



Bezirk
Baden-Württemberg

**Studium
an der
Berufsakademie**

**Praxis
im Betrieb**



**Interessen von
BA-Studierenden
durchsetzen
mit der IG Metall**

Ratgeber für Betriebsrät/innen und
Jugend- und Auszubildenden-Vertreter/innen

Seite

3 **Vorwort**

4 BA-Studierende sind **Thema in der Tarifrunde!**

- ▶ BA-Standorte
- ▶ Entwicklung BA-Studienplätze

8 **Gutachten:**

Wie weit können Vertragsverhältnisse von Studierenden der Berufsakademien in Baden-Württemberg durch die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie geregelt werden?

- ▶ Studium an einer Berufsakademie
- ▶ Sind BA-Studierende Auszubildende i.S.d. BBiG?
- ▶ Sind BA-Studierende Arbeitnehmer i.S.d. BetrVG?
- ▶ Rechte nach BetrVG
- ▶ Wahlrecht für die betriebliche Interessenvertretung
- ▶ Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Regelungen

13 **Repräsentative Umfrage**

zu Arbeits- und Ausbildungsbedingungen BA-Studierender

21 Was kann der **Betriebsrat für BA-Studierende** tun?

24 Der **Ausbildungsvertrag**

30 Die **Eignung der Ausbildungsstätte**

36 Warum **eine starke IG Metall** für BA-Studierende wichtig ist

37 **Kontakte**

38 **Links**



Die Ausbildung an der Berufsakademie (BA) hat im Vergleich zu anderen Bundesländern in Baden-Württemberg Tradition. Gegründet wurde die Berufsakademie 1972 zusammen mit einigen Großbetrieben der Region Stuttgart. Mittlerweile ist diese Form der Ausbildung bei Jugendlichen eine beliebte

Alternative zum Universitäts- und Fachhochschulstudium, auch oder gerade, weil es im Rahmen einer BA-Ausbildung eine Vergütung gibt.

Schauen wir nach vorne, lässt sich erkennen, dass das **BA-Studium betrieblich an Bedeutung gewinnen** wird. Damit rückt die **Qualität der BA-Ausbildung** an den verschiedenen Lernorten ins Zentrum. Dort, wo Qualitätsmissstände erkennbar werden, werden wir uns noch offensiver zu Wort melden.

Für BA-Studierende ist vieles schon geregelt, aber noch längst nicht alles. Mit der IG Metall haben die Studentinnen und Studenten eine **erfahrene und durchsetzungsfähige Interessensvertretung** an ihrer Seite. Aus diesem Grund haben wir 2007 die tarifpolitische Initiative ergriffen und setzen uns dafür ein, dass Studiengebühren als betrieblich bedingte Ausbildungskosten durch den ausbildenden Betrieb erstattet werden. Diesen Weg werden wir weitergehen.

Als IG Metall haben wir mit unseren Betriebsräten und Jugendvertretern in den Betrieben die Chance, aktiv zu werden. Den vorhandenen Gestaltungsbedarf werden wir wahrnehmen und in konkretes gewerkschaftliches Handeln umsetzen.

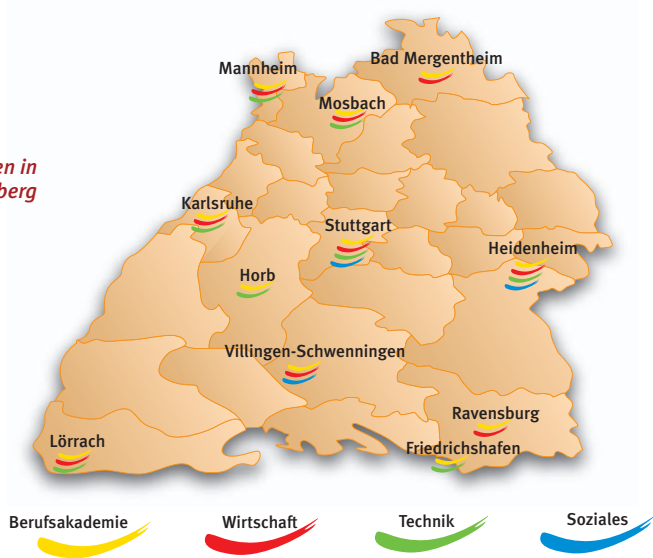
Die vorliegende Broschüre unterstützt Euch in Eurer täglichen Arbeit für die Verbesserung der Ausbildungssituation von BA-Studierenden. Und sie liefert bei Bedarf weitere Argumente für die Mitgliederwerbung. In diesem Sinne wünsche ich Euch für Eure Arbeit im Betrieb weiterhin viel Erfolg und viele neue Mitglieder.

Euer **Jörg Hofmann**

Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

Berufsakademien: Wichtiges Thema bei Tarifverhandlungen

Berufsakademien in Baden-Württemberg



Die Anzahl der BA-Studierenden hat in der Metall- und Elektroindustrie in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Seit Gründung der Berufsakademien in Baden-Württemberg ist deren Bedeutung gestiegen. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Studierenden nahezu verdoppelt. Pro Jahr beginnen derzeit rund 8.000 BA-Studierende ihre Ausbildung an den Studienakademien und in den Betrieben. Ins-

gesamt studieren an den BAs in **Baden-Württemberg 21.000 Studierende.**

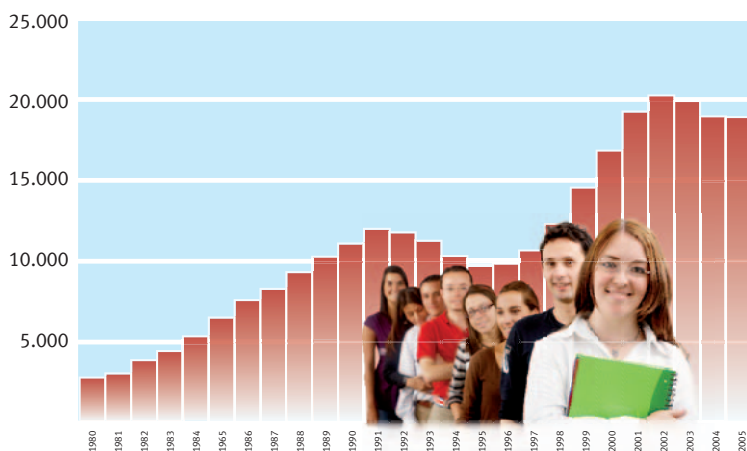
Damit etabliert sich in Baden-Württemberg erfolgreich neben der Dualen Ausbildung des Berufsbildungsgesetzes eine **neue Ausbildungsform.** Im Betreuungsbereich der IG Metall Baden-Württemberg sind rund 15% aller Berufsstarter den BA-Studierenden – und ihre Zahl wird weiter zunehmen. Im Jahr 2007 stieg die

Anzahl neu abgeschlossener BA-Ausbildungsverträge im Bezirk Baden-Württemberg um 27 Prozent. Diese relativ neue Form der Beruflichen Ausbildung ist in den für Ausbildung wichtigen **Tarifverträgen bisher nicht berücksichtigt**.

Für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz konnten charakteristische Tarifverträge abgeschlossen werden. Sie regeln unter anderem die **Qualität** der Berufsausbildung (im Manteltarifvertrag für Auszubildende gibt es spezifische Regelungen, wie beispielsweise zu Ausbildungsmitteln, Fahrkosten auf dem Weg zur Berufsschule und vieles mehr) oder die **Übernahme nach**

der Ausbildung (im Beschäftigungssicherungstarifvertrag ist geregelt, dass der Arbeitgeber am Ende der Berufsausbildung des Auszubildenden ein Angebot über den Abschluss eines Arbeitsvertrages geben muss).

Die juristische Bewertung schließt für diesen Teil der Tarifverträge die Geltung für BA-Studierende ausdrücklich aus. Auch bei der **Vergütung** dürfen die Regelungen für klassische Azubis nicht übernommen werden. Bereits bei einer früheren Umfrage stellten wir fest, dass sich in Baden-Württemberg sehr uneinheitliche Verhältnisse entwickelt haben.



Gesamtzahl der Studierenden an Berufsakademien in Baden-Württemberg

Übernahme der Studiengebühren als tarifpolitische Forderung

Im Dezember 2005 hat der Landtag von Baden-Württemberg beschlossen, ab dem Sommersemester 2007 für Studierende an Berufsakademien Studiengebühren zu erheben. Die Gebühren betragen pro Semester 500 Euro. Bei einer Studiendauer von drei Jahren fallen somit Gesamtkosten von 3.000 Euro an – für BA-Studierende eine erhebliche finanziellen Belastung! Die Einführung der Studiengebühren ist gesellschaftspolitisch hoch umstritten. Insbesondere Töchtern und Söhnen aus Arbeitnehmerhaushalten wird der **Zugang zu Hochschulen und Berufsakademien damit drastisch erschwert.**

Die IG Metall sieht in der tarifvertraglichen Regelung der Studiengebühren eine Möglichkeit, für die Studierenden als Gestalter ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen wahrgenommen zu werden. Langfristige Zielsetzung sind **einheitliche Regelungen für Auszubildende und BA-Studierende.**

Während der Tarifrunde 2007 wurde deutlich, dass BA-Studierende die Tarifauseinandersetzung mit Aufmerksamkeit verfolgen. Viele BA-Studierende nahmen am bezirklichen Jugendaktionstag in Ludwigsburg teil. Ebenso waren die Informationsveranstaltungen für BA-Studierende in den Betrieben gut besucht.

Im Laufe der Tarifverhandlungen räumte die Arbeitgeberseite zunächst ein, dass die **Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie selbstverständlich auch für die Studierenden gelten** würden. Im Laufe weiterer Verhandlungen distanzierte sich Südwestmetall jedoch vollständig von ihrer zunächst eingebrachten Position: Der Arbeitgeberverband bestritt von nun an die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien für BA-Studierende. Unterschwellig wurde deutlich, dass der Arbeitgeberverband sehr gut mit einem tariflosen Zustand für einen Teil der Beschäftigten leben kann.

Erst beim Abschluss der Verhandlungen erklärte sich Südwestmetall bereit, auf den Be-

schluss des Kuratoriums der Berufsakademien vom 7. Mai 1996 hinzuweisen:

1. Das Kuratorium beschließt, dass die an der Berufsakademie beteiligten Ausbildungsstätten den Studierenden eine angemessene Vergütung gewähren, die dem Profil des Bildungsweges entspricht und einen fühlbaren Beitrag zur Sicherung des Lebensunterhalts von Studierenden leistet.

2. Angemessen ist ein Vergütung, die mindestens die Höhe der Vergütung für Auszubildende in entsprechenden anerkannten Berufen erreicht; die von der Rechtsprechung zu § 10 BBiG entwickelten Grundsätze gelten entsprechend. (...)

Durch das Abtauchen der Arbeitgeber besteht weiterhin eine völlig inakzeptable Situation: Innerhalb der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie gibt es eine tariflose Beschäftigtengruppe – BA-Studierende sind Menschen, denen Rechte auf Grundlage von Tarifverträgen vorenthalten werden.

Nach der Tarifrunde gab die IG Metall ein **Rechtsgutachten** in Auftrag – dieses klärt dies eindeutig: **Für BA-Studierende können Tarifverträge durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände abgeschlossen werden.** Ausgewählte Regelungen konnte die IG Metall bereits durchsetzen; doch eine umfassende Lösung bleibt eine brisante und drängende Aufgabe.

Rechtlich gesehen: Was bedeutet

Studium an einer Berufsakademie

Gutachten

Ein Studium an einer Berufsakademie zeichnet sich durch die Dualität von Studium und Berufsausbildung aus. Es dauert drei Jahre, wobei sich in aufeinander folgenden Blöcken theoretische und praktische Ausbildungsteile abwechseln. Die Qualifizierung der BA-Studierenden erfolgt also an zwei Lernorten, der Akademie und dem Betrieb. Dadurch soll ein wissenschaftsbezogenes und ein praxisintegriertes Studium in einem Bildungsprozess ermöglicht werden.

Lernort Akademie

wirtschaftsbezogenes und praxisorientiertes Fachwissen
wissenschaftliches Grundlagenwissen mit Anwendungsbezug
Fachwissenschaftliches Wissen mit Praxisorientierung

Lernort Betrieb

Anwendungsorientiertes Fachwissen
Erfahrungen mit Grundfertigkeiten
Erfahrungen in technologischen Prozessen
Erfahrungen in betrieblicher Organisation

Lernort Akademie und Betrieb

Erfahrungen mit Arbeitstechniken und Methoden
Anwendungsorientiertes Denken, Adaptions- und Transferfähigkeit
Denken in Strukturen und Systemen
Fähigkeit zur Einbindung in betriebswirtschaftliche Fragen
Persönlichkeitsentwicklung
Teamfähigkeit

Zum Studium an der Berufsakademie kann nur zugelassen werden, wer mit einer geeigneten Ausbildungsstätte einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber die allgemeine Hochschulreife, oder die dem gewählten Studiengang entsprechende fachgebundene Hochschulreife nachweist.

Sind BA-Studenten Auszubildende i.S.d. BBiG?

Die Ausbildung an der Berufsakademie in Baden-Württemberg stellt eine Berufsausbildung dar. Beim BA-Studium handelt es sich unzweifelhaft um einen geordneten Studiengang, in dem die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt wird.

BA-Studierende werden jedoch durch § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG (BERUFSBILDUNGSGESETZ) vom Geltungsbereich des BBiG ausgenommen, da sie ihr Studium an der Berufsakademien auf der Grundlage des baden-württembergischen Landeshochschulgesetzes durchführen.

➔ **BA-Studierende sind Auszubildende, jedoch nicht im Sinne des BBiG.**

Sind BA-Studierende Arbeitnehmer i.S.d. BetrVG?

Der § 5 BetrVG (BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ) definiert den Arbeitnehmerbegriff im Sinne des BetrVG. Wörtlich heißt es: „Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zur ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“.

Zu den Arbeitnehmern im Sinne des BetrVG gehören auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Von Bedeutung ist hier, dass der im BetrVG verwendete Begriff der Berufsausbildung nicht auf die Berufsausbildung nach dem BBiG beschränkt ist. Für den Begriff der Berufsausbildung in Verbindung mit der Arbeitnehmereigenschaft in der Betriebsverfassung wird nur ein privatrechtlicher Vertrag vorausgesetzt, der eine Ausbildung zum Gegenstand hat. Der

Beschäftigte muss dabei dem Weisungsrecht des Auszubildenden hinsichtlich des Inhalts, der Zeit und des Ortes der Tätigkeit unterworfen sein. Der Vertrag zur Ausbildung zwischen dem BA-Studierenden und dem Arbeitgeber ist ein solcher Arbeitsvertrag.

→ **BA-Studierende sind während der betrieblichen Ausbildung Arbeitnehmer!**

→ **Die Mitbestimmungsrechte des BR und der JAV kommen zur Geltung!**

Rechte BA-Studierender nach dem Betriebsverfassungsgesetz

- BA-Studierende besitzen das aktive und passive Wahlrecht bei den Betriebsratswahlen. BA-Studierende nehmen an der Betriebsratswahl mit Wahlrecht teil, sofern sie das 18. Lebensjahr vollendet haben (§ 7 BetrVG). BA-Studierende können für die Wahl zum Betriebsrat kandidieren, wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben und länger als 6 Monate im Betrieb sind (§ 8 BetrVG).
- BA-Studierende besitzen das aktive und passive Wahlrecht bei den Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Die Voraussetzung für das aktive Wahlrecht ergibt sich aus dem § 60 BetrVG.

Wählen können Beschäftigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt und nicht älter als 25 Jahre sind. Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 61 BetrVG).

Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) sind die betrieblichen Spezialisten in der beruflichen Ausbildung. Um die Interessen der zur Berufsausbildung Beschäftigten, und somit auch die Interessen der BA-Studierenden bestmöglich vertreten zu können, empfiehlt sich für BA-Studierende die Kandidatur zur JAV-Wahl.

Dass BA-Studierende während des theoretischen Teils der Ausbildung an der Berufsaka-

demie nicht im Betrieb sind, ist eine Herausforderung. Diese kann aber mit technischen und organisatorischen Hilfsmitteln problemlos gemeistert werden. Internet, E-Mail und Handy gehören hierbei zu den gängigen Kommunikationsmitteln.

- Sofern BA-Studierende Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder des Betriebsrates sind, werden auf sie die Regeln zur Übernahme

in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 78a BetrVG angewendet.

BA-Studierende in den Gremien der betrieblichen Interessenvertretung stellen eine qualitative Bereicherung dar. Zusammen werden so die vielfältigen Interessen unterschiedlicher Ausbildungsgänge und Beschäftigungsgruppen eingebracht und vertreten.

Anwendbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen

BA-Studierende werden von Betriebsvereinbarungen erfasst, sofern diese für alle Beschäftigten gelten. Das gilt auch wenn Auszubildende im Sinne des BBiG aus dem persönlichen Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen sind.

Als Beschäftigte, für die das BBiG keine Anwendung findet, fallen BA-Studierende unter den persönlichen Geltungsbereich einer solchen Betriebsvereinbarung.

Werden jedoch Auszubildende ausgenommen, ohne dass hierbei eine Anwendbarkeit des BBiG zur Voraussetzung für diese Ausnahme gemacht wird, so greifen diese Betriebsvereinbarungen für die als Auszubildende zu charakterisierende BA-Studierende nicht.

Keine Anwendung finden ferner solche Betriebsvereinbarungen, die allein für Auszubildende im Sinne des BBiG gelten.

BA-Studierende werden vom Geltungsbereich jener Betriebsvereinbarungen erfasst, die sowohl für Auszubildende sowie für die übrigen Beschäftigten des Betriebs gelten.

Bitte überprüft Eure derzeit geltenden Betriebsvereinbarungen, ob BA-Studierende bereits heute unter den persönlichen Geltungsbereich fallen. Hierbei solltet Ihr auf die Formulierungen bei der Bestimmung des Geltungsbereichs der Betriebsvereinbarung achten.

Gutachten

Anwendbarkeit tarifvertraglicher Regelungen

Nach unserer Auffassung werden die Ausbildungsverhältnisse von BA-Studierenden und ihren ausbildenden Unternehmen schon derzeit von der Mehrzahl der in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie geltenden Tarifverträge erfasst. Dazu ist aber heute festzuhalten, dass der Arbeitgeberverband Südwestmetall aufgrund seiner Interessenlage diese Rechtsauffassung verwehrt. Südwestmetall bestreitet, dass die Ausbildungsverhältnisse von BA-Studierenden überhaupt von Tarifverträgen geregelt werden dürfen.

Schon heute erfüllen Arbeitgeber nur zum Teil die Empfehlungen des Kuratoriums

zur Ausgestaltung der Ausbildungsverträge. Das Kuratorium ist das gemeinsame Gremium der baden-württembergischen Berufsakademien. Es gestaltet und steuert alle Angelegenheiten von grundlegender Bedeutung. Im Kuratorium sind die zuständigen Ministerien, Wirtschaftsverbände, die Dualen Partner, die staatlichen Studienakademien, die Studierenden und zwei Vertreter der Gewerkschaften vertreten. Nach deren Empfehlung sind hinsichtlich der Vergütung mindestens die tariflichen Vergütungsregelungen zugrunde zu legen. Aus dieser Empfehlung entstehen jedoch keine Rechtsansprüche.

Repräsentative Umfrage der IG Metall belegt:

Willkür und Ungerechtigkeit herrschen in Baden-Württemberg

BA-Studierende sind in Baden-Württembergs Metall- und Elektroindustrie abhängig von der Willkür von Unternehmen. Da die Arbeitgeber sich weigern, die Situation von BA-Studierenden tarifvertraglich zu regeln, herrschen enorm unterschiedliche arbeitsvertragliche Beziehungen.

Ein Ergebnis einer repräsentativen Umfrage der IG Metall Baden-Württemberg ist, dass die Höhe der Ausbildungsvergütung in Zusammenhang mit der Betriebsgröße steht. Daneben spielt die regionale Verteilung der BA-Ausbildungsbetriebe eine entscheidende Rolle. Auf der Suche nach „dem geeignetsten Bewerber“ sind viele Arbeitgeber bereit, eine **höhere Vergütung** zu zahlen, um sich dabei einen Wettbewerbsvorteil zu sichern.

Neben der Vergütung gibt es eine Vielzahl von unterschiedlich entwickelten betrieblichen Situationen, die vom Gusto des jeweiligen Arbeitgebers abhängen und sich zumeist an den jeweiligen regionalen Marktbedingungen orientieren. Die Frage der **Kostenübernahme für Ausbildungsmittel** spielt dabei eine wesentliche Rolle. Ein Laptop ist für die Ausbildung von BA-Studierenden ein gängiges Werkzeug. Dennoch muss dieser in der Regel vom BA-Studierenden selbst finanziert werden.

Bei Auszubildenden im Sinne des BBiG ([BERUFSBILDUNGSGESETZES](#)) ist die Kostenübernahme für Ausbildungsmittel im BBiG und im **Manteltarifvertrag für Auszubildende** geregelt. Für BA-Studierende stehen entsprechende Regelungen dieser Art aus.

Neben der Durchsetzung bestehender tarifvertraglicher Ansprüche müssen die qualitativen tarifvertraglichen Regelungen für

Auszubildende im Sinne des BBiG **auf BA-Studierende übertragen** werden.

Die bisher einzelvertraglich angewandten Arbeits- und Entgeltbedingungen für BA-Studierende, die betrieblich und regional große Unterschiede aufweisen, erschweren eine einheitliche tarifvertragliche Regelung. Eine Herausforderung wird beispielsweise sein, die derzeitige differenzierte Vergütungsstruktur in ein zukünftiges Entgeltsystem zu integrieren, bei dem niemand Verluste im Vergleich zum Status Quo hinnehmen muss.

Wurden die tariflichen Entgelterhöhungen in den letzten drei Jahren an die BA-Studierenden weitergegeben?

JA (33,8%)



Nein
(15%)



teilweise (33,8%)

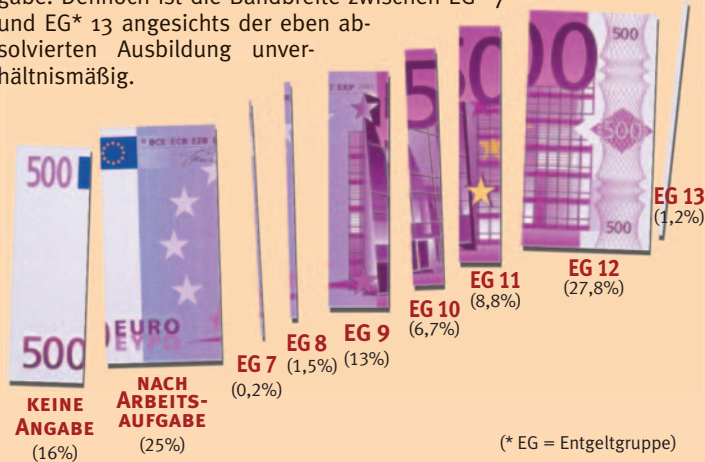


keine Angabe (0,2%)

Bei jedem zweiten BA-Studierenden wurden die prozentualen Entgelterhöhungen nicht weitergegeben. Bei der Vertragsgestaltung muss darauf geachtet werden, dass BA-Studierende an den allgemeinen Entgeltentwicklungen teilnehmen.

In welche Entgeltgruppe werden BA-Studierende eingestuft, wenn sie nach der Ausbildung übernommen werden?

Wie bei der Weitergabe von tariflichen Entgelterhöhungen ergibt sich auch bei der Eingruppierung in die Entgeltstruktur im Anschluss an die Berufsausbildung der BA-Studierenden ein unterschiedliches Bild. Maßgeblich für das Entgeltniveau ist die tatsächliche Arbeitsaufgabe. Dennoch ist die Bandbreite zwischen EG* 7 und EG* 13 angesichts der eben absolvierten Ausbildung unverhältnismäßig.



Umfrage

Wieviel Tage Urlaub erhalten BA-Studierende?



Die Umfrage zeigt, dass die Betriebe in der Frage „Anzahl der Urlaubstage“ den Tarifvertrag einhalten. Das straffe Studienprogramm während den theoretischen Phasen der Ausbildung erzwingt jedoch, dass der Urlaub in den praktischen Teilen der Ausbildung genommen werden muss. Eine **gründliche Planung der betrieblichen Ausbildung**, in der auch der Urlaubsanspruch integriert ist, ist deshalb notwendig.

Bei einem kleineren Teil der BA-Studierenden setzen Betriebe **lediglich den gesetzlichen Urlaubsanspruch** durch und begründen dies mit den hohen Abwesenheitszeiten der BA-Auszubildenden. Das BA-Studium ist allerdings ein Vollzeitstudium mit gleichwertigen Theorie- und Praxiszeiten, so dass der volle tarifliche Urlaub richtig ist.

Erhalten BA-Studierende zusätzliches Urlaubsgeld?



Da das BA-Studium ein Vollzeitstudium ist, haben BA-Studierende auch Anspruch auf das tarifvertragliche **zusätzliche Urlaubsgeld**, das sich aus der monatlichen Vergütung ergibt.



Bekommen BA-Studierende tariflichen Sonderurlaub?



Bei diesem Thema sind die Abweichungen von den gesicherten Urlaubsrechten der anderen Beschäftigten (zum Beispiel bei Umzug, Hochzeit oder Tod der Eltern) besonders signifikant:

Lediglich jede/r zweite BA-Studierende hat in der Praxis die gleichen Möglichkeiten wie alle anderen.



Bekommen BA-Studierende Weihnachtsgeld?

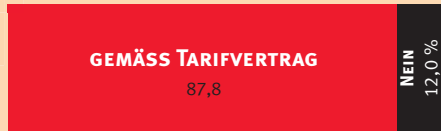


Die „betriebliche Sonderzahlung“, das so genannte Weihnachtsgeld, errechnet sich für tariflich Beschäftigte aus der monatlichen Vergütung. Lediglich 60,5 % der BA-Studierenden erhalten dieses Geld, über 20% bekommen eine abweichende Zahlung oder gar nichts.



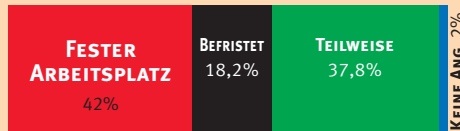
Vermögenswirksame Leistungen...

... beziehungsweise Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) erhalten die meisten BA-Studierenden wie die tariflich Beschäftigten auch.



Werden BA-Studierende übernommen?

Es ist eine landläufige Meinung, dass BA-Studierende als die „zukünftigen Führungskräfte“ der Unternehmen nach der Ausbildung problemlos in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Dem widerspricht diese Befragung: Lediglich bei 42% der BA-Studierenden scheint die Übernahme zu funktionieren.



Umfrage

Bücher oder Büchergeld...

und andere notwendige Arbeitsmittel für die Erreichung des Studienabschlusses werden sehr oft trotz ihrer für das Ausbildungsziel herausragenden Bedeutung auf die BA-Studierenden abgewälzt – ein überaus gravierendes Problemfeld!



Arbeitsmaterialien...

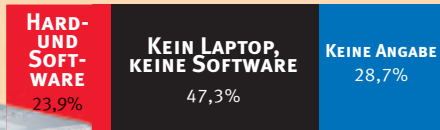


... bekommen die BA-Studierenden nur zum kleinsten Teil ersetzt – dabei sind sie keine Selbstständigen, die in ihr eigenes Unternehmen investieren wollten...



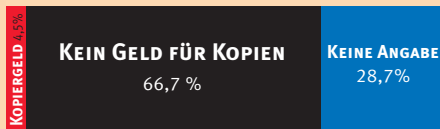
Laptop und Software...

erhält nicht einmal ein Viertel der BA-Studierenden gestellt. Dass Azubis im gewerblich-technischen Bereich eine eigene CNC-Maschine anschaffen oder einen Punktschweißroboter, ist dank der entsprechenden Tarifverträge ausgeschlossen...



Geld für Kopien...

... gibt es nur in den allerwenigsten Fällen vom Arbeitgeber – dabei sind Fotokopien in den BA-Studiengängen erfahrungsgemäß ein ganz entscheidendes Medium und in großer Menge notwendig, um das Ziel der Ausbildung zu erreichen.



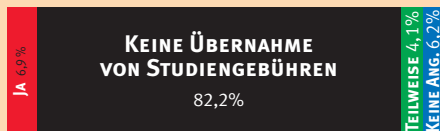
Übernehmen Unternehmen die Studiengebühren?

Eine hohe finanzielle Belastung bedeuten die Studiengebühren. Im Dezember 2005 hatte der Landtag in Baden-Württemberg beschlossen, dass ab dem Sommersemester 2007 für Studierende an Berufsakademien Studiengebühren erhoben werden. Die Gebühren be-



tragen pro Semester 500 Euro. Bei einer Studiendauer von drei Jahren fallen somit Studiengebühren von 3.000 Euro an – siehe auch Seite 6.

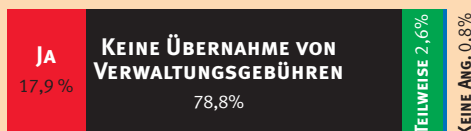
Auch wenn Betriebe heftig über Fachkräftemangel klagen, insbesondere im hochqualifizierten Bereich, weigern sich die meisten, die vom Staat geschaffenen Kosten für das Studium zu übernehmen. Kindern aus einkommensschwächeren Familien wird so der Einstieg in zukunftsträchtige Berufe oftmals erschwert. Die Arbeitgeber bleiben an dieser Stelle bisher bei ihrer dogmatischen Haltung.



Umfrage

Bei den Verwaltungsgebühren...

sieht es nicht viel besser aus: Auch hier bleiben die BA-Studierenden auf über drei Viertel der Kosten sitzen, die von der Akademie neben den Studiengebühren in Rechnung gestellt werden.



Fahrtkosten zur Berufsakademie...



...werden von manchen Betrieben übernommen – doch die meisten sparen zu Lasten der BA-Studierenden. Dabei profitieren die Unternehmen erheblich von dem Wissen, das die Studierenden auswärts gewinnen...

**ÜBERNAHME
VON FAHRT-
KOSTEN**

34 %

**KEINE ÜBERNAHME
VON FAHRTKOSTEN**

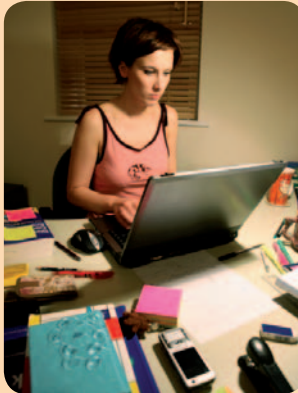
52,7%

TEILWEISE 13,1%

KEINE ANG. 0,2%

Umfrage

Wohnungskosten bei der Berufsakademie...



...übernehmen die Betriebe noch weniger gern als die Fahrtkosten – obwohl beides in der Regel für die Studierenden keinerlei Komfort bedeutet, bleiben sie auf diesen Kosten sitzen, weil oft das notwendige Fachwissen nur auf weiter entfernten Akademien erworben werden kann.

JA

18,2 %

KEIN WOHNELD

60,3%

TEILWEISE
14,5%

KEINE ANG. 5,4%
TRIFFT NICHT ZU 1,6%

Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Da BA-Studierende Arbeitnehmer/innen sind, gelten die Rechte über Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte in sozialen, personalen und wirtschaftlichen Angelegenheiten uneingeschränkt.

Soziale Mitbestimmungsrechte (§ 87 BetrVG)

§ 87 Nr. 1 bis 13 BetrVG (**BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ**) fasst diejenigen sozialen Angelegenheiten zusammen, bei denen sich Arbeitgeber und Betriebsrat über alle zu treffenden Maßnahmen und Entscheidungen einigen müssen. Wir möchten hier nur einige in § 87 BetrVG normierte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aufzeigen, die zweifelsfrei auch für die BA-Studierenden von Bedeutung sind:

- Nr. 1: **Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb**; z.B.: Alkoholtest, Drogen-Screening, Rauchverbot, Taschenkontrollen, Krankengespräche, ...
- Nr. 2 : **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, Pausen**; beispielsweise: Gleitzeit, Aufstellung von Dienstplänen, Schichtarbeit, ...
- Nr. 3: **Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung** der

betriebsüblichen Arbeitszeit; zum Beispiel: Überstunden nur mit Zustimmung des Betriebsrats, ...

- Nr. 5: **Urlaubsgestaltung**; beispielsweise: Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze (Betriebsferien, Urlaubssperren, Eintrag in Urlaubslisten, Urlaubsaufteilung), Richtlinien (für unbezahlten Urlaub, für Sonderurlaub, für Urlaubsgewährung), Aufstellung des Urlaubsplans (Regelung der Urlaubsvertretung, Planveränderungen), Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs. Wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich nicht einigen, auch für einzelne Arbeitnehmer, gibt es eine Einigungsstelle.

Beteiligungsrechte in der Berufsbildung

Aufmerksam machen möchten wir hier auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates und der JAV bei der Berufsbildung. BA-Studierende fallen zwar nicht unter das BBiG (**BERUFSBILDUNGSGESETZ**), sind aber zugleich zur Berufsbildung Beschäf-

tigte i.S.d. BetrVG (**BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ**).

Berufsbildung i.S.d. §§ 96-98 BetrVG ist nach herrschender Meinung nicht identisch mit der Berufsbildung i.S.d. BBiG. Sie umfasst alle Maßnahmen, die einen Bezug zum Beruf und einen Bildungscharakter haben. Insofern erstreckt sich das **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates** in jedem Fall nicht nur auf die Azubis, sondern auch auf die BA-Studierenden im Betrieb.

Der Betriebsrat (BR) hat folgende **konkreten Einflussmöglichkeiten** auf die Einführung und Durchführung der Berufsbildung: Generell gehört es zu den allgemeinen Aufgaben des BR nach § 80 Abs. 1 BetrVG (**BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ**) und § 92 Abs. 1 BetrVG, die betriebliche Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern.

Die konkreten Beteiligungsrechte ergeben sich aus den §§ 96 bis 98 BetrVG. Danach hat er folgende Rechte der Mitgestaltung:

Förderung der Berufsbildung (§ 96 BetrVG)

- Verpflichtung zur Förderung der Berufsbildung
- Beratung auf Verlangen des BR über alle Fragen der Berufsbildung der Beschäftigten im Betrieb und damit auch das Ergebnis des ermittelten Bildungsbedarfs (zum Beispiel Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung)
- Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs auf Verlangen des BR; der Berufsbildungsbedarf ergibt sich

aus einer Gegenüberstellung einer IST-Analyse, der Erstellung eines Soll-Konzepts und der Ermittlung des betrieblichen Bildungsinteresses der Beschäftigten.

Wichtig: Damit ist eine gute Datenbasis geschaffen, um die Qualität der Personalplanung zur Diskussion zu stellen und Alternativen aufzuzeigen.

Andere Organe (beispielsweise der Wirtschaftsausschuss) und Netzwerke mit einbeziehen!

Auf dieser Basis:

- kann der BR Vorschläge zu Fragen der Berufsbildung machen, die der Arbeitgeber mit ihm zu beraten hat.
- Einsatz eines Sachverständigen kann sinnvoll sein (§ 80 Abs. 3 BetrVG)
- Hinzuziehung betrieblicher Auskunftspersonen (§ 80 Abs.2 Satz 3 BetrVG)

Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 BetrVG)

- Beratungspflicht: Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen, Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen
- Mitbestimmung des BR bei Einführung von Maßnahmen, wenn Planung oder Durchführung von AG-Maßnahmen dazu führt, dass Kenntnisse oder Fähigkeiten nicht mehr ausreichen
- Einigungsstelle bei Nicht-Einigung

Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG)

- Mitbestimmung bei der Durchführung:
 - Erstellung und Kontrolle des betrieblichen Praxisplans
 - Erstellung eines betrieblichen Veretzungsplans
 - Zeitliche und inhaltliche Abstimmung mit den Ausbildungsinhalten an der Berufsakademie
 - Auswahl geeigneter Ausbildungsformen und Projekte
 - Vermittlung und praktische Vertiefung von Ausbildungsinhalten wie beispielsweise Aufgaben des Betriebsrates und der JAV, Mitbestimmung, Tarifverträge, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz
 - Lehr- und Lernmittel in genügender Zahl bereitstellen
 - Lehr- und Lernmethoden
 - Medieneinsatz
- Einigungsstelle bei Nicht-Einigung
- Einfluss auf die Bestellung und Abberufung von Ausbildern (§98 Abs. 2);

Die JAV kann auf die Bestellung oder Abberufung der Ausbilder/innen nur über den BR Einfluss nehmen. Dazu muss die JAV einen Beschluss fassen und an den BR weiterleiten. Dieser kann aufgrund des JAV-Beschlusses der Bestellung widersprechen oder die Abberufung der ausbildenden Person verlangen. Diese Regelung betrifft sowohl die Ausbilder/innen nach §§ 20, 21 BBiG, als auch andere, mit der betrieblichen Ausbildung beauftragten Personen, wie z.B. Lehrer/innen im innerbetrieblichen Unterricht.

Mitbestimmung bei Beurteilungsgrundsätzen (§§ 98 Abs.1, 94 Abs.2 BetrVG)

- Ausbildungsfeedbacksystem soll sich im Bezug zur Qualität der Ausbildung an Prinzipien der Förderung, der Ursachenanalyse bei „Schwächen“ und der Verantwortlichkeit des Ausbildenden orientieren.
- Einigungsstelle bei Nicht-Einigung

Zusammenarbeit BA-Studierende, JAV und Betriebsrat

Die enge Zusammenarbeit des Betriebsrates mit den BA-Studierenden bzw. ihrer Vertretung (JAV) ist von wesentlicher Bedeutung. Die JAV hat Fragen der Berufsbildung mit dem BR zu beraten und Anregungen in Fragen der Berufsbildung von den Arbeitnehmer/innen entgegen zu nehmen. Ansprechpartner für Vorschläge der JAV ist nach BetrVG der Betriebsrat, nicht der Arbeitgeber. Greift der BR diesen Vorschlag auf, so kann er ihn auf der Grundlage der §§ 96 bis 98 BetrVG in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einbringen und auf eine Realisierung drängen.

Der BA-Ausbildungsvertrag

Der Ausbildung an Berufsakademie und im Betrieb wird ein privatrechtlicher Ausbildungsvertrag zugrunde gelegt. Dieser Vertrag zwischen Ausbildungsstätte und Studierenden setzt voraus, dass der/ die Studierende auch zum Studium an der Studienakademie nach § 88 Landeshochschulgesetz zugelassen ist. Wird die Zulassung entzogen, endet auch der Ausbildungsvertrag.

Der Ausbildungsvertrag legt dem Auszubildenden als auch dem Auszubildenden auf privatrechtlicher Ebene Rechte als auch Pflichten auf. Diese elementaren Spielregeln in der BA-Ausbildung entsprechen in ihrer Systematik weitestgehend dem „Kleingedruckten“ eines Ausbildungsvertrages mit einem Auszubildenden im Dualen System. Dort werden im wesentlichen unter Bezugnahme auf das BBiG, aber auch auf geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Grundrechte und -pflichten für die Vertragspartner parafiert.

Der Ausbildungsvertrag für Studierende der Berufsakademie basiert nicht auf einem Ausbildungsverhältnis nach BBiG und nimmt daher nur in Anlehnung auf das BBiG Bezug. Teilweise ähneln Passagen den Bestimmungen des BGB oder des KüSchG. Eine wichtige Referenz stellt die Empfehlung des MWFK zur Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal vom 24. Juni 2002 dar. In der Summe seiner Regelungen stellt der Ausbildungsvertrag eine zentrale Referenzgröße zur Durchführung der Ausbildung von Studierenden in den betrieblichen Praxisphasen und bietet der betrieblichen Interessenvertretung ein breites Spektrum von Schutz- und Gestaltungsansätzen.

Exemplarisch werden im Folgenden anhand des BA-Ausbildungsvertrages im Studiengang Technik einige Passagen aufgeführt, die für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung mögliche Handlungsansätze bieten. Die vollständigen Ausbildungsverträge der Studiengänge Technik und Wirtschaft sind unter www.ba-studium.igm.de oder direkt auf den Internetseiten der zuständigen Berufsakademien zu beziehen.

Ausbildungsvertrag

Ausbildungsvertrag

Studienbereich Technik

Erläuterung der IG Metall

1. Gegenstand des Vertrages, Ausbildungszeit

1.1 (Gegenstand des Vertrages)

Im Rahmen der Berufsakademie wird an der Studienakademie und in den Ausbildungsstätten (duales System) eine wissenschaftsbezogene und zugleich praxisorientierte berufliche Bildung vermittelt, deren Abschlüsse den vergleichbaren Abschlüssen an staatlichen Hochschulen gleichstehen. Gegenstand dieses Vertrages ist der Teil der Ausbildung, welcher nach dem Studienplan der Berufsakademie den betrieblichen Ausbildungsstätten obliegt.

Der Ausbildungsvertrag entfaltet nur im Betrieb seine Wirkung. Die betriebliche Ausbildung orientiert sich am Studienplan der Berufsakademie. Zu ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben kann der Betriebsrat im Rahmen seiner durch §97.1 BetrVG gegebenen Beratungsrechte und der nach § 98.1 BetrVG gegebenen Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Bildung, verlangen, ihm den betrieblichen Ausbildungsplan sowie individuelle Ausbildungs- und Versetzungspläne zur Verfügung zu stellen.

1.3 (Probezeit)

Die Probezeit beträgt drei Monate, deren Ablauf wird durch Zeiten des Studiums an der Studienakademie gehemmt. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

Die Probezeit beginnt mit Beginn des Ausbildungsverhältnisses ohne Vorpraktika und dauert drei Monate. Zeiten an der Studienakademie verhindern das Ablaufen der Probezeit. Bei Ausbildungsunterbrechung, wozu nicht die Anwesenheit an der Studienakademie zählt von mehr als einem Monat, verlängert sich die Probezeit entsprechend.

1.4 (Nichtbestehen einer Prüfung)

Besteht der/ die Studierende die Bachelorprüfung in dem auf der ersten Seite bezeichneten Studiengang nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein/ ihr Verlangen bis zur nächsten Wiederholungsprüfung. Besteht der/ die Studierende die zulässige(n) Wiederholungsprüfung(en) nicht, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Nichtbestehen der zulässigen Wiederholungsprüfung(en).

In der Dualen Ausbildung ermöglicht das BBiG ein zweifaches Wiederholen der Abschlussprüfung. Die Bachelorprüfung kann hingegen nur einmal wiederholt werden.

Ausbildungsvertrag

2. Ausbildungsstätte

Die praktischen Ausbildungsphasen werden in ___ durchgeführt. Die Ausbildungsstätte behält sich einen Einsatz in anderen Ausbildungsstätten und -orten vor, soweit dies zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich ist. Bei den internationalen Studiengängen sind bis zu sechs Monate Ausbildung im Ausland zu absolvieren (umfasst sowohl Studium als auch praktische Ausbildung). Auch bei den deutschsprachigen Studiengängen kann es im Einzelfall zu einem Auslandseinsatz kommen, auf den jedoch kein Anspruch besteht. Die Zuweisung zu den Ausbildungsstationen wird entsprechend dem Studienplan mit der Berufsakademie abgestimmt und den Studierenden durch die Ausbildungsstätte rechtzeitig mitgeteilt. Für Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätten durchgeführt werden, wird ein individueller Einsatz- und Rotationsplan erstellt.

3. Pflichten der Ausbildungsstätte

Die Ausbildungsstätte verpflichtet sich,

3.1 Eignung

- dafür zu sorgen, dass die Ausbildungsstätte die von der Berufsakademie festgelegten Eignungsmerkmale erfüllt,
- dafür zu sorgen, dass die Überwachung der Eignung der Ausbildungsstätte durch den Dualen Senat ermöglicht wird und die hierfür notwendigen Auskünfte erteilt und Unterlagen vorgelegt werden sowie die Besichtigung der Ausbildungsstätten gestattet wird;

Über § 97.1 BetrVG hat der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber über die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten. Beim Einsatz an anderen Standorten kann der Betriebsrat mittels seiner allgemeinen Mitbestimmungsrechte nach §§ 87 und 98.1 BetrVG Rahmenbedingungen für außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen verhandeln.

Die Frage des individuellen Anspruchs auf Auslandseinsätze kann mittels Mitbestimmung nach § 98.1 BetrVG konkretisiert und verbessert werden.

Bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte kann zusätzlich auf gleicher Grundlage die Ankündigungsfrist für die Zuweisung zu den Ausbildungsstationen genauer gefasst werden. Individuelle Einsatz- und Rotationspläne sollten dem Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Mitwirkungsrechte in Sachen beruflicher Bildung tatsächlich vorliegen.

Siehe Bekanntmachung des MWFK zu den Ausbildungsgrundsätzen für den betrieblichen Teil der BA-Ausbildung vom 24 Juni 2002 (AZ: 44-890.13 (19))

3.2 Ausbildungsziel

- dafür zu sorgen, dass der/ dem Studierenden die Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels nach dem Studienplan der Berufsakademie in den Ausbildungsstätten erforderlich sind,
- die Ausbildung nach den beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufes so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann;

Aufgabe des Betriebsrates in seiner Überwachungs- und Mitbestimmungsfunktion ist es, dafür zu sorgen, dass die Ausbildungspflichten des ausbildenden Betriebes erfüllt werden. Dazu bedarf es u.a. der Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufes. In der Praxis können Ausbildungsübersicht, der Ausbildungsplan und individuelle Ausbildungs- und Versetzungspläne dem Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben helfen.

3.3 Ausbilder

- geeignete Mitarbeiter mit der Ausbildung zu beauftragen und der Studienakademie zu benennen;

Bei Ernennung und Abberufung von Ausbildungspersonal gilt die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 98.2 BetrVG. Ebenso bei der Frage der fachlichen und persönlichen Eignung. Zur Orientierung. § 29 BBiG

3.4 Studienplan der Berufsakademie

- dem/ der Studierenden vor Beginn der Ausbildung den Studienplan der Berufsakademie zur Verfügung zu stellen;

Da die betrieblichen Praxisphasen inhaltlich auf dem Studienplan aufbauen, bestimmen sie im wesentlichen die betriebliche Umsetzung.

3.5 Ausbildungsmittel

- dem/ der Studierenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten erforderlich sind. Dies betrifft nicht Lernmittel, die für das Studium an der Studienakademie erforderlich sind;

Der Betriebsrat hat hier nach § 98 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht.

Ausbildungsvertrag

3.7 Ausbildungsbezogene Tätigkeiten

- dem/der Studierenden nur Tätigkeiten zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und dem Ausbildungsstand angemessen sind;

Was nicht dem Ausbildungszweck dient, gilt als ausbildungsfremd und beeinträchtigt maßgeblich die Qualität der Ausbildung. Der Betriebsrat ist hierbei mittels seiner Mitbestimmung nach § 98.1 BetrVG beteiligt.

5. Vergütung und sonstige Leistungen

5.1 Die monatliche Vergütung des/der Studierenden beträgt

im 1. Ausbildungsjahr XXX,XX Euro

im 2. Ausbildungsjahr XXX,XX Euro

im 3. Ausbildungsjahr XXX,XX Euro

Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt.

Existiert kein Tarifvertrag, kann der Arbeitgeber die Höhe der Vergütung selbst bestimmen. BR und Arbeitgeber steht es nicht frei die Höhe der Vergütungen zu Regeln. Es gilt der Tarifvorbehalt nach § 77.3 BetrVG.

5.2 (Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)

Die Ausbildungsstätte trägt die Kosten für die ihr nach dem Vertrag obliegenden Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte gemäß Absatz B, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Der Umfang der Kostenerstattung richtet sich nach den jeweiligen betrieblichen Regelungen.

Betriebliche Regelungen unterliegen hier der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 98.1 BetrVG.

6. Wöchentliche Ausbildungszeit und Urlaub

6.1 Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit in der Ausbildungsstätte beträgt XX Stunden.

Über die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Stunden werden mit 1/100 der monatlichen Vergütung bezahlt, soweit sie von der Ausbildungsstätte veranlasst wurden.

6.2 Der / Die Studierende hat Anspruch auf Urlaub in Höhe von XX Arbeitstagen im Jahr 20xx

XX Arbeitstagen im Jahr 20xx

XX Arbeitstagen im Jahr 20xx

XX Arbeitstagen im Jahr 20xx

6.3 Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der betrieblichen Ausbildung erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf der/ die Studierende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.

Maßgeblich sind die jeweiligen Tarifverträge für Beschäftigte. In der Metall- und Elektroindustrie gelten 35 Stunden in der Woche.

Maßgeblich sind die jeweiligen Tarifverträge für Beschäftigte. In der Metall- und Elektroindustrie gelten 30 Tage Urlaub im Kalenderjahr.

Urlaubsgrundsätze unterliegen der Mitbestimmung nach § 87.5 BetrVG. Ein besonderes Augenmerk sollte der Betriebsrat auch auf die Höhe des gewährten Urlaubs legen. Es gelten 30 Tage Urlaub im Kalenderjahr.

Die Eignung der Ausbildungsstätte

Im Bereich der Dualen Ausbildung bestimmt neben dem [Manteltarifvertrag für Auszubildende](#) das [Berufsbildungsgesetz \(BBiG\)](#) einen wesentlichen Teil der Durchführungsbestimmungen für Ausbildung im Betrieb. Ausbildung an der Berufsakademie und im Betrieb fällt nicht unter die Wirkung des BBiG und orientiert sich an anderen Grundsätzen.

Diese werden nicht wie das BBiG vom Gesetzgeber oder Tarifverträge von den Tarifparteien bestimmt, sondern in Baden-Württemberg vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWFK) erlassen. Das MWFK zielt dabei auf eine weitestgehende Souveränität in der Ausgestaltung der Ausbildung und setzt lediglich Grundsätze zur Eignung der Ausbildungsstätte, also zur Eignung des ausbildenden Betriebes (vgl. Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal, Abschnitt 3 BBiG). Die letzte Bekanntmachung des MWFK zu den Ausbildungsgrundsätzen für den betrieblichen Teil der BA-Ausbildung wurde am 24. Juni 2002 erlassen (AZ: 44-890.13 (19)).

Für Jugend- und Auszubildendenvertreter und Betriebsräte können die Grundsätze zur Eignung der Ausbildungsstätte des MWFK neben der bestehenden Mitgestaltung der Beruflichen Bildung mit Hilfe ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten als eine gute Hilfestellung zur praktischen Arbeit im Betrieb dienen.

Viele Regelungsbestandteile der Eignungsgrundsätze des MWFK sind relativ weit gefasst und überlassen vieles der [betrieblichen Mitbestimmung](#) bei der Durchführung der Beruflichen Bildung. Die Aufgabe der **betrieblichen Interessenvertretung** kann dabei weit über den Rahmen der Eignungsgrundsätze hinaus **konkretere und verbindlichere Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung von BA-Studierenden** schaffen.

Die Verortung der Empfehlung des MWFK in den juristischen Regelungsebenen macht deutlich, dass sie recht unverbindlich ist. Betriebsvereinbarungen können hier nichts schlechter machen, aber einen individuellen und kollektiven Anspruch auf gemeinsame Regelungen schaffen.

Ausbildungsstätte...

§ 1 Art und Einrichtung der Ausbildungsstätte

(2) Die Ausbildungsstätte in den Ausbildungsbereichen Technik und Wirtschaft soll über eine ausreichende Einrichtung und Ausstattung verfügen. Dazu gehören insbesondere die erforderlichen Werkzeuge, Maschinen, Geräte und sonstige notwendigen Ausbildungsmittel (bürotechnische Einrichtungen, Büroorganisationsmittel, Qualifizierungsaktivitäten wie Lehrgänge, Programme, usw.).

(4) Eine Ausbildungsstätte, an welcher die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte oder Ausbildungsmittel nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn eine Ergänzung durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgenommen wird (z. B. Verbundausbildung). Wird die Ausbildung an mehreren Ausbildungsstätten durchgeführt, so müssen in der Gesamtheit der Ausbildungsstätten die Grundsätze zur Eignung erfüllt sein.

§ 2 Ausbildungspersonal

(1) Wer die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte unmittelbar verantwortlich und im wesentlichen Umfang selbst vermittelt, muss hierfür fachlich und persönlich geeignet sein.

(2) Die fachliche Eignung setzt voraus, dass die/der Ausbildungsleiter/in eine dem Studiengang entsprechende Qualifikation hat und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

Bei der Ausstattung der betrieblichen Ausbildungsbereiche kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber nach § 97.1 BetrVG sein Beratungsrecht geltend machen. Zentrale Fragen sind hierbei die Frage welche konkreten Ausbildungsmittel gestellt werden und in welcher Anzahl, gemessen an der Zahl der BA-Studierenden. Impulse hierfür können sich aus den betrieblichen Ausbildungsplänen ergeben.

Analog den Bestimmung des § 10.5 BBiG zur Verbundausbildung können Teile der betrieblichen Ausbildung in Kooperation mit anderen Ausbildungspartnern durchgeführt werden. Der Betriebsrat hat hierbei Beratungsrechte nach

§ 97.1 BetrVG. In diesem Fall kann es durchaus hilfreich sein, zu prüfen, ob in den anderen ausbildenden Betrieben Interessenvertretungen bestehen und ob eine koordinierte Zusammenarbeit möglich ist.

Was die persönliche Eignung von Ausbildungspersonal ausmacht, wird hier nicht konkretisiert. In Anlehnung kann jedoch § 29 BBiG verwendet werden. Aufgrund der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der personellen Zuständigkeit von Ausbildungspersonal nach § 98.2 BetrVG kann es sachdienlich sein, konkrete Aspekte der persönlichen Eignung mit dem Arbeitgeber zu klären.

Hier wird lediglich die fachliche Eignung der/des Ausbildungsleiters/in beschrieben. Was eine entsprechende Qualifikation ist, bzw. was eine angemessene Zeit Berufspraxis ausmacht, ist unklar, aber regelungsfähig.

(3) Von der/vom Ausbildungsleiter/in können gelegentlich oder in begrenztem Umfang Aufgaben an Personen übertragen werden, für die die fachlichen Anforderungen nach Absatz 2 nicht erfüllt sind (Fachausbilder/in).

Fachausbilder müssen nicht zwingend die fachliche Eignung wie Ausbildungsleiter/in mitbringen. Gelegentliche oder begrenzte Übertragung von Ausbildungsaufgaben ist ein dehnbarer Zustand. Ebenso wird die eigentliche fachliche Eignung von Fachausbildern offen gelassen. Hierzu können zur Orientierung die Bestimmungen des § 30 BBiG zur fachlichen Eignung dienen. In Sachen Fachausbilder kann der Betriebsrat zusätzlich basierend auf seiner Mitbestimmung bei Fragen von Ausbildungspersonal nach § 98.2 BetrVG vom Arbeitgeber eine schriftliche Liste der Fachausbilder verlangen.

Vgl. auch § 12.2 MTV-Azubis.

(4) Ausbilder im Ausbildungsbereich Sozialwesen sollten möglichst nicht ausschließlich Ausbildungsaufgaben übernehmen, sondern Funktionen im jeweiligen Arbeitsfeld weiterhin ausüben. Hierzu ist erforderlich, dass in der Regel die Zahl von zwei Auszubildenden (Studierenden) pro Ausbilder nicht überschritten wird.

In der Metall- und Elektrobranche ist die Ausbildung an der Berufsakademie in der Fachrichtung Sozialwesen kaum zu finden.

§ 3 Zahl der Ausbildungsplätze

(5) Die Zahl der Ausbildungsplätze muss so bemessen sein, dass die ordnungsgemäße Ausbildung gewährleistet ist.

Ein zentraler Punkt der Mitbestimmung des Betriebsrats in Sachen Beruflicher Bildung sollte die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung sein. Die Verknüpfung mit der Zahl der Ausbildungsplätze muss nicht zwangsweise bedeuten, dass Ausbildungszahlen gesenkt werden müssen, wenn es bei der ordnungsgemäßen Durchführung der Ausbildung mangelt. Vielmehr kann eine Erhöhung der Ausbildungszahlen, die zur Zeit im BA-Bereich her zu erwarten ist, an eine Reihe qualitativer Mindeststandards in der Ausbildung geknüpft werden. Grundsätzlich bedarf es aber der Klärung, was eine ordnungsgemäße Ausbildung ausmacht.

Diese Empfehlung kann sachdienlich sein, kann aber auch noch betrieblich verbessert werden.

(6) Es wird empfohlen, dass Ausbilder in den Ausbildungsbereichen Technik und Wirtschaft, die ausschließlich Ausbildungsaufgaben wahrnehmen, nicht mehr als 16 Studierende ausbilden.

Ausbildungsstätte...

§ 4 Planmäßigkeit und Vollständigkeit der Ausbildung

(1) Die Ausbildungsstätte im Ausbildungsbereich Technik und Wirtschaft legt dem zuständigen Dualen Senat eine Ausbildungsübersicht vor, aus der hervorgeht, dass die Ausbildung in der Ausbildungsstätte nach den geltenden Studien- und Ausbildungsplänen planmäßig und vollständig durchgeführt wird. Hierbei ist insbesondere nachzuweisen, dass die praktische Ausbildung im Betrieb konkretisiert in den Studienplänen / Ausbildungsplänen - eingehalten und umgesetzt wird. Die Ausbildungsübersicht soll Angaben über die mit dem jeweiligen Ausbildungsschwerpunkt des jeweiligen Ausbildungshalbjahres zugeordneten Themen Gebiete/Abteilungen, in denen betriebliche Praktika stattfinden, beinhalten, betriebliche Seminare aufzeigen und ggf. Kooperationen mit anderen Ausbildungsstätten ausweisen.

§ 4 (3) Die Ausbildungsstätten ermöglichen den Studierenden in den verschiedenen Bereichen bzw. Themen sowohl fachliches als auch soziales Lernen. Zielsetzung ist, die Selbständigkeit der Studierenden zu fördern durch z. B. Übertragung von Projektarbeiten, Mitarbeit am Tagesgeschäft und unterschiedliche Praxiseinsätze.

Der Betriebsrat kann zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben nach § 98.1 BetrVG vom Arbeitgeber die Ausbildungsübersicht anfordern. Ebenso die genannten Ausbildungspläne, die die betriebliche fachspezifische Umsetzung konkretisieren. Der Nachweis gegenüber dem Dualen Senat, dass Ausbildungspläne eingehalten und umgesetzt werden kann über die tatsächliche Ausbildungssituation hinwegtäuschen. Eine ernsthafte Überwachung der Einhaltung und Umsetzung der Ausbildungspläne kann nur von Dritten, in diesem Fall von Betriebsrat und JAV durchgeführt werden.

Über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Durchführung von Maßnahmen der Beruflichen Bildung wirft sich die Frage auf, ob, und wenn ja, welche konkreten individuellen Rechte BA-Studierende aus diesen Anforderungen haben. Nach BBlG orientiert sich die tatsächliche Ausbildung im Dualen System im Betrieb an Ausbildungs- und Versetzungsplänen, die auf Ausbildungsordnungen basieren.

Gemäß § 11.1 BBlG sowie § 13.1 f. MTV-Azubis hat der Ausbildende seinen Auszubildenden einen Ausbildungsplan bereits zu Beginn der Ausbildung zu übergeben. Im Sinne einer höheren Transparenz, sollten betriebliche Interessevertreter prüfen, inwiefern BA-Studierende hinreichend über ihre betriebliche Praxisphasen rechtzeitig und umfassend aufgeklärt werden.

Auch hier gilt die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 98.1 BetrVG. „Selbstständigkeit, Übertragung von Projektarbeiten, Mitarbeit im Tagesgeschäft und unterschiedliche Praxiseinsätze“ machen ein weites Spektrum an Betätigungsfelder auf, dass in der betrieblichen Beliebigkeit aufzugehen droht. Die Definitionen des Ausbildungsziels sind in den Prüfungsordnungen im Technik- und Wirtschaftsbereich etwas konkreter gefasst: „Ziel des Studiums [...] (1) Die Studierenden sollen durch

Ausbildungsstätte...

(4) Die Ausbildungsstätte schließt vor jeder Praxisphase mit der/dem Studierenden eine Lernzielvereinbarung ab. In dem Beurteilungsgespräch am Ende der Praxisphase erhalten die Studierenden unmittelbare Rückmeldung auf ihr Lern- und Arbeitsverhalten sowie Anregungen für ihre weitere Entwicklung.

(5) Die Ausbildungsstätte gewährt den Studierenden einen angemessenen Zeitraum zur Erstellung ihrer Praxisarbeiten bzw. der Studien- und der Diplomarbeit. Näheres regelt die Prüfungsordnung des Ausbildungsbereichs.

§5 Beteiligung an der Gremienarbeit bzw. in Prüfungskommissionen

(2) Die Ausbildungsstätten erklären sich bereit, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die Mitwirkung in den Prüfungskommissionen zu ermöglichen. Die Beteiligung betrifft insbesondere die Prüfungsteile B (praxisbezogene Prüfungsteile) und hierbei die Erarbeitung von Fallstudien, Stellung sowie Korrektur von Prüfungsaufgaben sowie die Abnahme der mündlichen Prüfung, soweit dieses Prüfungsbestandteile sind.

§ 7 Feststellung und Überwachung der Eignung

(1) Zuständig für die Feststellung, Überwachung und Aberkennung der Eignung der Ausbildungsstätte ist der Duale Senat der jeweiligen Berufsakademie.

das Studium die Kompetenzen erwerben, die erforderlich sind, um in der Berufspraxis die fachlichen Zusammenhänge zu überblicken, übergreifende Probleme zu lösen und wissenschaftliche Erkenntnisse anzuwenden.“ Die konkreten Umsetzungsmethoden im Betrieb sind mitbestimmungspflichtig.

Zielvereinbarungen als auch Beurteilungsgrundsätze sind nach § 94 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Ebenso obliegt die Überwachung dieser vom MWFK empfohlenen Maßnahmen dem Betriebsrat bzw. der JAV.

Laut § 16.2 der Prüfungsordnungen in Technik und Wirtschaft beträgt die Bearbeitungszeit der Bachelorarbeit 12 Wochen. Während betrieblicher Praxisphasen, insbesondere während der arbeitsintensiven Bachelorarbeit gilt nicht die Aufhebung aller Arbeitszeitbestimmungen, sondern vielmehr deren flexible und verantwortungsvolle Gestaltung durch der Betriebsparteien.

Hierbei ist es wichtig, dass der BR darauf achtet, dass die bezahlte Freistellung zur Prüfung vom Betrieb gewährleistet ist und die Prüfer/innen die Möglichkeit haben während der Arbeitszeit Qualifizierung zu absolvieren.

Sollte der Duale Senat bei seiner Überwachungsaufgabe im Betrieb sachverständige Ansprechpartner suchen, kann ihm die betriebliche Interessenvertretung umfassend zur Seite stehen.

Checkliste zur Ausbildungsstätte

- Hat der Betriebsrat vom Arbeitgeber eine Ausbildungsübersicht erhalten?
- Hat der Betriebsrat vom Arbeitgeber die fachspezifischen und evtl. auch personenspezifischen Ausbildungspläne erhalten?
- Welche konkreten Ausbildungsmittel werden in welcher Anzahl den BA-Studierenden im Betrieb gestellt?
- Besteht ein Ausbildungsverbund?
- Welche Grundsätze der persönlichen Eignung von Ausbildungspersonal sind mit dem Arbeitgeber vereinbart?
- Entspricht die fachliche Eignung der/des Ausbildungsleiters/ in den Empfehlungen des MWFK?
- Hat der Betriebsrat vom Arbeitgeber eine Übersicht der mit der Ausbildung Beauftragten erhalten?
- Welche Grundsätze der fachlichen Eignung von Ausbildungspersonal sind mit dem Arbeitgeber vereinbart?
- Hat der Betriebsrat vom Arbeitgeber eine Übersicht der aktuellen Ausbildungsplatzzahlen erhalten?
- Wie viele BA-Studierende bilden die mit der Ausbildung Beauftragten tatsächlich aus?
- Werden BA-Studierende über den Ablauf ihrer betrieblichen Praxisphasen hinreichend und rechtzeitig informiert?
- Welche Dokumente erhalten BA-Studierende bei Vertragsunterschrift über den Ausbildungsvertrag hinaus?
- Dienen die tatsächlichen Ausbildungstätigkeiten in den Abteilungen dem Ausbildungsziel?
- Welche Zielvereinbarungs- bzw. Beurteilungssysteme existieren für BA-Studierende?
- Erfassen betriebliche Arbeitszeitmodelle BA-Studierende und nehmen sie Rücksicht auf ihre besondere Ausbildungssituation, z.B. die Phase zur Anfertigung der Bachelorarbeit?
- Wann kommt der Duale Senat zur Überwachung der Eignung der Ausbildungsstätte in den Betrieb? Gibt es regelmäßige Audits?

Ausbildungsstätte...

Warum eine starke IG Metall wichtig für BA-Studierende ist

Die IG Metall hat klare Vorstellungen über die Qualität der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung und damit auch klare Vorstellungen, wie ein BA-Studium qualitativ auszusehen hat.

Diese Ansprüche können nur durchsetzungsfähige Betriebsräte (BR) und Jugend- und Auszubildenden-Vertretungen (JAV) gewährleisten, wenn sie eine starke IG Metall an ihrer Seite haben.

Eine starke IG Metall setzt voraus, dass die BA-Studierenden Mitglied werden. Wir wollen durch eine aktive Mitgliederwerbung diese Stärke ausbauen. Dazu bedarf es eines intensiven Dialogs mit den BA-Studierenden über ihre Interessen und über Ihre Erwartungen an die IG Metall.

Diese Handlungshilfe gibt Euch Argumente und Anknüpfungspunkte für diese Gespräche an die Hand. Lasst uns das bisher schlummernde Potential gemeinsam aktivieren!



Starke IGM

Kontakte

Ansprechpartner/innen der IG Metall vor Ort:

VERWALTUNGSSTELLE AALEN	 07361/951-0
VERWALTUNGSSTELLE ALBSTADT	 07431/13180
VERWALTUNGSSTELLE BRUCHSAL	 07251/71220
VERWALTUNGSSTELLE FREUDENSTADT	 07441/918433-0
VERWALTUNGSSTELLE ESSLINGEN	 0711/931805-0
VERWALTUNGSSTELLE FREIBURG	 0761/20738-0
VERW.ST. FRIEDRICHSHAFEN-OBERSCHWABEN	 07541/3893-0
VERWALTUNGSSTELLE GAGGENAU	 07225/9687-0
VERWALTUNGSSTELLE GÖPPINGEN-GEISLINGEN	 07161/96349-0
VERWALTUNGSSTELLE HEIDELBERG	 06221/9824-0
VERWALTUNGSSTELLE HEIDENHEIM	 07321/9384-0
VERWALTUNGSSTELLE KARLSRUHE	 0721/931150
VERWALTUNGSSTELLE LÖRRACH	 07621/93480
VERWALTUNGSSTELLE LUDWIGSBURG	 07141/444610
VERWALTUNGSSTELLE MANNHEIM	 0621/150302-0
VERWALTUNGSSTELLE HEILBRONN-NECKARSULM	 07132/9381-0
VERWALTUNGSSTELLE OFFENBURG	 0781/91908-30
VERWALTUNGSSTELLE PFORZHEIM	 07231/1570-0
VERWALTUNGSSTELLE REUTLINGEN-TÜBINGEN	 07121/9282-0
VERWALTUNGSSTELLE SCHWÄBISCH GMÜND	 07171/927540
VERWALTUNGSSTELLE SCHWÄBISCH HALL	 0791/95028-0
VERW.ST. VILLINGEN-SCHWENNINGEN	 07720-8332-0
VERWALTUNGSSTELLE SINGEN	 07731 / 8738-0
VERWALTUNGSSTELLE STUTTGART	 0711/16278-0
VERWALTUNGSSTELLE TAUBERBISCHOFSHAIM	 09341/9490-0
VERWALTUNGSSTELLE ULM	 0731/96606-0
VERWALTUNGSSTELLE WAIBLINGEN	 07151/9526-0
BEZIRKSLEITUNG BADEN-WÜRTTEMBERG	 0711 / 16851-0

Die Verwaltungsstellen sind auch per E-Mail zu erreichen:

[NAME DES ORTS]@igm.de

Links

Die wichtigsten Infos der IG Metall
zum Thema www.ba-studium.ig.m.de

Berufsakademien in Baden-Württemberg:

BA-Mannheimwww.ba-mannheim.de

BA-Stuttgart.....www.ba-stuttgart.de

BA-Karlsruhewww.ba-karlsruhe.de

BA-Ravensburgwww.ba-ravensburg.de

BA-Villingen-Schwenningenwww.ba-vs.de

BA-Mosbach.....www.ba-mosbach.de

BA-Lörrachwww.ba-loerrach.de

BA-Ravensburg,
Außenstelle Friedrichshafen.....www.ba-ravensburg.de
 → BA & Umfeld → Standorte
 → Friedrichshafen

BA-Bad Mergentheimwww.ba-mergentheim.de

BA-Heidenheimwww.ba-heidenheim.de

BA-Horb am Neckar.....www.ba-horb.de

VWA (Württembergische
Verwaltungs- und
Wirtschafts-Akademie)..... www.w-vwa.de



Herausgegeben von der IG Metall Baden-Württemberg
v.i.S.d.P: Bezirksleiter Jörg Hofmann
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart

Redaktion: Andreas Flach, Christian Friedrich, Isaf Gün, Thomas Hahl,
Patryk Krause, Jürgen Lussi, Nadine Ofenloch, Uli Petri

www.bw.igm.de
www.ba-studium.igm.de