

## Hinweise zur Einbindung der „Bindungsklausel“ in den Studienvertrag

Punkt 15 des Studienvertrags enthält eine Formulierung zur Bindungsklausel, die auf der Einschätzung der Rechtsanwälte Behrens & Partner (Fachanwälte für Arbeitsrecht) beruht.

Bitte beachten Sie, dass unser deutsches Arbeitsrecht stark am Einzelfall orientiert ist und sich regelmäßig ändert.

Die HSBA gibt keine Gewähr für die rechtliche Durchsetzbarkeit der Klausel.

### 15. Erstattung der Studiengebühren

Die von der Firma entrichteten Studiengebühren für die vorgesehene Gesamtdauer des Studiums werden ca. € betragen (**vgl. Hinweis 1**).

Der Student/die Studentin verpflichtet sich, die von der Firma entrichteten Studiengebühren in voller Höhe zu erstatten

- a) bei ordentlicher Kündigung durch den Studenten/die Studentin, ohne dass ein vertragswidriges Verhalten der Firma vorliegt;
- b) bei Exmatrikulation wegen Zahlungsverzug des Studenten;
- c) bei einer Kündigung der Firma aus wichtigem Grund wegen vertragswidrigem Verhalten des Studenten/der Studentin;
- d) bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages infolge eines vertragswidrigen Verhaltens des Studenten/der Studentin;
- e) sofern die Firma oder eine mit der Firma verbundene Gesellschaft dem Studenten/der Studentin ein unmittelbar an das vorliegende Vertragsverhältnis anschließendes Arbeitsverhältnis anbietet und der Student/die Studentin dieses ablehnt.

Bei dem **Arbeitsverhältnis** gemäß e) muss es sich um ein Vollzeitverhältnis handeln (**vgl. Hinweis 2**).

Das Arbeitsverhältnis ist mit einer Mindestdauer von Monaten befristet (**vgl. Hinweis 3**).

Die Anfangsvergütung muss mindestens 60 % der bei Arbeitsvertragsbeginn geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung betragen (**vgl. Hinweis 4**).

Der Arbeitsort wird Hamburg sein (**vgl. Hinweis 5**).

Die Tätigkeit wird unter Berücksichtigung der erworbenen Qualifikation im Bereich/in den Bereichen erfolgen. (**vgl. Hinweis 6**)

Hat der Student/die Studentin ein Arbeitsverhältnis aufgenommen, so verpflichtet er/sie sich, die von der Firma entrichteten Studiengebühren zum Teil zu ersetzen,

- sofern ein Arbeitsverhältnis gemäß vorstehender Regelung zustande kommt, jedoch vor Ablauf von zwei Jahren auf Grund ordentlicher Kündigung durch den ehemaligen Studenten/der ehemaligen Studentin endet, ohne dass ein vertragswidriges Verhalten der Firma vorliegt;

- sofern ein Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren durch außerordentliche Kündigung der Firma wegen vertragswidrigem Verhalten des ehemaligen Studenten/der ehemaligen Studentin endet;
- sofern ein Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages infolge eines vertragswidrigen Verhaltens des ehemaligen Studenten/der ehemaligen Studentin endet.

Die Erstattungspflicht besteht in Höhe der von der Firma entrichteten Studiengebühren und ermäßigt sich für jeden abgelaufenen vollen Monat des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit der Firma oder einem verbundenen Unternehmen um 1/24. Die Erstattungspflicht erlischt daher mit Ablauf von zwei Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Der gesamte Erstattungsbetrag wird bei Beendigung des vorliegenden Vertragsverhältnisses bzw. bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort zur Zahlung fällig. Auf Antrag kann eine Ratenzahlung vereinbart werden.

### **Hinweise zur Bindungsklausel:**

#### **Hinweis 1: Höhe der Rückzahlungspflicht**

Aus der Entscheidung des BAG geht hervor, dass es nicht zwingend erforderlich ist, die Cent-genaue Höhe der Rückerstattung anzugeben. Das BAG konzidiert, dass sich im Laufe des Studiums Erhöhungen ergeben können und hält insoweit einen Zirka-Betrag für ausreichend, um die Anforderungen an die Transparenz zu erfüllen.

#### **Hinweis 2: Dauer der Arbeitszeit**

Vorgeschlagen ist ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Denkbar ist allerdings ohne weiteres auch, dass es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis handeln kann mit einer Mindeststundenzahl, beispielsweise 75 % eines Vollzeitarbeitsverhältnisses.

#### **Hinweis 3: Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Vorgeschlagen ist eine Mindestdauer von 24 Monaten im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Die Mindestdauer kann auch kürzer oder länger sein, wobei eine Mindestdauer von einem Jahr nicht unterschritten werden sollte. Bei einer kürzeren Mindestdauer ist allerdings zu beachten, dass sich dann der Abbau der Rückzahlungsverpflichtungen schneller vollzieht, da sich in diesem Fall für jeden Monat des Bestands des Arbeitsverhältnisses die Rückzahlungsverpflichtung bereits um 1/12 reduziert. Bei einer Mindestdauer von drei Jahren würde sich dementsprechend die Rückzahlungsverpflichtung für jeden vollen Monat des vollzogenen Arbeitsverhältnisses um 1/36 reduzieren.

#### **Hinweis 4: Vergütung**

Eine rahmenmäßige Umschreibung der in Aussicht gestellten Vergütung ist ein sehr schwieriges Unterfangen. Das gilt umso mehr, da in den einzelnen Unternehmen unterschiedliche tarifliche Bestimmungen gelten. Insofern ist in dem Vertragsmuster ein Ansatz gewählt, der sich an einer gesetzlich bestimmbareren Rechengröße orientiert, nämlich der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Vergütungsfindung kann auch mit einer angemessenen Dynamisierung verbunden sein, wenn auf die Beitragsbemessungsgrenze abgestellt wird, die bei Arbeitsvertragsbeginn gilt. Ob die Vergütung 60 % der Beitragsbemessungsgrenze oder mehr oder auch weniger sein soll, hängt ausschließlich von den betrieblichen Voraussetzungen ab. Die hier vorgeschlagenen 60 % sind lediglich ein Richtbeispiel, das ohne weiteres auch unterschritten werden kann. Bei dem aktuellen Wert für 2010 von 45.000 Euro entspricht das einem Jahresgehalt von 27.000 Euro.

Auch andere Lösungen, die den genannten Kriterien entsprechen, wie beispielsweise die Orientierung an Tarifgruppen, sind möglich.

#### **Hinweis 5: Arbeitsort**

Sofern das Unternehmen mehrere Standorte hat, sollte eine räumliche Konkretisierung erfolgen. Das ist nicht erforderlich, sofern beispielsweise in Hamburg mehrere Standorte bestehen und eine Tätigkeit ausschließlich in Hamburg in Betracht kommt. Eine Konkretisierung oder ein Hinweis werden aber erforderlich sein, wenn ein Einsatz auch in einem anderen Bundesland in Frage kommt. Eine Aufzählung mehrerer möglicher Einsatzorte ist ebenfalls möglich.

#### **Hinweis 6: Tätigkeit**

Der konkrete Einsatz kann bei Abschluss dieses Vertrages mit Sicherheit nicht im Einzelnen festgelegt werden. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation ist jedoch eine rahmenmäßige Bestimmung für den Bereich oder die Abteilung erforderlich, wobei auch Mehrfachnennungen zulässig sein dürften, die zumindest einen sachlichen Ausschluss von nicht in Betracht kommenden Bereichen ermöglichen.

Möglich sind auch weit auslegbare Beschreibungen wie qualifizierte Sachbearbeitung oder Projektassistenz.

#### **Ergänzung: Optionales Einfügen hinter „Die Erstattungspflicht besteht in Höhe der von der Firma entrichteten Studiengebühren und ...“**

Der konkrete Arbeitsvertrag muss spätestens 2 Monate vor Vertragsbeginn dem Studenten/der Studentin vorliegen.

Hinweis: Es kann der Transparenz dienen, wenn eine Verpflichtung aufgenommen wird, dass dem Studierenden zwei oder auch drei Monate vor Studienabschluss ein konkretes Angebot unterbreitet wird, in dem die bereits rahmenmäßig beschriebenen Bedingungen konkret ausformuliert sind. Hier ist allerdings Vorsicht geboten, da eine solche Formulierung eine sehr enge Bindung des Unternehmens im Sinne einer Ausschussfrist bedeuten kann.

#### **Schlusskommentar:**

Im Einvernehmen mit dem Studenten / der Studentin können auch im Nachgang abweichende Regelungen vorgenommen werden.