

Ausbildungsvertrag Dual

(Muster)

Ver. 1.2.2

abgeschlossen zwischen dem Unternehmen (Dienstgeber/in)

Firma, Anschrift, Telefon

und dem/der Student/in (Arbeitnehmer/in)

Name, Anschrift, Telefon, Geburtsdatum, Staatsbürgerschaft

1. Allgemeines

Die Vertragspartner stimmen ausdrücklich überein, dass es sich bei dem vorliegenden Vertragsverhältnis um ein Ausbildungsverhältnis handelt.

Dieses Ausbildungsverhältnis ist integrierender Teil des FH-Bachelor-Studienganges *Elektrotechnik Dual* an der FH Vorarlberg. Im Sinne des dualen Charakters dieses Studienganges wechseln sich ab dem 3. Semester Theoriephasen an der FH Vorarlberg und Ausbildungsphasen im Unternehmen (Betriebspraxisphasen) ab. Zur längerfristigen Integration des/der Student/in in den betrieblichen Lern- und Erfahrungsprozess soll aber für die Dauer des FH-Studiums ein Ausbildungsverhältnis im Rahmen eines Arbeitsvertrages vereinbart werden.

2. Dauer

Das Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis beginnt am *Datum/Beginn* und endet am *Datum/ Ende*.

3. Probezeit

Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb des ersten Monats von beiden Vertragsteilen ohne Angabe von Gründen jederzeit aufgelöst werden.

4. Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt *Anzahl* Stunden. Zu Mehr- oder Überstundenarbeit oder einer sonstigen Inanspruchnahme (Rufbereitschaft, Dienstreise usw.), die über die Normalarbeitszeit hinausgeht, ist der/die Arbeitnehmer/in nicht verpflichtet.

Die Erbringung der Arbeitsleistung im Unternehmen erfolgt während der Betriebspraxisphasen. Ob bzw. inwieweit die Erstellung der Bachelorarbeit als Erbringung der Arbeitsleistung zu werten ist und als Arbeitszeit gilt, ist nach Festlegung des Themas der Bachelorarbeit zwischen den Vertragsteilen zu vereinbaren.

Die Verteilung der Arbeitszeit auf das Arbeitsjahr richtet sich somit nach der allgemeinen Verteilung der Betriebspraxisphasen im Studienplan. Abweichungen bedürfen jedenfalls der Zustimmung des/der Arbeitnehmer/in. Die Studiengangsleitung ist darüber im Vorhinein zu informieren.

Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen während der Betriebspraxisphasen sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den organisatorischen Notwendigkeiten der Abteilung, in der der/die Arbeitnehmer/in jeweils eingesetzt wird. Spätestens vierzehn Tage vor Beginn einer Betriebspraxisphase ist dem/der Arbeitnehmer/in die Lage seiner Arbeitszeit für die Dauer dieses Zeitraumes nachweislich mitzuteilen. Die vierzehntägige Mitteilungspflicht muss nicht eingehalten werden, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind.

5. Arbeitsleistung / Verpflichtung zur Erreichung des Ausbildungsziels

Der/die Arbeitnehmer/in hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen beruflichen Erfahrungen zu erwerben, die zur Erreichung der Ausbildungsziele des Bachelor-Studienganges *Elektrotechnik Dual* an der FH Vorarlberg erforderlich sind.

Er/sie wird insbesondere in den Bereichen *Abteilungen, Tätigkeitsfelder usw. als Arbeitsplatzbeschreibungen, die auch dem zunehmenden Wissensstand des/der Arbeitnehmer/in Rechnung tragen; dynamisches Tätigkeitsbild* eingesetzt werden. Näheres regeln die Dispositionspapiere zu jeder Betriebspraxisphase, die von Studiengangsleitung spätestens eine Woche nach Beginn der jeweiligen Betriebspraxisphase genehmigt sein müssen.

Auf Grund der engen Verbindung von berufspraktischer Ausbildung im Betrieb und theoretisch-angewandter Ausbildung an der FH Vorarlberg ist der/die Arbeitnehmer/in auch verpflichtet, an den Lehrveranstaltungen und sonstigen Ausbildungsmaßnahmen an der FH Vorarlberg teilzunehmen, die vorgesehenen Prüfungen abzulegen und sonstige Erfolgsnachweise (insbesondere die Bachelorarbeit) entsprechend den Studienvorschriften zu erbringen.

6. Arbeitsort

Gewöhnlicher Arbeitsort ist der Betrieb des/der Dienstgeber/in in *Ortsangabe*

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt sich bereit, die vereinbarten Arbeitsleistungen ebenso in anderen Standorten des Unternehmens in und außerhalb von Österreich zu erbringen. Auch an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im In- und Ausland hat der/die Arbeitnehmer/in auf Anordnung des/der Dienstgeber/in gegebenenfalls teilzunehmen.

7. Entgelt / kollektivvertragliche Einstufung

Die Abgeltung der Normalarbeitszeit erfolgt durchlaufend, d.h. unabhängig davon ob der/die Arbeitnehmer/in sich in einer Betriebs- oder Theoriephase befindet, in der Höhe von

€ *Betrag* brutto pro Monat.

Die Einstufung des/der Arbeitnehmer/in im Kollektivvertrag *Bezeichnung des Kollektivvertrags* erfolgt in die Verwendungsgruppe/Qualifikationsstufe *Gruppe* und in die Gehaltsstufe *Stufe*.

Die Fälligkeit des Entgelts und der Anspruch auf Sonderzahlungen richten sich grundsätzlich nach dem maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen bzw. den Regelungen im Kollektivvertrag.

8. Ausbildungsverpflichtung des Dienstgebers

Der/die Dienstgeber/in trägt dafür Sorge, dass dem/der Arbeitnehmer/in die Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen beruflichen Erfahrungen vermittelt werden, die zur Erreichung der Ausbildungsziele des FH-Bachelor-Studienganges *Elektrotechnik Dual* erforderlich sind. Der Ablauf der Ausbildung ist so zu gestalten, dass nicht nur die inhaltlichen sondern auch die zeitlichen Vorgaben des Studienplans möglichst eingehalten werden können. Dies setzt eine dem Wissens- und Ausbildungsstand des/der Arbeitnehmer/in entsprechende Strukturierung der ihm zugewiesenen Tätigkeiten und Projekte voraus. Tätigkeiten, die mit den Ausbildungszielen des Studienganges nicht vereinbar oder dem Ausbildungsstand nicht angemessen sind, dürfen grundsätzlich nicht angeordnet werden.

Die Struktur der betrieblichen Ausbildung ist – gegliedert nach den einzelnen Betriebspraxisphasen – einschließlich der geplanten Einsatzbereiche, der Mitarbeit an diversen Projekten sowie allfälliger Schwerpunktsetzungen im Ausbildungsplan festzulegen, der von der Studiengangsleitung vor Abschluss des Ausbildungsvertrages genehmigt worden sein muss. Der Ausbildungsplan ist als Anhang zum Ausbildungsvertrag auszufertigen und Teil des Arbeitsvertrages.

Der/die Dienstgeber/in hat anlässlich der Aufnahme der Beschäftigung eine/n oder mehrere geeignete Ausbilder/innen mit der Ausbildung zu beauftragen. Werden mehrere Ausbilder/innen herangezogen, ist ein/e Ausbildungskoordinator/in zu bestimmen. Der/die Ausbilder/in bzw. der/die Ausbildungskoordinator/in ist dem/der Arbeitnehmer/in und der Studiengangsleitung bekannt zu geben.

Die Arbeits- und Ausbildungsstätten im Unternehmen müssen sowohl den Bestimmungen des Arbeitnehmer/innenschutzes als auch den mit der FH Vorarlberg festgelegten Eignungskriterien gerecht werden.

9. Freistellungen

Der/die Dienstgeber/in hat den/die Arbeitnehmer/in zum Besuch der Lehrveranstaltungen und sonstigen außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen freizustellen. Verkürzen sich dadurch die Arbeitszeiten in den Betriebspraxisphasen, ist auf Verlangen des/der Dienstgeber/in ein entsprechender Ausgleich der Arbeitszeit zu vereinbaren. Im Streitfall ist die Studiengangsleitung zu informieren.

10. Ausbildungskosten / Aufwandsentschädigungen

Dem/der Arbeitnehmer/in werden die für die betriebliche Ausbildung erforderlichen Mittel (Werkzeuge, Werkstoffe, Disketten, Fachliteratur usw.) unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Dies gilt nicht für jene Mittel, die für die theoretisch-angewandte sonstige Ausbildung im Studiengang erforderlich sind. Hinsichtlich der Mittel für die Bachelorarbeit ist die Betriebsbezogenheit der Arbeit maßgeblich. Im Streitfall ist die Studiengangsleitung zu benachrichtigen.

Erwartet der/die Dienstgeber/in eine spezielle Berufsbekleidung, Ausweiskarten usw., werden die Kosten vom Unternehmen getragen.

Im Fall von Dienstreisen, Auslandsentsendungen usw. gelten die im Betrieb üblichen Reiserichtlinien zu den Aufwandsentschädigungen.

Eine Rückforderung von Kosten für Einschulungs- oder Ausbildungsmaßnahmen, die Teil des Bachelor-Studiums *Elektrotechnik Dual* sind oder inhaltlich mit diesem zusammenhängen, ist weder während noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig. Die Zulässigkeit der Rückforderung von Kosten für andere Ausbildungsmaßnahmen unterliegt den jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

11. Urlaub

Der Urlaubsanspruch des/der Arbeitnehmer/in richtet sich nach den jeweils maßgeblichen Bestimmungen im Urlaubsgesetz. Der Urlaubsanspruch ist verhältnismäßig auf die Betriebspraxis- und Theoriephasen aufzuteilen.

12. Diensterfindungen

Sofern der anzuwendende Kollektivvertrag (siehe Pkt. 19) keine Regelungen über Diensterfindungen enthält, gilt Nachfolgendes als vereinbart: Während der Betriebspraxisphase gemachte Diensterfindungen i.S.d. § 7 Abs 3 PatentG sind dem/der Dienstgeber/in unverzüglich bekannt zu geben. Der/die Dienstgeber/in muss innerhalb von drei Monaten ab Bekanntgabe erklären, ob er die Diensterfindung für sich in Anspruch nehmen will. Im Fall der Inanspruchnahme steht dem/der Arbeitnehmer/in eine Entschädigung im Sinne des Patentgesetzes zu. Auf Verlangen des/der Arbeitnehmer/in muss diese/r bei der Eintragung in das Patentregister als Erfinder/in genannt werden, selbst wenn das Unternehmen als Anmelder aufscheint.

13. Informationsaustausch

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt sich einverstanden, dass sämtliche mit der Leistungs- und sonstigen Beurteilung seiner/ihrer Tätigkeit zusammenhängenden Daten (auch automationsunterstützt) an die FH Vorarlberg übermittelt werden dürfen.

Der/die Arbeitnehmer/in ist darüber hinaus ausdrücklich einverstanden, dass die FH Vorarlberg Prüfungsergebnisse und sonstige Leistungsbeurteilungen dem/der Dienstgeber/in (auch automationsunterstützt) zur Verfügung stellt. Der/die Dienstgeber/in ist aber auch berechtigt, die Prüfungsergebnisse und sonstigen Leistungsbeurteilungen unmittelbar von dem/der Arbeitnehmer/in einzufordern.

14. Geheimhaltungsverpflichtung – Datengeheimnis

Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich zur Geheimhaltung sämtlicher Informationen über betriebliche und außerbetriebliche Umstände (Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Informationen über und von Kunden, Informationen über Mitarbeiter/innen usw.), die ihm/ihr auf Grund des Arbeitsverhältnisses zugänglich gemacht worden sind. Dies gilt ohne zeitliche Beschränkung auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gemäß § 15 Abs 2 DSG 2000 verpflichtet sich der/die Arbeitnehmer/in dazu, Daten aus Datenanwendungen im Unternehmen nur auf Grund von ausdrücklichen Anordnungen des/der Dienstgeber/in zu übermitteln und das Datengeheimnis auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wahren.

15. Kooperation mit der FH Vorarlberg

Der besondere Ausbildungscharakter des Arbeitsverhältnisses verlangt eine regelmäßige Kooperation mit der FH Vorarlberg. Daraus resultieren insbesondere das Recht beider Vertragsteile, sich in allen aus dem vorliegenden Arbeitsverhältnis ergebenden Angelegenheiten an die FH Vorarlberg zu wenden, diese zu informieren und diese bei Unklarheiten und Streitigkeiten um Schlichtung zu ersuchen.

16. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Kündigung des gegenständlichen Arbeitsverhältnisses durch den/die Dienstgeber/in ist vor Ablauf der vereinbarten Befristung nur zulässig, wenn

- a. eine Fortsetzung des Studiums nach den Studienvorschriften der FH Vorarlberg ausgeschlossen ist;
- b. die in den Studienvorschriften (Prüfungsordnung) vorgesehene Beurteilung von Betriebspraxisphasen negativ ausfällt;
- c. in der Person des/der Arbeitnehmer/in gelegene Gründe vorliegen, die die betrieblichen Interessen in erheblicher Weise beeinträchtigen;
- d. das Unternehmen stillgelegt oder in einer Art und Weise eingeschränkt wird, dass dadurch die Ausbildungsverpflichtung des/der Dienstgeber/in im Unternehmen nicht mehr erfüllt werden kann.

Das Recht des/der Arbeitnehmer/in auf Kündigung des gegenständlichen Arbeitsverhältnisses wird dadurch nicht eingeschränkt.

Kündigungen sowohl durch den/die Dienstgeber/in als auch durch den/die Arbeitnehmer/in haben schriftlich und erst nach Information der FH Vorarlberg zu erfolgen. Die Information von der beabsichtigten Kündigung ist der Studiengangsleitung grundsätzlich spätestens 14 Tage vor Ausspruch der Kündigung zur Kenntnis zu bringen. Mangelt es an der Schriftlichkeit der Kündigung oder am Vorliegen eines Kündigungsgrundes, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Hinsichtlich der Kündigungsfristen und Kündigungstermine gilt das Angestelltengesetz mit der Maßgabe, dass gemäß § 20 Abs 3 AngG der Fünfzehnte oder Letzte eines Kalendermonats als Kündigungstermin vereinbart wird.

Das gesetzliche Recht zur vorzeitigen Auflösung des Vertragsverhältnisses aus wichtigem Grund (§§ 25 ff AngG) bleibt unberührt.

17. Verfall von Ansprüchen

Soweit im Gesetz oder im maßgeblichen Kollektivvertrag keine abweichenden Regelungen vorgesehen sind, verfallen sämtliche Ansprüche aus dem gegenständlichen Arbeitsverhältnis nach drei Monaten ab Fälligkeit, sofern sie von den Vertragspartner/innen nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden.

18. Ergänzungen zum Arbeitsvertrag / Abweichungen vom Arbeitsvertrag

Ergänzungen zum Arbeitsvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Soweit geplante Änderungen des oder Ergänzungen zum Arbeitsvertrag das Studium an der FH Vorarlberg tangieren, sind diese im Vorfeld mit der Studiengangsleitung abzustimmen.

19. Kollektivvertrag und Angestelltengesetz

Auf das gegenständliche Arbeitsverhältnis finden der Kollektivvertrag *Bezeichnung* und das Angestelltengesetz in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Der jeweils gültige Kollektivvertrag liegt *Abteilung, Raum* zur Einsichtnahme auf.

Ort, Datum

Unterschriften