

Stand September 2025

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

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).

Die Regelung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung der Studierenden nach Abschluss der Berufsausbildung obliegt der Vertragsgestaltung zwischen Unternehmen und Studierenden. Diese Handreichung dient als Hilfestellung für die Gestaltung dieses Vertragsverhältnisses. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei 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.

A. Grundlegendes zum Gegenstand und Inhalt des Vertrages

Das Rechtsverhältnis zwischen Unternehmen und Studierenden ist nicht eindeutig einem der klassischen Rechtsverhältnisse im Arbeitskontext zuzuordnen. Die Studierenden sind nach Abschluss der Ausbildung keine Auszubildenden nach dem 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 Zeit nach Abschluss der Ausbildung bis zum Ende Studiums zwingender Bestandteil des gesamten Studiums ist und es sich nicht um eine Weiterbildung nach abgeschlossener Berufsausbildung handelt. Daher ist der klassische „Traineevertrag“, der sich regelmäßig an eine bereits abgeschlossene Ausbildung anschließt, nicht geeignet. Auch ein Werkstudentenvertrag kommt

regelmäßig nicht in Betracht, da bei diesem gerade die Erwerbstätigkeit im Vordergrund steht. Es handelt sich vielmehr um einen Beschäftigungsvertrag mit konstituierender Verknüpfung mit einem Studium. Dieser Vertrag könnte bezeichnet werden als: „Beschäftigungsvertrag über die Praxisphasen nach Beendigung der Ausbildung des 4. Studienjahres 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 Kompetenzerwerb 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 26 Wochen bzw. 13 Wochen pro Semester (§ 2 Abs. 5 Studienvertrag).

Vergütung

Wie im Studienvertrag festgelegt, soll die Vergütung mindestens derjenigen des 3. Berufsausbildungsjahres entsprechen. Sollten diese unter dem Mindestlohn liegen, muss ggf. die Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes (MiLoG) geprüft werden.

Krankheit/Urlaub

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

B. Weitere Hinweise zur Vertragsgestaltung auf Basis der Erfahrungen des Abschlussjahrgangs

Im Folgenden werden einige zentrale Erfahrungen zusammengefasst, die mit dem ersten Jahrgang (Studienstart 2021), der diese Phase des Vertragsschlusses bereits durchlaufen hat, gemacht wurden.

Zeitpunkt der Vertragsvorbereitung

Zur Schaffung von Planungssicherheit ist sehr wichtig, dass eine möglichst frühzeitige Vereinbarung über die Regelungen des Anschlussvertrags erfolgt. Dies ist auch aus Sicht der Studierenden von hoher Bedeutung. Eine Befragung der Studierenden hat ergeben, dass eine frühzeitige Klärung der Vertragsbedingungen der Zeit nach Abschluss der Ausbildung unter Einbeziehung der Studierenden eine wichtige Voraussetzung für die Zufriedenheit mit der neuen Vertragssituation ist.

Wir empfehlen daher, bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses von Ausbildungs- und Studienvertrags die Studierenden über die wichtigsten Rahmenbedingungen (mögliches Aufgabenspektrum, grundsätzliche Eingruppierung, möglicher Einsatzort) für die Phase nach Abschluss der Berufsausbildung zu informieren.

Art des Beschäftigungsvertrages

Eine Auswertung der Vertragssituation für die Zeit nach Abschluss der Ausbildung hat gezeigt, dass ca. 45 % der Kooperationsunternehmen einen auf dem Mustervertrag der BHH basierenden Vertrag abschließen. Von diesen 45 % der Kooperationsunternehmen ändert die Hälfte den Mustervertrag aufgrund eigener Anforderungen ab und/oder ergänzen ihn mit individuellen Regelungen. Die übrigen 55 % der Kooperationsunternehmen verwenden selbst entwickelte Anschlussverträge. Die Beschäftigungsverträge werden in befristeter und unbefristeter Form abgeschlossen.

Höhe der Vergütung

Die Befragung der Studierenden im 4. Studienjahr hat ergeben, dass die Höhe der Vergütung für die Studienzeit nach Abschluss der Ausbildung sehr unterschiedlich ist. Die Auswertung der Vertragssituation hat gezeigt, dass die Spanne der Vergütungen mit 1.050 EUR bis 3.200 EUR/Monat sehr groß ist. Die Vergütungshöhe variiert je nach Art des Aufgabenspektrums, Branche und weiteren unternehmensspezifischen Bedingungen (wie z. B. Tarifvertrag).

Die Mustervereinbarung weist lediglich daraufhin, dass die Vergütung für die Studienzeit nach Abschluss der Ausbildung nicht unter der des 3. Ausbildungsjahres liegen sollte. Darüber hinaus ist das MiLoG zu beachten. Analog zu dual Studierenden ist darüber hinaus zu beachten, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Studierenden an der BHH sozialversicherungspflichtig sind. Die Verantwortung zur rechtskonformen Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses obliegt den Kooperationsunternehmen.

Die große Spanne bei der Vergütungshöhe liegt neben den oben genannten Einflussfaktoren möglicherweise auch an unterschiedlichen Herangehensweisen der Kooperationsunternehmen bei der Festlegung der Vergütungshöhe.

Variante 1: *Es erfolgt eine Mindestvergütung in Anlehnung an das dritte Ausbildungsjahr. In diesem Fall sollten die Regelungen des Ausbildungsverhältnisses z. B. im Hinblick auf die Freistellung für Lehrveranstaltungen und die Fortzahlung der Beschäftigungsentgelte in den Studienphasen analog zum Berufsausbildungsverhältnis angewendet werden.*

Variante 2: *Es erfolgt eine Vergütung in Anlehnung an die Vergütung von ausgebildeten Fachkräften, wobei dies dann häufig mit der Vereinbarung eines Teilzeitvertrages einhergeht. Eine Fortzahlung der Arbeitsentgelte während der Zeit der Teilnahme an den Lehrveranstaltungen erfolgt - je nach Art der Teilzeitregelung - teilweise oder in vollem Umfang.*

Das Feedback der Studierenden hat gezeigt, dass sie sich aufgrund der bereits erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung in ihrem Leistungsvermögen mit ausgebildeten Berufsstartern ohne Studium vergleichen. Wenn die Studierenden dann in der Studienzeit nach Abschluss der Ausbildung bei ähnlichem Aufgaben- und Leistungsspektrum eine geringere Vergütung erhalten als die ausgebildeten Berufsstarter führt dies zu einer erheblichen Unzufriedenheit mit der Vertragssituation, zum Teil sogar zum Wechsel des Kooperationsunternehmens.

Empfehlungen für die Vertragsgestaltung im 4. Studienjahr

In Summe lassen sich die Erfahrungen mit aus der Vertragsgestaltung des ersten Studierendenjahrgangs für die Studienzeit nach Abschluss der Ausbildung wie folgt zu Empfehlungen verdichten:

- 1. Schaffung von Handlungssicherheit** durch ein frühzeitiges Gespräch zwischen Unternehmen und Studierenden über die vertragliche Gestaltung der Studienzeit nach Abschluss der Ausbildung
- 2. Schaffung von Aufgabentransparenz** durch eine frühzeitige gemeinsame Klärung von Unternehmen und Studierenden zum erwarteten Aufgaben- und Leistungsspektrum für die Studienzeit nach Abschluss der Ausbildung
- 3. Schaffung von Vergütungsklarheit** durch die Vereinbarung einer Vergütungshöhe, die sich angemessen einordnet im Vergleich mit ausschließlich beruflich qualifizierten Berufseinsteiger:innen