auch an der DHBW Optimierungsoptionen. Die Ergebnisse einer Studierendenbefragung zu ihren Einschätzungen und Erfahrungen bezüglich der betrieblichen Praxisphasen, die in 2017 von der IGM, Bezirk BWB in Zusammenarbeit mit dem AstA der DHBW durchgeführt wurde, zeigen diese Handlungsbedarfe. Benannt werden Abstimmungsprobleme zwischen den Ausbildungsleitungen und den Leitungen der Abteilungen, in denen die dual Studierenden ihre Praxiseinsätze absolvieren. Zudem bemän-

geln die Befragten die Situation, dass sie häufig als zusätzliche Arbeitskraft in den Betrieben eingesetzt werden, ohne dass ihnen weiteres Wissen vermittelt wird. Darüber hinaus wünschen sich die Studierenden die Übernahme studienrelevanter Kosten und Gebühren durch die Unternehmen, die dies in der Mehrzahl nicht tun (vgl. IGM 2017).

Nicht nur für Baden-Württemberg als dem Bundesland, welches für die vorliegende Studie relevant ist, kommt der DHBW eine zentrale Rolle bei der Entwicklung und dem Angebotsspektrum dualer Studiengänge zu. Auch bundesweit nimmt sie eine wichtige Stellung ein, da sie rein quantitativ größter Einzelanbieter ist, wie die folgende Darstellung zeigt.

Anbieter dualer Studiengänge, bundesweit



Quelle: BIBB-Datenbank AusbildungPlus, Zugriff: 2.4.2019

Aus Baden-Württemberg sind aktuell insgesamt 270 duale Studiengänge in der Datenbank des BIBB ‚AusbildungPlus‘ gelistet, von denen die überwiegende Mehrzahl (204) an der DHBW angeboten wird und dies nahezu ausschließlich in der praxisintegrierenden Variante (199). Die Angebote außerhalb der DHBW, die für die vorliegende Studie relevant sind, verteilen sich wie folgt:

Tabelle 2: Anbieter dualer Studiengänge in BWB (außer DHBW)

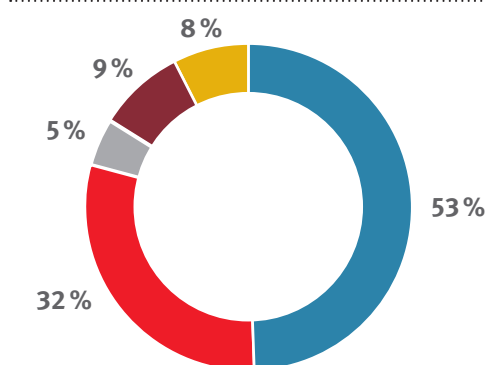
		ausbildungs- integrierend	praxis- integrierend
Fachhochschule	53	41	12
Berufsakademie	6	–	6
Universität	1	1	–
VuW-Akademie	1	1	–
Sonstige	5	1	4

Quelle: BIBB-Datenbank AusbildungPlus, Zugriff 4/19

Auffallend ist der große Anteil ausbildungsintegrierender Studienangebote, der über dem Bundesdurchschnitt von knapp 50% liegt. Vermutlich zeigt sich hier eine Abhängigkeit von der sehr einseitigen Ausrichtung des Angebots der DHBW mit gut 97% praxisintegrierender Studiengänge.

Betrachten wir das Angebot in Baden-Württemberg fächerspezifisch, so zeigt es folgende Verteilung:

Fächerverteilung dualer Studiengänge in BWB



- Ingenieurwissenschaften
- Wirtschaftswissenschaften
- Sozialwesen, Erziehung, Gesundheit
- Informatik
- Sonstige

Quelle: BIBB-Datenbank AusbildungPlus, Zugriff: 2.4.2019

Die Auswahl des Samples einschließlich der DHBW zeigt eine nahezu gleiche Fächerstruktur wie die Verteilung für das gesamte Bundesgebiet. Insofern ist die Abweichung der Zahlen für BWB ohne die DHBW gegenüber den Bundeszahlen (vgl. Kapitel 1.2) auf regionale Spezifika zurückzuführen und die dualen Studienangebote an staatlichen und privaten Hochschulen entwickeln sich diesbezüglich offenbar unabhängig von den Angeboten der DHBW. Stellt man die Fächerverteilung in BWB (mit und ohne DHBW) den bundesweiten Zahlen gegenüber, zeigt sich folgendes Bild:

Tabelle 3: Fächerverteilung Bund ↔ Baden-Württemberg (in Prozent)

	Bund	Baden- Bund Württemberg ohne DHBW	Baden- Württemberg mit DHBW
Ingenieurwissenschaften	34	53	33
Wirtschaftswissenschaften	43	32	43
Informatik	12	8	10
Sozialwesen, Erziehung, Gesundheit	10	4	13
Sonstige	1	3	1

Quelle: BIBB-Datenbank AusbildungPlus, Zugriff 4/19

4 METHODOLOGISCHE ANLAGE DER STUDIE

Im Fokus dieser Studie steht die Frage nach Kontroll- und Regulierungsmechanismen für die Praxisphasen in dualen Studiengängen. Hierbei werden Vereinbarungen und Kooperationsstrukturen zur Umsetzung von (Mindest)Standards sowie deren Verbreitung erfasst. Anhand verschiedener Modelle in der Praxis wird die Vielfalt der hybriden Angebote sowie die jeweiligen Vor- und Nachteile analysiert, mit dem Ziel, Merkmale ‚guter Praxis‘ zu definieren.

Die methodologische Anlage der Studie stellt daher eine Kombination von quantitativen und qualitativen Elementen dar (vgl. Kuckartz 2014), wobei aufgrund der geringen Größe des Samples keine mengenstatistischen Auswertungen möglich sind. Angestrebt wird die Bildung von Typen im Sinne Webers (vgl. Weber 1922) mit der entsprechenden Charakterisierung der im Feld vorgefundenen dualen Studienangebote.

4.1 AUSWAHL DES SAMPLES

Regional erfolgt eine Begrenzung auf das Land BWB, die landesspezifische Verteilung dualer Studienangebote wurde bereits im vorangegangenen Kapitel dargelegt. Für die vorliegende Studie relevant sind ausschließlich solche, die außerhalb der DHBW angesiedelt sind, unabhängig davon, ob es sich um staatliche oder private Hochschulen handelt. Die DHBW hat ein für alle Studienangebote gültiges Qualitätskonzept entwickelt (vgl. DHBW (Hg.) 2018), welches anhand von verbindlichen Musterverträgen und Muster-vorgehensweisen Studium und Praxisphasen sowie die Kooperation zwischen den Lernorten und die gegenseitige Anerkennung von Lernleistungen zentral regelt. Dieses Konzept ist umfangreich dokumentiert und insofern ist die Situation an der DHBW bekannt und die Umsetzung der Praxisphasen lässt den kooperierenden Betrieben wenig Gestaltungsspielraum. Aus die-

sem Grund sind diese Studienangebote für die in dieser Studie relevante Fragestellung nicht von Interesse, da hier gerade die Optionen zur flexiblen und vielfältigen Gestaltung der Praxisphasen und deren Regulierungen im Fokus stehen.

Der Feldzugang erfolgt auf der Ebene der einzelnen Studiengänge, und zwar auf Seiten der Anbieter. Hier kämen zum einen die Hochschulen und zum anderen die beteiligten Unternehmen und Träger, in denen die Praxisphasen absolviert werden, in Frage. Die dualen Studiengänge sind jeweils bei einer Hochschule angesiedelt und es beteiligen sich i. d. R. mehrere, teilweise bis zu 150 Ausbildungsbetriebe oder Praxispartner. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass der Überblick und das Wissen über Vertragsstrukturen, Modelle, Gremien, Kooperationsstrukturen u.ä. an der jeweiligen Hochschule deutlich größer ist als in den einzelnen Betrieben und weiteren Praxislernorten. Dieser Umstand war ausschlaggebend für die Wahl der HochschulvertreterInnen als diejenige Gruppe, mit denen die Interviews durchgeführt werden sollten. Angestrebt wurde je Studiengang die Durchführung eines Telefoninterviews mit dem / der Studiengangverantwortlichen. Dies sind i. d. R. der / die StudiengangkoordinatorIn, der / die StudiendekanIn oder der / die DekanIn. An einigen Hochschulen wird das Know-how auch gebündelt und jeweils eine Person gilt als AnsprechpartnerIn für mehrere duale Studienangebote, wobei in solchen Fällen genau diese Person zum Interview eingeladen wurde.

Angestrebt wurde eine Gesamterhebung der in der Datenbank des BIBB für BWB gelisteten 66 Studiengänge (außerhalb der DHBW). Miteinbezogen waren dabei alle Studienrichtungen und -fächer sowie beide Studienarten zur Erstausbildung, also Angebote sowohl der ausbildungsintegrierenden als auch der praxisintegrierenden Variante.

4.2 BEFRAGUNG DER EXPERTINNEN UND EXPERTEN

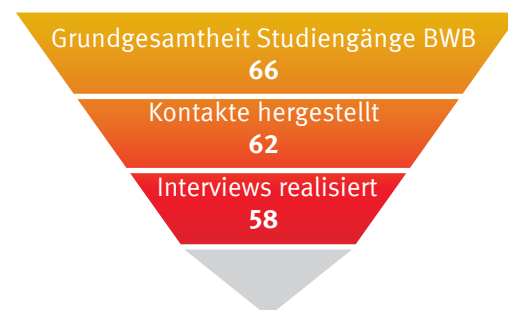
Wie oben beschrieben, stellt die Gruppe der AnsprechpartnerInnen der Studienangebote diejenigen Personen, die mit der Bitte um ein Interview angeschrieben wurden. Die Datenbank AusbildungPlus des BIBB, die neben vielen anderen spezifischen Informationen zu jedem gelisteten Studiengang auch die Daten der Kontaktpersonen für BewerberInnen und interessierte Betriebe dokumentiert, bildete dazu die Ausgangsquelle. Ergänzt wurden diese Zugangsdaten durch entsprechende Kontakte, die auf den Internetseiten der Hochschulen bzw. der Fachbereiche zu finden waren. So standen zu Beginn der Befragung als Grundgesamtheit die Kontaktdaten für 66 duale Studiengänge in BWB zur Verfügung.

Als Methode wurde das Telefoninterview als adäquates Erhebungsinstrument für die Samplegröße von maximal 66 Studiengängen bzw. potentiellen InterviewpartnerInnen gewählt. Durch die persönliche Ansprache zur Terminierung des Interviews ist der Rücklauf bei einer telefonischen Befragung höher als bei einer Befragung, die online durchgeführt wird. Der Aufwand steht zudem in einem überschaubaren Rahmen, den Face-to-Face-Interviews, die mit einem erheblichen Reiseaufwand verbunden wären, gesprengt hätten. Zudem war nicht davon auszugehen, dass bei der Zielgruppe, die es gewohnt ist, in beruflichen Zusammenhängen Telefonate zu führen und bei der keine Verständnisschwierigkeiten anzunehmen waren, in einem persönlichen Gespräch eine bessere Rücklaufquote zu erwarten gewesen wäre.

Im Zeitraum zwischen Januar und April 2019 wurden zunächst die jeweiligen Kontaktpersonen der dualen Studiengänge per Mail angeschrieben, in der das Forschungsvorhaben und explizit die Fragestellung kurz skizziert wurden. Nach etwa einer Woche wurde erneut (in der Mail ange-

kündigt), diesmal per Telefon, Kontakt aufgenommen, um Fragen zur Studie zu beantworten und ggf. einen Termin für das Interview zu vereinbaren. Der Versuch, telefonisch eine Terminabsprache zu treffen, wurde bis zu fünfzehn Mal unternommen und nach etwa zehn erfolglosen Versuchen auch jeweils eine Reminder-Mail mit der Bitte um Nennung eines Zeitfensters, in der die Erreichbarkeit wahrscheinlich ist, geschickt. Über diesen Weg konnte der Kontakt zu den AnsprechpartnerInnen von 62 Studiengängen hergestellt werden, von denen vier wegen Zeitmangel oder aus Desinteresse an einer Teilnahme absagten. Insgesamt konnten Interviews mit den Verantwortlichen für 58 Studiengänge durchgeführt werden, wie die folgende Grafik darstellt:

Grundgesamtheit ➡ Kontakte ➡ Interviews



Die Gespräche hatten eine Dauer im Spektrum zwischen 20 und 60 Minuten, die Mehrzahl war allerdings nach maximal 45 Minuten beendet. Durch die vorherige Vereinbarung eines Termins hatten die GesprächspartnerInnen alle ausreichend Zeit und die Muße, sich umfassend zu den Fragen und auch noch darüber hinaus zu der Gesamtthematik zu äußern.

Geplant war die Führung der Interviews anhand eines Fragebogens mit überwiegend geschlossenen und einigen (teil)offenen Fragen, um den Aufwand der Befragung selbst und insbesondere die Auswertung möglichst ökonomisch zu gestalten. Es stellte sich im Feld allerdings heraus, dass die GesprächspartnerInnen über sehr viel

Detailwissen verfügten und auch differenziertere Einschätzungen zu den Fragen geben wollten, sodass der Fragebogen geöffnet wurde und ergänzende Aussagen der ExpertInnen im Gesprächsprotokoll aufgenommen wurden. Der Fragebogen diente somit stellenweise eher als Leitfaden des Interviews. Methodologisch stellte diese Vorgehensweise insofern kein Problem dar, als es in der Mehrzahl der Antworten nicht um quantitative Auswertungen ging, sondern ein Bild der Lage zu Regulierungen und dessen Umsetzung in den Studiengängen in BWB erfasst werden sollte.

Der Fragebogen war in vier zentrale Themenfelder gegliedert. Zunächst standen die Eckdaten des/r jeweiligen Studiengangs/-gänge im Fokus. Des Weiteren ging es um die Vertragsgestaltung der Beziehungen zwischen den Studierenden und den beteiligten Unternehmen. Der dritte Teil befasste sich mit den Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschule und Betrieben sowie weiteren Partnern und deren Organisation in Gremien. Die Abstimmung zwischen den Lernorten und -inhalten sowie die konkrete Ausgestaltung der Praxisphasen im Studium standen im weiteren Interviewverlauf im Zentrum. Abschließend wurden Qualitätsmerkmale dualer Studiengänge thematisiert sowie die Notwendigkeit weiterer Regulierung. Einige Fragen sind im Fragebogen mehrfach, jeweils in unterschiedlichen Zusammenhängen, platziert, allerdings im Gesprächsverlauf lediglich einmal gestellt und, wenn sie bereits zuvor beantwortet wurden, später ausgelassen worden.

Zu jedem Interview wurde ein schriftliches Protokoll, ein Situationsprotokoll zu der/m jeweiligen Gesprächspartner/in sowie den Begleitumständen des Telefonats, die Einfluss auf die Ergebnisse haben können (z.B. zwei Teilnehmende; Anwesenheit einer nicht beteiligten Person; Unterbrechungen etc.) erstellt.

4.3 AUSWERTUNG DER BEFRAGUNGSDATEN

Das Protokoll der Interviews wurde zunächst entlang der Fragen aus dem Fragebogen strukturiert. Waren diese geschlossen gestellt, erfolgte die Auswertung quantitativ und die Ergebnisse werden in Kapitel 5 auch mengenstatistisch oder mit Prozentangaben dargestellt. Die weitere Analyse der Daten erfolgte sowohl quantitativ als auch qualitativ aufgrund der oben beschriebenen Erweiterung des Erhebungsinstrumentariums. Zunächst wurde dies anhand eines Rasters mit relevanten Kategorien, das zur Sortierung und Codierung der Aussagen diente, umgesetzt. Der weitere Analyseprozess erfolgte themenorientiert in Form einer Querauswertung, orientiert an dem Vorgehen der Inhaltsanalyse nach Mayering (vgl. Mayering 2010).

In den Telefoninterviews wurde allen GesprächspartnerInnen die absolute Anonymisierung der erhobenen Daten und Informationen bei der weiteren Auswertung und Analyse zugesagt. Dabei steht im Mittelpunkt, dass ein Rückschluss auf Personen und Institutionen unmöglich gemacht wird. Insofern werden die Daten in aggregierter bzw. anonymisierter Form dargestellt und in einem weiteren Analyseschritt in Kapitel 5.6 in einer Typenbildung verdichtet.

4.4 DOKUMENTENANALYSE

Ergänzend zu der Befragung der Studiengangverantwortlichen wurden verschiedene Dokumente gesammelt und ausgewertet. Diese Vorgehensweise ermöglicht zum einen die weitere Vervollständigung der Informationen aus den Telefoninterviews sowie zum anderen deren Validierung anhand des schriftlichen Materials.

Als Quelle für die Dokumente dienten zunächst Informationen aus dem Internet auf den Webseiten der Hochschulen bzw. Fakultäten. Diese wurden direkt zu Beginn des Projektes recherchiert, um die Daten und Dokumente auch für die Vorbereitung der Interviews nutzen zu können. Im Anschluss an die Gespräche wurden ggf. noch einmal studiengangspezifische oder auch weitergehende Recherchen aufgenommen, anhand der Hinweise, die von den Interviewten gegeben worden waren. Der zweite Zugang zu relevanten Dokumenten erfolgte direkt in den Befragungsgesprächen. Etwa jede/r Zweite war bereit, für die weitere Analyse schriftliche Materialien zur Verfügung zu stellen. Dies erfolgte selbstverständlich unter der verbindlichen Zusage, dieses Material ausschließlich anonym, unter Vermeidung einer Rückschlussmöglichkeit auf die jeweilige Person, weiter zu verwenden und auszuwerten. Insofern kann dieses Material hier auch nicht als Anhang beigelegt werden.

Die Dokumente bieten eine breite Vielfalt zu verschiedenen thematischen Feldern, u.a. werden dort ganze Studienmodelle skizziert oder Stundenpläne und Zeitmodelle. Zudem sind (Auszüge) aus Studien- und Prüfungsordnungen enthalten und Musterverträge für die Regelung der Beziehungen zwischen Studierenden und Unternehmen sowie der jeweiligen Hochschule mit ihren Kooperationspartnern.

Die Auswertung erfolgte nach demselben thematischen Raster wie es für die Interviews genutzt wurde, sodass die beiden Quellen gleichermaßen als Grundlage der folgenden Darstellung der Ergebnisse und Analysen dienen.

5 ERGEBNISSE DER EMPIRIE

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse aus den beiden empirischen Feldphasen, der Befragung sowie der Dokumentenanalyse, dargelegt und analysiert. Dabei sollen zunächst die Studiengänge anhand zentraler Eckdaten vorgestellt werden, gefolgt von der vertraglichen Situation der Studierenden. Die Kooperationsstrukturen zwischen den zentralen Akteuren sowie die Gestaltung der Praxisphasen und im Weiteren konkret der im Feld vorgefundenen Studienmodelle sind Inhalt der nachfolgenden Unterkapitel. Abgeschlossen wird der Ergebnisteil dieses Berichts mit der Bildung von Typen anhand des empirischen Materials zu den Praxisphasen im dualen Studium.

Wie oben ausgeführt, konnten Interviews mit den Verantwortlichen für insgesamt 58 duale Studiengänge realisiert werden. Die GesprächspartnerInnen kamen dabei etwa gleichverteilt aus der Gruppe der Pro-/Studien-/DekanInnen und der Studiengangsleitungen. Vertreten waren auch jeweils in einem Interview die Geschäftsführung eines privaten Anbieters sowie eine hochschulweite Koordinationsstelle mit der Zuständigkeit für das gesamte Angebot dualer Studiengänge dieser Hochschule. Teilweise haben die angeschriebenen AnsprechpartnerInnen die Anfrage an eine/n Kollegin/en weitergegeben mit dem Hinweis, dass diese/r über einen größeren Erfahrungshorizont oder eine umfangreichere Sachkenntnis verfügt. In einigen Fällen wurden die Gespräche mit einer bzw. einigen ausgewählten Person/en geführt, die jeweils einen Teil oder das gesamte Spektrum einer Hochschule mit den gleichen Rahmenbedingungen und demselben Modell abgedeckt haben.

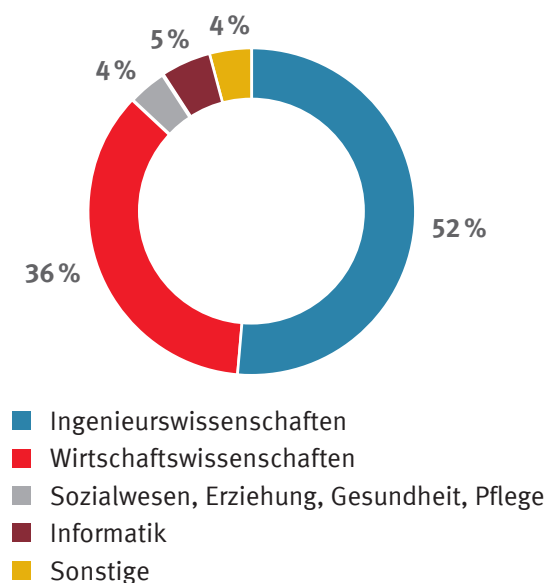
Ergänzend zu den Interviews wurde umfassendes Material zu den Studienangeboten ausgewertet, sodass unterschiedliche Quellen als Grundlage

für die folgende Analyse dienen. Insofern fließen die Erkenntnisse gemeinsam in die analytische Darstellung der untersuchten dualen Studiengänge in BWB außerhalb der DHBW.

5.1 ECKDATEN DER STUDIENGÄNGE

Entsprechend der Verteilung der Anbieter auf Bundes- wie auf Landesebene dominieren auch bei den Studiengängen, zu denen ein Interview durchgeführt werden konnte, die staatlichen Fachhochschulen mit einer Anzahl von 49. Weitere acht GesprächspartnerInnen vertraten private Fachhochschulen bzw. eine private Berufsakademie und einer/r kam aus einer konfessionell gebundenen Hochschule. Sortiert nach Fächergruppen, aus denen die InterviewpartnerInnen stammen, weichen die Anteile gegenüber der oben in Kapitel 3 dargestellten landesweiten Verteilung in einigen Fächern leicht ab, wie die folgende Grafik zeigt:

Fächerverteilung – Interviewpartner/innen



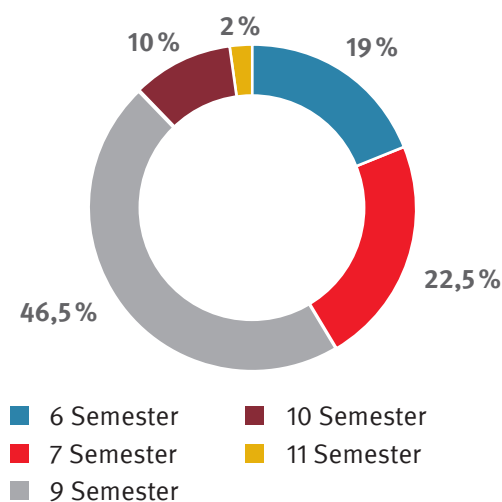
Quelle: ?

Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass die Untersuchungsergebnisse durch diese Abweichung systematisch verzerrt werden.

Alle untersuchten Studiengänge werden mit einem Bachelor im akademischen Teil abgeschlossen, in der ausbildungsintegrierenden Variante kommen jeweils berufsspezifische Abschlüsse hinzu. Diese Möglichkeit, zwei Abschlüsse zu erlangen, ist in den 46 ausbildungsintegrierend angelegten Studiengängen, sowie in einem der praxisintegrierenden Angebote als Option mit einer externen Prüfung bei der IHK gegeben. Zudem sind drei der insgesamt zwölf praxisintegrierenden Studiengänge ebenfalls berufsbegleitend studierbar.

Je nach Aufbau des dualen Studiums und der Verteilung der Praxisphasen, wie z. B. vorgeschaltete Ausbildungsblöcke, variiert die Studiendauer in den Studiengängen, die untersucht wurden. Die jeweiligen Modelle, die dem zu Grunde liegen, werden später in Kapitel 5.5 ausführlich diskutiert. Hier soll zunächst nur die Studiendauer dargestellt werden und es zeigt sich, wie aus folgender Grafik erkennbar, dass nahezu die Hälfte aller Studienmodelle neun Semester dauern.

Verteilung der Studiendauer



In etwa jedem fünften Studiengang ist ein Abschluss von Studium und Ausbildung bereits nach sechs bzw. sieben Semestern möglich und in jedem zehnten ist dies erst nach zehn Semestern Regelstudienzeit vorgesehen.

An vielen Hochschulen gibt es gleich mehrere Angebote, dual zu studieren. Die Spannweite reicht von einem bis zu fünfzehn Studiengängen, teilweise auch in verschiedenen Fachbereichen, und insgesamt wird überall berichtet, dass ein weiterer Ausbau gerade umgesetzt werde oder geplant sei. Dabei besteht die große Mehrzahl der dualen Studiengänge bereits seit mehr als zehn Jahren (76 %), 9 % bereits seit mehr als fünf Jahren und nur etwa 15 % sind erst innerhalb der letzten fünf Jahre entstanden.

Zu der Anzahl der kooperierenden Betriebe konnten viele der InterviewpartnerInnen keine genauen Angaben machen, worauf auch Antworten wie „Viele“ oder „nur Wenige“ hindeuten. Dies liegt sicher auch daran, dass diese Zahl einem ständigen Wandel unterworfen und nicht immer eindeutig ist, welche Unternehmen dazu gehören und damit mitgezählt werden, da nicht alle Betriebe in jedem Jahr wieder neue Auszubildende aufnehmen und doch noch im Kontakt mit der Hochschule stehen, um ggf. später wieder als Kooperationspartner einzusteigen. Das Spektrum, welches in den Interviews benannt wurde, ist sehr weit gespannt: In Studiengängen, deren Praxisphasen z. B. in der öffentlichen Verwaltung absolviert werden, gibt es lediglich einen Praxispartner und in anderen Fällen wurde eine Zahl von etwa 150 kooperierenden Unternehmen genannt.

Alle Studiengänge, die in dieser Studie berücksichtigt wurden, sind, bis auf einen an einer privaten Hochschule, akkreditiert, viele bereits zum wiederholten Male, einige im Rahmen einer Systemakkreditierung der jeweiligen Hochschule.

5.2 VERTRAGSSITUATION DER STUDIERENDEN

Duale Studiengänge beinhalten zwei Bildungswege: das Studium an der Hochschule und eine berufliche Ausbildung bzw. vertiefte Praxisphasen im Betrieb. Um dieses komplexe Ausbildungsgeschehen entsprechend zu regulieren, bedarf es verschiedener vertraglicher Vereinbarungen, die in den untersuchten Studiengängen teilweise unterschiedlich ausgestaltet sind.

Allen in die Studie mit einbezogenen, ausbildungsintegrierenden Studiengängen ist gemeinsam, dass die Studierenden bzw. Auszubildenden mit ihrem Betrieb einen Ausbildungsvertrag zunächst für den gesamten Zeitraum der Ausbildung abschließen. Diese Verträge unterliegen den Bestimmungen des BBiG bzw. der HWO und insofern sind die dual Studierenden den normalen Auszubildenden vertraglich gleichgestellt. Ebenfalls gelten damit für sie alle tariflichen Bestimmungen im Unternehmen, die sich auf die berufliche Ausbildung beziehen sowie die in den Betrieben gültigen Ausbildungsrahmenpläne nach Vorgaben der Kammern.

In diesen Ausbildungsverträgen ist neben der Vergütung und der Festlegung der Arbeits- und Urlaubszeiten häufig auch die Zeitplanung des Studiums geregelt. Zeiträume für verbindliche Praxisphasen einerseits sowie die Festlegung von Freistellungen für das Studium an der Hochschule andererseits werden festgehalten. Darüber hinaus werden die Fragen nach Kostenübernahme (z.B. Büchergeld) geregelt sowie solche zu möglichen Rückzahlungsmodalitäten, verbunden mit Verpflichtungen, nach dem Studienabschluss eine definierte Zeit zu verbleiben.

Die Mehrzahl der Hochschulen sieht sich nicht in der Verantwortung, aktiv an der Gestaltung der Vereinbarungen zu den Ausbildungs- und damit

den Praxisphasen des dualen Studiums mitzuarbeiten. Teilweise sind ihnen die Inhalte der Ausbildungsverträge bekannt, aber „die Hochschule hat nichts damit zu tun“, wie es ein Studierender auf den Punkt bringt.

An einigen Hochschulen ist der Abschluss eines Zusatzvertrags, der zwischen dem/der Studierenden und dem jeweiligen Betrieb geschlossen wurde, verpflichtend oder es werden dazu Musterverträge in einer empfehlenden Form vorgegeben. Unter Titeln wie „Vertrag über die praktischen Studienabschnitte des ausbildungsintegrierten Studienmodells XY“ oder „Kooperative Studienvereinbarung“ oder „Vertrag über die Vermittlung studienbegleitender praktischer Kenntnisse zur Teilnahme am Studienmodell XY an der Hochschule Z“ oder „Muster-Bildungsvertrag“ werden Vereinbarungen über die Teile im Rahmen des Studiums geschlossen, die in den Betrieben stattfinden. Geregelt werden zunächst Vertragsdauer und -ort sowie die wöchentlichen Arbeitszeiten sowohl im Semester als auch in der vorlesungsfreien Zeit sowie Urlaubsansprüche der Studierenden. Insbesondere Freistellungen sollen die Teilnahme an allen notwendigen Veranstaltungen in der Hochschule und den dort stattfindenden Prüfungen ermöglichen. Das Unternehmen verpflichtet sich zudem mit Abschluss des Vertrags dazu, die Qualität der Ausbildung, orientiert an den Vorgaben der Studienordnung und den Studienzielen, zu garantieren und für entsprechend qualifiziertes Personal zu sorgen. Darüber hinaus gewähren sie dem Lehrpersonal der jeweiligen Hochschule den Zutritt zum Betrieb zur Betreuung der Studierenden auch während der Praxisphasen.

Des Weiteren folgen Freifelder zur Vereinbarung der Vergütung während der betrieblichen Ausbildung sowie materieller Unterstützung in der Zeit nach Ausbildungsende. Vertragsdauer und Kün-

digungsmodalitäten, wobei der Vertrag die gesamte Studiendauer umfasst, sowie Regelungen zu Rückzahlungen, gekoppelt an den Verbleib der AbsolventInnen nach Studienende, sind weitere Inhalte der Vertragsmuster. Unter dem Stichwort ‚Dauer‘ werden zudem teilweise die Folgen einer Nichtzulassung zum Studium sowie das Nichtbestehen von Prüfungsleistungen an der Hochschule geregelt: dann erfolgt eine vertragliche Umwandlung in ein reguläres Ausbildungsverhältnis.

Zu den vertraglich festgehaltenen Pflichten der Studierenden gehören die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben im Betrieb sowie die Einhaltung aller im Betrieb geltenden Regeln, wie z.B. im Umgang mit Material und Maschinen, Verschwiegenheit über Betriebsgeheimnisse und das Befolgen von Weisungen. Zudem sind sie zur ordnungsgemäßen Teilnahme an allen Studienveranstaltungen und Prüfungen sowie zur Information über die erzielten Studienleistungen verpflichtet.

Eine gewisse Vorbildfunktion bei der Entwicklung dieser Musterverträge nimmt der „Vertrag über die Praxisphasen der Dualen-Studiengänge („Ulmer Modell“) der Hochschulen Ulm/Neu-Ulm“ ein, der auf der Web-Seite der Hochschule öffentlich zugänglich ist. Aus diesem Grund ist es möglich, ihn im Anhang 1 zur Anschauung dieser Studie beizufügen. Dieser Mustervertrag der Hochschule Ulm ist der weitestgehende und die anderen Vertragsvorlagen sind zwar von der Zielrichtung, die Praxisphasen im Interesse aller Beteiligten zu regulieren, gleich aufgesetzt, sind allerdings nicht so umfangreich und detailliert gestaltet.

In der Regel werden die beruflichen Abschlüsse bereits nach 2 bis 2,5 Jahren erworben und der Bachelorabschluss erst nach 4 bis 5 Jahren, sodass nach dem Ende der beruflichen Ausbil-

dung der entsprechende Vertrag nicht mehr gültig ist und eine Anschlussvereinbarung zur Regulierung der übrigen Zeit im dualen Studium notwendig wird. Teilweise erhalten die Studierenden dann einen Arbeitsvertrag, der allerdings häufig nicht ihrer Qualifikation, z.B. als FacharbeiterInnen entspricht. Gelten während der Ausbildungszeit gesetzliche und tarifliche Vorgaben, so werden die Bedingungen während der Studienzeit frei zwischen Unternehmen und Studierender/m verhandelt, was zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führt. In einigen Fällen ist das Gehalt differenziert nach Semester und vorlesungsfreien Zeiten, in denen die AbsolventInnen den Unternehmen in Vollzeit zur Verfügung stehen. Auch durch Stipendienverträge werden diese Zeiten abgedeckt, wobei auch hier der Betrag in den Semesterferien aufgestockt wird oder es gibt Angebote für Werkstudenten- oder Traineeverträge. All diesen Verträgen gemeinsam ist die Tatsache, dass sie frei verhandelt sind und es keine Vorgaben und Standards gibt. Die Hochschulen halten sich auch hier weitestgehend heraus, teilweise geben sie in den Kooperationsverträgen, die sie mit den Unternehmen abschließen (vgl. Kapitel 5.3), Empfehlungen, wie die Hochschule Offenburg (vgl. Anhang 2), oder sie setzen sich aktiv dafür ein, dass die Zahlungen sich als unterstes Limit am Mindestlohn orientieren.

Für die praxisintegrierenden Studienangebote gelten, wie oben erläutert, die gesetzlichen Bestimmungen des BBiG sowie der HWO nicht und so verwundert es nicht, dass die Praxiseinsätze der Studierenden in dieser Studienform auch in den hier untersuchten Studiengängen über Praktikumsverträge oder Praxisvereinbarungen geregelt sind. An privaten Hochschulen kommt ein Studienvertrag hinzu, indem die Leistungen der Hochschule sowie die Studiengebühren, die dafür zu entrichten sind, fixiert sind. Teilweise werden diese Gebühren von den Unter-

nehmen übernommen bzw. sollen mit den gezahlten Vergütungen finanziert werden. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass diese dazu häufig nicht ausreichen und entweder durch die Unterstützung der Eltern oder mithilfe eines Studienkredits die Kosten bestritten werden müssen. Vereinzelt werden auch (Teil)Stipendien durch die Unternehmen vergeben. Im Hinblick auf weitere Bedingungen der Praxiseinsätze im Rahmen der praxisintegrierenden Studiengänge gibt es keinerlei Vorgaben aus den Hochschulen in Form von Mustern für Zusatzverträge oder weitere Vereinbarungen.

Hier gelten dann jeweils, wie natürlich für alle dualen Studiengänge, die Regelungen der Studien- und Prüfungsordnungen, wobei auch diese in durchaus unterschiedlichem Umfang die Praxisphasen erwähnen und regeln. Verpflichtend sind i. d. R. die Zeitplanung sowie der Anteil der Praxisphasen vorgeschrieben. Die Anerkennung von Leistungen aus der betrieblichen Praxis sowie die Vergabe von ECTS-Punkten dafür sind sicherlich zentrale Regelungen in den Studien- und Prüfungsordnungen. Für ausbildungsintegrierende Studiengänge wird die berufspraktische Ausbildung explizit als Teil bzw. der Abschluss eines Ausbildungsvertrags sogar als Voraussetzung des dualen Studiums benannt. Die einzelnen Praxisphasen sind nach Arten zu differenzieren: zunächst die im Rahmen der beruflichen Ausbildung, dann ein Praxisprojekt entsprechend dem Praxissemester oder Praxiszeiten des Regelstudiums sowie weitere Praxisphasen in der vorlesungsfreien Zeit, die ebenfalls der praktischen Ausbildung dienen.

Nach der Darstellung der vertraglichen Situation der Studierenden sollen im Folgenden die Vertrags- und Kooperationsstrukturen zwischen den Hochschulen und den kooperierenden Unternehmen im Fokus stehen.

5.3 KOOPERATIONSSTRUKTUREN

Das duale Studium findet an mindestens zwei, häufig auch drei und mehr Lernorten statt. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit der Regulierung dieses Ausbildungsformats über Institutionsgrenzen hinweg und zur Organisation sowie Ausgestaltung der Kooperation zwischen den beteiligten Akteuren. Hier findet sich im Feld eine große Bandbreite an Absprachen, Verträgen und anderen Vereinbarungen mit entsprechend unterschiedlicher Reichweite, Gültigkeit und Verbindlichkeit. Im Weiteren sollen nun zwei zentrale Elemente betrachtet werden, die für die Organisation der Praxisphasen im dualen Studium konstituierend sind. Zum einen werden die in den untersuchten Studiengängen vorgefundenen Vertragsstrukturen der Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen und den (potenziell) beteiligten Unternehmen dargelegt und in ihrer Reichweite analysiert. Zum anderen stehen die Kooperationsgremien, in denen sich neben den zentralen Akteuren ‚Hochschulen‘ und ‚Unternehmen‘ auch andere, wie Berufsschulen, Kammern oder Verbände, zur gemeinsamen Gestaltung der Praxisphasen dualer Studienformate mehr oder weniger verbindlich organisiert haben, im Fokus.

Gefragt nach Verträgen oder anderen schriftlichen Vereinbarungen zwischen der jeweiligen Hochschule und den Unternehmen, in denen die betrieblichen Ausbildungs- bzw. Praxisphasen absolviert werden, sprachen sich einige der InterviewpartnerInnen explizit dagegen aus. Sie sahen damit ihre Unabhängigkeit und die Durchführung des Studiums an der Hochschule als hoheitliche Aufgabe gefährdet. Nichtsdestotrotz wird der Kontakt zu den Betrieben (auch in deren Interesse) gepflegt und diese werden sogar in die Konzeption und Weiterentwicklung des jeweiligen Studiengangs einbezogen. Das Ziel ist es,

das Angebot zur Beteiligung möglichst niedrigschwellig zu halten und die Einschätzung, dass es „egal ist, was die Unternehmen machen“, wie es ein Hochschulvertreter formulierte, lässt die Notwendigkeit schriftlicher Vereinbarungen als obsolet erscheinen. Teilweise ist diese Haltung darin begründet, dass die dual Studierenden keinen Sonderstatus haben, da sie an den regulären Studiengängen genau wie die Normalstudierenden teilnehmen. Insofern sind jegliche Sonderregelungen, in denen Verabredungen zur Kooperation zwischen den Lernorten und Absprachen über die Verknüpfung von Lernorten und -inhalten festgehalten werden, aus Sicht der Hochschulvertreter überflüssig. Hinzu kommt eine fachspezifische Haltung, die als Begründung von einem Interviewpartner genannt wurde: „Wir Ingenieure sind da eher pragmatisch – wir brauchen nicht so viele Paragraphen“. Bevorzugt werden der informelle Kontakt und Absprachen, die auf der Grundlage mehrjähriger Beziehungen getroffen werden. Diese eher ablehnende Haltung gegenüber einer vertraglichen Ausgestaltung der Kooperation zur Durchführung dualer Studiengänge an verschiedenen Lernorten wurde von etwa der Hälfte der VertreterInnen der in die Untersuchung einbezogenen Studiengänge eingenommen.

Für die andere Hälfte der Studienangebote (allerdings lediglich an einer Minderheit der Hochschulen) gelten mehr oder weniger verbindliche schriftliche Verabredungen, die i. d. R. zwischen Hochschule und Unternehmen getroffen und in verschiedenen Formaten festgehalten werden. Vertreten ist auch ein Vertragskonstrukt, an dem neben der Hochschule ein Berufsförderungswerk sowie das zuständige Berufskolleg als Vertragspartner beteiligt sind. Unter verschiedenen Labels wie „Rahmenvertrag über das Duale Studium nach dem X Modell“, „Kooperationsprojekt ‚Ausbildung Plus‘“, „Rahmenvertrag über das

Studienmodell ‚Studium mit vertiefter Praxis‘“ oder „Kooperationsvereinbarung StudiumPLUS: Studium und Ausbildung“ sind die gegenseitigen Verbindlichkeiten und Aufgaben der Vertragsparteien schriftlich aufgeführt. Ein Beispiel für einen Mustervertrag zwischen Hochschule und Betrieb findet sich im [Anhang 2](#). Folgende Elemente finden sich, entweder alle oder eine Auswahl davon, in den Vereinbarungen. Zunächst werden als Ziel und Gegenstand der Kooperation die gemeinsame Ausbildung der Studierenden im Rahmen eines dualen Studiums sowie die Festlegung des zeitlichen Umfangs benannt. Im Weiteren werden der Ablauf des Studiums bzw. die Organisation und Durchführung des jeweiligen Ausbildungsgangs konkretisiert. Zulassungsmodalitäten sowie die zeitliche Struktur des Studiums, insbesondere die Verteilung der Lernzeiten an den verschiedenen Lernorten stehen hier im Vordergrund. Darüber hinaus sind die zugrundeliegenden Bestimmungen, wie Studien- und Prüfungsordnungen sowie Ausbildungsverordnungen und daraus folgende Verpflichtungen festgelegt. Die Modalitäten zur Durchführung von Praxisprojekten und Abschlussarbeiten sind dabei separat geregelt. Teilweise ist der Abschluss eines individuellen Vertrages zwischen der/m Studierenden und Betrieb (vgl. Kapitel 5.2), explizit als Voraussetzung zur Durchführung eines dualen Studiums genannt und erhält damit verpflichtenden Charakter.

Weitere Aspekte, die geregelt werden, umfassen die Verantwortlichkeiten der jeweiligen Hochschule und ihrer Kooperationsunternehmen. Als Leistungen, die zu erbringen sind, werden zunächst die ordnungsgemäße Durchführung des Studiums auf der einen und der Praxisteile der Ausbildung auf der anderen Seite benannt. Jeder Partner realisiert seine Ausbildungssteile jeweils in eigener Verantwortung und mit jeweiliger Übernahme der Kosten. Die Koordinierung

übernimmt dabei die Hochschule, wobei die Betriebe sich verpflichten, entsprechend qualifiziertes Personal einzusetzen und jeweils eine/n Ansprechpartner/in für den kontinuierlichen Austausch zu benennen. Darüber hinaus gehört es zu den vertraglich vereinbarten Pflichten aller Partner, sich gegenseitig regelmäßig über alle Umstände, die zur erfolgreichen Abwicklung des Studiums notwendig sind, zu unterrichten.

Teilweise werden die Modalitäten zur Anerkennung von in der Praxis erbrachten Leistungen als Studienleistungen mit ECTS-Punkten sowie i. d. R. zur Verleihung der akademischen Grade und Berufsabschlüsse geregelt. Zur Anerkennung von Praxisleistungen sind in diesem Zusammenhang die Regelungen des Landeshochschulgesetzes von BWB (§ 35 LHG) zu beachten.

Dem Abschluss einer Vereinbarung bzw. eines Vertrags über die Zusammenarbeit innerhalb eines dualen Studiengangs gehen i. d. R. Gespräche zu den Voraussetzungen einer solchen Kooperation voraus. Neben Beratungen wird hierbei von Seiten der Hochschule bei Betriebsbesuchen geprüft, ob die Bedingungen für eine betriebliche Ausbildung erfüllt sind und das Unternehmen als Praxispartner akzeptiert werden kann. Damit wird nach Aussage der befragten HochschulvertreterInnen die Qualität des gesamten Studiums garantiert und die Weiterentwicklung des Angebots optimiert. Die Verantwortung für die Abwicklung des Studiums und die Feststellung der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen obliegt dabei insgesamt der jeweiligen Hochschule. Relevant für die Wirkung einer Vereinbarung ist allerdings sicher auch der Grad ihrer Verbindlichkeit, welcher in den untersuchten Studiengängen durchaus variiert, da Verabredungen nicht unbedingt einen verpflichtenden Charakter haben. Einige der Vereinbarungen haben lediglich einen Sollcharakter und

werden eher als eine Empfehlung denn eine Verpflichtung angesehen. Berichtet wurde in den Interviews auch davon, dass ein Defizit an Regulierung auch von den Unternehmen bemängelt würde, die sich dort mehr Klarheit in der Zusammenarbeit wünschten.

Zur Realisierung einer kontinuierlichen Kooperation wird in den oben besprochenen Kooperationsverträgen teilweise auch die Einrichtung eines ‚Koordinierungs- und Evaluierungsausschusses‘ sowie eines ‚Beirates‘ vereinbart. Diese Gremien sind mit VertreterInnen der Hochschule, der Ausbildungszentren, Kammern sowie Studierenden besetzt. Während der Koordinierungsausschuss sich vorrangig um die Organisation und Vernetzung der praktischen Ausbildungsteile kümmert, ist es die Aufgabe des Beirats, grundsätzliche Fragen der Zusammenarbeit zu klären und das gesamte Konzept des dualen Studienangebots weiterzuentwickeln.

Solche Gremien sind der zweite wesentliche Faktor zur erfolgreichen Realisierung und Weiterentwicklung dualer Studienangebote und in der Mehrzahl der untersuchten Studiengänge finden sie sich auch in der einen oder anderen Form. Gebildet haben sich Arbeitskreise, Arbeitsgemeinschaften, Fachbeiräte und Beiräte, die sich i. d. R. einmal, teilweise auch mehrmals im Jahr regelmäßig treffen. Allen gemeinsam ist, dass die Teilnahme freiwillig ist und die Absprachen im gegenseitigen Einvernehmen und Vertrauen umgesetzt werden. Themen der Sitzungen sind neben einem allgemeinen Austausch über aktuelle Entwicklungen Studien- und Prüfungsordnungen, Maßnahmen zur Akquise und Entwicklung der Studierendenzahlen, Zulassungsmodalitäten und mögliche Kooperationsprobleme. Darüber hinaus werden insbesondere Fragen zu Lerninhalten, Curricula und Workload für die Studierenden erörtert und Absprachen über Lernzei-

ten und Termine getroffen. An einzelnen Hochschulen existieren zweigestufte Kooperationsstrukturen. In einem Fall findet einmal im Jahr ein Treffen zwischen der Hochschule und allen Unternehmen zur allgemeinen Aussprache statt und eine Arbeitsgemeinschaft, in der alle beteiligten Akteure vertreten sind, kümmert sich um das operative Geschäft bei halbjährlich stattfindenden Sitzungen. In einem weiteren Fall sind einmal pro Jahr alle beteiligten Unternehmen, Berufsschulen, Kammern, DekanInnen sowie die Hochschulleitung zu einem Austausch bei einer Vollversammlung eingeladen. Im ergänzenden Lenkungskreis sind diese Gruppen jeweils mit einigen Personen vertreten, hier werden konkrete Fragen, Themen und Probleme diskutiert und Lösungen erarbeitet sowie Weiterentwicklungen beschlossen.

Mitglieder in den Gremien sind zunächst VertreterInnen der zentralen Akteure ‚Hochschule‘ und ‚Betrieb‘. Darüber hinaus sind Kammern oder Ausbildungs- bzw. Kompetenzzentren involviert und insbesondere Berufsschulen, die in vielen Modellen den dritten Lernort darstellen. Bei gegenseitiger Anerkennung von Lernleistungen können Studien- und Ausbildungszeiten verkürzt und der Workload für die Studierenden reduziert werden. Dieses Vorgehen setzt Vertrauen und umfangreiche Absprachen voraus, wozu Beiräte oder ähnliche Gremien genutzt werden können, was ihre Relevanz noch einmal unterstreicht. Die befragten ExpertInnen berichteten immer wieder von einer großen Offenheit und ausgeprägten Bereitschaft zur Kooperation seitens der Berufsschullehrenden, eine zentrale Grundlage funktionsorientierender Bildungspartnerschaften. Häufig sind die Schulen bereit, eigene Klassen für die dual Studierenden zu bilden, um diese so in verkürzter Zeit und organisatorisch an den Vorlesungszeiten der Hochschulen orientiert beschulen zu können. Allerdings zeigen sich auch immer wie-

der Schwierigkeiten bei der Einrichtung eigener Klassen, gerade wenn die notwendigen Mindestzahlen nicht erreicht werden. Vertreten wird seitens der Hochschulen auch die Auffassung, dass die dual Studierenden keine Zeit haben, die Berufsschulen zu besuchen und auf den Unterricht problemlos verzichten und extern an den Prüfungen teilnehmen können.

Um sicherzustellen, dass die Anerkennung von Lehr-/Lernleistungen, die außerhalb der Hochschule erbracht werden, als Studienleistungen anerkannt und entsprechend mit ECTS-Punkten gratifiziert werden, gehört es zu den Aufgaben eines Koordinierungsausschusses (mit paritätischer Besetzung), wie er in Kooperationsverträgen vorgesehen ist, diese Leistungen zu überprüfen. Konkret geschieht dies durch die Bestätigung der Lehrenden (nach Überprüfung der Qualifikation), die Bestellung der PrüferInnen, die regelmäßige Überprüfung des Leistungsniveaus und die Sicherstellung der Gleichwertigkeit der Lehre, die Gestaltung des Curriculums und der Prüfungsordnung sowie die Studierendenauswahl.

In Einzelfällen geht die Einrichtung eines Beirats o.ä. auf die Initiative einer Kammer zurück, die sich auch im weiteren Verlauf um die Kooperationen zwischen den Partnern kümmert. In der Regel liegt die Koordinierung der Gremienarbeit allerdings bei den Hochschulen, die zu den Treffen einladen und dafür Sorge tragen, dass die Ergebnisse entsprechend umgesetzt werden. Diese Aufgabe wird meistens von den StudiendekanInnen der Fachbereiche, in denen es duale Angebote gibt oder von einzelnen Lehrenden eines Studiengangs wahrgenommen. Es gibt aber auch Beispiele dafür, dass dem Thema ‚duales Studium‘ in der Fakultät oder sogar hochschulweit ein bedeutender Stellenwert zugemessen wird und dafür eine Stelle geschaffen wurde.

So ist gewährleistet, dass die Aufgaben wie Weiterentwicklung und Bewerbung des Angebots, Beratung interessierter Betriebe sowie der potenziell Studierenden nicht im Alltagsgeschäft untergehen und adäquat angegangen werden können.

In der Mehrzahl der untersuchten Studiengänge existieren zwischenzeitlich die oben beschriebenen Gremienstrukturen in der einen oder anderen Form, um die Kooperation der am dualen Studium beteiligten Akteure entsprechend gestalten zu können. Kritisch ist anzumerken, dass diese Strukturen auf wenig Verbindlichkeit basieren und es keine allgemein gültigen Standards gibt. Allerdings gibt es in etwa einem Fünftel der Studiengänge eine eher ablehnende Haltung gegenüber der organisierten Zusammenarbeit bzw. die Notwendigkeit für solche Strukturen wird nicht gesehen. Präferiert werden hier lockere Absprachen, die auf den bereits bestehenden Kontakten aufbauen und die Unabhängigkeit der jeweiligen Partner garantieren. Genutzt werden dabei auch bestehende Strukturen, z. B. bei Treffen von Branchenverbänden oder Trägern, um sich zu Fragen rund um das duale Studium auszutauschen und Abstimmungen vorzunehmen. Gespräche und ggf. notwendige Regelungen werden anlassbezogen durchgeführt und die Kontakte orientieren sich am jeweiligen Bedarf. Die Notwendigkeit für neue, feste Strukturen wird nicht gesehen, vielmehr die Vermutung geäußert, dass „so alles nur langsamer wird“. Dieser Tenor spiegelt sich auch in folgender Aussage wieder: „Das brauchen wir alles nicht – wir wollen es so einfach wie möglich“ und erklärt die Ablehnung. Der Austausch findet eher informell statt („man kennt sich“) und man generiert auf diesem Weg schnelle Lösungen. So finden etwa jährliche Feedback-Gespräche mit Unternehmen statt, in denen es um die Weiterentwicklung der Inhalte im Studium geht, die sich ggf. auch an betrieblichen Wünschen orientiert. Diese eher

zufälligen Gelegenheiten zur Absprache zwischen Hochschule und Unternehmen lassen Raum für eine große Bandbreite an Inhalten, allerdings bieten sie keinen Rahmen für verbindliche Regelungen und daraus resultierende Standards und Sicherheiten für alle beteiligten Akteure.

5.4 GESTALTUNG DER PRAXISPHASEN

Die befragten Studiengangverantwortlichen aus den Hochschulen haben alle angegeben, dass sie über die Praxisphasen in den Betrieben gut informiert sind, entweder aus eigener Anschauung bei Betriebsbesuchen und bestehenden Kontakten in die Unternehmen oder aus den Berichten der Studierenden. Die Qualität der Praxis beurteilen sie vor ihrem Erfahrungshorizont mehrheitlich als gut, wobei sie, wie später zu zeigen sein wird, für diesen Teil der Ausbildung häufig keine Verantwortung bei der Hochschule sehen. Dementsprechend charakterisieren sie ihren Einfluss auf Inhalte und Organisation der Praxisphasen als eher gering bis nicht vorhanden und streben auch gar kein abgestimmtes Ausbildungskonzept an. Daraus folgt, dass sie die Ausgestaltung der Praxisphasen im dualen Studium als an den Vorstellungen der Unternehmen orientiert und an deren betriebspezifische Bedarfe angepasst beschreiben. Das Interesse der Betriebe, passgenauen Nachwuchs mit Kenntnissen zu innerbetrieblichen Abläufen und Schnittstellen auszubilden, ist dabei leitend und garantiert im Regelfall die notwendige Qualität, um als Partner im Studiengangkonzept akzeptiert zu werden. Zudem vertrauen die HochschulvertreterInnen auf die Erfahrung der Ausbildungsbetriebe, was in der beispielhaften Aussage „das sind alles gestandene Mittelstandunternehmen“ eines Studiengangvertreters zum Ausdruck kommt. Die Verantwortung für notwendige Kontrollen der Ausbildungsqualität wird zudem bei den Innungen als zuständige Institution mit der nötigen

Sachkenntnis gesehen. Sollte es dennoch zu Problemen kommen, weil z. B. Betrieben die notwendige räumliche oder fachliche Ausstattung fehlt oder dort Mängel durch die Studierenden berichtet werden, so wird bilateral nach Lösungen gesucht. Lassen sich solche nicht finden, so kann dies teilweise zum Ausschluss des jeweiligen Unternehmens aus dem Studiengang führen. Um dennoch den erfolgreichen Abschluss des Studiums zu ermöglichen, erfolgt dementsprechend ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes für die/en jeweilige/n Studierende/n. Im Einzelfall wird auch davon berichtet, dass zur erfolgreichen Problemlösung die Unterstützung durch die JAV angefragt wurde.

Kenntnisse und Einfluss bezüglich der Praxisphasen im Rahmen der angebotenen dualen Studiengänge durch die befragten HochschulvertreterInnen sind wesentlich vom Kontakt in die Betriebe abhängig. Die Frage nach Betriebsbesuchen wurde von zwei Dritteln der InterviewpartnerInnen bejaht, wobei Intensität und struktureller Rahmen derselben wiederum stark differieren. Für die Mehrzahl der Studiengänge gibt es feste Strukturen, nach denen ein Betriebsbesuch zu Beginn der Kooperation zum gegenseitigen Kennenlernen und zur Beurteilung der Passung des Unternehmens in das Studiengangskonzept gehört. Im weiteren Verlauf folgen in regelmäßigen Abständen, i. d. R. einmal im Jahr oder auch anlassbezogen, weitere Besuche der HochschulvertreterInnen in den Unternehmen. Neben der Orientierung am fallbezogenen Bedarf seitens der Studierenden, Firmen oder der Hochschule erfolgt der Kontakt vor Ort im Praxissemester, wie es bei den Normalstudierenden auch die Regel ist. Da es zwischen der Hochschule und den Betrieben teilweise bereits mehrjährige Kontakte, verbunden mit Treffen im Unternehmen, gibt, werden diese ebenfalls für den Austausch und Fragen zum dualen Studium genutzt und es erübrigen sich daher weitere regelmäßige Besuche.

Ein Drittel der befragten Studiengangverantwortlichen gab an, dass sie die Betriebe, in denen ihre Studierenden die Praxisphasen ableisten, nicht besuchen. Dafür nannten sie einige Gründe, von denen der Zeitmangel bzw. der Mangel an Personal die zentralen sind. Zudem sehen sie es teilweise nicht als ihre Aufgabe an, den betrieblichen Teil der Ausbildung mit zu betreuen. Das folgende Zitat eines Studiengangleiters verdeutlicht diese Haltung plakativ: „Da mischen wir uns nicht ein, das müssen die Studenten mit dem Betrieb selbst aushandeln.“ Aus Sicht einiger HochschulvertreterInnen sind die bestehenden Kontakte und der Austausch in verschiedenen Kontexten ausreichend, sodass Betriebsbesuche gänzlich entbehrlich sind. Der große Einzugsradius der Firmen, mit denen einige Hochschulen insbesondere in selten angebotenen Studiengängen kooperieren, erschwert zusätzlich die Durchführung von Betriebsbesuchen, weshalb dann darauf verzichtet wird.

Lediglich zu einem Thema gaben alle Befragten an, ihre Studierenden im Betrieb zu besuchen, und zwar zur Betreuung der Bachelorthesis. Die Themen der Abschlussarbeiten stammen nahezu ausschließlich aus dem betrieblichen Kontext, woraus sich i. d. R. ein Betreuungsteam mit jeweils einer Person aus dem Betrieb und einer aus der Hochschule ergibt. Im Laufe der Betreuung gehört auch (wenigstens) ein Betriebsbesuch zur Routine der Hochschullehrenden zum Austausch mit dem/r betrieblichen Betreuer/in und zur Begutachtung der Arbeit.

Alle InterviewpartnerInnen bejahten die Frage nach qualifizierten AnsprechpartnerInnen in den Betrieben. Diese stammen etwa gleichverteilt aus den Gruppen der Ausbildungsleitungen und der Personalleitungen bzw. Geschäftsführungen. Häufig bestehen Kontakt und Austausch sowohl auf der Fachebene als auch mit der Personalab-

teilung, wobei es teilweise zur vertraglich vereinbarten Pflicht der kooperierenden Betriebe gehört, eine/n AnsprechpartnerIn je Studierender/m zu benennen. Diese sind für das gesamte Studium verantwortlich und sollten für die Hochschule regelmäßig ansprechbar sein.

Die im vorangegangenen Kapitel dargelegten Kooperationsstrukturen bedingen in hohem Maße die Gestaltung der Ausbildung in den Betrieben durch die Abstimmung zwischen den Ausbildungspartnern hinsichtlich der Lernorte und -inhalte, ggf. sogar auf der Grundlage gemeinsamer Studiengangkonzepte. Inhalt und Ablauf auch des dualen Studiums sind in der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung festgelegt und liegen damit in der Verantwortung der Hochschulen. Die Praxisphasen sind i. d. R. in diese Ordnungen integriert, wobei es dabei häufig keine Unterschiede gegenüber den Bestimmungen für die Normalstudierenden gibt. Insbesondere die zeitliche Gestaltung des dualen Studiums, also die Verteilung der Lernphasen an der Hochschule und im Betrieb, wird in der SPO oder auch in Verträgen zwischen den Ausbildungspartnern geregelt. Die inhaltliche Gestaltung der Praxisphasen findet sich in den Modulhandbüchern und ist teilweise mit den Praxispartnern, den Berufsschulen oder der IHK abgestimmt. Hierzu gibt es verschiedene Formen, um sich über Lerninhalte auszutauschen und Vereinbarungen zu treffen. Existieren Kooperationsgremien, so werden diese genutzt und hier werden die umfangreichsten Abstimmungen zur Verknüpfung von Lerninhalten getroffen. Ansonsten lädt die Hochschule ihre betrieblichen Partner ein bis zwei Mal pro Jahr zu regelmäßigen Feedback-Gesprächen ein, in denen eine gemeinsame Reflexion stattfindet sowie ein Austausch und Verabredungen über Lerninhalte. Die Verbindlichkeit dieser Absprachen ist allerdings in nahezu allen Studiengängen gering, gemeinsa-

me Curricula gibt es nicht. Auch auf der Ebene der Lehrenden finden Verknüpfungen zwischen den Ausbildungspartnern statt. Betriebliche VertreterInnen halten Vorträge in den Hochschulen und übernehmen Lehraufträge und bringen so Themen aus ihren Unternehmen in die hochschulische Lehre mit ein.

Für die Mehrzahl der untersuchten Studiengänge existieren keine gemeinsamen, zwischen den Bildungspartnern abgestimmten Studiengangskonzepte. Aus Sicht der HochschulvertreterInnen sollen die beiden Ausbildungen als jeweils eigenständige Teile verstanden und organisiert werden. „Ausbildungsleiter bilden Facharbeiter aus und ich und meine Kollegen bilden Ingenieure aus“, so drückte es ein Studiengangleiter aus und deutete darauf hin, dass die jeweilige Kompetenz entscheidend ist und dabei liegt die Verantwortung der Studienplanung in der Hochschule. Die berufliche und akademische Ausbildung läuft parallel, mit Ausnahme des Praxissemesters, welches sich allerdings nicht von dem der Normalstudierenden unterscheidet. Ein spezifisches inhaltliches Studienkonzept existiert also in der Mehrzahl der untersuchten dualen Studiengänge nicht. Gemeinsame Curricula werden sogar als schädlich angesehen, „damit würden wir das Modell killen“, kommentierte dies ein Studiendekan. Es gibt zwar gelegentlich Abstimmungen bei Treffen, die in einem anderen Kontext stattfinden, allerdings soll es keine gegenseitige Einflussnahme auf die Inhalte und ihre Vermittlung geben. Teilweise scheitern Absprachen auch an der Vielzahl der kooperierenden Betriebe oder an deren Desinteresse. Auch von betrieblicher Seite wird es offensichtlich mehrheitlich als ausreichend angesehen, zu Beginn der Zusammenarbeit die Konditionen derselben zu klären und im weiteren Verlauf ist wieder jeder für seinen eigenen Bereich verantwortlich und gestaltet diesen unabhängig von-

einander. Alles Weitere wird über informelle Agreements organisiert.

Die gegenseitige Anerkennung von Lernleistungen und eine Vergabe von Credits für Praxisphasen über das Maß im Normalstudium hinaus gestalten sich schwierig. HochschulvertreterInnen wehren sich dagegen aus Sorge um die Qualität und den Anspruch des Studiums, die im folgenden Zitat eines Studiendekans beispielhaft zum Ausdruck kommt: „Wo bleibt am Ende der Wert der akademischen Ausbildung?“. Die Lernleistungen aus dem praktischen Teil der Ausbildung werden so eingestuft, dass sie aufgrund mangelnder Tiefe der Lerninhalte nicht anerkannt werden können und die beiden Ausbildungswege werden nach wie vor als eigenständig bewertet. Credits werden i. d. R. nur für das Praxissemester vergeben, daraus ergibt sich eine Spanne zwischen 10 und 60 vorgesehen Credit-Punkten, wobei die Mehrzahl der SPO etwa 30 Punkte vorsieht.

Allerdings bestehen auch in einigen der betrachteten Studiengänge Bildungspartnerschaften zwischen Berufs- und Hochschulen, auf deren Grundlage eine gegenseitige Anerkennung von Lernleistungen vereinbart wurde und damit der Workload für die Studierenden reduziert werden konnte. Inhalte werden mit der Berufsschule abgesprochen und diese als dritter Kooperationspartner in Verträge miteinbezogen. Ist es möglich, aufgrund der Erreichung der Mindestzahl eine eigene Klasse für dual Studierende einzurichten, so reduziert sich hier der Lehrumfang deutlich. Umgekehrt wird für ein Fach oder auch für den Lehrstoff eines ganzen Semesters die Lehrleistung des Vertragspartners anerkannt.

Trotz einiger Defizite, die oben beschrieben wurden, und einer insgesamt lediglich wenig geregelten Kooperation, sehen die Mehrzahl der befragten Studiengangverantwortlichen kaum

Handlungsbedarf bezüglich neuer Regulierungen dualer Studiengangkonzepte. Als wesentlich erachtet werden zunächst die (vertraglichen) Bedingungen der Studierenden. Hier sollte die Verteilung der Lernzeiten verbindlich geregelt werden, um zu verhindern, dass die Studierenden zu wenig Lernzeit zur Verfügung haben, weil sie stattdessen in den Unternehmen arbeiten müssen. Zudem wird formuliert, dass die dual Studierenden in den Betrieben die gleichen vertraglichen Bedingungen bezüglich Gehalt und Urlaub haben sollten wie die normalen Auszubildenden, da dort Benachteiligungen der Studierenden immer wieder festgestellt würden. Vereinbarungen, ggf. sogar zentral verpflichtende, werden zudem hinsichtlich der späteren Übernahme der dualen StudienabsolventInnen in die Ausbildungsbetriebe eingefordert, um den Studierenden eine sichere Perspektive zu geben. Darüber hinaus wird die Regulierung der Kooperation zwischen Unternehmen und Hochschule kritisch bewertet. Handlungsbedarf wird von einzelnen Studiengangverantwortlichen dahingehend gesehen, dass im dualen Studium eine echte Verknüpfung der Lerninhalte und -orte vereinbart werden sollte. Entscheidend dabei sind der Abbau von Vorbehalten und die gegenseitige Anerkennung von Lehrleistungen zwischen Hochschule, Betrieb und Berufsschule. Zur Vermeidung von Redundanzen in der Lehre und damit zur Optimierung des Workloads für die Studierenden wird in diesem Kontext die Vereinbarung einer stärkeren inhaltlichen Verzahnung zwischen den beteiligten Lernorten angemahnt. Hierzu gehören aus der Sicht einzelner Befragter auch ein stabiler organisatorischer Austausch zwischen den Akteuren sowie die Vorgabe von Mindeststandards mit einer Gültigkeit für alle dualen Studiengänge.

5.5 STUDIENMODELLE

In Baden-Württemberg treffen wir auf eine besondere Situation bei dem Angebot dualer Studiengänge, da die DHBW mit über 200 Studiengängen an zwölf Standorten das Feld absolut dominiert und den Markt damit besetzt hält. Die Tatsache, dass es sich hierbei nahezu ausschließlich um praxis-integrierende Formen handelt, ist sicher ein zentraler Faktor für die Konzeption und Ausrichtung der entwickelten und noch zu entwickelnden Angebote, welche an den weiteren Hochschulen, staatliche wie private, in Baden-Württemberg angesiedelt sind. Die, als Gegenstück bzw. Ergänzung des Angebots der DHBW, überwiegend ausbildungsintegrierend konzipierten Formen werden mit ihren verschiedenen Modellen, die an den einzelnen Hochschulen entwickelt wurden, weiter unten ausführlich vorgestellt. Zunächst soll darauf eingegangen werden, wie die oben skizzierte Ausgangslage das Selbstverständnis der Hochschulen, die duale Studienangebote haben, bzw. ihrer Lehrenden beeinflusst und welche Netzwerkstrukturen sich daraus zur Abgrenzung gegenüber der DHBW gebildet haben. „Wir machen ja gar kein duales Studium, dafür haben wir ja die DHBW in Baden-Württemberg, die machen das. Wir machen das Kombi-Studium.“ „Wir wehren uns gegen diese Bezeichnung ‚Duales Studium‘, das machen wir zur Abgrenzung gegenüber der DHBW. Wir sind eine ganz normale Hochschule“. Diese beispielhaften Aussagen von Studiengangverantwortlichen verdeutlichen die Bewertung ihres eigenen Angebots in Abgrenzung zu dem der DHBW: ein Angebot, das überwiegend die ausbildungsintegrierende Studienvariante präferiert und für das die Einhaltung akademischer Standards konstituierend ist. Um ihr Studienangebot zu einer Marke zu entwickeln und damit besser am Markt platzieren und bewerben zu können, haben sich zwölf Hochschulen für angewandte Wissenschaften

in Baden-Württemberg zu einem Netzwerk zusammengeschlossen, welches unter dem Label ‚HochschulePlus‘ den hybriden Ausbildungsweg des dualen Studiums offeriert. Wie später noch zu zeigen sein wird, hat jede Hochschule ihr eigenes Konzept, allerdings ist allen gemeinsam, dass zwei Abschlüsse angestrebt werden, ein Bachelor als akademischer und ein beruflicher mit Brief einer Kammer. Die Kooperation mit IHK und HWK sowie häufig mit, in die Ausbildung involvierten, Berufsschulen sind die Kernelemente des Gegenentwurfs zu dem Angebot der DHBW. Die Aussage eines Studiengangverantwortlichen „gerade der Kammerbrief ist das Hauptargument für die Schüler, sie für unser Modell zu begeistern“ verdeutlicht die Stoßrichtung des Ansatzes. Die Mitglieder der landesweiten Initiative, die zudem einen weiteren Ausbau planen und auch weitere staatliche wie private Hochschulen versuchen zu beteiligen, treffen sich seit 2015 i.d.R. einmal im Semester oder auch anlassbezogen. In Zusammenarbeit mit der IHK wurde das Muster für einen ‚Bildungsvertrag Verbundstudium‘ entwickelt, der in Ergänzung zum jeweiligen Berufsausbildungsvertrag zwischen Studierenden/r und Betrieb abgeschlossen werden soll. Dieser Mustervertrag orientiert sich an einer Vorlage von ‚hochschule dual‘, einer Initiative der ‚Hochschule Bayern e.V.‘ (vgl. → Anhang 3).

Das Netzwerk ‚HochschulePlus‘ dient damit einerseits der Entwicklung von Standards, die Transparenz und Sicherheit schaffen, und andererseits der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Hochschulen bei der Weiterentwicklung dualer Studienangebote. Trotz des gemeinsamen Vorgehens hat jede Hochschule ihr eigenes Profil und jeweils spezifische Modelle entwickelt, die im Folgenden in ihren Charakteristika schematisch vorgestellt werden. Darüber hinaus

sind hier auch wieder alle untersuchten Studiengänge einbezogen, also auch solche, die an Hochschulen angeboten werden, die nicht in das oben skizzierte Netzwerk involviert sind.

Das verbreitetste Studienmodell **(1)** beginnt mit einer vorgeschalteten Phase der beruflichen Ausbildung, gefolgt von einer Phase, in der die beiden Ausbildungswege parallel oder im besten Fall verzahnt ablaufen und zum Abschluss liegt der Fokus auf dem Studium. Angestrebt sind in diesem Modell immer zwei Abschlüsse, zunächst der berufliche und später der akademische Bachelorabschluss. Es besteht allerdings teilweise auch die Möglichkeit, die gesamte Ausbildung bereits mit dem beruflichen Abschluss zu beenden. In dieser Option wird von den Studiengangverantwortlichen ein spezifischer Vorteil des dualen Studiums gesehen: in der Sicherheit für die Studierenden, bei Studienabbruch wenigstens einen Berufsabschluss zu haben. Dies sei ein zentrales Motiv für SchulabgängerInnen, sich für eine solche Ausbildungsform zu entscheiden, obwohl in der Praxis der verfrühte Ausstieg nur sehr selten gewählt wird.

Charakteristisch für dieses Studienmodell sind die Beteiligung von drei Lernorten, Betrieb, Hochschule und Berufsschule (teilweise auch mit eigenen Klassen), sowie der Erwerb von zwei Abschlüssen. Zudem ist eine Verzahnung der Lerninhalte nur bedingt möglich, da ein (unterschiedlich umfangreicher) Teil der betrieblich-beruflichen Ausbildung bereits vorgelagert erfolgt.

Ein weiteres Modell **(2)** ist dadurch gekennzeichnet, dass zunächst für einen Zeitraum von drei Jahren die berufliche Ausbildung und das Studium parallel absolviert werden, im Semester wird an der Hochschule gelernt und in der vorlesungsfreien Zeit im Betrieb. Dies ermöglicht zumindest potenziell ein hohes Maß an Kooperation zwischen den Lernorten und einer Verzahnung der Lerninhalte. Diese Phase wird mit einem beruflichen Abschluss beendet. Daran schließt sich ein weiteres Jahr in der Hochschule zum Studium an, welches mit einem Bachelorabschluss endet.

Schematische Darstellung des Modells 1:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
3 bis 18 Monate	berufliche Ausbildung in Betrieb und Berufsschule (ggf. betriebliches Vorpraktikum)	
2 bis 6 Semester	Studium und berufliche Ausbildung	beruflicher Abschluss
Vorlesungsfreie Zeiten	Praxiseinsatz im Betrieb (teilweise Praxissemester)	
2 bis 4 Semester	Studium	
Vorlesungsfreie Zeiten	Praxiseinsatz im Betrieb (teilweise Praxissemester)	
1 Semester	Bachelorthesis im Betrieb	Bachelor

Ebenfalls die Möglichkeit einer guten Verzahnung für den Zeitraum von zwei Jahren, in dem die betrieblich-berufliche sowie die hochschulische Ausbildung von den Studierenden parallel absolviert werden, bietet das folgende Studienmodell (3). Das Besondere liegt im Vergleich zu dem oben vorgestellten Modell in der Verteilung der Lernzeiten, diese werden innerhalb einer Woche zwischen den Lernorten ständig gewechselt. Gelernt wird z.B. jeweils montags und dienstags vormittags in der Berufsschule und an den Nachmittagen in der Hochschule, die verbleibenden 3 Tage der Woche jeweils im Betrieb. Der gemeinsamen Lernphase schließen sich weitere fünf Semester Studium an, eines davon ein Praxissemester, wobei in der letzten Phase wieder eine Verzahnung der Lerninhalte gegeben ist.

Wenig bis keine Möglichkeit zur Verzahnung der Lerninhalte und des wechselseitigen Austausches zwischen den beteiligten Lernorten bietet das letzte hier vorgestellte ausbildungsintegrierende Studienmodell (4). Es ist dadurch charakterisiert, dass die beiden Lernelemente in Vollzeit hintereinander absolviert werden, d.h. zunächst erfolgt eine Ausbildung im Betrieb mit einer Länge von 2,5 Jahren mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluss zu erwerben. Der akademische Abschluss steht dann am Ende eines sich anschließenden 6-semesterigen Studiums an der Hochschule.

Die praxisintegrierenden Studienmodelle sind zunächst dadurch gekennzeichnet, dass sie lediglich mit einem akademischen Abschluss beendet werden, zur Ausbildung allerdings auch betriebliche Praxisphasen und damit zwei Lernorte gehören. Sie unterscheiden sich im Wesentlichen in der Verteilung der betrieblichen und hochschulischen Lernzeiten. Die verbreitetste Variante setzt auf einem normalen Studiengang mit entsprechenden Lehrveranstaltungen in der

Schematische Darstellung des Modells 2:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
36 Monate	betrieblich-berufliche Ausbildung und Studium	beruflicher Abschluss
1 Semester	Studium	
1 Semester	Bachelorthesis	Bachelor

Schematische Darstellung des Modells 3:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
24 Monate	Studium und berufliche Ausbildung in Betrieb und Berufsschule	beruflicher Abschluss
4 Semester	Studium (inklusive Praxissemester)	
1 Semester	Bachelorthesis im Betrieb	Bachelor

Schematische Darstellung des Modells 4:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
30 Monate	Studium und berufliche Ausbildung in Betrieb und Berufsschule	
6 Semester	Studium (inklusive Praxissemester)	Bachelor

Hochschule auf und die Praxisanteile im Betrieb werden innerhalb der vorlesungsfreien Zeiten absolviert. Zusätzlich wird i.d.R. das Praxissemester im Betrieb verbracht sowie die Bachelorthesis dort bearbeitet. In dem Modell einer privaten Hochschule wechseln sich die Lernzeiten an der Hochschule mit denen im Betrieb in einem 3-monatigen Wechsel ab.

Alle hier vorgestellten Studienmodelle werden mit einem Bachelor abgeschlossen, mit der Option auf einen weiterführenden Master an derselben oder einer anderen Hochschule. Diese Wei-

terqualifikation ist nach Aussage der befragten Studiengangverantwortlichen bei den dualen StudienabsolventInnen durchaus beliebt. Als eine besonders leistungsstarke und engagierte Gruppe der Studierenden reicht ihnen für die weitere Karriereplanung der Bachelor nicht aus. Dies steht teilweise im Widerspruch zu den Präferenzen der Unternehmen, insbesondere des Mittelstandes, die ein großes Interesse daran haben, die dual Studierenden direkt in den Betrieb zu übernehmen. Trotzdem gehen viele Betriebe auf die Wünsche der AbsolventInnen ein und unterstützen diese in ihrem Masterstudium durch Teilzeitverträge und Stipendien, um den gut qualifizierten und begehrten Nachwuchs nicht zu verlieren. Im Ausgleich der Interessen ist gerade die berufsbegleitende Variante des Masterstudiums das beliebteste Format und entsprechend gehen die Hochschulen darauf ein und bieten verstärkt solche Modelle an.

5.6 TYPEN DER PRAXISGESTALTUNG

Die Ausführungen in den vorangegangenen Unterkapiteln zeigen unterschiedlich verbindliche Strukturen in der Entwicklung, Gestaltung und Regulierung der Praxisphasen in dualen Studiengängen. Die empirischen Ergebnisse der Befragung und Dokumentenanalyse bilden die Grundlage zur Bestimmung von drei unterschiedlichen Typen der Praxisgestaltung. Diese Typen sind im Sinne Webers (vgl. Weber 1922) als idealtypisch zu betrachten und es zeigen sich in der betrieblichen und hochschulischen Praxis durchaus Überschneidungen und Mischformen.

Typ „Parallele Bildungsstrukturen“



Der erste wird als Typ Parallele Bildungsstrukturen bezeichnet, im Wesentlichen gekennzeichnet durch die klare Abgrenzung der beiden völlig unterschiedlich funktionierenden und regulierten Bildungssegmente ‚berufliche Ausbildung‘ und ‚akademische Ausbildung‘. „Da mischen wir uns nicht ein“; „Da lassen wir die Finger davon – sonst machen wir das Modell kaputt.“ Solche Aussagen der interviewten Studiengangverantwortlichen bezüglich der betrieblichen Ausbildung stehen für die Einstellung, dass es in der Verantwortung der Unternehmen liegt, wie die Praxiseinsätze ablaufen, welche Inhalte dort vermittelt werden, wie die Verträge formuliert sind und welche Anforderungen für die erfolgreiche Erlangung der jeweiligen Abschlüsse gestellt werden. Jeder Bildungsbereich wird unabhängig voneinander, nach bestehenden Vorgaben reguliert und solche dualen Angebote sind i. d. R. auf einem normalen, bereits existierenden Studiengang aufgesetzt und die Praxisphasen bzw. die betriebliche Ausbildung werden lediglich ergänzt. Diese Form entsteht als Reaktion auf das veränderte Ausbildungsverhalten der SchulabgängerInnen, die verstärkt akademische Abschlüsse anstreben, ihre Entwicklung ist also durch externe Treiber angestoßen. Den Studierenden obliegt es im Rahmen dieses Typs selbst, die (organisatorischen) Rahmenbedingungen für die Praxisphasen zu verhandeln. Vorgaben und damit eine gewisse Sicherheit sind in den ausbildungsintegrierenden Studiengängen vorzufinden, eine große Regulierungsvielfalt charakterisiert die praxisintegrierenden.

Die Kooperation zwischen den beteiligten Bildungsakteuren verläuft im Wesentlichen unstrukturiert und wird auf das Notwendigste beschränkt, gemeinsame Gremien sucht man dementsprechend vergeblich. Zu Beginn der Zusammenarbeit gibt es einen kurzen Austausch zwischen den Akteuren und der weitere Prozess läuft unabhängig voneinander, bis auf die Bearbeitung der Bachelorthesis der Studierenden, die häufig Themen aus der betrieblichen Praxis bearbeiten. Auf Seiten der Hochschule besehen in diesem Typ Vorbehalte gegenüber den vermittelten Lerninhalten in der Praxis, was sich in der mangelnden Anerkennung von Lernleistungen zeigt. Motiviert durch die Sorge um die Qualität der akademischen Lehre und den Status finden keine Verknüpfungen der Lehrinhalte und Absprachen dazu statt.

Typ „Lose Regulierungsstrukturen“



Organisation und Inhalte der Praxisphasen beim Typ Lose Regulierungsstrukturen liegen ebenfalls hauptsächlich in der Verantwortung der Ausbildungsunternehmen. Eine Verknüpfung mit den Studieninhalten findet nicht strukturiert statt und ist abhängig von den Kontakten im Einzelfall. In die Entwicklung der Studienkonzepte werden die Betriebe immer mal wieder mit einbezogen, allerdings nicht innerhalb von Gremien, wie etwa Beiräte, oder auf der Grundlage schriftlicher Vereinbarungen. Für die vertraglichen Beziehungen zwischen den Studierenden und den Betrieben gibt es von hochschulischer Seite keine Vorgaben oder Musterverträge, insofern sind auch hier die Ausbildungs- bzw. Praktikumsverträge einzeln verhandelt und bieten eine breite Gestaltungsvielfalt.

Die Kooperationsbeziehungen zwischen den zentralen Akteuren Hochschule und Betrieb sowie ggf. mit weiteren beteiligten Akteuren, wie Berufsschulen, Ausbildungszentren und Kammern, sind unregelmäßig und wenig strukturiert. Absprachen und der Austausch über Inhalte finden eher im Rahmen anderer Treffen und Dialogprozesse, die nicht explizit das duale Studium thematisiert haben, statt bzw. bereits bestehende Kontakte werden hierzu genutzt (z. B. mit Verbänden). Betriebsbesuche seitens der Hochschule finden nur anlassbezogen statt, wie bei der Betreuung der Bachelorthesis, und insofern laufen auch hier die beiden Bildungswege inhaltlich eher parallel nebeneinander her. Vereinbarungen werden lediglich im Einzelfall, insbesondere auf der Grundlage bereits bestehender Kontakte zwischen Personen, getroffen. Kommt es zu Problemen seitens der Studierenden im Praxisbetrieb, schalten sich die HochschulvertreterInnen allerdings ein und versuchen, eine Lösung herbeizuführen, ggf. sogar bis zu einem Betriebswechsel.

Typ „Verbindliche Vertragsstrukturen“



Den Typ Verbindliche Vertragsstrukturen kennzeichnen weitreichende Regulierungen der Praxisphasen unter Beteiligung aller zentralen Akteure dualer Studiengänge. Diese reichen von Praktikumsvereinbarungen über Vorgaben aus den Studien- und Prüfungsordnungen bis hin zu gesetzlichen Vorgaben für Studiengänge im öffentlichen Dienst. Hier werden Dauer, Lage und Umfang der Praxisphasen geregelt, inhaltliche Schwerpunkte des Studiengangs sowie Art der Prüfungsleistungen und Qualifikationsziele festgelegt. Die Hochschulen formulieren in Musterverträgen Standards, an denen die betrieblichen Ausbildungsbedingungen orientiert sein müssen und garantieren so eine gewisse Qualität. Für die Studierenden werden verlässliche Rahmenbedingungen geschaffen, die für alle in gleicher Weise gelten und ihnen damit gute Ausbildungsvoraussetzungen ermöglichen. In regelmäßigen Betriebsbesuchen verschaffen sich die HochschulvertreterInnen einen Überblick über die Ausbildungsbedingungen und haben so die Möglichkeit, auf Probleme zeitnah und adäquat zu reagieren und gemeinsam mit den betrieblichen Ausbildern oder Personalverantwortlichen zu gemeinsamen Lösungen zu kommen. Neben den organisatorischen Absprachen gibt es solche inhaltlichen Elemente der Ausbildung und Lerninhalte, die aufeinander bezogen und miteinander verknüpft werden. Die gegenseitige Anerkennung von Lernleistungen schafft die Voraussetzung dafür, dass der Workload für die Studierenden reduziert werden kann und Doppelungen vermieden werden, hierzu gehört die Vergabe von ECTS-Punkten für Praxisleistungen.

Eine zentrale Voraussetzung für diese Praktiken ist eine Vertrauensbasis, die darauf beruht, dass ausreichend Informationen über den jeweils anderen Lernort vorliegen und die verantwortlichen Personen sich kennen. Hierzu wurden Kooperationsstrukturen entwickelt, die einen regelmäßigen Austausch ermöglichen. Die Einrichtung von Gremien, wie Beiräte und Lenkungskreise, ermöglicht zunächst einen inhaltlichen Austausch und Verabredungen über die Verknüpfung von Lerninhalten. Darüber hinaus bieten sie ein regelmäßiges Forum für Diskussionen von Problemen und einer Weiterentwicklung der Studienangebote. Neben den zentralen Akteuren, also Hochschulen und Betrieben, sind hier auch weitere an dualen Studiengängen Beteiligte, wie Berufsschulen und Kammern, vertreten. Der Rahmen durch feste Gremienstrukturen verschafft die nötige Verbindlichkeit und gibt allen beteiligten Akteuren sowie den dual Studierenden Sicherheit und Verlässlichkeit.

6 HANDLUNGSBEDARFE ZUR REGULIERUNG DER PRAXISPHASEN DUALER STUDIENGÄNGE IN BWB

Die Ausführungen im vorangegangenen Kapitel, insbesondere die Verdichtung der Empirie in den oben beschriebenen Typen der Praxisgestaltung haben gezeigt, inwieweit die betrieblichen Ausbildungs- und Praxisphasen in den untersuchten dualen Studiengängen bereits geregelt sind und welche unterschiedlichen Strukturen sich dazu gebildet haben. Wir finden eine große Vielfalt an differenten Vertragsmustern, Kooperationsbeziehungen und einem Gefüge an Gremien unter Beteiligung verschiedener Akteure. Obwohl es bereits eine Vielzahl an Vorgaben, Absprachen und Regelungen gibt, haben die Ausführungen auch gezeigt, dass noch Vieles ungeregt ist und sich daraus Handlungsbedarfe für alle Akteure auf unterschiedlichen Regulierungsebenen (vgl. Kapitel 1.3) ergeben, von denen die betriebliche Interessenvertretung im Fokus der weiteren Ausführungen stehen soll. Hierbei ist natürlich zu berücksichtigen, dass auf der Ebene der Betriebe ein beschränkter Handlungsradius gegeben ist und Defizite in der Gesetzgebung und bei der Akkreditierung dualer Studiengänge nicht behoben werden können. Insbesondere allgemeinverbindliche Standards können nur durch den Gesetzgeber z. B. bei der Novellierung des BBiG eingeführt werden. Das Ziel liegt hierbei in der Schaffung verbindlicher und überprüfbarer Regulierungs- und Steuerungsmechanismen sowie eines gesicherten Rahmens für alle dual Studierenden auf der einen und den Betrieben auf der anderen Seite. Das Defizit einer adäquaten Regulierung des dualen Studiums als eine Bildungsform, die das duale Prinzip an die Hochschule holt, ist unbedingt zu beheben. Auch für die Akkreditierung dualer Studiengänge müssen zukünftig spezifische, rechtsverbindliche Vorgaben entwickelt werden, die sich an den besonde-

ren Gegebenheiten und Bedarfen dieser Studienformen orientieren und über die aktuellen Formulierungen in den Landesrechtsverordnungen, orientiert an der Musterrechtsverordnung³ hinaus gehen. Solche Regelungen zielen insbesondere auf die Verzahnung der Lernorte und -inhalte sowie die gegenseitige Anerkennung von Lehrleistungen.

Betrachten wir nun die Handlungsoptionen, die sich der betrieblichen Interessenvertretung bei der Gestaltung der Praxisphasen in dualen Studiengängen eröffnen, so stehen zunächst einige Rahmenbedingungen im Fokus. Betriebs- und Personalräte verfügen über nur begrenzte Ressourcen, die sie adäquat einsetzen müssen. Da die Gruppe der dual Studierenden lediglich eine kleine darstellen, bleibt zur Befassung mit ihrer Beschäftigungssituation nur relativ wenig Zeit. Zudem bedarf es einer spezifischen Expertise und Zuständigkeit möglichst einer Person im Betriebs- oder Personalrat für die besondere Situation dieser Ausbildungsgruppe, deren eigene Probleme und Fragen häufig gar nicht bekannt sind. Die Ansprache gestaltet sich zudem aus Sicht der Interessenvertretung oft als schwierig, da die dual Studierenden als eine spezielle Gruppe wahrgenommen werden. Auch sie selbst verkomplizieren einen Austausch mit dem BR/PR, da sie sich bereits in der Ausbildung mit ihrer (vermeintlich) zukünftigen Stellung im Betrieb auf einem Fach- oder Führungsposten identifizieren. Dieser Habitus führt dazu, dass sie wenig empfänglich für Themen der betrieblichen Interessenvertretung sind und auch ihre eigenen Probleme lieber mit dem jeweils direkten Vorgesetzten regeln. Eine praktische Einschränkung kommt hinzu: Die dual Studierenden sind immer wieder für längere Zeiträume nicht im Betrieb und damit

³ Vgl.: Musterrechtsverordnung gemäß Artikel 4 Absätze 1–4 Studienakkreditierungsstaatsvertrag (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017); https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-04-Lehre/02-04-01-Qualitaetssicherung/KMK_Musterrechtsverordnung.pdf

für die Betriebs- oder Personalräte und die Jugend- und Auszubildendenvertretung schwierig zu erreichen. Damit ist die Kontinuität einer Interessenvertretung auch in den Theoriephasen der Ausbildung behindert. Gewerkschaften können und sollen ihre Betriebs- und Personalräte dabei unterstützen, unter den skizzierten, problematischen Bedingungen, eine effektive Ansprache und Interessenvertretung der dual Studierenden zu realisieren. Die KollegInnen auf betrieblicher Ebene formulieren hier immer wieder Beratungsbedarf. Sie haben, trotz der oben beschriebenen Probleme, die Verantwortung, diese „neue“ Auszubildendengruppe, gerade mit ihren spezifischen Belangen, in der Betriebsratsarbeit zu berücksichtigen.

Die Ausgangslage in BWB ist dadurch gekennzeichnet, dass die Mehrzahl der untersuchten Studiengänge (außerhalb der DBW) in der ausbildungsintegrierenden Variante angeboten wird. Das bedeutet, dass die Grundlage der Praxiszeiten der Studierenden ein Ausbildungsvertrag ist, in dem alles Notwendige geregelt ist und mit dem sie den normalen Auszubildenden in allem gleichgestellt sind, z.B. wenn es um Ausbildungszeiten und -inhalte, Urlaubstage oder Regelungen zur späteren Übernahme geht. Solange es keine übergeordnete (gesetzliche, z.B. im BBiG) Regulierung des dualen Studiums gibt, sollte nach Möglichkeit immer diese Variante gewählt werden. Sie bietet den Studierenden eine deutlich höhere Transparenz und Absicherung als sie dies in der praxisintegrierenden Variante vorfinden. In letztgenannter greifen lediglich Verabredungen zwischen den Hochschulen und Betrieben über Musterverträge, die zur Anwendung kommen sollen oder müssen oder die Studierenden verhandeln ihre Vertragsbedingungen mit den Unternehmen selbst. Gleiche Bedingungen charakterisieren die Situation der ausbildungsintegrierend Studierenden nach

Ausbildungsende, das i.d.R. deutlich vor den Studienabschluss erfolgt. Hier liegt ein zentrales Handlungsfeld gewerkschaftlicher Arbeit bei der Implementation schriftlicher und möglichst verpflichtender Vereinbarungen zwischen Hochschule und Betrieb, welche den Abschluss eines (Muster)Vertrags mit den Studierenden vorsieht. Es ist darauf zu achten, dass dieser alle Belange der Organisation sowie der inhaltlichen Gestaltung der Praxisphasen regelt. Hierzu gehören insbesondere die Regelung von Arbeitszeiten, Urlaub, Vergütung (während und nach der beruflichen Ausbildungszeit) und Erstattung von Studiengebühren und weiterer Kosten. Eine mögliche Form zur Regulierung können auch Betriebsvereinbarungen sein. Für alle dual Studierenden sind die Entwicklung von Ausbildungs- und Studieninhalten, unter gegenseitiger Anerkennung von Lehrleistungen, sowie die Verknüpfung von Lehninhalten anzustreben. Auch die Frage der Übernahme nach Abschluss des dualen Studiums sollte geklärt und möglichst verbindlich geregelt werden. Zu bedenken ist immer, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der praxisintegrierenden Studienform wenig mitbestimmten Regelungen und nicht der Kontrolle paritätisch besetzter Gremien unterliegen. Die betriebliche Interessenvertretung sollte sich überall da einschalten, wo die Studierenden auf sich gestellt sind, da keine übergreifenden Regelungen greifen, einerseits bezüglich der Verträge und andererseits für eine sinnvolle Verzahnung von Lernorten, -zeiten und -inhalten. Immer dann, wenn Vereinbarungen eher in einer weichen Form getroffen wurden und keinen verpflichtenden Charakter haben, ist es die Aufgabe der Betriebs- und Personalräte darauf zu achten, dass diese auch wirklich zur Anwendung kommen (z.B. bei Musterverträgen).

Zur Gestaltung der Praxisphasen zeigen sich im Feld mehrheitlich drei Formen, die jeweils ihre eigenen Vor- und Nachteile aufweisen und entsprechend den jeweiligen betrieblichen Zielen und Präferenzen umgesetzt werden sollten:

1. Einsatzfelder entsprechend der Ausbildungsrahmenpläne und der Ausbildungsordnung in der ersten Zeit des Studiums, danach flexible Einsatzmöglichkeiten z. B. in der vorlesungsfreien Zeit

Diese Form findet sich in den ausbildungsintegrierenden Studienformaten. Die Gefahr ist in einer geringen Verknüpfung akademischer und beruflicher Lerninhalte, zumindest während der ersten Phase des Studiums bis zum Ausbildungsabschluss, zu sehen. Dem gegenüber liegt ihr Vorteil darin, dass eine hohe Identifikation der dual Studierenden als Auszubildende und damit eine gute Akzeptanz durch die Belegschaft möglich ist.

2. Wechselnde Einsatzfelder entsprechend der Blockphasen im Betrieb

Diese Form ist mehrheitlich in den praxisintegrierenden Studienformaten umgesetzt. Der Nachteil liegt in einer problematischen Koordinierung zeitlicher Abläufe, betrieblicher Arbeitsprozesse und theoretischer Lerninhalte. Vorteile sind allerdings in der Möglichkeit des Kennenlernens verschiedener Abteilungen und Arbeitsweisen zu sehen.

3. Einsatz in einer/m Abteilung/Bereich während des gesamten Studiums

Diese Form findet sich ebenfalls in den praxisintegrierenden Studienformaten. Nachteilig wirken sich die sehr einseitige Vermittlung beruflicher Kenntnisse und eine geringe Verzahnung akademischer und beruflicher Lerninhalte aus sowie die sich daraus ergebenden eingeschränkten beruflichen Perspektiven. Eine intensive Einarbeitung in einen inhaltlichen Bereich stellt den entscheidenden Vorteil dar.

Ein weiteres Thema der Interessenvertretungspolitik auf betrieblicher als auch gewerkschaftlicher Ebene stellt die Mitgestaltung der Gremienarbeit dar. Bei der Entwicklung, Umsetzung und inhaltlichen Gestaltung von Beiräten, Lenkungskreisen o.ä. sollten Gewerkschaften aktiv mitarbeiten, von außen oder besser noch als Mitglieder. Betriebsräte können darauf hinwirken, dass ihr Betrieb Mitglied eines solchen Gremiums wird oder seine Gründung initiiert. Sie können gerade in BWB viele gute Entwicklungen (wie z. B. StudiumPlus) aufgreifen und ihre Betriebsleitungen dazu auffordern, aktiv an solchen Prozessen teilzunehmen und an der Entwicklung von Standards mitzuwirken. Die Initiative muss nicht unbedingt von den Hochschulen ausgehen. Bestehen solche Strukturen, so können auch betriebliche Interessenvertretungen darauf hinwirken, dass die Rechte und Pflichten der Partner vertraglich, und damit verbindlich, festgehalten werden und auf deren Einhaltung achten.

Im Folgenden wird ein Überblick darüber gegeben, worauf die Betriebsräte bei der Beteiligung ihres Betriebs an einem dualen Studiengang achten sollten. Dies erfolgt in Form einer einfach zu handhabenden „Checkliste“, wobei zu bedenken ist, dass eine solche Reduktion der Komplexität konstituierende Zusammenhänge außer Acht lassen muss.

CHECKLISTE – DUALES STUDIUM

Ausbildungsintegrierende Variante:

- ☐ Regulärer Ausbildungsvertrag für dual Studierende
- ☐ Studienvertrag zusätzlich, der Kostenübernahme und die Arbeits- und Urlaubszeiten sowie die Bezahlung nach Ende der Ausbildungszeit regelt
- ☐ Schriftliche Festlegung von Einsatzzeiten und -feldern; Freistellungen für Prüfungen an der Hochschule
- ☐ Verknüpfung der hochschulischen und betrieblichen Lerninhalte
- ☐ Verbindliche Vereinbarungen zur Anerkennung von Lernleistungen (Vergabe von ECTS-Punkten)

Praxisintegrierende Variante

- ☐ Vertrag zwischen Betrieb und dual Studierenden, der den betrieblichen Einsatz regelt: Arbeitszeiten, Freistellungen, Vergütung, Einsatzbereiche, Übernahme (Mustervertrag)
- ☐ Betriebsvereinbarung für dual Studierende aus praxisintegrierenden Studiengängen => Ziel: Gleichstellung zu normalen Auszubildenden (Gehalt; Urlaub; Übernahme etc.)
- ☐ Vertrag zwischen Betrieb und Hochschule, der die praktischen Studienabschnitte regelt: Qualität der Ausbildung; Qualifikation des Ausbildungspersonals; Zutritt des hochschulischen Lehrpersonals im Betrieb; Rechte und Pflichten der Vertragspartner
- ☐ Verbindliche Vereinbarungen zur Anerkennung von Lernleistungen (Vergabe von ECTS-Punkten)

Gremienstrukturen

- ☐ Existenz von Gremien (z. B. Beiräte), in denen regelmäßig ein Austausch über Konzept und Weiterentwicklung des Studiengangs sowie Erfahrungen und Probleme zwischen den beteiligten Akteuren stattfindet
- ☐ Entscheidungen, die dort getroffen werden, haben bindenden Charakter
- ☐ Der eigene Betrieb ist dort vertreten / Mitglied
- ☐ Schriftliche Vereinbarung (Vertrag), welche die Kooperation regelt

Interessenvertretung und dual Studierende

- ☐ Konzept zur Ansprache der (neuen) dual Studierenden
- ☐ Besuch themenspezifischer Schulungen / überbetrieblicher Austausch
- ☐ Verantwortliche/r bzw. feste/r Ansprechpartner/in im BR oder der JVA
- ☐ Gemeinsame (Informations)Veranstaltungen für duale Auszubildende und dual Studierende

LITERATUR

Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018: Bildung in Deutschland 2018, Berlin

Bundesinstitut für Berufsforschung (Hg.), 2017/1: Ausbildung-Plus: Duales Studium in Zahlen – Trends und Analysen 2016, Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), 2017/2: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017, Bonn

Bundesanzeiger BAnz AT 18.07.2017 S1, Veröffentlicht am Dienstag, 18. Juli 2017: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium

DGB-Bundesvorstand (Hg.) 2017: Position des DGB zum Dualen Studium. Berlin

DHBW (Hg) 2018: Qualitätshandbuch der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, Stuttgart

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2017: Bildung. Weiter denken! Beschlüsse des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg, https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/GEW/GEW-Beschluesse/Beschluesse_GT_2017/HV_Beschluesse/3.40_Duales_Studium.pdf

Gensch, Kristina 2014: Dual Studierende in Bayern – Sozioökonomische Merkmale, Zufriedenheit, Perspektiven. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF)

IGM (Hg.) 2017: Die Praxisphasen auf dem Prüfstand. Ergebnisse der Befragung an der dualen Hochschule Baden-Württemberg 2017. Frankfurt/Main

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB, 2017: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Aktuelle Daten und Indikatoren. 10. Oktober 2017, Bonn

Krone, Sirikit 2015: Dual studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen. Wiesbaden

Krone, Sirikit / Ratemann-Busse, Monique 2017: Qualitätskriterien für duale Studiengänge. IAQ-Standpunkt, Heft 2010/02, Duisburg

Krone, Sirikit / Nieding, Iris / Ratemann-Busse, Monique 2019: Dual studieren - und dann? Eine empirische Studie zum Übergangsprozess Studium – Beruf dualer Studienabsolvent/inn/en. Düsseldorf

Kuckartz, Udo 2014: Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden

Kupfer, Franziska/Kölmann-Eckel, Christiane/Kolter, Christa 2014: Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen. In: BIBB (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere 152, Bonn

Mayring, Philipp 2010: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Auflage. Weinheim/Basel

Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Becker, Karsten/Bornkessel, Philipp/Brandt, Tasso/Heißenberg, Sonja/Poskowsky, Jonas 2017: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016, 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, Berlin

OECD, 2017: Education at a Glance 2017, OECD Indicators, OECD Publishing, Paris

OECD, 2018: Bildung auf einen Blick 2018, OECD Indikatoren, OECD Publishing, Paris

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft/Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 2018: Erfolgsmodell duales Studium, Berlin

Wissenschaftsrat 2013: Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier, Drucksache 3479-13, Köln

Weber, Max 1922: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.

Wolter, André/Kamm, Caroline/Lenz, Katharina/Renger, Peggy/Spexard, Anna 2014: Potenziale des dualen Studiums in den MINT-Fächern. Eine empirische Untersuchung. Acatech-STUDIE. München

Internetquelle

Datenbank AusbildungPlus
www.ausbildungplus.de

Vertrag über die Praxisphasen der Dualen-Studiengänge („Ulmer Modell“) der Technischen Hochschule Ulm / Hochschule Neu-Ulm

Zwischen

und

.....
.....
.....

.....
.....
.....

geb. am, in:

.....
(Unternehmen)

Tel.:
(Student)

wird folgender Vertrag geschlossen über die Praxisphasen im Rahmen des Dualen-Studiengangs der Hochschule¹ zum:

Bachelor of Engineering (B. Eng.) (mit dem Schwerpunkt):

- | | |
|---|---|
| ☐ Elektrotechnik und Informationstechnik | |
| ☐ Energiesystemtechnik | |
| ☐ Fahrzeugtechnik | ☐ Konstruktion und Entwicklung |
| | ☐ System- und Antriebstechnik |
| ☐ Informatik | |
| ☐ Intern. Energiewirtschaft | |
| ☐ Maschinenbau .. | ☐ Konstruktion und Entwicklung |
| | ☐ Automatisierungstechnik und Energietechnik |
| ☐ Mechatronik | |
| ☐ Medizintechnik | |
| ☐ Produktionstechnik | |
| ☐ Wirtschaftsinformatik | |
| ☐ Wirtschaftsingenieurwesen | |
| ☐ Wirtschaftsingenieurwesen-Logistik | |

und zum **IHK-Beruf:**

- | |
|---|
| ☐ Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik |
| ☐ Elektroniker/-in für Betriebstechnik |
| ☐ Elektroniker/-in für Geräte und Systeme |
| ☐ Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung |
| ☐ Industriemechaniker/in |
| ☐ Kraftfahrzeugmechatroniker/-in für Fahrzeugkommunikationstechnik |
| ☐ Mechatroniker/-in |
| ☐ |

I. Vorbemerkung

1. Gegenstand dieses Vertrages ist die Teilnahme des Studierenden an dem Dualen-Studiengang:
der Hochschule.
2. Der Duale-Studiengang der Hochschule besteht aus den Elementen:
 - 2.1. Theoretische Studiensemester an der Hochschule und Praxisphasen in den Unternehmen,
 - 2.2. berufspraktische Ausbildung in einem zur Berufsausbildung berechtigten Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft.
3. Das Unternehmen versichert, dass es bereit und in der Lage ist, dem Studierenden die im Rahmen des Dualen-Studiengangs erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.
4. Der Studierende versichert, dass er sich spätestens zu Beginn des Vertragsverhältnisses (siehe Ziffer II.2.1.) an der Hochschule im Dualen-Studiengang immatrikulieren wird.

Vor diesem Hintergrund schließen die Vertragspartner bezüglich der Praxisphasen folgende

¹ Hochschulen: Technischen Hochschule Ulm und Hochschule Neu-Ulm entsprechend dem Studiengang

II. Vereinbarung

1. Vertragsgegenstand

Im Rahmen der Dualen-Studiengänge der Hochschule absolviert der Studierende an der Hochschule und in dem ausbildenden Unternehmen ein wissenschaftliches Studium zum Bachelor of Engineering und zugleich eine berufspraktische Ausbildung im oben genannten Ausbildungsberuf. Gegenstand dieses Vertrages ist der Teil des Studiums und der berufspraktischen Ausbildung während der Praxisphasen, welche nach der Studienordnung der Hochschule in dem Unternehmen durchgeführt werden.

2. Vertragsdauer

2.1. Das Vertragsverhältnis beginnt am 1. September 20..... und endet am 28./29. Februar 20..... . Besteht der Studierende die Bachelorprüfung vor dem 28./29. Februar 20....., so endet das Vertragsverhältnis mit Bestehen der Bachelorprüfung.

2.2. Die Probezeitⁱ beträgt vier Monate.

3. Vertragsort

Die Praxisphasen werden in durchgeführt. Das Unternehmen behält sich eine Versetzung an andere Arbeitsstätten vor.

4. Wöchentliche Ausbildungszeit

Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt Stundenⁱⁱ.

5. Pflichten des Unternehmens

Das Unternehmen verpflichtet sich,

- 5.1. dafür zu sorgen, dass die Feststellung der Eignung der Arbeitsstätten nach der Studienordnung der Hochschule durch das Praktikantenamt der Hochschule ermöglicht wird und dem Lehrpersonal der Hochschule der Zutritt zu den Arbeitsstätten zur Betreuung des Studierenden gestattet wird;
- 5.2. dafür zu sorgen, dass dem Studierenden die Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen vermittelt werden, die nach der Studienordnung der Hochschule zur Erreichung des Studienziels und der berufspraktischen Ausbildung während der Praxisphasen erforderlich sind;
- 5.3. dem Studierenden Tätigkeiten zu übertragen, die dem Studienziel dienen;
- 5.4. den Studierenden für die Teilnahme an den Prüfungen der Hochschule und der IHK und für den theoretischen Unterricht der berufspraktischen Ausbildung freizustellen;
- 5.5. dem Studierenden nach jeder Praxisphase den durch den Studierenden geführten Nachweis über die vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten nach den Anforderungen der Studienordnung der Hochschule zu bestätigen.

6. Pflichten des Studierenden

Der Studierende verpflichtet sich, die erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ziel des Studiums und der berufspraktischen Ausbildung zu erreichen. Er verpflichtet sich insbesondere;

- 6.1. die ihm im Rahmen der Praxisphasen übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft auszuführen;
- 6.2. in jeder Praxisphase den schriftlichen Nachweis über die vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten unter Berücksichtigung der Studienordnung der Hochschule zu führen und diesen dem Unternehmen bei Abschluss jeder Praxisphase zur Bestätigung vorzulegen;
- 6.3. an den Vorlesungen und Prüfungen der Hochschule, sowie an sonstigen Ausbildungsmaßnahmen und Prüfungen teilzunehmen und das Unternehmen über die von ihm erzielten Studien- und Prüfungsleistungen zu informieren;
- 6.4. sich zur Abschlussprüfung im anerkannten Ausbildungsberuf bei der zuständigen IHK rechtzeitig anzumelden;
- 6.5. den Weisungen zu folgen, die ihm im Rahmen der Praxisphasen vom Unternehmen erteilt werden;
- 6.6. die für die jeweilige Arbeitsstätte geltende Ordnung zu beachten;
- 6.7. Ausbildungsmittel, Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den übertragenen Arbeiten zu verwenden;
- 6.8. über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu wahren;

- 6.9. bei Fernbleiben von den Praxisphasen oder von Lehrveranstaltungen der Hochschule unter Angabe von Gründen unverzüglich dem Unternehmen Nachricht zu geben und ihm bei Krankheit oder Unfall spätestens am dritten Tage eine ärztliche Bescheinigung zuzusenden;
- 7. Urlaub**
Dem Studierenden stehen pro Kalenderjahr insgesamt Arbeitstage Erholungsurlaub zu. Für die Berechnung eines Teilurlaubsanspruches wird § 6 BUrlG analog angewendet. Vorlesungsfreie Arbeitstage des Studierenden an der Hochschule werden auf den Erholungsurlaub angerechnet. Der nach Abzug der vorlesungsfreien Tage verbleibende Urlaubsanspruch wird dem Studierenden während der Praxisphasen gewährt.
- 8. Vergütung und Unterstützung**
- 8.1. Der Studierende erhält während der praktischen Ausbildungszeit folgende Vergütung, die monatlich ausbezahlt wird:
- 8.1.1. während der ersten 5 Ausbildungssemester EUR
- 8.1.2. mit Beginn des Hauptstudiums (Ausbildungssemester: 6....9) EUR
- Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt.
- 8.2. Dem Studierenden wird die Vergütung auch gewährt^{iv},
- 8.2.1. für die Zeit der Freistellung gemäß Ziffer II.5.4.,
- 8.2.2. bis zur Dauer von 6 Wochen,
- 8.2.2.1. wenn er infolge unverschuldeter Krankheit nicht an den Praxisphasen teilnehmen kann,
- 8.2.2.2. wenn er aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Vertragsverhältnis zu erfüllen.
- 8.2.2.3. für die Zeit des Urlaubs nach Ziffer II.7..
- 8.3. Dem Studierenden wird während der Studienphasen an der Hochschule eine Unterstützung gewährt, welche monatlich ausbezahlt wird.
- 8.3.1. während der Grundstudiums EUR
- 8.3.2. mit Beginn des Hauptstudiums (Ausbildungssemester: 6....9) EUR
- Die Unterstützung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt.
- 9. Kündigung**
- 9.1. Während der Probezeit kann das Vertragsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochenⁱⁱⁱ ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- 9.2. Nach der Probezeit kann das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund ist insbesondere,
- 9.2.1. das endgültige Nichtbestehen der Abschlussprüfung im anerkannten Ausbildungsberuf,
- 9.2.2. der Ausschluss des Studierenden vom Studium an der Hochschule;
- 9.2.3. wenn und sobald feststeht, dass sich der Abschluss des Studiums um mehr als 12 Monate über die Dauer des Vertrages hinaus verzögern wird.
- 9.3. Das Vertragsverhältnis kann von dem Studierenden mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden, wenn er diese Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Tätigkeit ausbilden lassen will.
- 9.4. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
- 10. Rückzahlung^{iv}**
- 10.1. Beabsichtigt das Unternehmen den Studierenden nach Beendigung dieses Vertrages (siehe Ziffer II.2.1.) nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat es dies dem Studierenden spätestens drei Monate vor dem Vertragsende schriftlich mitzuteilen.
- 10.2. Sofern das Unternehmen dem Studierenden nach Abschluss des Studiums an der Hochschule einen dem Bachelor-Studium entsprechenden Arbeitsvertrag anbietet und der Studierende diesen Arbeitsvertrag nicht annimmt, hat er die unter Ziffer II.8.3 aufgeführten Unterstützungsbeträge zu erstatten. Die Rückzahlung erfolgt in Raten von monatlich 300,00 Euro. Eine andere Ratenzahlung und -höhe kann vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Kündigung nach Ziffer II.9.3
- 10.3. Kündigt der Studierende im Fall der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis den Arbeitsvertrag vor Ablauf von zwei Jahren, so hat er die unter Ziffer II.8.3 erhaltenen Unterstützungsbeträge rück zu erstatten. Der Rückzahlungsanspruch mindert sich für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses um 1/24. Die Rückzahlung erfolgt in monatlichen Raten von je 300,00 Euro. Eine andere Ratenzahlung und -höhe kann vereinbart werden.

Erläuterungen

ⁱ Die Vereinbarung einer Probezeit ist nicht gesetzlich vorgeschrieben. Sofern eine Probezeit vereinbart wird, sollte sie die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten.

ⁱⁱ Die wöchentliche Beschäftigungszeit sollte der regelmäßigen Beschäftigungszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Unternehmen entsprechen.

ⁱⁱⁱ Die Kündigungsfrist in der Probezeit kann frei vereinbart werden.

^{iv} Eine Rückzahlung der Vergütungskosten kann vereinbart werden. Die Rückzahlung kann sich auf die gesamten oder einen Teil der Ausbildungskosten erstrecken. Der Student sollte auf die Rückzahlungsverpflichtung ausdrücklich hingewiesen werden.

Der Vertrag über die Praxisphasen der Dualen-Studiengänge der Hochschule wurde mit dem Studenten besprochen und auf die Rückzahlungspflicht II.10.2. und II.10.3. wurde besonders hingewiesen.

Ort, Datum

Firma

.....
Firma

.....
Firma

.....
Studierende



Kooperationsvereinbarung StudiumPLUS: Studium+Ausbildung

Zwischen dem Unternehmen

„Unternehmensname“

„Straße Hausnummer“

„PLZ Ort“

vertreten durch „Anrede Titel Vorname Name“

genannt: „Kooperationsunternehmen“

und der

Hochschule für Technik, Wirtschaft und Medien Offenburg
Badstraße 24
77652 Offenburg

vertreten durch Herrn Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c. Winfried Lieber

genannt: „Hochschule“

wird folgende Kooperationsvereinbarung über das Studienprogramm **StudiumPLUS: Studium+Ausbildung** (im Folgenden SPSA) getroffen:

Präambel

SPSA ist ein ausbildungsintegriertes, duales Studienprogramm. Mit erfolgreichem Abschluss erhalten die Studierenden eine Doppelqualifikation: Durch die Berufsausbildung einen Facharbeiterabschluss der Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie durch das Studium einen Bachelor Abschluss der Hochschule.

Für folgende Kombinationen Studiengang + Berufsausbildung wird eine Kooperationsvereinbarung zwischen Hochschule und Kooperationsunternehmen getroffen:

B.Sc./ B.Eng. „xxx“ + „xxx“

Die Kooperation beginnt zum Wintersemester „xxx“. Sollte die Erweiterung um weitere Kombinationen erwünscht sein, bedarf dies keiner neuen Kooperationsvereinbarung. Eine schriftliche Mitteilung durch das Kooperationsunternehmen ist hierfür ausreichend.

§ 1 Gegenstand und Ziel der Kooperation

- 1.1 Das duale Studium SPSA enthält neben dem Studium an der Hochschule qualitativ hochwertige Ausbildungs- und Praxisphasen im Kooperationsunternehmen. Der zeitliche Umfang der durch das Kooperationsunternehmen vermittelten Ausbildungsphasen orientiert sich an der IHK Mindestausbildungszeit und liegt bei mindestens 18 bzw. 24 Monaten (entsprechend der Berufsausbildung). Die Mindestausbildungszeit ist im Ablauf von SPSA berücksichtigt.
- 1.2 Ziel des dualen Studiums ist es, die IHK Berufsausbildung mit einem Bachelorstudium von sieben Semestern Regelstudienzeit (dreieinhalb Jahren) zu verbinden. Die Lehrinhalte gewährleisten den Teilnehmer*innen eine hervorragende Chance auf den Einstieg in die Berufstätigkeit, da akademische Kompetenzen und Knowhow mit einer soliden berufspraktischen Ausbildung kombiniert werden und in eine direkte Anwendung gebracht werden können.

§ 2 Leistungen der Hochschule

- 2.1 Die Hochschule übernimmt die ordnungsgemäße Durchführung des Studiums nach der gültigen Studien- und Prüfungsordnung für den/die genannten Bachelorstudiengang/-gänge an der Hochschule.
- 2.2 Die Hochschule übernimmt die kostenlose Darstellung des dualen Studienprogramms SPSA auf ihrer Internetseite sowie in ihren Informationsbroschüren. In diesem Rahmen bietet die Hochschule dem Kooperationsunternehmen an, dieses auf ihrer Internetseite vorzustellen und zu verlinken.
- 2.3 Die Hochschule darf nach entsprechender Freigabe der Bewerbung des dualen Studiums SPSA Kooperationsunternehmen als Referenzunternehmen darstellen und das der Hochschule zur Verfügung gestellte Logo hierfür unentgeltlich verwenden. Dem Kooperationsunternehmen ist klar, dass sich die Hochschule fremde Inhalte, auf welche gelinkt wird, nicht zu Eigen macht und dass sie sich von gegebenenfalls rechtswidrigen Inhalten mit Nachdruck distanziert.
- 2.4 Die Hochschule übernimmt die koordinierende Funktion im dualen Studienprogramm SPSA zwischen den unterschiedlichen Bildungspartnern, den Kooperationsunternehmen und den Teilnehmer*innen.

§ 3 Leistungen des Kooperationsunternehmens

- 3.1 Das Kooperationsunternehmen übernimmt die Verantwortung für die Berufsausbildung unter Beachtung der IHK Ausbildungsbestimmungen und Rahmenlehrplänen in der jeweils gültigen Fassung.
- 3.2 Es schließt zu diesem Zweck mit SPSA Teilnehmern*innen einen Berufsausbildungsvertrag auf der Grundlage der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben wie dem Berufsbildungsgesetz (BBiG, HWO) ab. Dieser ist der IHK zur Eintragung in das Verzeichnis vorzulegen. Der IHK Ausbildungsvertrag ist bis zum Abschluss der Berufsausbildung gültig.
- 3.3 Darüber hinaus empfiehlt die Hochschule den Abschluss eines Arbeitsvertrages über die gesamte Dauer des dualen Studienprogramms. Dieser Vertrag sollte folgende Elemente beinhalten:
 - (a) Den Bezug auf diesen Rahmenvertrag;
 - (b) Die Laufzeit des Vertrages; diese beginnt frühestens mit dem Beginn der Berufsausbildung im Rahmen von SPSA und endet spätestens mit dem Ende des Semesters, in dem das Studium abgeschlossen ist;
 - (c) Kündigungsrechte beider Vertragsparteien (auch im Falle des Abbruchs der Ausbildung oder des Studiums);

- (d) Den Studiengang, in dem der/die Teilnehmer*in eingeschrieben werden soll sowie die zu kombinierende Berufsausbildung;
 - (e) Die von dem/der Teilnehmer*in im Kooperationsunternehmen abzuleistende Arbeitszeit; hinsichtlich der Arbeitszeit ist vorzusehen, dass die Teilnehmer*in nur in vorlesungsfreien Zeiten, im Praxissemester (gemäß den Richtlinien der Hochschule für dessen Durchführung) und im Rahmen einer Abschlussarbeit (im Einvernehmen mit dem zuständigen Prüfungsausschuss) im Unternehmen tätig sind. Es muss sichergestellt sein, dass der/die Teilnehmer*in an allen Pflicht- und ausgewählten Wahlpflichtfächern des Studiengangs mit entsprechender Vor- und Nachbereitung uneingeschränkt teilnehmen kann. Ein angemessener Erholungsurlaub ist dabei einzuräumen;
 - (f) Das Kooperationsunternehmen erbringt die Ausbildungs- und Praxisphasen auf eigene Kosten. Die Höhe der Vergütung obliegt den Kooperationsunternehmen. Die Hochschule empfiehlt eine generelle Orientierung der Vergütung während der Ausbildungszeit an den Vergütungen von dual Studierenden, sowie nach Beendigung der Berufsausbildung mindestens am gesetzlich gültigen Mindestlohn;
 - (g) Die Einsatzgebiete im Kooperationsunternehmen mit Bezug zu dem Studiengang, für den eine Zulassung an der Hochschule angestrebt wird, bzw. für den der/die Teilnehmer*in bereits immatrikuliert ist;
 - (h) Das Einverständnis zur Übermittlung personenbezogener Daten, insbesondere gemäß §4, Abs. 2 Satz 5 und §7.
- 3.4 Das Kooperationsunternehmen ist soweit möglich und zumutbar verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Ausbildungs- und Praxisphasen den Anforderungen der Hochschule entsprechen, so wie sie in der jeweils gültigen Studien- und Prüfungsordnung sowie der Allgemeinen Prüfungsordnung der Hochschule in ihrer jeweils gültigen Fassung niedergelegt sind.
- 3.5 Das Kooperationsunternehmen kümmert sich im Rahmen der Berufsausbildung um die Zulassung zur Berufsabschlussprüfung der Industrie- und Handelskammer.
- 3.6 Dem Kooperationsunternehmen bleibt es überlassen, SPSA über die eigene Öffentlichkeitsarbeit zu bewerben. Es darf bei der Bewerbung des dualen Studiums die Hochschule als Kooperationspartner darstellen und das ihm zur Verfügung gestellte Logo unentgeltlich verwenden.

§ 4 Form der Zusammenarbeit

- 4.1. Die Vertragsparteien bestimmen für die Dauer der Kooperation jeweils mindestens ein/e Ansprechpartner*in, der/die den Kontakt zum jeweils anderen Kooperationspartner kontinuierlich pflegt.

(a) Ansprechpartner/-in Kooperationsunternehmen:

„Titel Vorname Nachname“
 „Position“
 „Straße Hausnummer, PLZ Ort“
 Tel: „xxx“, eMail: „xxx“

(b) Ansprechpartnerin Hochschule:

Eva Hildenbrand
 Koordination SPSA
 Badstraße 24, 77652 Offenburg
 Tel.: +49 781 205-4678, eMail: eva.hildenbrand@hs-offenburg.de

4.2 Für die Aufnahme von Bewerber*innen in das Programm gilt:

- (a) Die Abwicklung des Bewerbungsverfahrens, die Auswahl von Teilnehmern*innen und der Abschluss der entsprechenden individuellen Verträge mit Bezug auf diesen Rahmenvertrag sowie die betriebspraktische Begleitung durch das Kooperationsunternehmen liegen allein in der Verantwortung des Unternehmens. Das Kooperationsunternehmen wählt unter Beachtung der für den Studiengang gültigen Zulassungsvoraussetzungen (§ 5) geeignete Bewerber*innen aus.
- (b) Die Hochschule prüft bei Bedarf die vom Kooperationsunternehmen ausgewählten Bewerber*innen vorab auf eigene Rechnung, ob diese die Zulassungsvoraussetzungen des Bachelorstudiengangs nach Maßgabe der jeweils gültigen Rechtsvorschriften erfüllen und teilt dem Kooperationsunternehmen die Aussicht auf einen Studienplatz mit.
- (c) Mindestens einmal pro Studienjahr treffen sich die Ansprechpartner der Kooperationsunternehmen und der Hochschule zu einem Erfahrungsaustausch, der auch die kontinuierliche qualitative Weiterentwicklung von SPSA sicherstellen soll. Dieser wird durch die Hochschule koordiniert.
- (d) Das Kooperationsunternehmen informiert die Hochschule zu Jahresbeginn, wie viele Studienplätze im Programm SPSA zur Besetzung geplant sind, sowie über den Zeitpunkt, zu dem der Studienbeginn erfolgen soll. Diese Information stellt keine Verpflichtung zur Wahrnehmung der geplanten Studienplätze dar.
- (e) Das Kooperationsunternehmen wird der Hochschule mitteilen, sobald ein individueller Vertrag einer/einem Bewerber*in auf Basis dieses Rahmenvertrages abgeschlossen wurde. Dabei werden sowohl der Name des/der Teilnehmers*in, der Studiengang als auch die vorgesehenen betrieblichen Einsatzgebiete genannt.

§ 5 Zulassungsvoraussetzungen

Die Zulassung zum Studium in dem genannten Bachelorstudiengang an der Hochschule erfolgt nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen in den jeweils gültigen Fassungen, insbesondere nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG), des Gesetzes über die Zulassung zum Hochschulstudium in Baden-Württemberg (Hochschulzulassungsgesetz – HZG) und der Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Vergabe von Studienplätzen in zulassungsbeschränkten Studiengängen durch die Hochschulen (Hochschulvergabeverordnung - HVVO).

§ 6 Ablauf des Studiums, Studieninhalte, Studienabschluss

- 6.1 Das Studium an der Hochschule sowie die Verleihung des Grades richten sich nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen, insbesondere der Studien- und Prüfungsordnung für den Bachelorstudiengang in der jeweils gültigen Fassung. Dabei wird auf die Belange der Studierenden und des Partnerunternehmens bezüglich der Ausbildungs- und Praxisphasen Rücksicht genommen, ohne dass die Qualität und die Organisation des Studiums beeinflusst werden darf.
- 6.2 Der Studiengang schließt mit dem akademischen Grad **Bachelor of Science/Engineering** (Kurzform **B.Sc./B.Eng.**) ab.
- 6.3 Das Studium beginnt jeweils zum Wintersemester eines Jahres und umfasst in der Regelstudienzeit sechs theoretische und ein praktisches Studiensemester.

6.4 Die vom Kooperationsunternehmen vermittelten Ausbildungsphasen umfassen bis zu 14 Monate Ausbildung im Unternehmen vor dem Studium an der Hochschule, ein praktisches Studiensemester sowie weitere berufspraktische Sequenzen während der vorlesungsfreien Zeiten.

6.5 Die Teilnehmer*innen fertigen ihre Bachelorarbeit in Absprache mit dem Kooperationsunternehmen an. Während dieser Zeit werden sie im Betrieb nicht anderweitig beschäftigt.

§ 7 Datenschutzbestimmungen

Die vereinbarte Zusammenarbeit erfordert die Erhebung von personenbezogenen Daten aller Beteiligten, insbesondere Name sowie geschäftliche Kontaktdaten der an SPSA beteiligten Protagonisten und Teilnehmer*innen des Studienprogramms, die allein zum Zwecke der Durchführung des entstehenden Kooperationsverhältnisses notwendig und erforderlich sind. Diese werden auf Grundlage gesetzlicher Berechtigungen erhoben und gespeichert. Sie werden ausschließlich den Kooperations- und Mitwirkungspartnern zur Verfügung gestellt und nicht an Dritte weitergeben.

§ 8 Inkrafttreten, Laufzeit und Kündigungsrechte

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und wird unbeschadet des Kündigungsrechts gemäß Satz 2 auf unbestimmte Zeit geschlossen. Jede Partei kann die Kooperationsvereinbarung mit einer Frist von sechs Monaten zum 30. September eines jeden Jahres ordentlich kündigen. Im Falle einer Kündigung garantieren sowohl die Hochschule als auch das Kooperationsunternehmen, dass das Studien- und Ausbildungsprogramm für zu diesem Zeitpunkt noch im Programm befindliche Teilnehmer zu Ende geführt wird. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 9 Schlussbestimmungen

9.1 Mündliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Alle Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung sowie alle Willenserklärungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis oder Änderungen des Schriftformerfordernisses.

9.2 Sollte eine der Klauseln dieser Vereinbarung unwirksam oder nichtig sein, berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Klauseln nicht. Für diesen Fall verpflichten sich die Parteien, eine Regelung zu finden, die nach Sinn und Zweck und wirtschaftlichem Ergebnis der unwirksamen bzw. nichtigen Klausel am nächsten kommt.

„Ort“ den „Tag/Monat/Jahr“

Offenburg, den „Tag/Monat/Jahr“

(Unterschrift des Partnerunternehmens)

Hochschule Offenburg
Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c. Winfried Lieber

Allgemeine Hinweise zum Muster-Bildungsvertrag Verbundstudium

(Kombination aus Berufsausbildung, Studium und betrieblicher Praxis)

Ergänzung zum Berufsausbildungsvertrag der Industrie- und Handelskammern

.....
Formularfelder sind individuell anzupassen

Sie können mit Hilfe von F11 zum jeweils nächsten Formularfeld springen.

Nach Ausfüllen der Formularfelder müssen alle Felder aktualisiert werden.

Sie können alle Felder aktualisieren, indem Sie unter Bearbeiten > Alles markieren > dann F9 drücken.
.....

Für die Zeiten der betrieblichen Praxis und der Studienphasen, die nach der Bekanntgabe über das Bestehen der Abschlussprüfung (AP Teil II) bei der zuständigen Stelle liegen, weisen wir auf Folgendes hin:

Auf der Grundlage übermittelter Fragen von den IHKs zum Mindestlohngesetz hatte der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) einen Fragenkatalog zusammengestellt und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als federführendes Ressort bezüglich des zum 01.01.2015 in Kraft tretenden Mindestlohns zum Thema der dualen Studiengängen um die Beantwortung dieser Fragen gebeten. Das BMAS hat dem DIHK seine Antworten übermittelt.

Darin wird unter 5.1.5.2 ausgeführt: „Duales Studium: Sind die Praxisphasen Pflichtpraktika oder ist der Mindestlohn zu zahlen? Sind Zeiten der betrieblichen Praxis ohne Berufsausbildungsvertrag mit Mindestlohn zu vergüten?

Für Praxisphasen in dualen Studiengängen gilt das MiLoG nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 MiLoG nicht (vgl. BT-Drs. 18/1020 (neu) S. 25).“

Das BMAS weist zudem darauf hin, dass weitergehende verbindliche Informationen und Hinweise für Arbeitgeber zum Mindestlohngesetz und zu damit im Zusammenhang stehenden Vorschriften auf der Internetseite des Zolls (www.zoll.de) zur Verfügung stehen.

In Zweifelsfällen kann die vom BMAS eigens eingerichtete Hotline genutzt werden.

Der Auszubildende beantragt die Eintragung des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle.

Im Berufsausbildungsvertrag ist unter Punkt H ein Hinweis zu diesem Bildungsvertrag einzutragen.

Anmerkung: Dieser Mustervertrag dient lediglich als erste Orientierungshilfe. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Trotz größter Sorgfalt bei der Erstellung dieses Vertragsmusters, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Bildungsvertrag Verbundstudium

in Ergänzung zum Berufsausbildungsvertrag

für den kombinierten Bildungsgang der Ausbildung zum/zur Beruf und des Studiums an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften zum Studienabschluss

Zwischen dem Ausbildenden/Betrieb - im folgenden Betrieb genannt -

.....
.....
.....

und dem/der Auszubildenden/Studierenden - im folgenden Teilnehmer/in genannt -

.....
.....
.....

wird folgender Bildungsvertrag geschlossen.

Parallel zu diesem Bildungsvertrag wird ein Berufsausbildungsvertrag geschlossen, welcher der IHK zur Eintragung eingereicht wird. Die Inhalte dieses Bildungsvertrages gelten auch als sonstige Vereinbarungen gemäß Punkt H des Berufsausbildungsvertrages.

Präambel

Der kombinierte Bildungsgang der Ausbildung zum/zur Beruf und des Hochschulstudiums zum Studienabschluss ist ein anspruchsvolles Modell mit dem Ziel, Studium und Berufsausbildung optimal zu verknüpfen. Dabei sind die Qualitätsstandards von Hochschule dual zugrunde gelegt. Er setzt ein hohes Engagement und eine hohe Eigenverantwortung des/der Teilnehmers/in voraus.

Während des Bildungsgangs wechseln sich Phasen der Ausbildung im Betrieb Ausbildender/Betrieb und Phasen des Studiums gegenseitig ab. Ausbildungszeiten im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sind nur die Zeiten der Ausbildung im Betrieb (vgl. „Anhang Betriebliche Phasen und Studienphasen“ in der betrieblichen Ausbildung dieses Vertrages), nicht dagegen die von den Studiensemestern beanspruchten Zeiträume.

§ 1 Dauer

1. Der Bildungsgang beginnt am und endet am Der detaillierte zeitliche Ablauf ist dem „Anhang Betriebliche Phasen und Studienphasen“ zu entnehmen. Die Dauer umfasst die betriebliche Ausbildung, die Studienphasen und die betriebliche Praxisphase bis zum Studieneinde. Ein Anspruch auf eine anschließende Weiterbeschäftigung im Unternehmen besteht nicht. Die Berufsausbildungszeit umfasst mindestens die Mindestausbildungszeit nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts der beruflichen Bildung (BiBB).
2. Im Falle einer Nichtzulassung zum Studium an der Hochschule
..... – insbesondere bei Nichterreichen des „Numerus clausus“ – wird die vereinbarte kombinierte Ausbildung in ein normales Berufsausbildungsverhältnis im Ausbildungsberuf umgewandelt und dieses fortgesetzt.
3. Bei Nichtbestehen einer Prüfung an der Hochschule, die eine Verlängerung oder Beendigung des Studiums bedeutet, endet grundsätzlich dieses Vertragsverhältnis mit sofortiger Wirkung, es sei denn, der Betrieb stimmt einer entsprechenden Verlängerung zu. Im Falle der Beendigung wird die vereinbarte kombinierte Ausbildung in ein normales Berufsausbildungsverhältnis umgewandelt und dieses fortgesetzt, ggf. mit der Möglichkeit der Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 21 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung.

§ 2 Vorzeitige Beendigung des Vertragsverhältnisses

- a) Während der Zeit der Berufsausbildung gelten die Kündigungsbestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (§ 22 BBiG).
- b) Nach Abschluss der Berufsausbildung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 3 Pflichten des Betriebs

1. Der Betrieb stellt den/die Teilnehmer/in zum Studium an der Hochschule gemäß obigem Bildungsgang frei. Dies gilt ebenfalls für den Besuch der Berufsschule, soweit dieser vereinbart wurde.
2. Ebenfalls stellt der Betrieb den/die Teilnehmer/in für alle offiziellen Prüfungen an der Hochschule frei. Für Wiederholungen dieser Prüfungen und die Vorbereitung hierfür wird keine Freistellung gewährt. Für diese Zeiten nimmt der/die Teilnehmer/in in Gleitzeit oder Urlaub.

§ 4 Pflichten des/der Teilnehmers/in

1. Der/die Teilnehmer/in nimmt am Studium der Hochschule
.....
gemäß Bildungsgang teil.
2. Die zu wählenden Schwerpunkte des Studiums müssen mit dem Betrieb abgestimmt werden.
3. Der/die Teilnehmer/in ist zum Nachweis eines ordnungsgemäßen und erfolgreichen Studienverlaufs gegenüber dem Betrieb nach jedem Semester verpflichtet. Dies muss in Form von Leistungsnachweisen, welche von der Hochschule ausgestellt werden, erfolgen.

§ 5 Vergütung und sonstige Leistungen

1. Der Betrieb zahlt eine angemessene Vergütung. Die Ausbildungsvergütung beträgt zur Zeit monatlich brutto:
..... Ausbildungsjahr Euro
..... Ausbildungsjahr Euro
..... Ausbildungsjahr Euro
..... Ausbildungsjahr Euro
- 2.1 Nach Bestehen der IHK-Abschlussprüfung zahlt der Betrieb eine Vergütung in Höhe von Euro.
- 2.2 Die Vergütung wird monatlich bis zum Studienende bezahlt wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
 - a) Termingerechte Vorlage der Immatrikulationsbescheinigung/ Semesterrückmeldung
 - b) Nachweis der planmäßigen Studienleistung durch Vorlage der Semesterzeugnisse
 - c) Praxiseinsätze während der Praxisphasen beim Betrieb während der vorlesungsfreien Zeit.
- 2.3 Die Vergütung wird für die betriebliche Praxisphase und die Studienleistungen nach Bestehen der Abschlussprüfung Teil 2 vor der zuständigen Stelle gewährt.
3. Hinsichtlich Steuer- und Sozialversicherungsabgaben gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6 Ausbildungszeit und Urlaub

1. Die regelmäßige, betriebliche Ausbildungszeit richtet sich nach der betriebsüblichen, tariflichen Arbeitszeit eines/r Vollbeschäftigten.
2. Der Betrieb gewährt dem/der Teilnehmer/in Urlaub nach den geltenden tariflichen bzw. durch Betriebsvereinbarung getroffenen Bestimmungen bzw. dem Bundesurlaubsgesetz (für Minderjährige nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz). Es besteht ein Urlaubsanspruch

im Jahr von Arbeitstagen

im Jahr von Arbeitstagen

im Jahr von Arbeitstagen

im Jahr von Arbeitstagen

im Jahr von Arbeitstagen
3. Der Urlaub ist während des Studiums in den Semesterferien zu nehmen. In den noch verbleibenden Semesterferien wird die Ausbildung im Betrieb fortgesetzt. Auf den Urlaub werden die vorlesungsfreien Tage während der Studiensemester angerechnet. Während des Urlaubs darf der/die Teilnehmer/in keine Erwerbstätigkeit ausüben.

§ 7 Versicherungsschutz

1. Der/die Teilnehmer/in ist während aller betrieblichen Phasen im Inland kraft Gesetzes über den Betrieb gegen Unfall versichert (§ 2 Abs. 1 SGB VII).
2. Der/die Teilnehmer/in unterliegt während des Vertragsverhältnisses im Inland auch während der Studienphasen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wie der/die Auszubildende.

§ 8 Sonstige Vereinbarungen

1. Für den Ausbildungsvertrag finden, soweit keine besonderen Regelungen getroffen worden sind, die für ein Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.
2. Der/die Teilnehmer/in verpflichtet sich, während der Dauer der Bildungsmaßnahme keine andere Erwerbstätigkeit auszuüben.
3. Änderungen und Ergänzungen des Bildungsvertrages sowie Nebenabsprachen und sonstige Abmachungen zwischen den Vertragsparteien bedürfen der schriftlichen Form. Diese Bestimmung kann ebenfalls nur schriftlich aufgehoben werden.

4. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so wird die Gültigkeit der übrigen Vereinbarungen oder des Bildungsvertrages in seiner Gesamtheit dadurch nicht berührt. Soweit Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, gilt das als vereinbart, was dem Sinn und Zweck der vertraglich gewünschten, ungültigen Regelung am nächsten kommt.
5. Von diesem Vertrag und vom Berufsausbildungsvertrag erhält jede Vertragspartei eine unterschriebene Ausfertigung.

..... , den , den

.....
Betrieb

.....
Teilnehmer/in

.....
gesetzlicher Vertreter des/der Teilnehmer/in
bei Minderjährigen

ANHANG

Betriebliche Phasen und Studienphasen

MODELL: VERBUNDSTUDIUM

Studiengang:

Ausbildungsberuf:

Betrieb:

Hochschule:

Teilnehmer/in:

Das Studium ist durch die gültige Studien- und Prüfungsordnung des Studiengangs an der Hochschule und den gültigen Studienplan geregelt. Dabei werden die Qualitätsstandards von hochschule dual berücksichtigt. Der Betrieb übernimmt die Verantwortung für die Ausbildung unter Beachtung der Ausbildungsordnung in der jeweils gültigen Fassung. Die Ausbildung und die betrieblichen Praxisphasen entsprechen den Qualitätsstandards von hochschule dual sowie den Anforderungen der Hochschule, so wie sie in der jeweils gültigen Studien- und Prüfungsordnung sowie der Allgemeinen Prüfungsordnung der Hochschule in ihrer jeweils gültigen Fassung niedergelegt sind.

Ablaufschema des Verbundstudiums

(Beispiel für Ausbildungsberufe mit 3 ½-jähriger Ausbildungszeit)



Beispielhaftes Ablaufschema

Für Ausbildungsberufe mit 3-jähriger Ausbildungszeit muss die praktische Ausbildungszeit im Betrieb mindestens 18 Monate betragen. Das Praxissemester findet je nach Studiengang in unterschiedlichen Semestern statt, in der Regel zwischen dem 4. und 6. Semester. Bei Ausbildungsberufen mit einer kürzeren Ausbildungszeit als 3,5 Jahre wird die Abschlussprüfung i. d. R. entsprechend früher absolviert.

Die gedruckte
Kurzversion
hier bestellen:
???@igmetall.de

Die IG Metall in Baden Württemberg:

www.bw.igm.de

follow us:

www.facebook.com/igmetallbawue

www.twitter.com/igmetall_bw

www.instagram.com/igmetallbadenwuerttemberg

Das Berufsbildungsportal der IG Metall:

www.wap.igmetall.de

Die IG Metall –
**Erfolgreich
in Baden-
Württemberg**

Kontakt

IG Metall

Bezirksleitung Baden Württemberg

Stuttgarter Straße 23

70469 Stuttgart

Herausgeber:

IG Metall

August 2019

www.igmetall.de