

## **Handreichung für die Kooperationsunternehmen der BHH im Bereich BWL-KMU zur vertraglichen Gestaltung nach Abschluss der Ausbildung**

Diese Handreichung dient als Hilfestellung für die Gestaltung des Vertragsverhältnisses zwischen Unternehmen und Studierenden für die Phase nach Ende der Ausbildung bis zum Ende des Bachelorstudiums an der BHH. Die Beschäftigung während der studienintegrierenden Ausbildung in Ihrem Unternehmen ist für die ersten zweieinhalb Jahre über den Berufsausbildungsvertrag geregelt. Dieser Berufsausbildungsvertrag endet nach erfolgreicher Abschlussprüfung. Es bedarf daher einer weiteren vertraglichen Grundlage für die Praxiszeiten der verbleibenden Studienzeit der Semester 6-8 (vgl. § 5 Abs. 1 Satz 3 KoopV). Bei der Abstimmung über die Rahmenbedingungen des Studiums an der BHH wurde entschieden, die Vertragsgestaltung in den Unternehmen zu belassen. Bitte beachten Sie, dass es sich bei dieser Handreichung um Empfehlungen handelt, die nach bestem Wissen erfolgen, aber weder den Anspruch auf Vollständigkeit haben, noch die individuellen Bedürfnisse Ihres Unternehmens, ggf. bestehende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen berücksichtigen können. Die Passgenauigkeit der Vorschläge muss daher im Unternehmen selbst geprüft werden.

Das Rechtsverhältnis zwischen Unternehmen und Studierenden ist nicht eindeutig einem der klassischen Rechtsverhältnisse im Arbeitskontext zuzuordnen. Die Studierenden sind nach Ende der Ausbildung keine Auszubildenden nach BBiG/HWO mehr. Das BBiG gilt nicht nach Abschluss der Berufsausbildung und gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG auch nicht für die Berufsbildung, die in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen aufgrund der Hochschulgesetze der Länder durchgeführt wird. Die Studierenden sind aber auch keine Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, denn die Praxisphasen im dualen Studium dienen nicht der Erwerbsarbeit als solches. Es steht vielmehr die praktische Ausbildung als Ergänzung zum theoretischen Wissenserwerb an der Hochschule im Vordergrund. Folgende Eckpunkte empfehlen wir daher bei der Vertragsgestaltung zu beachten:

- **Bezeichnung und Gegenstand des Vertrags**

Es muss deutlich werden, dass die Phase nach Ende der Ausbildung bis zum Ende des Bachelorstudiums (Semester 6 bis 8) zwingender Bestandteil des gesamten Studiums ist und es sich nicht um eine Weiterbildung nach abgeschlossener Berufsausbildung handelt. Daher eignet sich nicht der klassische „Traineevertrag“, der sich regelmäßig an eine bereits abgeschlossene Ausbildung anschließt. Auch ein Werkstudentenvertrag kommt regelmäßig nicht in Betracht, da bei diesem gerade die Erwerbstätigkeit im Vordergrund steht. Es handelt sich um einen Beschäftigungsvertrag mit konstituierender Verknüpfung mit einem Studium. Dieser Vertrag könnte bezeichnet werden als: **„Beschäftigungsvertrag über die Praxisphasen nach Beendigung der Ausbildung an der Beruflichen Hochschule Hamburg“**.

Der Vertrag wird in Ergänzung zum Studienvertrag geschlossen, weshalb auf den Studienvertrag verwiesen werden muss. Dabei sollte klargestellt werden, dass die

darin enthaltenen Regelungen auch auf das Beschäftigungsverhältnis Anwendung finden, sofern im Beschäftigungsvertrag nichts Abweichendes geregelt ist.

Gegenstand des Vertrags ist die praktische Ausbildung im Unternehmen als Ergänzung zum Wissenserwerb an der Hochschule.

- **Befristung**

Der Vertrag kann befristet oder unbefristet gestaltet werden. Er ist jedoch zwingend mit dem Studium an der BHH zu koppeln. Sollte ein unbefristeter Vertrag geschlossen werden, müssen die auf das BHH-Studium ausgerichteten Passagen hinsichtlich Ihrer Geltung auf die Zeit des Studiums befristet sein. Zumindest dieser Teil sollte vorzeitig beendet werden können, wenn die oder der Studierende exmatrikuliert wird (§ 4 Studienvertrag). Zudem sollte eine Regelung für den Fall aufgenommen werden, dass die oder der Studierende das Studium nicht in der Regelstudienzeit abschließen kann (§ 5 Abs. 2 Studienvertrag).

- **Gegenseitige Rechte und Pflichten**

Auch hier sollte auf den Studienvertrag und die darin geregelten Rechte und Pflichten Bezug genommen werden. Das Unternehmen verpflichtet sich, die entsprechend der in der Studienordnung für den Erwerb berufspraktischer Erfahrungen festgelegten Lerninhalte zu vermitteln, vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 1 Studienvertrag.

Zudem verpflichtet sich das Unternehmen gegenüber den Studierenden zu einer Freistellung für die hochschulischen Lern- und Studienphasen sowie die damit verbundenen Prüfungen von jeweils 13 Wochen pro Semester (§ 2 Abs. 5 Studienvertrag).

- **Vergütung**

Wie im Studienvertrag festgelegt, soll die Vergütung mindestens derjenigen des letzten Berufsausbildungsjahres bzw. -halbjahres entsprechen. Sollten diese unter dem Mindestlohn liegen, muss ggf. die Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes geprüft werden.

- **Krankheit/Urlaub**

Das Entgeltfortzahlungsgesetz sowie das Bundesurlaubsgesetz, sowie die einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen gelten auch für die zur Ausbildung Beschäftigten.