



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUGEWERBE ZDB

Leitfaden für die betriebliche Praxis

zur

Berufsausbildung in dualen Studiengängen

Stand: August 2012

Inhalt:

1. Einleitung:
Duales Studium zur Fachkräftesicherung im Baugewerbe
 2. Das Konzept dualer Studiengänge in der Bauwirtschaft
 3. Erstattung der Ausbildungskosten durch die ULAK
 4. Sozialversicherungsrechtlicher Status der Teilnehmer an dualen Studiengängen
 5. Einzelheiten der Vertragsgestaltung
- Anhang: Übersicht geförderter Ausbildungsverhältnisse in dualen Studiengängen durch die ULAK

1. Einleitung: Duales Studium zur Fachkräftesicherung im Baugewerbe

Die passenden Talente zu finden und sie langfristig zu binden, ist eine personalpolitische Kernaufgabe für jedes Unternehmen und für jeden Betrieb. Wer die Ausbildungsanforderungen des Betriebes einerseits und die Ausbildungswünsche der jungen Menschen andererseits dabei am besten vereint, wird im Wettbewerb um die besten Köpfe die Nase vorn haben. Das gilt vor allem für diejenigen Betriebe, die in der Zielgruppe der Studieninteressierten mit Abitur oder Fachhochschulreife ohne Berufserfahrung ihren qualifizierten Nachwuchs für Führungsaufgaben im mittelständischen Baubetrieb suchen.

Schulabgänger mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife haben in der Bauwirtschaft die Möglichkeit, Berufsausbildung und Studium im Rahmen von „dualen Studiengängen“ zu verbinden und Ausbildung/Studium mit einem Gesellenbrief in dem erlernten Beruf und einem akademischen Grad abzuschließen, d.h. in kurzer Zeit erwerben sie zwei vollwertige Abschlüsse. Die ULAK erstattet dabei einen großen Teil der Ausbildungskosten.

Duale Studiengänge sind in dieser Zielgruppe außerordentlich beliebt. Sie bieten eine hervorragende Möglichkeit, um Talente zu finden, für die eine alleinige berufliche Ausbildung nicht in Frage kommt. Eine aktuelle Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt: Die Teilnehmerzahlen steigen, auch die Zahl der beteiligten Betriebe wächst kontinuierlich. Überdurchschnittlich sind die Steigerungsraten bei dem Angebot dualer Studiengänge im allgemeinen Ingenieurwesen sowie im Bauingenieurwesen.

Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes haben dies bereits vor langem erkannt. Sie fördern duale Studiengänge durch die Möglichkeit der Erstattung von Ausbildungskosten durch die ULAK (vgl. dazu Ziffer 3.) und durch zahlreiche Angebote von Fachhochschulen und Hochschulen, die in Kooperation mit den überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Bauwirtschaft und deren Trägern entwickelt worden sind.

Der vorliegende Leitfaden soll dazu beitragen, die Vorteile dualer Studiengänge zu erkennen und deren Verbreitung weiter zu erhöhen. Gerade für mittelständische und kleinere Baubetriebe sind sie ein wichtiges Instrument der frühzeitigen Fachkräftesicherung für anspruchsvolle betriebliche Aufgaben und bei der Suche nach Führungskräften, die aus eigener Erfahrung die praktischen Abläufe und Arbeiten im Baubetrieb kennen.

2. Das Konzept dualer Studiengänge in der Bauwirtschaft

Die vorliegenden Angebote zahlreicher Fachhochschulen und Universitäten, die mit den Bildungszentren bzw. überbetrieblichen Ausbildungszentren der Bauwirtschaft kooperieren, sind auf die Bedürfnisse der Bauwirtschaft zugeschnitten:

Die praktische Berufsausbildung in einem der anerkannten Ausbildungsberufe nach der Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft, aber auch in anderen anerkannten

Ausbildungsberufen, kann mit einem Studium kombiniert werden, z.B. in dem „Dualen Studiengang Bauingenieurwesen“ mit dem Abschluss „Bachelor of Engineering“. Daneben werden aber auch folgende spezielle duale Studiengänge für die Bauwirtschaft angeboten (lediglich beispielhafte Aufzählung):

- Dualer Studiengang Bauingenieur Plus
- Dualer Studiengang Bahnbau
- Holzbauprojektmanagement
- Verbund Studium Zimmer mit Dipl.-Ing. (FH)
- Baubetriebswirtschaft

Eine von der ULAK erstellte Übersicht über die von ihr geförderten Ausbildungsverhältnisse in dualen Studiengängen ist diesem Leitfaden als **Anlage** beigelegt.

Die Absolvierung solcher dualer Studiengänge bietet folgende **Vorteile**:

- Duale Studiengänge sind kompakt:
Die Ausbildungs-, Studien- und Einarbeitungsdauer kann durch die Integration von Studium und Praxis erheblich verkürzt werden.
- Die Verbindung von praktischer Tätigkeit und wissenschaftlichem Studium ermöglicht ein schnelleres und verbessertes Verständnis von Theorie und Praxis.
- Die verkürzte Gesamtausbildungsdauer ermöglicht einen frühzeitigen Einstieg in das Erwerbsleben.
- Die Ausbildungsvergütung bietet dem Studierenden finanzielle Sicherheit.
- Das Studium wird mit einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf verbunden und führt sowohl zum Abschluss im entsprechenden Ausbildungsberuf, im Regelfall zum Abschluss der baugewerblichen Stufenausbildung als Spezialfacharbeiter, als auch zum Studienabschluss, im Regelfall dem Bachelor.
- Durch eine klare Strukturierung und eine inhaltliche Verzahnung von Berufsbildungs- und Studienphasen, die in der Regel den Besuch der Berufsschule ersetzen, wird sichergestellt, dass die Qualifikationsvoraussetzungen für beide Abschlüsse erworben werden.

Der **Ablauf** des dualen Studienganges gliedert sich in der Regel in drei Phasen:

In der ersten Phase findet schwerpunktmäßig die Ausbildung im gewählten Ausbildungsberuf, teilweise im Ausbildungsbetrieb, teilweise im überbetrieblichen Ausbildungszentrum, statt. In dieser Phase besuchen die Auszubildenden zum Teil die Lehrveranstaltungen der FH/Uni an einem Tag in der Woche.

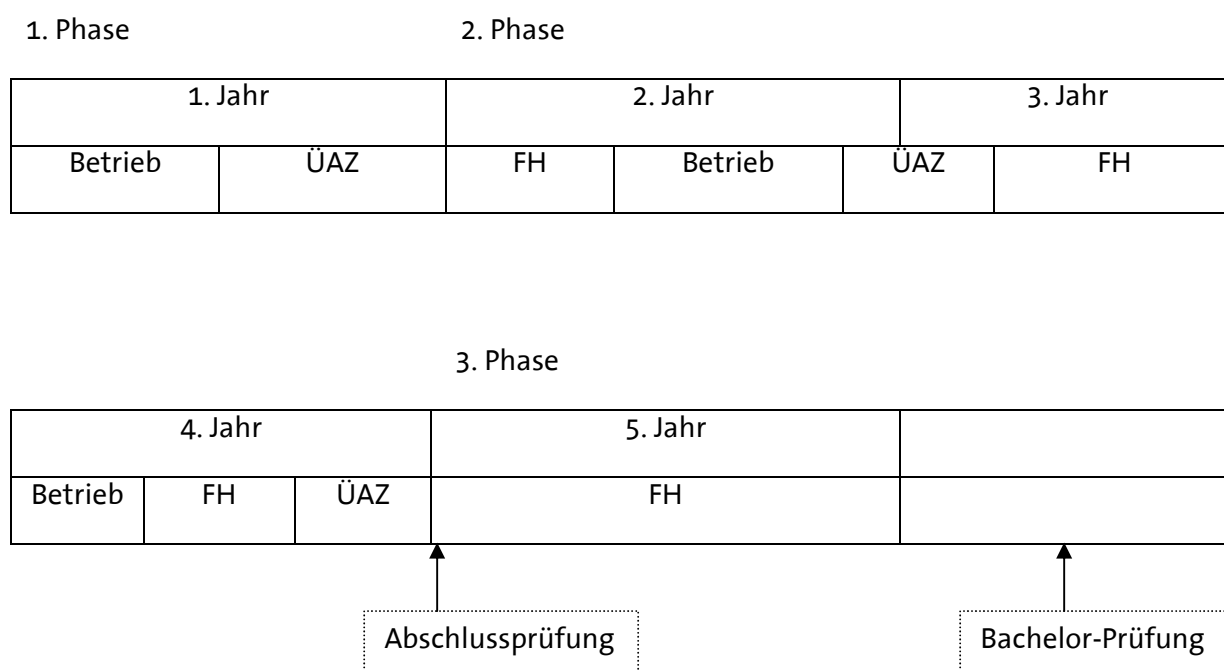
In der zweiten Phase folgen in der Regel im Wechsel Zeiten der praktischen Ausbildung und des Studiums. Diese Phase endet mit der Abschlussprüfung im gewählten Ausbildungsberuf.

In der dritten Phase wird das Studium fortgesetzt und zum Abschluss gebracht.

Beispiel: Auf zwei Jahre verkürzte Berufsausbildung + sieben Semester Bauingenieurstudium

Wird die Ausbildungszeit von drei auf zwei Jahre verkürzt, weil zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der verkürzten Zeit erreicht (vgl. § 29 Abs. 2 BBiG), erstreckt sich der duale Studiengang bei einem Bauingenieurstudium von sieben Semestern auf zwei Jahre Berufsausbildung + 3,5 Jahre Studium = 5,5 Jahre.

Schaubild: Ablauf dualer Studiengänge



3. Erstattung der Ausbildungskosten durch die ULAK

In den Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) ist in der Fassung vom 6. August 2010 erstmals eine ausdrückliche Regelung über die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Erstattungsleistungen der ULAK bei dualen Studiengängen aufgenommen worden (vgl. § 30 BBTV).

Eine Erstattung der betrieblichen und der überbetrieblichen Ausbildungskosten durch die ULAK erfolgt danach – wie in einem „normalen“ Ausbildungsverhältnis – unter den folgenden Voraussetzungen:

- Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach der jeweiligen Ausbildungsordnung
- Eintragung des Ausbildungsvertrages in die sogenannte Lehrlingsrolle (Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei den Industrie- und Handelskammern oder der Handwerkskammer)
- Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung

Die vereinbarte Ausbildungsvergütung wird dann nicht mehr als angemessen angesehen, wenn sie die in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen für das Baugewerbe geregelten tariflichen Ausbildungsvergütungen um mehr als 20 % unterschreitet.

- Einhaltung der tariflichen Urlaubsregelung

Dabei ist zu berücksichtigen, dass Urlaub nur für die Phasen der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung, aber nicht für die Phasen des Studiums gewährt werden muss.

- Einhaltung der Altersgrenze

Eine Erstattung von Ausbildungskosten ist ausgeschlossen, wenn der Auszubildende bei Beginn der Ausbildung das 28. Lebensjahr vollendet hat.

- Vertragliche Ausbildungsdauer von mindestens 95 Wochen

Die notwendige vertragliche Ausbildungsdauer bezieht sich auf die Phasen der betrieblichen und der überbetrieblichen Ausbildung. 95 Wochen entsprechen (95 \cdot 4,33 =) 22 Monaten.

Sowohl bei Ausbildungsberufen mit dreijähriger als auch bei solchen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Hochbau-, Tiefbau-, Ausbaufacharbeiter) ist damit eine Verkürzung der Ausbildungszeit auf 22 Monate möglich, ohne den Anspruch auf eine Erstattung der Ausbildungskosten zu verlieren.



Praxistipp:

Nach Bekanntwerden eines jeden neuen dualen Studienganges prüft die ULAK, ob die vorgenannten tariflichen Voraussetzungen für die Erstattung von Ausbildungskosten vorliegen. Es empfiehlt sich daher, vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages bei dualen Studiengängen bei der ULAK nachzufragen, ob der jeweilige Studiengang in Hinblick auf die genannten tariflichen Erstattungsvoraussetzungen anerkannt worden ist (vgl. die als Anlage beigefügte Übersicht).

4. Sozialversicherungsrechtlicher Status der Teilnehmer an dualen Studiengängen

Sozialversicherungsrechtlich sind alle Teilnehmer an dualen Studiengängen durch den Gesetzgeber seit dem 1. Januar 2012 unabhängig von der Art und der Gestaltung des dualen Studienganges den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt und in die Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege, Renten- und Arbeitslosenversicherung einbezogen worden. Diese Versicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des dualen Studienganges, also sowohl während der Praxisphasen als auch während der Studienphasen unabhängig davon, ob ein Arbeitsentgelt erzielt wird. In denjenigen Phasen des Studiums, in denen keine Vergütung erfolgt, erfolgt die Beitragsberechnung auf der Grundlage eines fiktiven Arbeitsentgeltes. Dies bedeutet im Einzelnen Folgendes:

Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV als Bemessungsgrundlage für den Sozialversicherungsbeitrag zugrunde gelegt. Im Kalenderjahr 2012 beträgt diese monatliche Bezugsgröße 2.625,00 € in den alten Bundesländern und 2.240,00 € in den neuen Bundesländern. Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, welche aus 1 % dieser Bezugsgröße errechnet werden, trägt allein der Arbeitgeber (§ 20 Abs. 3 SGB IV).

Kranken- und Pflegeversicherung

In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht in Studienzeiten ohne Entgelt Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V und § 20 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 SGB XI. Als beitragspflichtige Einnahmen und damit als Bemessungsgrundlage gilt ein Dreißigstel des Betrages, der als monatlicher Bedarf nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 Abs. 2 Bafög festgesetzt ist. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung hat der Studierende allein zu tragen (§ 250 Abs. 1 Nr. 3 SGB V bzw. § 59 Abs. 1 SGB XI, soweit nicht die Voraussetzungen der Familienversicherung (vgl. § 10 SGB V, § 25 SGB XI) vorrangig sind).

Die Einzelheiten zu der Einbeziehung der Teilnehmer an dualen Studiengängen in die Versicherungspflicht in den genannten vier Zweigen der Sozialversicherung sind in einem Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes (RS 2011/656) vom 29. Dezember 2011 geregelt.



Praxistipp:

Streckung der Ausbildungsvergütung

Die finanzielle Belastung des Ausbildungsbetriebes, welche sich in den Studienphasen ohne Entgelt aus der Abführung von Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung auf der Grundlage eines fiktiven Entgeltes ergeben kann, kann vermieden werden, wenn die Ausbildungsvergütung aufgeteilt und in Form von Teilbeträgen auch für die Monate des Studiums gezahlt, also über die gesamte Dauer der Phasen des Studiums und der Ausbildung bis zu der Abschlussprüfung in dem Ausbildungsberuf gestreckt wird.

Auch bei einer solchen Streckung der Ausbildungsvergütung erkennt die ULAK die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung an, weil sie der Höhe nach der tariflichen Ausbildungsvergütung für die betrieblichen Ausbildungsmonate entspricht. Allerdings erfolgt eine Erstattung erst dann (zeitversetzt), wenn der Erstattungsanspruch durch die Teilzahlungen gedeckt ist.



Beispiel:

Im 1. Ausbildungsjahr erfolgt ausschließlich eine praktische Berufsausbildung (1. Phase), so dass durchgehend die tarifliche Ausbildungsvergütung gezahlt wird.

Das 2. Ausbildungsjahr erstreckt sich aufgrund einer integrierten Studienzeit von 13 Monaten über einen Zeitraum von (12 Monate praktische Ausbildung + 13 Monate Studium) 25 Monaten. Während dieses gesamten Zeitraumes soll der Auszubildende durchgehend eine „gestreckte“ Ausbildungsvergütung erhalten. Diese errechnet sich auf der Grundlage der seit 1. Juni 2012 geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen wie folgt:

$$996,00 \text{ €} \times 12 \text{ Monate} \cdot / \cdot 25 \text{ Monate} = 478,08 \text{ €}$$

Der Auszubildende/Studierende erhält somit unabhängig davon, ob er sich in einer Phase der betrieblichen Berufsausbildung oder in einer Phase des Studiums befindet, eine Ausbildungsvergütung in Höhe von $25 \times 478,08 \text{ €}$ für das 2. Ausbildungsjahr. Damit sind zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung in dem erlernten Ausbildungsberuf die tariflichen Ansprüche auf die Ausbildungsvergütung erfüllt. Eine sozialversicherungsrechtlich relevante Lücke für den Entgeltbezug entsteht nicht.

Die ULAK erstattet die Ausbildungsvergütungen 6 x in Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütung von 996,00 €, allerdings erst zeitversetzt, sobald der Erstattungsanspruch in voller Höhe durch die geleisteten Teilzahlungen gedeckt ist.

5. Einzelheiten der Vertragsgestaltung:

Die Studierenden in dualen Studiengängen gelten wegen ihrer Berufsausbildung im Betrieb als Auszubildende, welche den gesetzlichen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes und den tariflichen Bestimmungen des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe unterfallen. Deshalb ist mit ihnen ein Berufsausbildungsvertrag - wie mit jedem anderen Auszubilden-

den auch - abzuschließen. Darüber hinaus werden die Besonderheiten dualer Studiengänge in der Regel in einer Zusatzvereinbarung zum Berufsausbildungsvertrag geregelt. Daraus ergibt sich insbesondere die Art und Weise der Verzahnung zwischen betrieblicher Ausbildung und Studium, die Dauer der betrieblichen Ausbildungszeit, die gesamte Ausbildungszeit einschließlich des Studiums sowie die zeitliche Lage und Dauer der einzelnen Phasen der betrieblichen Ausbildung einerseits und des Studiums andererseits.



Praxistipp:

Entsprechende Muster solcher Zusatzvereinbarungen zum Berufsausbildungsvertrag werden von den jeweiligen Anbietern der dualen Studiengänge zur Verfügung gestellt.



Bindungsmöglichkeiten der Betriebe

Da auf duale Studiengänge zumindest bis zum Abschluss der Berufsausbildung das Berufsbildungsgesetz Anwendung findet, ist eine Vereinbarung, die Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt, nichtig (vgl. § 12 Berufsbildungsgesetz). Das gilt allerdings nicht, wenn sich der Auszubildende innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Nichtig ist u.a. auch eine Vereinbarung über die Verpflichtung Auszubildender zur Zahlung einer Entschädigung bzw. einer Vertragsstrafe.

Wegen dieser gesetzlichen Bestimmungen sind die Möglichkeiten, Auszubildende nach ihrer Ausbildung an den Betrieb zu binden, äußerst beschränkt. Bleibeverpflichtungen, Wettbewerbsklauseln und Rückzahlungsvereinbarungen sind in der Regel wegen eines Verstoßes gegen § 12 BBiG unwirksam.

Allenfalls in denjenigen Fällen, in denen dem Auszubildenden/Studenten neben der Ausbildungsvergütung eine Studienbeihilfe zur Finanzierung des Lebensunterhaltes während des Studiums gewährt wird, erscheinen Rückzahlungsvereinbarungen unter gewissen Voraussetzungen denkbar. Bei dualen Studiengängen ist aber zu beachten, dass der Lebensunterhalt in der Regel durch die Ausbildungsvergütung finanziert wird, für die Rückzahlungsvereinbarungen nach § 12 BBiG ausgeschlossen sind. Wird dagegen über diese Ausbildungsvergütung hinaus eine Studienbeihilfe durch den Ausbildungsbetrieb übernommen, so kann im Einzelfall eine Rückzahlungsvereinbarung für diejenigen Fälle wirksam sein, in denen der Auszubildende/Studierende einen ihm angebotenen Arbeitsplatz auf eigenen Wunsch vorzeitig verlässt. Die Arbeitsgerichte haben aber an die Wirksamkeit derartiger Rückzahlungsvereinbarungen hohe Anforderungen gestellt, für welche die Einzelheiten der Sachverhaltsgestaltung ausschlaggebend sein können.

**Praxistipp:**

Für solche Fälle kann daher nur eine individuelle arbeitsrechtliche Beratung empfohlen werden.

Berlin, im August 2012
(sch-nö)

Anlage