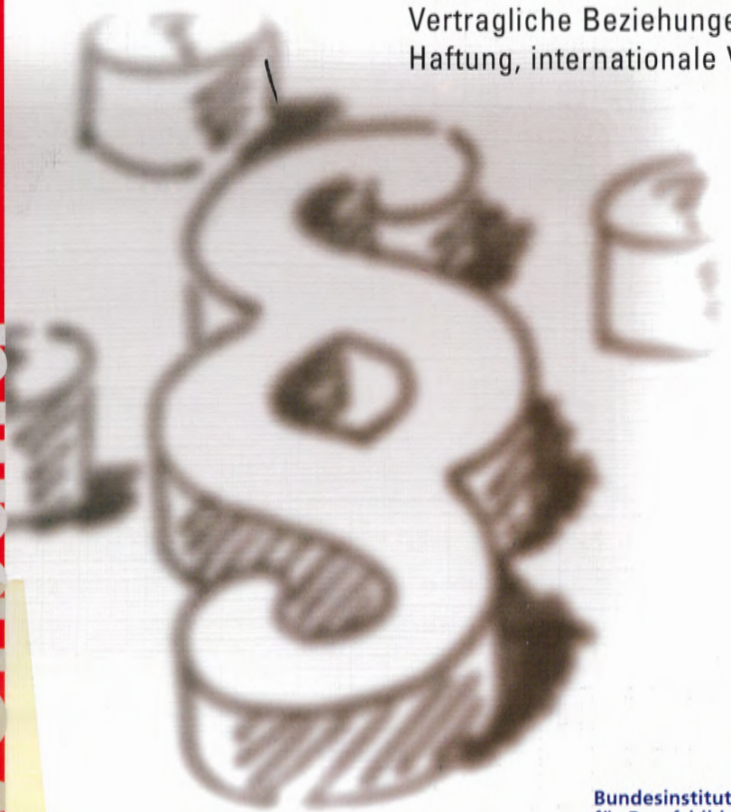
Verbund

Rechtsfragen der Verbund-ausbildung

Vertragliche Beziehungen, Kostenverteilung, Haftung, internationale Verbünde



Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

31/15 84

TROV

Michael Eule, Thomas Klubertz

Rechtsfragen der Verbundausbildung

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär • Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung
BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Ausbilderförderung
Anke Bahl
Dieter-August Büchel
Walter Schlottau
Reinhard Selka

Grafische Gestaltung:
Hauke Sturm, Berlin

Zu den Autoren:
Michael Eule war von 1977 bis 1995 Jurist im Bundesinstitut für Berufsbildung, zuletzt als Leiter des Rechtsreferats, außerdem als Dozent und Prüfer für Verwaltungsfachangestellte und Ausbilder selbst mit der Ausbildung im Verbund befasst. Derzeit ist er Referatsleiter für Schulrecht in der Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport in Berlin.
Thomas Klubertz ist seit 1998 Jurist beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Seit 1999 leitet er dort das Referat Recht, Rechtsfragen der beruflichen Bildung und Organisation.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme
Eule, Michael:
Rechtsfragen der Verbundausbildung / Michael Eule ; Thomas Klubertz.
Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB, Der Generalsekretär. - Bielefeld :
Bertelsmann, 2001
ISBN 3-7639-0649-5

Vertriebsadresse:
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 9 11 01 – 0
Telefax: (0521) 9 11 01 79
Bestell-Nr.: 112.201

www.bibb.de/abfoerd/erste.htm

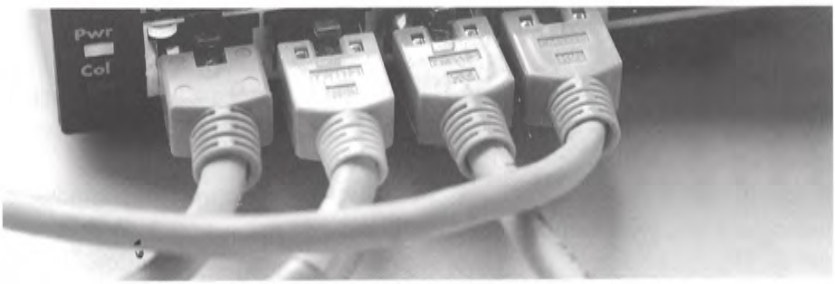
© 2001 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Generalsekretär, Bonn
Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

2001/2585

Inhalt

Einführung **5**
Allgemeine Voraussetzungen der Verbundausbildung 7
Ausbildungsvertrag 8
Ausbildender im Verbund 16
Ausbilder im Verbund 17
Ausbildungsstätte 21
Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung 24
Verbundmodelle **25**
Ausbildungsgesellschaft 26
Ausbildungsverein 28
Ausbildungsgesellschaft mbH 31
Auftragsausbildung 31
Kostenverteilung **33**
Abrechnungsverfahren 35
Ausbildungsvergütung und Sozialabgaben 36
Kosten aufgrund von Urlaub, Krankheit, Ergänzungsmaßnahmen 37
Kosten für Ausbildungspersonal 38
Sachkosten der Ausbildung 39
Organisationskosten, Gebühren der zuständigen Stelle 39
Haftungsfragen **41**
Haftung des Auszubildenden selbst 41
Haftung des Partnerbetriebes 43
Haftung des Leitbetriebes 54
Haftung des Verbundes als solchem 57
Betriebshaftpflichtversicherung 58
Internationale Verbünde **59**
Formale Hemmnisse der betrieblichen Auslandsausbildung 60
Auslandsaufenthalt und Berufsschule 62
Sozialversicherungsrecht 63
Europass 63
Literaturverzeichnis **67**



Einführung

Die Gründe, Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen zu übernehmen, sind zahlreich. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland spielen die mittelfristige Personalplanung und die Nachwuchssicherung darunter eine immer bedeutendere Rolle.

Stellt ein ausbildungswilliger Betrieb fest, dass er die durch Ausbildungsordnung festgelegten Vorgaben alleine nicht erfüllen kann, benötigt er externe Hilfe. Diese kann er in überbetrieblichen Ausbildungsstätten finden. Aber auch ein Ausbildungsverbund mit anderen Betrieben, die in der Lage sind, den Auszubildenden die noch fehlenden Ausbildungsinhalte zu vermitteln, bietet einen Weg, die geplante Ausbildung zu ermöglichen.

Ein Ausbildungsverbund mit anderen Betrieben ist nicht nur als Ausweg zu sehen, wenn eine Ausbildung in einem Betrieb allein nicht möglich ist. Vielmehr schafft er die Voraussetzungen für zusätzliche Erfahrungen und Qualifikationen, die der Auszubildende im Partnerbetrieb erhalten und sodann gewinnbringend im Ausbildungsbetrieb verwerten kann. Dies gilt für Stationen in inländischen Betrieben,

noch viel mehr aber für das Ableisten von Ausbildungsstationen in ausländischen Partnerbetrieben.

Gerade letzteres ist vor dem Hintergrund der Erschließung neuer Märkte im Ausland auch für kleinere Betriebe, besonders in Grenznähe, immer bedeutsamer. Die Auszubildenden können in den ausländischen Partnerbetrieben nicht nur wertvolle Fremdsprachenkenntnisse erlernen. Sie machen auch Erfahrungen mit anderen Einstellungen, Arbeitsweisen und Organisationsformen und stellen damit zwangsläufig die Betriebsabläufe im heimatlichen Ausbildungsbetrieb auf den Prüfstand.

Leider sind hinsichtlich der Anerkennung von im Ausland absolvierten Ausbildungsstationen noch viele Fragen offen. Dazu gehört vor allem der Umgang mit der für die meisten Auszubildenden bestehenden Berufsschulpflicht, die längeren Auslandsaufenthalten im Wege steht.

Ist ein Verbundpartner für die Ausbildung gefunden, müssen über die Ausgestaltung der Zusammenarbeit Regelungen getroffen werden. Die nachfolgenden Ausführungen sollen bei der Suche nach den im Einzelfall sinnvollen und erforderlichen Regelungen behilflich sein. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Auf die Besonderheiten ausländischer Rechtsordnungen und deren mögliche Auswirkungen auf einen Ausbildungsverbund mit ausländischen Partnern kann hier leider nicht eingegangen werden.

Die berufsbildungsrechtliche Seite wird auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes behandelt. Für den Bereich des Handwerks gelten nach §§ 21 ff. Handwerksordnung (HWO) inhaltlich dieselben Anforderungen mit der Besonderheit, dass die fachliche Eignung der Ausbilder in der Regel die bestandene Meisterprüfung voraussetzt (§ 21 Abs. 3, § 22 HwO). Die jeweils entsprechenden Vorschriften der Handwerksordnung sind aus redaktionellen Gründen nicht immer gesondert aufgeführt.



Allgemeine Voraussetzungen der Verbundausbildung

Das Berufsbildungsgesetz enthält keine eigenen Regelungen zum Ausbildungsverbund. Insofern gibt es auch keine gesetzliche Definition dieses Begriffes.

Auch wenn das Gesetz den Ausbildungsverbund nicht regelt, so wird er doch auch nicht ausgeschlossen. Vielmehr spricht nichts dagegen, dass sich mehrere Betriebe zusammenschließen, um gemeinsam auszubilden. Dabei muss der Verbund nicht zwingend aus der Not geboren sein. Allerdings ergibt sich aus der fehlenden Eignung des Betriebs zur alleinigen Ausbildung ein Ansatzpunkt aus § 22 Abs. 2 BBiG. Danach gilt eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird.

Damit diese Gemeinschaftsausbildung durch die zuständige Stelle in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach § 32 BBiG eingetragen werden kann, muss der Berufsausbildungsvertrag dem BBiG und der Ausbildungsordnung entsprechen (§ 32 Absatz 1 Nr. 1 BBiG). Darüber hinaus müssen die persönliche und fachliche Eignung

sowie die Eignung der Ausbildungsstätte für das Einstellen und Ausbilden vorliegen (§ 32 Absatz 1 Nr. 2 BBiG). Schließlich muss für Auszubildende unter 18 Jahren die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach § 32 Absatz 1 des JArbSchG zur Einsicht vorgelegt werden (§ 32 Absatz 1 Nr. 3 BBiG). Erst wenn diese Voraussetzungen vorliegen, kann die Eintragung des Berufsausbildungsvertrages erfolgen. Die Eintragung ist Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung (§ 39 Absatz 1 Nr. 3 BBiG).

Ausbildungsvertrag

Eine bestimmte Form des Ausbildungsvertrages ist für einen wirksamen Vertragsschluss nicht vorgeschrieben. Eine mündlich abgegebene, übereinstimmende Willenserklärung reicht zum Vertragsabschluss aus. Unverzüglich danach, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, hat der Ausbildende jedoch den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederzulegen (§ 4 Abs. 1 BBiG). Das Schriftformerfordernis hat also nur klarstellende (deklaratorische) Bedeutung, d.h. der Berufsausbildungsvertrag ist nicht gem. § 125 BGB wegen Nichteinhaltung der Schriftform nichtig.[1] Aus Gründen der Beweissicherung ist eine Vertragsniederschrift allerdings immer sinnvoll.

Je nach rechtlicher Organisation des Verbundes kann bei mehreren Ausbildenden einer der Verbundbeteiligten von den anderen bevollmächtigt werden, im Namen aller Ausbildenden den Berufsausbildungsvertrag abzuschließen. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn mehrere Betriebe gemeinsam als Ausbildender fungieren und im Innenverhältnis ein Betrieb die Geschäftsführung und Organisation übernommen hat. Bei der Auftragsausbildung bedarf es keiner Bevollmächtigung. Den Berufsausbildungsvertrag schließt ausschließlich der Leitbetrieb. Die anderen Betriebe übernehmen in seinem „Auftrag" Teile der Berufsausbildung.

---

[1] Küppers/Leuthold/Pütz, Handbuch Berufliche Aus- und Weiterbildung, S. 197.

Nach § 4 Absatz 1 Satz 2 BBiG sind in die Vertragsniederschrift mindestens folgende Punkte aufzunehmen:

Art und Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BBiG)

Art und Ziel der Berufsausbildung ergeben sich aus der vorgeschriebenen Bezeichnung des Ausbildungsberufes (z.B. Mechatroniker, Bäcker, Informatikkaufmann) und aus den im Ausbildungsberufsbild aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnissen (§ 25 BBiG). Insoweit gelten für die Verbundausbildung keine Besonderheiten.

Gliederung der Berufsausbildung in sachlicher und zeitlicher Hinsicht (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BBiG)

Die Gliederung der Berufsausbildung in sachlicher und zeitlicher Hinsicht hat sich am Ausbildungsrahmenplan (§ 25 Abs. 2 Nr. 4 BBiG) zu orientieren und wird in der Regel als betrieblicher Ausbildungsplan in einer Anlage niedergelegt. Ein bloßer Verweis auf den Ausbildungsrahmenplan genügt nicht. Andererseits sind auch keine detaillierten Angaben erforderlich. Es genügt, wenn die einzelnen Verbundbetriebe, Funktionsbereiche, Werkstätten oder sonstigen Ausbildungsstätten und die dort zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse kurz bezeichnet werden und wenn dies in einer zeitlichen Reihenfolge sowie unter Angabe der jeweils vorgesehenen Zeitdauer geschieht (dabei können mehrere Monate zu Ausbildungsblöcken zusammengefasst werden).

Abweichungen vom Zeitplan sind später möglich, wenn hierfür sachliche Gründe sprechen (z.B. Unterschiede in der Lernfähigkeit und Lernmotivation; Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit gem. § 29 Absatz 2 und 3 BBiG; vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung gem. § 40 Abs. 1 BBiG). Sie finden jedoch dort ihre Grenzen, wo eine zweckentsprechende, sinnvoll geordnete und planmäßig

durchgeführte Ausbildung nicht mehr gewährleistet ist und eine Beeinträchtigung des Ausbildungsziels befürchtet werden muss.[2] Dies dürfte etwa in einem Verbund der Fall sein, bei dem die Ausbildung in den verschiedenen Betrieben nicht in zeitlich zusammenhängenden Phasen, sondern tageweise nach Bedarf oder nach Wochentagen variierend geregelt wird.

Im Ausbildungsverbund kann u.U. das Problem auftauchen, dass aus Kapazitätsgründen im Vorhinein nicht mit Sicherheit festgelegt werden kann, an welcher von mehreren Ausbildungsstätten ein bestimmter Ausbildungsinhalt vermittelt werden kann. Dadurch stellt sich die Frage, ob ohne detaillierte Festlegung der jeweiligen Ausbildungsstätte für jeden Ausbildungsinhalt ein Berufsausbildungsvertrag zulässig ist und eingetragen werden kann.

Die Zielsetzung der §§ 4 und 32 BBiG besteht darin, den Abschluss von Berufsausbildungsverträgen nur dann zuzulassen, wenn ausreichend geeignete Ausbildungskapazitäten zur Verfügung stehen. Die Zielsetzung des Gesetzes, durch vertragliche Festlegung der Ausbildungsstätten und die Eignungsprüfung bei der Eintragung der Berufsausbildungsverträge eine ordnungsgemäße Berufsausbildung sicherzustellen, schließt bei auftretenden Schwierigkeiten nicht aus, dass an die Stelle der ursprünglich vorgesehenen Ausbildungsstätte für einen Teilbereich eine andere im Vertrag genannte Ausbildungsstätte tritt, die bei der Eintragung bereits auf ihre Eignung geprüft worden ist. Daraus ergibt sich insbesondere für größere Ausbildungsverbünde, dass für bestimmte Ausbildungsinhalte auch alternativ mehrere Ausbildungsstätten genannt werden können; es müssen nur sämtliche genannte Ausbildungsstätten für die Durchführung des jeweiligen Ausbildungsinhaltes geeignet sein und die Gesamtkapazität der Ausbildungsstätten muss ausreichend sein, um für alle Auszubildenden die Vermittlung der entsprechenden Inhalte sicherzustellen.

[2] Herkert, Berufsbildungsgesetz, § 4 Rdnr. 10.

Beginn der Berufsausbildung (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BBiG)

Der Beginn der Berufsausbildung ist auf einen bestimmten Kalendertag festzulegen. Er sollte möglichst so festgelegt werden, dass unmittelbar im Anschluss daran mit dem Berufsschulbesuch begonnen werden kann.

Dauer der Berufsausbildung - tatsächliche Ausbildungszeit (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BBiG)

Die Dauer der Berufsausbildung (tatsächliche Ausbildungszeit) ist entweder durch Angaben des Zeitraumes der Berufsausbildung oder des Endzeitpunktes (oder durch beides) zu bestimmen. Im Normalfall stimmt sie überein mit der in der Ausbildungsordnung angegebenen Ausbildungsdauer. Abweichungen hiervon entstehen durch Abkürzungen bzw. Verlängerungen gem. § 29 BBiG. Das Berufsausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit (§ 14 Abs. 1 BBiG). Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Ausbildungsprüfung (§ 14 Abs. 2 BBiG). Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zum nächstmöglichen Wiederholungstermin, höchstens um ein Jahr (§14 Abs. 3 BBiG).

Wird der Prüfungstermin auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der ursprünglich vereinbarten Ausbildungszeit festgelegt, kann der Auszubildende verlangen, dass die Ausbildungszeit bis zum Abschluss der Prüfung verlängert wird.[3] In diesem Falle besteht auch die Bindung der Vertragspartner im Verbund fort. Verlangt der Auszubildende allerdings nach Abschluss der Ausbildungszeit und vor Ablegung der Prüfung nicht die Fortsetzung der Ausbildung und wird er von einem der Verbundbetriebe bis zur Prüfung weiterbeschäftigt, ist für die Zeit nach Ablauf der Ausbildungszeit bis zum Bestehen der Abschlussprü-

[3] ArbG Leipzig EzA Nr. 16 zu § 14 BBiG.

fung grundsätzlich ein Anspruch auf eine Bezahlung nur gegen den beschäftigenden Betrieb gegeben, die sich in ihrer Höhe an den tatsächlich ausgeführten Arbeiten als Arbeitnehmer zu orientieren hat. Im übrigen sind hier etwaige tarifliche Vorschriften zu beachten.

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BBiG)

Ausbildungsstätte ist immer der Betrieb oder Betriebsteil, in dem die Berufsausbildung tatsächlich stattfindet (z.B. in der Hauptverwaltung eines Unternehmens oder in einem seiner Zweigbetriebe). Bilden mehrere Betriebe einen Verbund, sind in der vertraglichen Niederschrift sämtliche Betriebe unter zeitlicher Zuordnung zum jeweiligen Kenntnis- und Fertigkeitsbereich der Ausbildung zu benennen.

Darüber hinaus können auch bei einem Ausbildungsverbund nach § 22 Abs. 2 BBiG weitere Maßnahmen zur Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten außerhalb der am Verbund beteiligten Ausbildungsstätten stattfinden (etwa in überbetrieblichen Lehrwerkstätten, Lehrbaustellen, Kursen von Kammern). Nach § 27 BBiG kann die Ausbildungsordnung festlegen, dass die Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt wird.

Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 BBiG)

Ausbildungszeit/Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne Ruhepausen. Arbeitszeit ist also nicht nur die Zeit, in der gearbeitet wird, sondern auch die Zeit des Wartens auf Arbeit am Arbeitsplatz.[4] Zur Arbeitszeit des Auszubildenden gehören auch Wegzeiten, die für Gänge zwischen den Ausbildungsbetrieben benötigt werden.

[4] Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 161 Rdnr. 9.

Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG). Wird an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden gekürzt (z.B. freitags), können Jugendliche an den anderen Werktagen bis zu 8 ½ Stunden beschäftigt werden (§ 8 Abs. 2 a JArbSchG). Diese Obergrenze gilt auch für Betriebe mit gleitender Arbeitszeit. Für die volljährigen Auszubildenden darf die werktägliche Arbeitszeit ebenfalls grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten (§ 3 ArbZG). Allerdings sind bei dieser Personengruppe auch Abweichungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung möglich. Insgesamt darf die tägliche Arbeitszeit jedoch 10 Stunden nicht überschreiten (§ 7 ArbZG).

Dauer der Probezeit (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 BBiG)

Die Dauer der Probezeit beträgt mindestens einen Monat und höchstens drei Monate (§ 13 BBiG). Ihre Dauer ist genau festzusetzen durch Angaben des Zeitraumes oder des Endzeitpunktes oder durch beides. Dies ist wichtig wegen der Möglichkeit der fristlosen Kündigung in dieser Zeit (§ 15 Abs. 1 BBiG).

Zahlung und Höhe der Vergütung (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 BBiG)

Dem Auszubildenden ist eine angemessene Vergütung zu zahlen (§10 Abs. 1 S. 1 BBiG), die der Höhe nach bestimmt sein muss. Als angemessen gelten z.B. die einschlägigen tariflichen Vergütungsgrundsätze. Die Vergütung ist nicht mehr angemessen, wenn sie zu Ungunsten des Auszubildenden mehr als 20 Prozent von branchenüblicherweise vereinbarten Vergütungssätzen abweicht.[5]

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung und wird er vom Ausbildenden bzw. von einem der Ausbildenden im Verbund weiterbeschäftigt, hat er Anspruch auf die

[5] BAG BB 1991, 1419.

Bezüge einer entsprechenden Fachkraft gegen den weiterbeschäftigenden Betrieb. Da sich der Wille der Verbundpartner beim Abschluss eines Ausbildungsverbundes in der Regel nur auf die Durchführung der Berufsausbildung beziehen dürfte, erwachsen aus dieser Weiterbeschäftigung dem Ausgebildeten gegen die anderen Verbundpartner keine Ansprüche.

Dauer des Urlaubs (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 BBiG)

Der Urlaub ist gem. § 1 BUrlG für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) festzulegen. In der Vertragsniederschrift ist also je Kalenderjahr in einer Spalte die Zahl der Werk- oder Arbeitstage einzutragen. Nur allgemeine Hinweise auf tarifliche Urlaubsregelungen reichen nicht aus.

Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach dem Alter des Auszubildenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Nach § 19 Abs. 2 JArbSchG ergeben sich folgende Ansprüche:
sofern zu Beginn des Kalenderjahres
noch nicht 16 Jahre alt = 30 Werktage mindestens
noch nicht 17 Jahre alt = 27 Werktage mindestens
noch nicht 18 Jahre alt = 25 Werktage mindestens

Volljährigen Auszubildenden steht der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen / Jahr zu (§ 3 Abs. 1 BUrlG). Als Werktage gelten alle Tage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht nach sechsmonatiger Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses (§ 4 BUrlG).

Da Berufsschülern der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden soll (§ 19 Abs. 3 JArbSchG), sind die Urlaubszeiten der Auszubildenden für die Verbundpartner in der Regel gut kalkulierbar.

Kündigungsvoraussetzungen (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 BBiG)

§ 15 gibt eine erschöpfende Regelung, die in die Vertragsniederschrift aufzunehmen ist. Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:

1. von beiden Seiten aus wichtigem Grund ohne Kündigungsfrist,
2. vom Auszubildenden mit einer Frist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Hiervon zuungunsten des Auszubildenden abweichende Vereinbarungen sind nichtig (§ 18 BBiG).

Die Nichtigkeit von bestimmten Vereinbarungen ergibt sich im übrigen aus § 5 BBiG. Danach sind grundsätzlich alle Vereinbarungen nichtig, die den Auszubildenden für die Zeit nach der Ausbildung in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit einschränken. Nichtig ist etwa eine Bleibeverpflichtung oder „Weiterarbeitsklausel", die den Auszubildenden nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses an den Ausbildungsbetrieb binden soll. Dies gilt allerdings nicht, wenn sich der Auszubildende innerhalb der letzten sechs Monate des Ausbildungsverhältnisses verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Ausbildenden bzw. einem der ausbildenden Verbundbetriebe ein Arbeitsverhältnis einzugehen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 BBiG)

Dem Erfordernis des § 4 Abs. 1 Nr. 9 BBiG ist Genüge getan, wenn der jetzige Tarifvertrag, die Betriebs- oder Dienstvereinbarung in der Vertragsniederschrift in Kurzbezeichnung mit Datum aufgeführt sind.[6] Eine Fortschreibung dieser Einzelangaben ist nicht erforderlich. Es

[6] Gedon/Spiertz, Berufsbildungsgesetz, § 4 Rdnr. 30 a.

bedarf auch keiner Eintragung als Änderung des wesentlichen Vertragsinhalts nach § 32 BBiG im Falle einer späteren Neufassung des geltenden Tarifvertrages bzw. der Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

Wird die Geltung eines Tarifvertrages vereinbart oder sind Ausbildender und Auszubildender tarifgebunden, so ist die Vergütung bei etwaiger Tariferhöhung heraufzusetzen. Gleiches gilt, wenn unter mehreren Ausbildenden einer und der Auszubildende tarifgebunden sind (§ 4 TVG).

Ausbildender im Verbund

Ausbildender ist derjenige, der die Auszubildenden einstellt (§ 3 Absatz 1 BBiG). Haben sich zwei oder mehr Partner gefunden, die gemeinsam ausbilden wollen, stellt sich die Frage, wer den Auszubildenden einstellt, wer also Ausbildender sein soll.

Ausbildender kann grundsätzlich jede natürliche oder juristische Person des privaten oder des öffentlichen Rechts sein. Ausbildende können sowohl Einzelfirmen, juristische Personen des privaten oder des öffentlichen Rechts, auch Vereine, sowie eine Mehrzahl von natürlichen oder juristischen Personen gemeinsam sein.[7]

Demnach kommen für einen Verbund grundsätzlich alle beteiligten Betriebe gemeinsam oder eine aus den beteiligten Betrieben gebildete eigene juristische Person (etwa eine Ausbildungs-GmbH) als Ausbildender in Betracht.

Nach § 20 Abs. 1 Satz 2 BBiG darf allerdings nur Auszubildende einstellen, wer persönlich geeignet ist. Wer persönlich geeignet ist, wird im BBiG nicht definiert. In § 20 Abs. 2 BBiG wird nur beispielhaft aufgezählt, wer nicht persönlich geeignet ist. Daraus ergibt sich im Umkehrschluss: Persönliche Eignung ist die persönliche Integrität, die allgemein und selbstverständlich bei allen gefordert werden muss,

---

[7] Herkert, BBiG, § 3, Rdnr. 7.

die Personen, vor allem Jugendliche, zur Berufsausbildung einstellen und ausbilden.

Für juristische Personen, etwa eine Ausbildungs-GmbH oder einen Ausbildungsverein bedeutet dies: Es muss derjenige persönlich geeignet sein, der für sie als Organ handelt.

Anders als beim Ausbilder selbst wird die fachliche Eignung beim Ausbildenden nicht vorausgesetzt. Allerdings muss der Ausbildende im Falle fehlender eigener fachlicher Eignung gemäß § 20 Absatz 4 BBiG einen Ausbilder bestellen, der selbst persönlich und fachlich für die Berufsausbildung geeignet ist.

Der Ausbildende stellt den Auszubildenden ein, trifft damit grundsätzlich auch die Personalauswahl, entscheidet über das Bestehen der Probezeit und über Fragen der Kündigung des Auszubildenden. Die Ansprüche des Auszubildenden (Ausbildungsvergütung, Urlaub usw.) richten sich gegen ihn.

Ausbilder im Verbund

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 und § 20 Abs. 4 BBiG muss der Ausbildende entweder selbst ausbilden oder einen geeigneten Ausbilder bestellen. Nach § 20 Abs. 1 Satz 2 BBiG darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Zur persönlichen Eignung muss also noch eine fachliche Eignung hinzukommen. Fachlich geeignet ist, wer die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse besitzt. Dies ergibt sich im Umkehrschluss aus § 20 Abs. 3 BBiG.

Mit der Ausbilder-Eignungsverordnung für die gewerbliche Wirtschaft, das Bergwesen, die Landwirtschaft, die Hauswirtschaft und den öffentlichen Dienst (AEVO) [8] wird für die Berufsausbildung der

[8] AEVO v. 16.02.1999, BGB. I S. 157, bzw. S. 700.

förmliche Nachweis der erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse verlangt.

Diese Verordnung (gem. § 21 Abs. 1 BBiG) sieht im wesentlichen vor, dass für die Erfüllung der Ausbildungsfunktion didaktisches und methodisches Wissen und Können zur Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse („berufspädagogische Kenntnisse") sowie für die Unterweisung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz („arbeitspädagogische Kenntnisse") erforderlich sind, außerdem gewisse Kenntnisse der Jugendpsychologie, des Berufsbildungsrechts und des Arbeits- und Sozialrechts sowie des Unfallschutzrechts. Der Nachweis dieser Kenntnisse ist in einer Prüfung (schriftlich und praktisch) zu erbringen (§ 3 Abs. 2 AEVO). Wer durch eine Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach der Handwerksordnung, dem Berufsbildungsgesetz oder nach beamtenrechtlichen Vorschriften, eine dieser Verordnung entsprechende berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nachgewiesen hat, gilt für die Berufsausbildung als im Sinne der AEVO geeignet (§ 6 Abs. 1 AEVO).

Wer in der Berufsausbildung nur zur Mithilfe oder nur gelegentlich mitwirkt (Ausbildungshilfskraft), ohne für die Ausbildung Verantwortung zu tragen, braucht grundsätzlich die Anforderungen nach § 20 Abs. 1 S. 2 BBiG nicht zu erfüllen. Unter Berücksichtigung der Sorgepflicht gem. § 6 BBiG wird man in der Ausbildungspraxis jedoch darauf zu achten haben, dass solche Hilfskräfte tatsächlich die für ihre Aufgaben erforderlichen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse besitzen bzw. keine Gefahr für den Auszubildenden in sittlicher oder körperlicher Hinsicht bedeuten.

Die Bestellung der Ausbilder muss ausdrücklich erfolgen, Schriftform ist nicht vorgeschrieben, eine mündliche Bestellung ist ausreichend.[9] Die Bestellung des Ausbilders muss auch nach außen hin erkennbar werden. Denn mit der Bestellung werden dem Ausbilder Weisungsbe-

9 Wohlgemuth, Berufsbildungsgesetz, § 6, Rdnr. 11.Herkert a.a.O. § 6 BBiG Rdnr. 6, Natzel, Berufsbildungsrecht, 3. Auflage, Stuttgart 1982, Seite 54; Barfuss, BB 1976, Seite 935 Fußnote 4

fugnisse gegenüber den Auszubildenden übertragen.[10] Außerdem ist die Bestellung des Ausbilders gemäß § 33 Abs. 2 Nr. 2 BBiG der Kammer anzuzeigen, damit diese die fachliche und persönliche Eignung der Ausbilder bei der Eintragung der Berufsausbildungsverhältnisse gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 2 BBiG prüfen kann.

Die Bestellung bestimmter Ausbilder in den am Verbund beteiligten Betrieben kann bereits in den Vereinbarungen zwischen den Betrieben festgelegt werden. Sie kann aber auch gesondert vorgenommen werden. Im Grundsatz muss in jedem Partnerbetrieb und in jeder Ausbildungsstätte während der Zeit der betrieblichen Ausbildung (zeitlich überwiegend) ein geeigneter Ausbilder zur Verfügung stehen.

Der Ausbilder muss zwar nicht ständig in der Ausbildungsstätte anwesend sein, zumindest jedoch zeitlich zum überwiegenden Anteil[11]. Wenn der verantwortliche Ausbilder nicht ständig im Betrieb anwesend ist, ist maßgebend, ob er "durch besonders sorgfältige Unterweisung, Anleitung, Arbeitseinteilung und Kontrolle den Ausbildungserfolg dennoch sicherstellen kann"[12]. Im Falle der Abwesenheit des verantwortlichen Ausbilders ist dann eine fachkundige Beaufsichtigung der Auszubildenden erforderlich[13].

Nicht ausreichend ist, wenn ein geeigneter Ausbilder einen Tag in der Woche im Betrieb tätig[14] oder nur sporadisch und kurzfristig im ausbildenden Betrieb ist.[15] Die Abwesenheit an drei von vier Tagen jeweils vormittags kann bei entsprechenden organisatorischen Maßnahmen (Betreuung durch andere Fachkräfte) noch als zulässig angesehen werden[16].

---

10 Herkert, a.a.O. § 6 BBiG Rdnr. 6
11 Wohlgemuth, Berufsbildungsgesetz, § 6 BBiG Rdnr. 12.
12 OVG Rheinland-Pfalz Urt. V. 01.10.1975, EzB § 24 HwO Nr. 4; s. a. Herkert a.a.O. § 6 BBiG Rdnr.5
13 OVG Rheinland-Pfalz a.a.O.
14 VG Aachen Urt. V. 20.02.1974, EzB § 76 BBiG Nr. 2
15 VG Düsseldorf Urt. V. 08.03.1f983, EzB § 32 BBiG Nr. 20
16 OVG Rheinland-Pfalz a.a.O.

Die Bestellung der Ausbilder muss (soweit die Ausbildung in Verbundbetrieben außerhalb des Stammbetriebes überwiegt) dem Ausbildenden zuzurechnen sein. Es muss daher auch nach außen deutlich werden, dass die Ausbilder in allen Verbundbetrieben bei der Ausbildung für den Ausbildenden tätig werden. Ob die ausdrückliche Beauftragung der Ausbilder durch den Ausbildenden selbst (oder sein Organ, z.B. Vorstand) oder für ihn durch einen Partnerbetrieb erfolgt, ist ohne Belang. Im Zweifel dürfte bereits in der Bestellung zum "Ausbilder im Verbund" eine ausreichende Klarstellung liegen, dass die Bestellung für den Ausbildenden erfolgt; dies folgt daraus, dass die Beauftragung eine Willenserklärung ist, für deren Interpretation nach §§ 133, 164 BGB der objektive Erklärungswert und die dem Adressaten erkennbaren Umstände zu berücksichtigen sind.

Allerdings folgt aus der Verantwortlichkeit des Ausbildenden, dass er in der Lage sein muss, für eine ordnungsgemäße Auswahl der Ausbilder zu sorgen und die Durchführung der Ausbildung durch die Ausbilder zu beaufsichtigen[17]. Die Verantwortlichkeit des Ausbildenden bedeutet nicht, dass er selbst bei der Bestellung von Ausbildern eine Auswahlentscheidung treffen müsste. Es reicht aus, wenn der Ausbildende durch die für ihn handelnden Partnerbetriebe rechtzeitig über die vorgesehenen Ausbilder und deren Eignung informiert wird, deren Bestellung widersprechen und die Bestellung geeigneter Ausbilder bewirken kann.

Entsprechendes gilt für die Weisungsbefugnis des Ausbildenden zur Durchführung der Berufsausbildung. Für die Verbundausbildung ist ebenso wie bei der Ausbildung in Großbetrieben davon auszugehen, dass die übertragenen Ausbildungsabschnitte von den Ausbildern vor Ort eigenverantwortlich durchgeführt und der Ausbildende bzw. der Ausbildungsleiter regelmäßig, bei Bedarf sofort über den Stand der Ausbildung informiert werden. Die Weisungsbefugnis wird erst dann relevant, wenn Schwierigkeiten auftauchen, die den Ausbildungserfolg in Frage stellen, oder wenn Ausbildungsabschnitte aufeinander abzustimmen sind.

17 vgl. Herkert, a.a.O. § 6 BBiG Rdnr. 8

Die Befugnis des Ausbildenden, der Bestellung bestimmter Ausbilder zu widersprechen, und seine Weisungsbefugnis zur Durchführung der Berufsausbildung können regelmäßig in den Fällen der überwiegenden Ausbildung in Partnerbetrieben als stillschweigend zwischen Ausbildenden und Partnerbetrieben vereinbart angenommen werden, weil die Verantwortung des Ausbildenden und seine Haftung gegenüber den Auszubildenden diese Befugnisse voraussetzen. Dies gilt nicht bei ergänzenden Maßnahmen nach § 22 Abs. 2 BBiG, die für eine Vielzahl von Auszubildenden durchgeführt werden (überbetriebliche Ausbildungsstätte, gemeinsame Grundbildung) oder wenn die Verbundausbildung nicht gemeinsamer Vertragszweck ist, weil in diesen Fällen eine Unterstellung unter die Befugnisse des Ausbildenden nicht ohne weiteres dem Interesse der Maßnahmeträger entspricht.

Ausbildungsstätte

Nach § 22 Abs. 1 Nr. 1 BBiG dürfen Auszubildende nur eingestellt werden, wenn die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist. Zur Ausbildungsstätte gehört danach auch der Arbeitsplatz des Auszubildenden im Partnerbetrieb.

Nach der Art ist eine Ausbildungsstätte zur Berufsausbildung geeignet, wenn sie von ihrer Funktion her hierfür in Betracht kommt. Im Bereich der betrieblichen Ausbildung muss ein Sachbezug vom Wirtschafts- oder Berufszweig zum Ausbildungsberuf gegeben sein, in dem ausgebildet werden soll. Die jeweilige betriebliche, überbetriebliche oder außerbetriebliche Ausbildungsstätte muss in dem fraglichen Ausbildungsberuf grundsätzlich eine umfassende Berufsausbildung im Sinne der Ausbildungsordnung zulassen.[18] Das heißt, die Ausbildungsstätte muss geeignet sein, die für das Berufsbild erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans zu vermitteln.

18 Wohlgemuth, Berufsbildungsgesetz, § 22, Rdnr. 4.

Nach der Einrichtung ist eine Ausbildungsstätte zur Berufsausbildung in einem bestimmten Beruf geeignet, wenn aufgrund ihrer Räume und Ausstattung die Verwirklichung eines Ausbildungsberufsbildes möglich ist.[19] Neben der fachlichen Komponente gehört hierzu auch die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere der Arbeitsstättenverordnung, der Bildschirmarbeitsverordnung und der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften.

Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die Vorschrift des § 28 Abs. 1 JArbSchG. Danach hat der Arbeitgeber bei der Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zum Schutze der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind. Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewusstsein, die mangelnde Erfahrung und der Entwicklungsstand der Jugendlichen zu berücksichtigen.

Nach § 22 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ist nur eine solche Ausbildungsstätte geeignet, in der die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht, es sei denn, dass anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird.

Unter Ausbildungsplatz ist grundsätzlich ein Ort innerhalb einer Ausbildungsstätte zu verstehen, an dem ein Auszubildender kraft Ausstattung und personeller Besetzung in einem bestimmten Ausbildungsberuf ausgebildet werden kann.[20]

Unter Fachkräfte sind diejenigen im Betrieb beschäftigten Personen zu verstehen, die in dem Ausbildungsberuf, für den die Ausbildungseig-

19 Weber, BBiG, § 22 Anm. 1.
20 Herkert, BBiG, § 22 Rdnr.9.

nung zu prüfen ist, ausgebildet sind oder eine diesem Ausbildungsberuf entsprechende qualifizierte Tätigkeit verrichten.[21]

Ob die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht, ist in jedem Einzelfall neu zu bewerten.[22] Ausschlaggebend ist, dass die geordnete Ausbildung durch eine ausreichende Zahl von Ausbildern sichergestellt ist.[23]

Die Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 Nr. 2 BBiG sind jedenfalls schon dann erfüllt, wenn entweder von einem angemessenen Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Ausbildungsplätze oder von einem angemessenen Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte ausgegangen werden kann. Die Zahl der Auszubildenden soll demnach in der Regel niedriger sein als die Zahl der beschäftigten Fachkräfte, zumindest nicht höher.[24]

Nach den Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29.03.1972[25] gilt als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte im Sinne der §§ 22 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, 23 Abs. 1 Nr. 2 HWO in der Regel

eine bis zwei Fachkräfte	=	ein Auszubildender
drei bis fünf Fachkräfte	=	zwei Auszubildende
sechs bis acht Fachkräfte	=	drei Auszubildende
je weitere drei Fachkräfte	=	je ein weiterer Auszubildender.

Nach § 22 Abs. 1 Nr. 2 BBiG braucht das Verhältnis Auszubildende/Ausbildungsplätze bzw. Auszubildende/Fachkräfte nicht angemessen zu sein, wenn die Berufsausbildung durch das Missverhältnis

21 Herkert, BBiG, § 22 Rdnr. 10.
22 Wohlgemuth, Berufsbildungsgesetz, § 22, Rdnr. 10.
23 Herkert, BBiG, § 22 Rdnr. 14 a.
24 VG Kassel vom 16.02.1984, EzB Nr. 11 zu §§ 22 BBiG.
25 BArbBl. 5/1972

nicht gefährdet ist. Ob dies der Fall ist, hat die zuständige Stelle von Amts wegen nach § 32 BBiG zu prüfen.

Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung

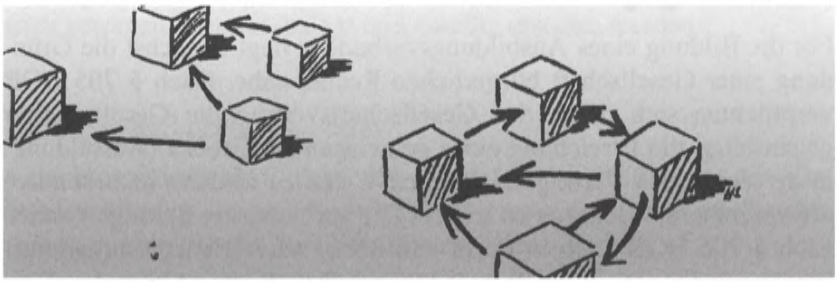
Bei der Ausbildung von Auszubildenden eines anderen Betriebes im Partnerbetrieb handelt es sich nicht um Leiharbeitsverhältnisse bzw. Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Nach § 1 AÜG werden bei der Arbeitnehmerüberlassung Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen. Beim Ausbildungsverbund werden die Auszubildenden dem Partnerbetrieb zur Ausbildung zugeführt.

Ein echtes Leiharbeitsverhältnis liegt zudem erst dann vor, wenn die Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Verleiher während der betreffenden Tätigkeit vollständig aufgehoben und auch ein jederzeitiger Abzug des Personals ausgeschlossen ist. Beim Ausbildungsverbund bleibt der Auszubildende hingegen auch während der Ausbildungszeit im Partnerbetrieb in der Obhut des Leitbetriebes, der sich seinen Fürsorgepflichten gemäß § 6 BBiG nicht entziehen kann.

Gleichwohl ist die Interessenlage bei Leiharbeitnehmern und fremden Auszubildenden vergleichbar. Dies gilt etwa bei den Haftungsbeschränkungen der §§ 104, 105 SGB VII oder bei der Haftung von Leitbetrieb und Partnerbetrieb für durch den Verrichtungshilfen angerichtete Schäden.

Eine Haftung für Schäden aufgrund mangelnder Eignung von Auszubildenden für eine bestimmte Arbeitsaufgabe kommt im Gegensatz zu den Leiharbeitsverhältnissen allerdings nur in Ausnahmefällen in Betracht, da anders als bei der Arbeitnehmerüberlassung die Vermittlung der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse gerade Gegenstand der vom Partnerbetrieb zu leistenden Ausbildung ist.



Verbundmodelle

Für die Rechtsgestaltung des Ausbildungsverbundes gibt es keine regulierenden Vorschriften. Die konkreten Regelungen des Zusammenschlusses und der Zusammenarbeit sind den Beteiligten überlassen.

Dabei gibt es vom Grundsatz her zwei verschiedene Modelle. Die am Verbund Beteiligten können sich zusammenschließen und sodann als Zusammenschluss (etwa als e.V. oder GmbH) ausbilden. Oder sie können auch alleine nach außen auftreten, sich intern aber der Unterstützung des Partners bei der Ausbildung vergewissern (etwa Konsortium als Innengesellschaft oder Auftragsausbildung).

Im einzelnen kommen folgende Rechtskonstruktionen in Betracht:

Ausbildungsgesellschaft

Für die Bildung eines Ausbildungsverbundes liegt zunächst die Gründung einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts nahe. Nach § 705 BGB verpflichten sich durch den Gesellschaftsvertrag die Gesellschafter gegenseitig, die Erreichung eines gemeinsamen Zwecks (Ausbildung) in der durch den Vertrag bestimmten Weise zu fördern, insbesondere die vereinbarten Beiträge zu leisten. Die vereinbarten Beiträge können nach § 706 BGB auch in Form von Sach- oder Dienstleistungen erbracht werden. Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts bietet den Verbundpartnern weitreichende Regelungsmöglichkeiten. Dabei gibt es zwei Grundrichtungen:

Außengesellschaft

Diese Form kommt in Betracht, wenn mehrere Betriebe gemeinsam als Ausbildender nach außen auftreten sollen.

Es besteht sodann die Möglichkeit, gemeinsam eine Ausbildungsstätte einzurichten und zu betreiben. Zur Aufbringung der Kosten dieser Ausbildungsstätte wird ein verselbständigtes Gesellschaftsvermögen aus Beiträgen der Gesellschafter gebildet.

Die Beteiligten können aber auch die Ausbildung in den beteiligten Betrieben durchführen, ohne dass ein verselbständigtes Gesamtheitsvermögen gebildet werden muss. Die Beiträge der Gesellschafter (Ausbildungsleistungen, Ausbildungsvergütung, Sozialversicherungsbeiträge) werden zwar durch den Gesellschaftsvertrag festgelegt und sind der Gesellschaft gegenüber geschuldet, können jedoch wirtschaftlich unmittelbar an die eigentlichen Empfänger erbracht werden (Auszubildende, Sozialversicherung), ohne dass ein besonderes Gesellschaftsvermögen gebildet werden müsste. Die Leistungen gelten in diesen Fällen aufgrund der Zweckbestimmung rechtlich als Leistungen der Gesellschaft an die Empfänger (gleichzeitig als Leistung des Gesellschafters an die Gesellschaft). Dieser Weg setzt im Regelfall voraus, dass jeder Betrieb die bei ihm anfallenden Kosten trägt. Gemeinsam anfallende Kosten (z.B. Gebühren für überbetriebliche Aus-

bildung und Prüfung) können dann entweder jeweils von einem Betrieb getragen oder verauslagt und anteilig erstattet werden.

Innengesellschaft/Konsortium

Eine Innengesellschaft liegt vor, wenn die Durchführung der Verbundausbildung als gemeinsamer Zweck vereinbart wird, nach außen jedoch nur ein Partner allein im eigenen Namen auftritt.

Diese Form kommt insbesondere in Betracht, wenn die Betriebe selbst und jeder für sich nach außen als Ausbildungsbetrieb auftreten wollen, sie zur ordnungsgemäßen Ausbildung nach innen aber der gegenseitigen Unterstützung bedürfen. Kosten können im Innenverhältnis erstattet werden. Ein verselbständigtes Gesellschaftsvermögen besteht nicht. Die Innengesellschaft kann zwischen mehreren Verbundbeteiligten oder jeweils zwischen einem, dem Leitbetrieb (Ausbildender), und den verschiedenen Partnerbetrieben als zweiseitiger Gesellschaftsvertrag bestehen. Im letzteren Falle bestehen zwischen den Partnerbetrieben untereinander keine unmittelbaren Rechtsbeziehungen.

Bei einem Gesellschaftsvertrag ist neben der Regelung der Aufgaben und der Kostentragung insbesondere eine Festlegung der Entscheidungsbefugnis erforderlich. Die hilfsweise geltende Norm des § 709 Abs. 1 BGB mit gemeinschaftlicher Geschäftsführung (Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich) ist zumindest für Routinegeschäfte der Ausbildung kaum praktikabel. Bei einer zweiseitigen Innengesellschaft zwischen Leitbetrieb und Partnerbetrieb kann aufgrund der Interessenlage mangels ausdrücklicher Abrede als stillschweigend vereinbart angenommen werden (§§ 133, 157 BGB), dass eine Abstimmung nur erforderlich ist, soweit der Partnerbetrieb betroffen ist. Gegenstand der Kooperation ist im Zweifel nur die Ausbildung im jeweiligen Partnerbetrieb.

Eine auf unbestimmte Zeit eingegangene Gesellschaft bürgerlichen Rechts kann, soweit nicht etwas anderes vereinbart ist, von jedem

Gesellschafter jederzeit, allerdings nicht zur Unzeit, gekündigt werden (§ 723 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BGB). Bei einer Gesellschaft für bestimmte Dauer oder bei Vereinbarung einer Kündigungsfrist ist jederzeit eine Kündigung aus wichtigem Grund möglich (§ 723 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 2 Satz 1 BGB). Eine Einschränkung dieser Kündigungsmöglichkeiten ist nicht möglich (§ 723 Abs. 3 BGB).

Eine Gesellschaft, die für die Durchführung eines oder mehrerer bestimmter Berufsausbildungsverhältnisse eingegangen wurde, ist nach ihrem Geschäftszweck eine Gesellschaft für bestimmte Zeit. Sie endet mit dem Erreichen des Geschäftszwecks, das ist bei der Verbundgesellschaft die Beendigung der in bezug auf die Verbundausbildung eingegangenen Berufsausbildungsverhältnisse, ggf. mit der Verlängerung wegen Nichtbestehens der Prüfung nach § 14 Abs. 3 BBiG oder wegen Verlängerung zur Erreichung des Ausbildungsziels nach § 29 Abs. 3 BBiG. Vorher ist eine Kündigung nur aus wichtigem Grund möglich.

Bei einer auf unbestimmte Zeit eingegangenen Gesellschaft wäre eine Kündigung vor Beendigung von Berufsausbildungsverhältnissen, für deren Durchführung ein Verbundgesellschafter im Ausbildungsplan vorgesehen ist, in der Regel eine Kündigung zur Unzeit. Ein wichtiger Grund für eine Kündigung der Gesellschaft zur Unzeit kommt in der Regel nur dann in Betracht, wenn bei Alleinausbildung durch den Verbundpartner eine Kündigung des Auszubildenden aus wichtigem Grunde nach § 15 Abs. 2 Nr. 1 Berufsbildungsgesetz möglich wäre. In diesem Fall hat auch der Ausbildende die Möglichkeit, das Ausbildungsverhältnis zu beenden, und müsste durch die Kündigung der Gesellschaft keine Nachteile erleiden.

Ausbildungsverein

Neben der Gesellschaft bürgerlichen Rechts kommt für die rechtliche Gestaltung des Ausbildungsverbundes außerdem die Form des Vereins in Betracht. Der Verein unterscheidet sich von der Gesellschaft bürgerlichen Rechts vor allem durch seine Anlage auf Dauer, seine

Unabhängigkeit vom Mitgliederwechsel und seine körperschaftliche Struktur. Im übrigen werden im Verein Entscheidungen nicht einstimmig, sondern mehrheitlich getroffen.

Für den in Vereinsform angestrebten Ausbildungsverbund gibt es zwei Möglichkeiten. Er kann als nicht eingetragener und als eingetragener Verein gegründet werden.

Nicht eingetragener/rechtsfähiger Verein

An der Gründung des nicht rechtsfähigen Vereines müssen mindestens 2 Personen beteiligt sein. [1]

Die Organisation des nicht rechtsfähigen Vereins wird durch die Satzung festgelegt, die keiner Form bedarf. Gemäß § 54 BGB finden auf Vereine, die nicht rechtsfähig sind, die Vorschriften über die Gesellschaft Anwendung. Aus einem Rechtsgeschäft, das im Namen eines solchen Vereins einem Dritten gegenüber vorgenommen wird, haftet der Handelnde persönlich. Handeln mehrere gemeinschaftlich, so haften sie als Gesamtschuldner.

Der nicht rechtsfähige Verein als Organisationsform kommt für einen Verbund in Betracht, wenn eine verselbständigte Organisation auf längere Dauer unabhängig von einzelnen Mitgliedern geschaffen werden soll, z.B. als Träger einer gemeinsamen Ausbildungsstätte.

Eingetragener Verein

Im Gegensatz zum nicht rechtsfähigen Verein gelten für den eingetragenen Verein in stärkerem Umfang zwingende Vorschriften, die sich aus dem Vereinsrecht des BGB ergeben. Diese betreffen Mindesterfordernisse hinsichtlich der Satzung (§§ 57, 58 BGB), Formvorschriften für die Anmeldung und Eintragung (§§ 59 - 66 BGB). Die Eintragung eines Vereins in das Vereinsregister bei dem Amtsgerichte, in

[1] Palandt. - Heinrichs, BGB, § 21, Rdnr. 9.

dessen Bezirk der Verein seinen Sitz hat, setzt grundsätzlich sieben Mitglieder voraus (§ 56 BGB).

Neben den förmlichen Erfordernissen für die Satzung des eingetragenen Vereins gibt es inhaltlich weitgehende Freiheiten, die hinsichtlich einer Vereinssatzung für einen Ausbildungsverbund geregelt werden können. Dazu gehört die Öffnung bzw. Reglementierung der Mitgliedschaft, die für natürliche oder juristische Personen gelten kann oder für Betriebe, die selbst ausbilden oder die nicht ausbilden.

Die Mitgliedschaft kann auch nach Rechten und Pflichten differenziert werden, z.B. Vollmitgliedschaft für ausbildende Betriebe und Fördermitgliedschaft für andere Personen. Auch gibt es Spielräume im Bezug auf die Mitgliedsbeiträge. Diese können danach differenziert werden, ob ein Vereinsmitglied für den Verein Ausbildungsmaßnahmen durchführt und ggf. wie lange oder ob und wie lange ein Vereinsmitglied seine Auszubildenden in eine Ausbildungsstätte des Vereins entsendet.

Probleme hinsichtlich der Ausbildung können sich beim Verein aus den zwingenden Kündigungsvorschriften ergeben. Nach § 39 Absatz 2 BGB darf die Kündigungsfrist höchstens zwei Jahre betragen. Sie ist damit kürzer als die in den meisten Ausbildungsberufen bestehende dreijährige Ausbildungszeit. Es empfiehlt sich daher, die Rechtsbeziehungen zwischen Verbundverein und Betrieb in kündbare Vereinsmitgliedschaft und getrennt davon längerfristige zweiseitige Durchführungsvereinbarung, die an bestimmte Ausbildungsverhältnisse gebunden ist und ohne wichtigen Grund nicht vor Beendigung der Ausbildungsverhältnisse gekündigt werden kann, aufzuspalten.

In steuerrechtlicher Sicht ist durch die Nichtanerkennung der Gemeinnützigkeit eines Ausbildungsvereins durch ein zuständiges Finanzamt im Land Sachsen Unsicherheit über die Frage entstanden, ob der Vereinszweck – wie bislang stets vorausgesetzt -selbstlos i.S.d. § 55 Absatz 1 Satz 1 AO sei oder nicht.

Das Finanzamt, die zuständige OFD Chemnitz und das Sächsische Staatsministerium der Finanzen hatten Bedenken gegen die Anerkennung der Gemeinnützigkeit des betreffenden Ausbildungsvereins geltend gemacht und die Auffassung vertreten, dass keine Selbstlosigkeit vorliege, da die Ausbildung nur in Betrieben erfolge, die gleichzeitig Vereinsmitglieder seien. Damit fördere der Verein die eigenwirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder.

Diese Argumentation hat für eine gewisse Rechtsunsicherheit gesorgt. Klärende Rechtsprechung liegt bislang nicht vor. Es empfiehlt sich daher, vor Gründung eines Ausbildungsvereins die Frage der Anerkennung der Gemeinnützigkeit des Vereins mit dem zuständigen Finanzamt zu erörtern.

Ausbildungsgesellschaft mbH

Körperschaftlich organisiert wie der Verein ist auch der Ausbildungsverbund in der Rechtsform einer GmbH. Die GmbH kann als Ausbildender für die angeschlossenen Betriebe bei gemeinsamer Ausbildung oder als Träger einer zentralen Ausbildungsstätte fungieren, in die von den angeschlossenen Betrieben die Auszubildenden für die gemeinsame Grundbildung oder für andere Ausbildungsabschnitte entsandt werden.

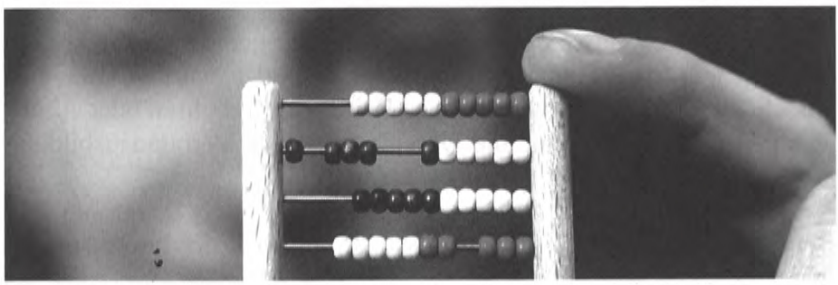
Der Gesellschaftsvertrag bedarf gem. § 2 GmbHG der notariellen Form. Nach § 5 Abs. 1 GmbHG muss das Stammkapital der Gesellschaft mindestens 25.000 €, die Stammeinlage jedes Gesellschafters mindestens 100 € betragen.

Auftragsausbildung

Ein häufiger Fall der Verbundausbildung ist die sogenannte Auftragsausbildung. Dabei handelt es sich in der Regel nicht um einen klassischen Auftrag nach § 662 BGB. Denn nach der gesetzlichen

Definition verpflichtet sich der Beauftragte, unentgeltlich ein ihm übertragenes Geschäft zu besorgen.

Deswegen ist unter Auftragsausbildung eher die Vereinbarung eines Dienstvertrages im Sinne von § 611 BGB zu verstehen. Darin verpflichtet der Dienstleistende als Partnerbetrieb gegenüber dem Ausbildenden als Leitbetrieb den Auszubildenden für bestimmte Ausbildungsabschnitte zu übernehmen und die vertraglichen Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag für den Ausbildenden zu erfüllen. Es handelt sich um einen Dienstvertrag und nicht um einen Werkvertrag, da nicht der Ausbildungserfolg, sondern lediglich die Ausbildungstätigkeit geschuldet wird.



Kostenverteilung

Gegenstand der Vereinbarungen (bzw. Satzung) im Verbund sollten auch Regelungen über die Kostentragung sein. Die rechtlichen Vorgaben für die Kostentragung aufgrund des Berufsbildungsgesetzes beziehen sich nur auf das Außenverhältnis zu den Auszubildenden (Ausbildungsvergütung, §§ 10 - 12 BBiG, Sachkosten, § 6 Abs. 1 Nr. 3 BBiG) und zur zuständigen Stelle (Gebühren für Eintragung, Prüfung). Kostenschuldner ist insoweit im Außenverhältnis zwingend der Ausbildende. Über die Kostenverteilung im Innenverhältnis bestehen keine gesetzlichen Vorgaben.

Bei der Kostentragung können zwei Interessenlagen unterschieden werden, die sich auf die Art der Regelung und die Auslegung bestehender Vereinbarung auswirken:

Ausbildung im Eigeninteresse:

Dies sind insbesondere alle Betriebe und Behörden, die sich an der Ausbildung beteiligen, um zur Bereitstellung fachlich ausgebildeten Nachwuchspersonals (auch) für sich selbst beizutragen.

Ausbildung im Fremdinteresse:

Dies sind insbesondere alle Einrichtungen, die gerade für die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen gegründet wurden, die sich ausschließlich oder überwiegend aus Beiträgen, Gebühren oder Ähnlichem tragen und die ohne die Durchführung der Verbundausbildung nicht oder nicht in dieser Form bestünden.

Bei der Ausbildung im Eigeninteresse ist aufgrund der Interessenlage in der Regel als stillschweigend vereinbart anzunehmen, dass jeder der Beteiligten die Aufgabe, die er übernommen hat, auf seine eigenen Kosten durchführt. Dies schließt die zu tragenden Kosten ein, die sich in Rechtsbeziehungen mit Außenstehenden (Auszubildende, Ausbilder, zuständige Stelle) aus der Rechtsstellung eines Beteiligten ergeben. Gemeinsame Aufgaben (z.B. bei gemeinsamer Ausbildung durch mehrere Betriebe als Ausbildender) werden gemeinsam finanziert. Dies bedeutet für die Ausbildung im Eigeninteresse konkretisiert:

Wer als Ausbildender fungiert, trägt die Kosten für die daraus folgenden Zahlungsverpflichtungen gegenüber den Auszubildenden und der zuständigen Stelle.
Wer einen Ausbildungsabschnitt zur Durchführung übernimmt, trägt die damit verbundenen Sach- und Personalkosten für das bei ihm angestellte Ausbildungspersonal.
Die gemeinsame Kostentragung trotz Verpflichtung nur eines Beteiligten im Außenverhältnis (z.B. bei Innengesellschaft) kann sich im Einzelfall aus den Umständen ergeben, z.B. wenn bestimmte Aufgaben im Gegensatz zu anderen als gemeinsame bezeichnet und gemeinsam miteinander vor der Durchführung abgestimmt werden.

Bei der Ausbildung im Fremdinteresse ist eine ausdrückliche Regelung der Kostenfrage unbedingt erforderlich. Falls den Beteiligten bei der Vereinbarung der Ausbildungsmaßnahme klar war, dass und welche Art von Kosten zu erstatten sein werden, kommt eine stillschweigende Vereinbarung in Betracht. Art und Umfang der in Betracht kommenden zu erstattenden Kosten sind jedoch nur bei einer organisatorisch verselbständigten Einrichtung erkennbar. In anderen Fällen

ohne ausdrückliche Kostenvereinbarung ist eher ein Dissens nach den §§ 154, 155 BGB anzunehmen. Im Zweifel liegt kein wirksamer Vertragschluss vor.

Abrechnungsverfahren

Gemeinsam zu tragende Kosten können in verschiedener Weise verteilt werden:

- Nach pauschalierten Sätzen,
- nach genauer Abrechnung,
- pauschalierte Vorschüsse mit späterer Abrechnung.

Das Verfahren hängt insbesondere davon ab, ob die durchführende Stelle Kosten verauslagen kann und ob die Kostenverteilung durch Rechtsnormen, nach Kopfteilen oder nach Inanspruchnahme von Einrichtungen bzw. nach Ausbildungsdauer erfolgen soll und ob die Beteiligten ein Interesse daran haben, die zu tragenden Kosten vorab zu kennen.

Rechtlich verselbständigte Einrichtungen in der Verbundausbildung (insbesondere Vereine) haben in der Regel nicht die finanziellen Mittel, um die Durchführung des Verbundes vorfinanzieren zu können. Sie stellen daher Finanzierungspläne auf und erheben zur Deckung ihrer Kosten Beiträge und Umlagen.

Laufende und einmalige Beiträge in Vereinen, die von allen oder von Gruppen von Mitgliedern zu zahlen sind, müssen nach abstrakten Kriterien festgelegt werden und schließen eine unmittelbar Erstattung der anfallenden Kosten aus. Die Kosten sind nur Kalkulationsgrundlage und bedürfen zur Verteilung auf die Mitglieder noch ihrer Festsetzung in einer Vereinsnorm (Satzung, Beitragsordnung). Dies schließt jedoch nicht aus, dass bei eingetretenen Veränderungen zusätzliche Kosten durch eine Umlage gedeckt werden. Für die Inanspruchnahme von Sonderrechten, z.B. Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen, bestehen dagegen keine solche Vorgaben. Hier ist

nur zu berücksichtigen, dass vergleichbare Sachverhalte gleich behandelt werden müssen.

In zweiseitigen Rechtsverhältnissen besteht in der Regel ein Interesse desjenigen, der Kosten tragen soll, ihre Höhe bei der Vereinbarung der Verbundausbildung zu kennen oder ihre Entstehung und Höhe beeinflussen zu können. Dem kann in der Vereinbarung dadurch Rechnung getragen werden, dass die zu erstattenden Kosten entweder nach der Höhe pauschal oder nach Gegenstand und Umfang (z.B. Ausbildungsvergütung einschl. Sozialabgaben, Vergütung für einen Ausbilder zu x Prozent) festgelegt oder die Durchführung bestimmter - Kosten verursachender - Maßnahmen an die Abstimmung der Beteiligten gebunden wird.

Ausbildungsvergütung und Sozialabgaben

Im Außenverhältnis zum Auszubildenden hat der Ausbildende die Ausbildungsvergütung zu zahlen (§ 10 Absatz 1 Satz 1BBiG). Die Zahlungspflicht für die Sozialausgaben folgt aus der Arbeitgeberfunktion des Ausbildenden (§ 28 a ff. SGB IV).

Für die gesetzliche Unfallversicherung sind die Mitgliedsunternehmen der jeweiligen Berufsgenossenschaft beitragspflichtig (§ 150 Abs. 1 SGB VII). Unternehmer im Sinne der Unfallversicherung ist derjenige, zu dessen Rechnung das Unternehmen geht (§ 136 Abs. 3 SGB VII). Für die Abgrenzung der Beitragspflicht beim Ausbildungsverbund wird darauf abgestellt, wer Vertragspartner der Auszubildenden ist, die Bezüge zahlt und die Lohnlisten führt. Dies ist im Verbund normalerweise der Ausbildende.

Die Zahlungspflicht im Außenverhältnis schließt nicht aus, im Innenverhältnis die Kostenfragen anders zu regeln. Dies kann durch Erstattung an den Ausbildenden oder auch durch direkte Zahlung an den Letztempfänger für Rechnung des Ausbildenden geschehen.

Die Tragung der Ausbildungsvergütung und der Sozialabgaben durch die ausbildenden Betriebe ist auch im Verbundverein möglich, wenn zusätzliche Beiträge von Ausbildenden bzw. entsendenden Betrieben für die jeweilige Dauer der Ausbildung erhoben oder die Ausbildungsmaßnahmen aufgrund gesonderter Rechtsverhältnisse zwischen Betrieben und Vereinen durchgeführt und dann entsprechende Kostenvereinbarungen getroffen werden.

Soweit im Verbund zwischen mehreren Betrieben oder Behörden keine ausdrückliche Vereinbarung über die Ausbildungsvergütung und die Sozialabgaben getroffen wurde, kann in der Regel aus der Übernahme der Funktion des Ausbildenden auf die gewollte Kostentragung geschlossen werden. Wer die Ausbildungsverträge im eigenen Namen abschließt, trägt daher mangels anderer Regelungen im Verhältnis der Verbundpartner die Ausbildungsvergütung und die Sozialabgaben.

Kosten aufgrund von Urlaub, Krankheit, Ergänzungsmaßnahmen

Verlängern sich einzelne Ausbildungsabschnitte oder gar die gesamte Ausbildungsdauer aufgrund von Urlaub oder Krankheit des Auszubildenden oder erforderlicher Ergänzungsmaßnahmen, entsteht die Frage, wer die damit verbundenen Kosten im Verbund tragen soll.

Die Frage taucht insbesondere dann auf, wenn nach den Regelungen im Verbund die Ausbildungsvergütung und die Sozialabgaben von den jeweils ausbildenden Betrieben getragen werden sollen. Dann kommt sowohl eine Kostentragung für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt zuständigen Betrieb oder durch alle Verbundbetriebe gemeinsam in Betracht, wobei im letzteren Fall eine Einigung auf bestimmte Anteile zu erfolgen hat.

Das Problem stellt sich nicht, wenn nach den Regelungen im Verbund ohnehin eine Stelle alleine oder mehrere Stellen gemeinsam nach festen Quoten alle oder die betreffenden Kosten tragen müssen. Es empfiehlt sich daher eine vorherige klare Regelung in der Verbundverein-

barung. Dies gilt insbesondere auch für die entgeltliche Auftragsausbildung. Im Zweifel sind hier nach der Interessenlage die Kosten einer Verlängerung durch Krankheit oder Urlaub vom Ausbildenden zu tragen. Diese Lösung kommt insbesondere in Betracht bei Ausbildungsstätten, die sich weitgehend bzw. ausschließlich aus den Entgelten für die Ausbildung tragen, z.B. bei einer von mehreren Betrieben getragenen – organisatorisch verselbständigten – Ausbildungsstätte. In solchen Fällen muss sich die Kostenkalkulation nach der Kapazität an Ausbildungsplätzen richten. Bei unplanmäßig ausfallenden Zeiten durch Krankheit oder kurzfristig gewährten Urlaub des Auszubildenden entsteht keine Kostenersparnis, da nicht kurzfristig andere Auszubildende an die Stelle des ausgefallenen Auszubildenden treten können.

Kosten für das Ausbildungspersonal

Soweit nichts anderes vereinbart ist, werden die Kosten für das Ausbildungspersonal von dem Verbundbeteiligten getragen, der es als Arbeitgeber eingestellt hat. Übernimmt ein Betrieb die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen als Aufgabe, trägt er im Zweifel auch die damit verbundenen Personalkosten.

in Kostenausgleich im Innenverhältnis zwischen den Verbundbeteiligten ist möglich, sowohl pauschal als auch aufgrund genauer Abrechnung. Eine entsprechende Kostenbeteiligung kommt z.B. in Betracht, wenn ein Betrieb in einer eigenen Ausbildungswerkstatt Auszubildende eines anderen Betriebes mit ausbildet. Die Kostenbeteiligung des entsendenden Betriebes sollte entweder der Höhe nach oder nach Gegenstand und Berechnungsweise möglichst genau bezeichnet werden, um Meinungsverschiedenheiten in Grenzfällen zu vermeiden. Die Kostenverteilung auf Abrechnungsbasis wird erleichtert, wenn die Ausbildungseinrichtung organisatorisch verselbständigt wird.

Sachkosten der Ausbildung

Sachkosten der Ausbildung werden grundsätzlich von dem getragen, der den jeweiligen Ausbildungsabschnitt durchführt. Im Verbund ist im Zweifel aufgrund der Interessenlage anzunehmen, dass die Partnerbetriebe sich wirtschaftlich hinsichtlich der Durchführungskosten so behandeln lassen, als wären sie für die Dauer der übernommenen Ausbildungsmaßnahme selbst Ausbildender.

Sind für die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen Entgelte, Gebühren, Beiträge oder ähnliches vereinbart, sind mit der Zahlung im Zweifel auch alle Sachkosten mit abgegolten. Abweichende Regelungen sind möglich.

Organisationskosten, Gebühren der zuständigen Stelle

Gebühren der zuständigen Stelle fallen zumindest bei der Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses und bei den Prüfungen an. Auch für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen bei der Kammer bzw. bei der Innung kommen Gebühren in Betracht.

Neben den Kosten für die Durchführung der Ausbildung entstehen gerade bei größeren Ausbildungsverbünden Kosten für die Organisation, insbesondere durch die Koordination der Ausbildung, ggf. durch die Personalverwaltung. Im Außenverhältnis sind die Gebühren vom Ausbildenden zu zahlen, die Organisationskosten von dem Verbundbeteiligten, der die Organisationsaufgabe übernommen hat. Im Innenverhältnis ist eine ausdrückliche Regelung erforderlich, soweit eine Kostentragung anders als im Außenverhältnis gewünscht wird.

Organisationskosten und Gebühren der zuständigen Stellen bzw. Innungen unterscheiden sich dadurch von anderen Kosten, dass sie nicht bestimmten Ausbildungsabschnitten zugeordnet werden können. Wenn diese Kosten auf die Verbundbeteiligten verteilt werden sollen, kommt eine Finanzierung durch allgemeine pauschale Beiträge oder

eine Verteilung nach festgelegten Maßstäben wie Anzahl und Verweildauer von Auszubildenden in Betracht. Insbesondere bei größeren Verbünden ist wegen des Verwaltungsaufwandes ein Ausgleich über pauschalierte Beiträge vorzuziehen.



Haftungsfragen

Zu den vorab bei der Verbundausbildung zu klärenden Fragen gehört auch die Frage, wer haftet, wenn durch den Auszubildenden während oder bei Gelegenheit der Ausbildung in einem Partnerbetrieb Schäden verursacht werden.

Haftung des Auszubildenden selbst

Die Ansprüche des Partnerbetriebes gegen den Auszubildenden selbst sind zur Schadensregulierung oft nicht ausreichend und wirtschaftlich nicht ohne weiteres durchsetzbar.

Vertragliche Ansprüche des Partnerbetriebes gegen den Auszubildenden scheiden aus. Vertragsbeziehungen zu dem Auszubildenden unterhält in der Regel nur der Ausbildungsbetrieb selbst, nicht aber der Partnerbetrieb.

In Betracht kommen Forderungen aus im Wege der Drittschadensliquidation abgetretenem Anspruch. Der Schaden, der typischerweise beim ersatzberechtigten Vertragspartner eintreten müsste, wird vielfach aufgrund eines Rechtsverhältnisses zwischen dem Ersatzberech-

tigten und einem Dritten auf diesen verlagert. Es besteht Einverständnis darüber, dass der Schädiger aus dieser Schadensverlagerung keinen Vorteil ziehen darf.[1] Der geschädigte Dritte (hier Partnerbetrieb) kann daher gem. § 281 BGB vom Anspruchsinhaber (hier Ausbildungsbetrieb) Abtretung des Schadensersatzanspruches gegen den Schädiger (hier den Auszubildenden) verlangen.

Soweit der Auszubildende allerdings gegenüber dem Partnerbetrieb haftet, wie wenn er den Schaden beim Ausbildenden selbst verursacht hätte, müssen auch für Art und Umfang der Haftung die gleichen Grundsätze gelten. Grundsätzlich haftet der Auszubildende wie jeder Arbeitnehmer. [2] Für das Verschulden ist aber von Bedeutung, dass an die Sorgfaltspflicht des Auszubildenden in der Regel geringere Anforderungen gestellt werden müssen als an einen anderen Arbeitnehmer. [3] In diesem Zusammenhang ist im Rahmen des § 254 BGB auch stets ein Mitverschulden des Ausbildenden durch Verletzung der Aufsichtspflicht zu beachten. Auch dies muss beim Partnerbetrieb ebenso geprüft werden wie beim Leitbetrieb.

Darüber hinaus haftet der Auszubildende gegenüber dem Partnerbetrieb aus den §§ 823 ff. BGB. Insofern ergeben sich keine Besonderheiten. Zu beachten ist dabei, dass die Ansprüche in der Regel keine reinen Vermögensschäden umfassen.

Schließlich gilt bei Personenschäden die Haftungsprivilegierung des § 105 SGB VII. Danach sind Personen, die durch eine betriebliche Tätigkeit einen Versicherungsunfall von Versicherten oder von nicht versicherten Unternehmern desselben Betriebes verursachen, diesen sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Absatz 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg (Wegeunfall) herbeigeführt haben.

---

[1] Palant-Heinrichs, vor § 249, Rdnr. 112.
[2] BAG EzB § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers Nr. 1.
[3] Wolgemuth, Berufsbildungsgesetz, § 9, Rdnr. 30.

Auch die in den Partnerbetrieb eingegliederten Auszubildenden gehören zu den privilegierten Personen, soweit die den Versicherungsfall auslösende Tätigkeit aus Betriebsgründen des Partnerbetriebes ausgeübt wurde. Wie die eigenen Auszubildenden des Partnerbetriebes stehen sie während ihres Ausbildungsabschnittes in diesem Betrieb mit den Arbeitnehmern des Partnerbetriebes und dem Unternehmer selbst in einer Funktions- und Gefahrengemeinschaft. In dieser kann jeder Beteiligte schon durch eine leichte Unaufmerksamkeit einem Kollegen einen erheblichen Schaden zufügen und sich dadurch dem Risiko hoher Ersatzforderungen aussetzen. Er muss daher daran interessiert sein, diesen Unsicherheitsfaktor von sich zu nehmen, zugleich aber auch bereit sein, im Falle der eigenen Schädigung auf Schadensersatzansprüche gegen Kollegen zu verzichten. Dabei ist der betriebliche Bezug weit auszulegen. Er geht nicht einmal dadurch verloren, dass die Tätigkeit unter Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften oder sachwidrig ausgeübt wird.[4]

Haftung des Partnerbetriebes

Bei der Haftung des Partnerbetriebes gegenüber Dritten für durch den Auszubildenden verursachte Schäden ist danach zu unterscheiden, ob es sich um Dritte handelt, zu denen der Partnerbetrieb geschäftliche oder vorgeschäftliche Beziehungen unterhält, oder ob die Dritten zum Partnerbetrieb nicht in Rechtsbeziehungen stehen.

Haftung gegenüber Vertragspartnern des Partnerbetriebes

Bei den Vertragspartnern oder angehenden Vertragspartnern kommen bei Rechtsgutsverletzungen durch den Auszubildenden Ansprüche aus positiver Vertragsverletzung bzw. aus culpa in contrahendo als Grundlage der gegen den Partnerbetrieb gerichteten Ansprüche in Betracht. Die Verschuldenszurechnung erfolgt dann über § 278 BGB.

Voraussetzung für diese Verschuldenszurechnung ist das Tätigwerden des Auszubildenden als Erfüllungsgehilfe des Partnerbetriebes. Er-

[4] Schmitt, SGB VII, § 105, Rdnr. 5.

füllungsgehilfe ist, wer mit Willen des Schuldners bei der Erfüllung einer diesem obliegenden Verbindlichkeit als seine Hilfsperson tätig wird.[5] Ein bestimmtes Rechtsverhältnis zwischen Partnerbetrieb als Schuldner und Auszubildendem als Hilfsperson ist dabei nicht erforderlich.[6] Entscheidend ist vielmehr, dass der Auszubildende mit Willen des Partnerbetriebes tätig wird. Wirksame nachträgliche Zustimmung reicht aus[7], ebenso der Rechtsschein der Zustimmung.[8] Sogar für eine von einem anderen Erfüllungsgehilfen, etwa dem im Partnerbetrieb bestellten Ausbilder, eigenmächtig eingesetzte Hilfsperson, hier den Auszubildenden, hat der Schuldner einzustehen, wenn er ihre Tätigkeit, wäre alles gutgegangen, vermutlich akzeptiert hätte.[9]

Außerdem muss der Auszubildende in Erfüllung einer dem Partnerbetrieb gegenüber seinem Vertragspartner obliegenden Verbindlichkeit tätig werden. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn der Auszubildende die dem Partnerbetrieb an dessen Gläubiger zu erbringende Leistung ausführt. Zumindest aber muss der Auszubildende zur Leistungshandlung oder zur Erfüllung der damit verbundenen Schutzpflichten beitragen.[10]

Eine Zurechnung des Gehilfenverschulden nach § 278 BGB scheidet aus für Fehlverhalten von Auszubildenden nur bei Gelegenheit der Erfüllung.[11] Ob die Handlung bei oder nur bei Gelegenheit der Erfüllung vorgenommen ist, richtet sich danach, ob der Auszubildende noch in dem ausbildenden Partnerbetrieb zugewiesenen Aufgabenbereich oder bereits außerhalb des allgemeinen Umkreises dieses Bereiches gehandelt hat.[12] Der Zusammenhang mit dem allgemeinen Aufgabenbereich ist sogar dann noch gewahrt, wenn der Auszubil-

---

5 BGHZ 13, 111.
6 BGHZ 50, 32, 35.
7 BGH NJW 1955, 297.
8 Hanau, Münch.-Komm., § 278, Rdnr. 15.
9 Hanau, Münch.-Komm., § 278, Rdnr. 15.
10 Hanau, Münch.-Komm., § 278, Rdnr. 18.
11 BGHZ 31, 358, 366.
12 BGHZ 23, 319, 323.

dende gegen eine ausdrückliche Weisung des Partnerbetriebes bzw. dessen bestellten Vertreters verstößt.[13] Denn § 278 BGB betrifft ja gerade die Haftung für pflichtwidriges Gehilfenverhalten.[14] Erforderlich für die Anwendbarkeit des § 278 BGB ist nur der unmittelbare sachliche (innere) Zusammenhang mit den Aufgaben, die dem Gehilfen zur Vertragserfüllung zugewiesen waren.[15] So haftet etwa ein Hotelier auch für Schwarzfahrten seiner Angestellten, die Fahrzeuge der Gäste in der Garage abstellen sollen.[16]

Für vorsätzliche unerlaubte Handlungen des Erfüllungsgehilfen in bezug auf Rechtsgüter des Gläubigers lässt die Rechtsprechung den Schuldner aber nur haften, wenn er den Gehilfen zur Verwahrung, Bewachung oder Verrichtungen mit der Sache beauftragt hatte. Der Partnerbetrieb haftet also nicht, wenn er dem Auszubildenden nur die tatsächliche Gelegenheit zu Diebstählen, Betrügereien oder anderen Straftaten zum Nachteil des Gläubigers verschafft hatte.[17] Dies ist etwa der Fall, wenn der Auszubildende bei der Vertragserfüllung, etwa der Renovierung einer Wohnung, den Zutritt zur Wohnung oder zu den Geschäftsräumen des Gläubigers zu einem Diebstahl nutzt.

Ebenfalls haftet der Partnerbetrieb seinen Gläubigern nicht für Fehlhandlungen von Auszubildenden, die im Betrieb unerlaubt für private Zwecke tätig werden.[18] Beispiel: Der Auszubildende in der Autowerkstatt repariert am Wochenende im Betrieb ohne Erlaubnis des Meisters sein Motorrad und beschädigt dabei ein Kundenfahrzeug. In diesem Falle haftet der Partnerbetrieb nicht. Zwischen der Vertragserfüllung und dem zurechenbaren Verschulden fehlt jeder Zusammenhang.

---

[13] Hanau, Münch.-Komm., § 278, Rdnr. 31.
[14] BGHZ 31, 358, 366, BGH NJW 1967, 2255, 2257 (a.A. BAG AP § 819 Nr. 1 = NJW 1961, 622).
[15] BHG NJW 1993, 1704, 1705; BGH NJW 1991, 3208.
[16] BGH NJW 1965, 1709.
[17] BGH NJW 1993, 1704, 1705.
[18] BGHZ 23, 319.

Haftung gegenüber sonstigen Dritten (Außenstehende ohne Vertragsbeziehungen)

Bei der Verletzung von Rechtgüter sonstiger Dritter durch den Auszubildenden ist an § 831 BGB als Anspruchsgrundlage gegen den Partnerbetrieb zu denken. Der Partnerbetrieb haftet danach für Fehler bei der Auswahl und Anleitung des Auszubildenden für eine bestimmte Verrichtung. Ist der Auszubildende noch minderjährig, ist außerdem § 832 BGB zu berücksichtigen. Hier haftet der Partnerbetrieb für Verletzungen seiner Aufsichtspflicht.

Anders als bei § 278 BGB haftet der ausbildende Partner nach § 831 BGB nicht für das Verschulden des Auszubildenden bei der Schadensverursachung, sondern für eigenes Verschulden bei der Auswahl und Kontrolle des Auszubildenden für eine bestimmte Tätigkeit.[19] Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist nach § 831 Absatz 1 Satz 1 BGB grundsätzlich zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung dieser Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügt.

Zu einer Verrichtung bestellt ist, wem von einem anderen, zu dem er in einer gewissen Abhängigkeit steht[20], eine Tätigkeit übertragen worden ist.[21] Entscheidendes Kriterium für die Qualifizierung als Verrichtungsgehilfe ist dabei, dass jemand in die Herrschafts- und Organisationssphäre eines anderen eingegliedert und an dessen Weisungen gebunden ist.[22] Ausreichend ist eine Weisungsbefugnis, durch die eine übertragene Aufgabe jederzeit beschränkt oder nach Zeit und Umfang bestimmt werden kann.[23] Auf die rechtliche Beziehung zwischen Geschäftsherrn und Verrichtungsgehilfen kommt es nicht an. Auch wenn eine eigene Rechtsbeziehung zwischen ausbildendem Partnerbetrieb und Auszubildendem in der Regel nicht besteht, ist der Auszubildende

---

19 Thomas, Palandt, § 831, Rdnr. 1.
20 BGH WM 1989, 1047.
21 Thomas, Palandt, § 831, Rdnr. 6.
22 BGHZ 45, 311, 313.
23 BGHZ 45, 311, 313

doch aufgrund von Vereinbarungen zwischen Leit- und Partnerbetrieb in den Partnerbetrieb eingebunden und an die Weisungen im Partnerbetrieb gemäß § 9 Satz 2 Nr. 3 BBiG gebunden.

Die Haftung aus § 831 BGB gilt nur für Schäden, die in unmittelbarem inneren Zusammenhang mit den übertragenen Verrichtungen verursacht wurden, eine Verursachung bei Gelegenheit der Verrichtung reicht nicht aus.[24] Vielmehr muss der Schaden in Ausführung der Verrichtung zugefügt sein. Das Verhalten des Auszubildenden darf nicht aus dem Kreis oder allgemeinen Rahmen der ihm anvertrauten Aufgabe herausfallen.[25] Auch die Nichterfüllung allgemeiner Verkehrssicherungspflichten gehört hierher.[26] Deshalb haftet der Partnerbetrieb auch, wenn Dritte dadurch verletzt werden, dass der Auszubildende die Baustelle nicht ordnungsgemäß abgesichert hat. Er haftet nicht, wenn der Auszubildende bei Gelegenheit der Verrichtung einen Diebstahl begehen.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Partnerbetriebes als Geschäftsherrn ist, dass der Verrichtungsgehilfe selbst widerrechtlich einen der Tatbestände des § 823 ff. BGB verwirklicht hat, also etwa vorsätzlich oder fahrlässig das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt hat (§ 823 Absatz 1 BGB). Widerrechtlich ist der Schaden zugefügt, wenn der objektive Tatbestand einer unerlaubten Handlung erfüllt ist. Auf ein Verschulden des Auszubildenden selbst kommt es hier nicht an. Insofern schließt auch die Deliktunfähigkeit des Auszubildenden etwa wegen Minderjährigkeit (§ 828 Absatz 2 BGB) eine Haftung des Partnerbetriebes gemäß § 831 BGB nicht aus.

Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Geschäftsherr bei der Auswahl der bestellten Person und, sofern er Vorrichtungen oder Gerätschaften zu beschaffen oder die Ausführung der Verrichtung zu leiten

24 BGH NJW 71, 31, 32.
25 BGH WM 1977, 1169.
26 Thomas, Palandt, § 831, Rdnr. 10.

hat, bei der Beschaffung oder Leitung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde (§ 831 Absatz 1 Satz 2 BGB).

Das bedeutet, der Partnerbetrieb darf den Auszubildenden nur solche Tätigkeiten übertragen, deren gefahrlose Durchführung er von ihnen erwarten kann. Er muss sich insoweit von ihren Fähigkeiten, ihrer Eignung und Zuverlässigkeit überzeugen.[27] Unterlässt er dies, muss er im Konfliktfalle damit rechnen, gemäß § 831 Absatz 1 BGB in Anspruch genommen zu werden.

Bei Inanspruchnahme durch einen Dritten, der durch den Auszubildenden bei einer Verrichtung geschädigt wurde, die der Partnerbetrieb dem Auszubildenden aufgegeben hatte, bedeutet dies für den Partnerbetrieb: Er kann der Haftung nur entgehen, wenn er darlegt und beweist, dass er bei der Auswahl und Anleitung des Verrichtungsgehilfen für die konkrete Tätigkeit die nötige Sorgfalt hat walten lassen oder der Schaden auch bei Beachtung dieser Sorgfalt eingetreten wäre.

Keine Haftung des Partnerbetriebes aus § 831 BGB kommt in Betracht, soweit der Auszubildende nur als Lernender beschäftigt wurde und noch nicht mit selbständigen Aufgaben/Verrichtungen betraut wurde. In diesen Fällen scheidet schon begrifflich die Haftung für den Verrichtungsgehilfen nach § 831 BGB aus.[28]

Bei Schäden durch minderjährige Auszubildende kommt neben § 831 BGB auch eine Haftung des Partnerbetriebes wegen Aufsichtspflichtverletzung nach § 832 BGB in Betracht.

Gemäß § 832 Absatz 1 Satz 1 BGB ist derjenige, der kraft Gesetzes zur Führung der Aufsicht über eine Person verpflichtet ist, die wegen Minderjährigkeit oder wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustandes der Beaufsichtigung bedarf, zum Ersatze des Schadens ver-

---

[27] Stein, Münch.-Komm., § 831, Rdnr. 11.
[28] Palandt-Thomas, § 831, Rdnr. 8.

pflichtet, den diese Person einem Dritten widerrechtlich zufügt. Nach § 832 Absatz 2 BGB trifft die gleiche Verantwortung denjenigen, der die Führung der Aufsicht durch Vertrag übernimmt.

Eine gesetzliche Aufsichtspflicht wird jedenfalls für den Ausbildenden selbst (Leitbetrieb) durch §§ 6, 9 BBiG begründet. Das gilt vor allem dann, wenn der Auszubildende beim Ausbildenden in Kost und Pflege steht.[29] Steht der Auszubildende nicht in Kost und Pflege des Lehrherrn, beschränkt sich dessen Aufsichtspflicht in der Regel auf die Geschäftszeit und den Geschäftsbereich.[30]

Der Partnerbetrieb übernimmt durch die Ausbildungsabsprache für die Ausbildungszeit im Partnerbetrieb eine vertragliche Aufsichtspflicht. Eine solche vertragliche Übernahme der Aufsichtspflicht ist auch stillschweigend möglich.[31] Entscheidend ist, ob der Leitbetrieb aus den übrigen Erklärungen oder dem Verhalten des Partnerbetriebes den Schluss ziehen kann, dass dieser an seiner Stelle die Aufsicht übernehmen wird.[32] Dies dürfte regelmäßig der Fall sein. Denn beiden muss klar sein, dass der Partnerbetrieb durch die Aufnahme des Auszubildenden in seinen Betrieb auch Pflichten des Leitbetriebes vorübergehend übernimmt, die der Leitbetrieb allein schon durch die räumliche Trennung vom Auszubildenden nicht mehr erfüllen kann.

Inhaltlich legt die Aufsichtspflicht dem Partnerbetrieb die Pflicht auf, dafür zu sorgen, dass der minderjährige Auszubildende Dritten keinen Schaden zufügt. Dabei ist das Maß der anzuwendenden Sorgfalt stets unter Berücksichtigung aller Umstände des konkreten Einzelfalles zu finden.[33] Es beurteilt sich einerseits nach Alter, Reife und Entwicklungsstand sowie körperlichen und geistigen Eigenarten des Aufsichtsbedürftigen[34], der Voraussehbarkeit des schädigenden

---

29 Stein, Münch.-Komm., § 832, Rdnr. 5.
30 BGH VersR 1958, 549, 559; RGZ 97, 229, 230.
31 BGH NJW 1985, 677, 678.
32 Stein, Münch.-Komm., § 832, Rdnr. 13.
33 OLG Karlsruhe VersR 1979, 58.
34 BGH NJW 1990, 2353, 2354 f..

Verhaltens[35] und seiner möglichen Gefährlichkeit. Andererseits ist zu berücksichtigen, welche zumutbaren Möglichkeiten dem Partnerbetrieb offen stehen, um Schädigungen Dritter zu verhindern.[36]

Einer besonderen Beaufsichtigung und Anleitung bedürfen Minderjährige insbesondere dann, wenn sie zum ersten Mal mit einem gefährlichen Gegenstand umgehen.[37] Über Gefahren, die einem Minderjährigen jedenfalls in ihrem ganzen Umfang nicht ohne weiteres einsichtig sind, hat ihn der Aufsichtspflichtige unter Berücksichtigung aller Eventualitäten umfassend und eindringlich zu belehren.[38]

Die Haftung des Aufsichtspflichtigen ist daran geknüpft, dass der Aufsichtsbedürftige einem Dritten durch eine unerlaubte Handlung im Sinne der §§ 823 ff. BGB widerrechtlich Schaden zugefügt hat.[39] Die mögliche Deliktunfähigkeit des Minderjährigen nach § 828 BGB ist ohne Bedeutung. Auf ein Verschulden des Aufsichtsbedürftigen kommt es nicht an.[40]

Nach § 832 Absatz 1 Satz 2 BGB tritt die Ersatzpflicht des Aufsichtspflichtigen nicht ein, wenn er seiner Aufsichtspflicht genügt oder wenn der Schaden auch bei gehöriger Aufsichtsführung entstanden sein würde. Die Vorschrift enthält damit wie § 831 BGB eine Beweislastumkehr. Hat der Aufsichtsbefohlene einem Dritten widerrechtlich Schaden zugefügt, wird vermutet, dass der Aufsichtspflichtige seiner Pflicht nicht genügt hat und bei gehöriger Pflichterfüllung die Schädigung vermieden worden wäre.[41]

Der aufsichtspflichtige Partnerbetrieb hat also zwei Möglichkeiten, den Entlastungsbeweis zu führen. Er kann entweder umfassend und

---

35 BGH NJW 1984, 2574, 2575.
36 BGH NJW 1990, 2553, 2554; BGH NJW 1993, 1003.
37 Stein, Münch.-Komm., § 832, Rdnr. 20.
38 BGH NJW 1990, 2553, 2554.
39 BGH NJW 1990, 2553, 2554.
40 BGH NJW 1985, 677, 678.
41 Stein, Münch.-Komm., § 831, Rdnr. 1.

konkret darlegen, was er zur Erfüllung der Aufsichtspflicht unternommen hat. Oder er kann den Entlastungsbeweis dahin führen, dass der Schaden auch bei gehöriger Erfüllung der Aufsichtspflicht entstanden sein würde.

Haftung gegenüber anderen Mitarbeitern des Partnerbetriebes

Grundsätzlich kommt bei den Sachschäden, die durch den Auszubildenden bei den Mitarbeitern des Partnerbetriebes verursacht werden, ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Partnerbetrieb, seinen Arbeitgeber, aus positiver Vertragsverletzung in Betracht, wenn der Arbeitgeber den Schaden zu vertreten hat.

Hinsichtlich von Personenschäden gilt für den Partnerbetrieb die Haftungsprivilegierung des § 104 SGB VII. Danach sind Unternehmer den Versicherten, die für ihre Unternehmen tätig sind oder zu ihren Unternehmen in einer sonstigen die Versicherung begründenden Beziehung stehen, nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens, den ein Versicherungsfall verursacht hat, nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Absatz 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg herbeigeführt haben.

Der Arbeitgeber hat Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Arbeit zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten, dass der Arbeitnehmer auch gegen Gefahren für sein Eigentum soweit geschützt ist, als die Natur der Arbeit es gestattet. Der Arbeitgeber hat ferner die Arbeitsleistungen, die unter seiner Anordnung oder Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass auch in dieser Beziehung der Arbeitnehmer in dem genannten Umfang hinsichtlich seines Eigentums geschützt ist. In Frage kommen Dienstvorschriften allgemeiner Art, aber auch besondere Vorschriften für den einzelnen Fall und, soweit das erforderlich ist, sachverständige Anweisung und Beaufsichtigung der Arbeitsleistung, keine Heranziehung zu Arbeiten, die die Kräfte und Fähigkeiten des Arbeitnehmers offensichtlich übersteigen, richtige Information, Warnung bei besonderen

mit der Arbeit verbundenen Gefahren und Belehrung über die beste Art, sie zu vermeiden.[42]

Beruht der Schaden daher auf einer unsachgemäßen Einweisung des Auszubildenden durch den Partnerbetrieb oder überstieg die Heranziehung zu bestimmten Tätigkeiten offensichtlich dessen Kräfte und Fähigkeiten, so haftet der Partnerbetrieb gegenüber seinen unmittelbar durch den Auszubildenden geschädigten Mitarbeitern in der Regel aus positiver Vertragsverletzung aus eigenem Verschulden.

Trifft den Arbeitgeber selbst kein Verschulden, ist zu prüfen, ob ihm ein Verschulden des Auszubildenden als Erfüllungsgehilfen gemäß § 278 BGB zugerechnet werden kann. Auch gegenüber den Mitarbeitern des Partnerbetriebes ist der Auszubildende bei der Verrichtung von betrieblichen Tätigkeiten als Erfüllungsgehilfe des Partnerbetriebes anzusehen. Er erfüllt zwar gegenüber den Arbeitnehmern des Partnerbetriebes in der Regel keine vertraglichen Hauptleistungen. Bei seinem Einsatz im Betrieb des Verbundpartners wird er aber im arbeitsvertraglich relevanten Bereich des Betriebes und seiner Arbeitnehmer tätig. Sein Verhalten gegenüber den Arbeitnehmern kann daher dem Arbeitgeber gemäß § 278 BGB zugerechnet werden.

Wie gegenüber Dritten haftet der Partnerbetrieb außerdem auch seinen Arbeitnehmern gegenüber gemäß §§ 831, 832 BGB für Schäden, die der Auszubildende als Verrichtungsgehilfe diesen zufügt.

Verletzung von Rechtsgütern des Auszubildenden im Partnerbetrieb

Mangels eigener vertraglicher Beziehung zwischen Auszubildendem und Partnerbetrieb bestehen in diesem Verhältnis auch keine direkten vertraglichen Pflichten, die zu Ersatzansprüchen führen könnten.

---

[42] BGH NJW 1962, 411, 412.

In Betracht kommen allerdings aus dem Vertrag zwischen Partner- und Leitbetrieb abgeleitete Ansprüche, hier aus Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter. Wenn dem Auszubildenden aus dem Verbundvertrag selbst zwar keine eigenen Ansprüche gegenüber dem Partnerbetrieb zustehen, so besteht allerdings doch eine gewisse Vertragsnähe. Der Auszubildende hält sich mit Willen des Leitbetriebes als primärem Gläubiger im Leistungsbereich auf und ist somit den betrieblichen Gefahren der Leistung in erster Linie ausgesetzt. Weiterhin hat der Leitbetrieb als Vertragsgläubiger ein berechtigtes Interesse an der Ausführung der Leistung zugunsten des Auszubildenden. Dieses resultiert aus seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Auszubildenden. Er ist für dessen „Wohl und Wehe“[43] mitverantwortlich. Nach § 6 Absatz 1 Nr. 1 BBiG hat er unter anderem dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Außerdem hat er gemäß § 6 Absatz 1 Nr. 5 BBiG dafür zu sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird. Dieses ist für den Partnerbetrieb subjektiv bei Abschluss des Verbundvertrages auch erkennbar, kalkulierbar und sogar versicherbar .

Der Auszubildende hat bei Rechtsgutsverletzungen durch den Partnerbetrieb daher grundsätzlich Ansprüche gegen diesen aus Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter. Daneben haftet der Partnerbetrieb dem Auszubildenden nach den Regelungen der §§ 823 ff. BGB. Für seine Mitarbeiter hat er gemäß § 831 BGB einzustehen.

Erleidet der Auszubildende im Partnerbetrieb Personenschäden, gilt zugunsten des Partnerbetriebes die Haftungsprivilegierung des § 104 SGB VII. Von diesem Haftungsausschluss betroffen sind Versicherte, die für das Unternehmen tätig sind, d.h. Versicherte, deren Tätigkeit mit dem Unternehmen in einem rechtlich wesentlichen Zusammenhang steht und dem Unternehmen wesentlich dient. Neben den Angestellten des Unternehmens gehören deswegen etwa auch Leiharbeit-

[43] BGH NJW 1969, 269, 271; BGH NJW 1977, 2208, 2209.

nehmer zum betroffenen Personenkreis[44] und auch Beschäftigte, die im Rahmen von Arbeitsgemeinschaften tätig werden.[45] Damit vergleichbar ist die Rolle der Auszubildenden, die wie die Leiharbeitnehmer nur für einen kürzeren Zeitraum in einem Unternehmen tätig sind. Ausgeschlossen sind daher alle gesetzlichen Ansprüche zum Ersatz des Personenschadens. Der Haftungsausschluss greift selbst dann ein, wenn die Schäden durch die Unfallversicherung nicht ersetzt werden.[46]

Haftung des Leitbetriebs

Richtet der Auszubildende im Partnerbetrieb einen Schaden an, stellt sich für diesen schon wegen der zu erwartenden geringen Zahlungsfähigkeit des Auszubildenden die Frage einer Inanspruchnahme des als Ausbildender fungierenden Betriebes.

Dabei scheidet eine Verschuldenszurechnung gemäß § 278 BGB von vornherein aus. Der entsandte Auszubildende ist nicht Erfüllungsgehilfe des Leitbetriebes gegenüber dem Partnerbetrieb. Erfüllungsgehilfe ist, wer nach den tatsächlichen Gegebenheiten des Falles mit dem Willen des Schuldners bei der Erfüllung einer diesem obliegenden Verbindlichkeit als seine Hilfsperson tätig wird.[47] Selbst wenn in bestimmten Fällen nicht nur ein Recht, sondern auch eine Verpflichtung des Leitbetriebes besteht, einen Auszubildenden in den Partnerbetrieb zu entsenden, umfasst eine solche Pflicht nicht das ordnungsgemäße Verhalten des Auszubildenden im Partnerbetrieb. Vielmehr liegt in der Zuweisung des Auszubildenden an den Partnerbetrieb die Einräumung eines abgeleiteten Weisungsrechtes gegenüber dem Auszubildenden an den Partnerbetrieb und die von diesem bestellten Ausbilder vor Ort.

---

[44] Schmitt, SGB VII, § 104, Rdnr. 7.
[45] Schmitt, SGB VII, § 104, Rdnr. 8.
[46] Schmitt, SGB VII, § 104, Rdnr. 12.
[47] BGHZ 13, 113; 98, 334.

Auch eine Haftung des Leitbetriebes gemäß § 831 BGB kommt nicht in Betracht. Der entsandte Auszubildende ist gegenüber dem Partnerbetrieb nicht Verrichtungsgehilfe des Leitbetriebes. Zu einer Verrichtung bestellt ist, wem von einem anderen, zu dem er in einer gewissen Abhängigkeit steht, eine Tätigkeit übertragen worden ist.[48] Im Partnerbetrieb erhält der Auszubildende seine Aufträge in der Regel vom Partnerbetrieb bzw. die durch diesen bestellten Ausbilder erhält, nicht aber vom Leitbetrieb.

Ein Aufwendungsersatz aus § 670 BGB (analog) aufgrund der Realisierung eines freiwillig übernommenen Schadensrisikos bei Schadensgeneigter Tätigkeit in fremdem Interesse scheidet aufgrund der Interessenlage der Verbundbetriebe in der Regel aus. Im Zweifel geht das Interesse der Verbundbetriebe dahin, so gestellt zu werden, als wenn jeder Betrieb selbständig ausbilden würde. Eine andere Regelung müsste daher ausdrücklich vereinbart werden.

Gegenüber dem Auszubildenden selbst

Erleidet der Auszubildende im Partnerbetrieb einen Schaden, der nicht Personenschaden ist (s. §§ 104, 105 SGB VII), so stellt sich die Frage, ob er hierfür auch den Ausbildenden (Leitbetrieb) in Anspruch nehmen kann.

Eine solche Haftung kommt aus positiver Vertragsverletzung in Verbindung mit § 278 BGB in Betracht. Der Partnerbetrieb ist bei der Ausbildung Erfüllungsgehilfe des Ausbildungsbetriebes. Gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 1 hat der Ausbildende dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Die Ausbildung ist demnach eine dem Leitbetrieb obliegende Verbindlichkeit. Bei der Erfüllung dieser Verbindlichkeit wird der Partnerbetrieb mit dem Willen des Leitbetriebes tätig. Gleiches gilt für seine Beschäftigten, die als Erfüllungsgehilfen des Schuldners gelten, sofern dieser mit

[48] Palandt-Thomas, § 831, Rdnr. 6.

ihrer Heranziehung einverstanden ist. [49] Das Einverständnis kann auch stillschweigend erklärt werden. Der Schuldner braucht nicht einmal zu erfahren, welche weiteren Gehilfen der erste Erfüllungsgehilfe beauftragt. [50] Dies bedeutet, dem Ausbildenden ist ein Verschulden des Ausbildungspartners im Partnerbetrieb ebenso zuzurechnen wie eigenes Verschulden. Für Schäden, die dem Auszubildenden während der Ausbildung durch Ausbildungspersonal des Partnerbetriebes zugefügt werden, haftet der Ausbildende so, wie wenn er dem Auszubildenden die Schäden selber zugefügt hätte. Die Haftung für Personenschäden ist in der Regel allerdings nach § 104 SGB VII ausgeschlossen.

Keine Haftung des Ausbildungsbetriebes gegenüber dem Auszubildenden besteht für Schäden, die dem Auszubildenden im Partnerbetrieb zugefügt werden, aus § 831 BGB. Denn der Partnerbetrieb ist gegenüber dem Leitbetrieb nicht als Verrichtungsgehilfe bei der Ausbildung anzusehen. Zu einer Verrichtung bestellt ist, wem von einem anderen, in dessen Einflussbereich er allgemein oder im konkreten Fall und zu dem er in einer gewissen Abhängigkeit steht, eine Tätigkeit übertragen worden ist. Nicht Verrichtungsgehilfen sind daher selbständige Unternehmen und Handwerksmeister, selbst Subunternehmen sind im Verhältnis zum Hauptunternehmen keine Verrichtungsgehilfen im Sinne des § 831 BGB. Somit können auch Partnerbetriebe im Verbund keine Verrichtungsgehilfen im Sinne des § 831 BGB sein. Eine entsprechende Haftung des Ausbildungsbetriebes gegenüber dem Auszubildenden aus § 831 BGB scheidet somit aus.

Gegenüber Dritten

Schädigt ein Auszubildender Rechtsgüter eines Dritten im Partnerbetrieb, so dürfte dies in der Regel in Ausübung der dem Partnerbetrieb gegenüber dem Dritten obliegenden Verpflichtungen geschehen. Der Auszubildende handelt deswegen nur als Erfüllungsgehilfe des Partnerbetriebes gemäß § 278 BGB. Sein Verschulden ist in diesen Fällen

[49] BGH
NJW 83, 448.
[50] BGH NJW 52, 217.

dem Partnerbetrieb und nicht dem Leitbetrieb zuzurechnen. Auch gemäß § 831 BGB kommt grundsätzlich nur eine Haftung für Auswahlverschulden des Partnerbetriebes in Betracht. Der Leitbetrieb selbst dürfte in der Regel keinen Einfluss auf die konkreten Einsatzfelder seines Auszubildenden im Partnerbetrieb haben. Eine Haftung des Leitbetriebes direkt gegenüber dem Dritten scheidet daher in der Regel aus.

Haftung des Verbundes als solchem

Eine Haftung des Ausbildungsverbundes als solchem kommt nur bei einem verselbständigten Verbund in Betracht, etwa einer Ausbildungsgesellschaft mbH oder einem eingetragenen Verein.

In diesem Fall ergeben sich gegenüber der gewöhnlichen Haftungssituation bei der Ausbildung keine Besonderheiten. Ausbildender ist der Verbund. Verschulden des Auszubildenden bei der Verursachung von Schäden, die durch den Auszubildenden bei der Erfüllung von vertraglichen Pflichten bei Vertragspartnern entstehen, wird ihm gemäß § 278 BGB zugerechnet.

Für sonstige Schäden, die durch den Auszubildenden bei der Verrichtung der ihm übertragenen Aufgaben verursacht werden, haftet er aus § 831 BGB mit der Möglichkeit zur Exculpation. Gegenüber dem Auszubildenden ist der Verbund gemäß § 104 SGB VII haftungsprivilegiert.

Ob und wie Schäden später intern umgelegt werden, sollte zwischen den Verbundpartnern vorab geklärt werden.

Betriebshaftpflichtversicherung

Die Betriebshaftpflichtversicherung kann auch auf Auszubildende erstreckt werden, die in Verbundbetrieben ausgebildet werden, ihre Ausbildungsverträge aber mit einem anderen Betrieb (Leitbetrieb) oder einem Verein abgeschlossen haben.

Dies ist sowohl durch eine Erweiterung des versicherten Personenkreises durch den ausbildenden Partnerbetrieb als auch (ergänzend) durch eine Versicherung seitens des Leitbetriebes möglich.

Allerdings erfasst die Betriebshaftpflichtversicherung grundsätzlich nur die gesetzliche Haftpflicht und schließt Schäden an Sachen, an oder mit denen gearbeitet wurde (Tätigkeitsschadenklausel), Schadenersatzansprüche von Vertragspartnern des Betriebes wegen Nicht- oder Schlechterfüllung und Haftpflichtansprüche anderer Betriebsangehöriger gegen die Auszubildenden nicht mit ein.

Vorsorglich ist zu empfehlen, mit dem Haftpflichtversicherer ausdrücklich (möglichst schriftlich) klarzustellen, dass die Betriebshaftpflichtversicherung auch für Auszubildende gilt, die von anderen Betrieben bzw. einem Verbundverein o. a. zur Ausbildung in den Betrieb entsandt werden. Die Beiträge für eine Betriebshaftpflicht können wie Sach- oder Organisationskosten im Innenverhältnis zwischen den Verbundpartnern aufgeteilt werden.



Internationale Verbünde

Die Fachkräfte von morgen müssen internationale Kenntnisse haben. Die Fähigkeit zur Kooperation, sprachliche und fachliche Kompetenzen, das Kennenlernen anderer Länder und Kulturen werden einen immer höheren Stellenwert einnehmen. Auch die Kenntnisse ausländischer Märkte werden für die Qualifikation immer wichtiger. Insofern werden auch ausländische Verbundpartner für ausbildende Betriebe in Deutschland immer attraktiver, selbst dann, wenn diese auch alleine ausbilden könnten und eigentlich keines Partners bedürften. Häufig steht die Vermittlung zusätzlicher internationaler Kompetenzen im Mittelpunkt und nicht die Schaffung von Voraussetzungen, dass eine Ausbildung überhaupt erst durchgeführt werden kann.

Formale Hemmnisse der betrieblichen Auslandsausbildung

Das deutsche Berufsbildungsrecht enthält bislang noch keine ausreichenden Regelungen, die diesem wachsenden Bedürfnis gerecht werden. Seine Regelungen setzen grundsätzlich eine ausschließlich inländische Ausbildung voraus.[1]

Nach § 31 Satz 1 BBiG hat die zuständige Stelle für die anerkannten Ausbildungsberufe ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzurichten und zu führen, in das der wesentliche Inhalt des Berufsausbildungsvertrages einzutragen ist. Die Eintragung ist gemäß § 39 Absatz 1 Nr. 3 BBiG grundsätzlich Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Wesentliche Eintragungsvoraussetzungen sind nach § 32 Absatz 1 Nr. 2 BBiG, dass die persönliche und fachliche Eignung sowie die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegen. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor und wird der Mangel nach einer Aufforderung gemäß § 23 Absatz 2 BBiG nicht behoben, ist die Eintragung abzulehnen oder, wenn die Voraussetzungen später entfallen, zu löschen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Verbund grundsätzlich jede Ausbildungsstätte geeignet sein muss und in jedem Verbundbetrieb ein fachlich und persönlich geeigneter Ausbilder zur Verfügung stehen muss.[2] Darüber hat die zuständige Stelle gemäß § 23 Absatz 1 BBiG zu wachen.

Problematisch ist dies bei Ausbildungsabschnitten im Ausland, da völkerrechtlich hoheitliche Tätigkeiten eines Staates auf dem Territorium eines anderen Staates nur auf der Grundlage völkerrechtlicher Vereinbarungen zulässig sind und das BBiG sowie die Ausbildungs-

[1] Eule, Auslandspraktika in der Berufsausbildung; Rechtliche Rahmenbedingungen von Praktika und Ausbildungsabschnitten im Ausland während einer Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz, BB 1992, 986.

[2] Herkert, Berufsbildungsgesetz, § 22, Rdnr. 22.

ordnungen im Ausland nicht gelten. Die zuständige Stelle kann sich bei der Erfüllung ihrer Überwachungspflichten bei im Ausland absolvierten Ausbildungsabschnitten nur auf schriftliche Belege oder Aussagen von Auskunftspersonen stützen. Dabei dürften an den Nachweis der Gleichwertigkeit der Ausbildung im Ausland mit der im Inland nach BBiG durchgeführten Ausbildung um so strengere Anforderungen zu stellen sein, je länger der Ausbildungsabschnitt im Ausland andauert.

Vor dem Hintergrund des Art. 39 (ex-Art. 48) des EG-Vertrages (Freizügigkeit für Arbeitnehmer) erscheint jedoch für die zuständige Stelle grundsätzlich eine weite Auslegung der Vorschriften des BBiG geboten. In der Praxis kann dies bedeuten, dass bei kürzeren Ausbildungsabschnitten (etwa von bis zu drei Monaten) die nachgewiesene Steuerung der Ausbildung im Partnerbetrieb durch den Ausbilder im Stammbetrieb von der zuständigen Stelle als ausreichend erachtet wird.

Daneben kommt in Betracht, für begrenzte Zeitabschnitte einer Ausbildung im Ausland Ausbildungspersonen zuzulassen, die einen dem deutschen Ausbildungsberuf vergleichbaren Beruf erlernt haben, und darauf abzustellen, ob der Partnerbetrieb im Ausland geeignet ist, die für den Ausbildungsabschnitt vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln (nicht das volle Berufsbild).

Der erforderliche Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse (§ 1 der aufgrund von § 21 BBiG erlassenen Ausbildereignungsverordnung - AEVO) kann bei Ausbildern ausländischer Betriebe wegen fehlender Geltung des Berufsbildungsgesetzes nicht vorausgesetzt werden. Soweit die Ausbildung für bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse nicht ausschließlich im Ausland erfolgt und die im Inland unter Geltung des Berufsbildungsgesetzes überwiegt, ist die Eignung des ausländischen Partnerbetriebes zur Vermittlung der vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse zur Erfüllung der Voraussetzungen ausreichend. Hier ist zu berücksichtigen, dass § 22 Abs. 2 BBiG und § 23 Abs. 2 HwO auch andere Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte zulassen, auch wenn sie nicht unter das Berufsbil-

dungsgesetz fallen, solange solche Maßnahmen außerhalb der Verantwortung des Ausbildenden und seiner Ausbilder nicht überwiegen (z.B. Kurse in Buchführung oder Datenverarbeitung).

Auslandsaufenthalt und Berufsschule

Auf Schwierigkeiten stößt ein Ausbildungsabschnitt im Ausland während eines Berufsausbildungsverhältnisses nach Berufsbildungsgesetz im Hinblick auf die Berufsschulpflicht. In allen Bundesländern besteht für Auszubildende, die ein Berufsausbildungsverhältnis eingehen, Berufsschulpflicht (§ 14 Absatz 1 Schulgesetz Berlin). Da der Wohnsitz im Inland während eines zeitlich begrenzten Ausbildungsabschnittes im Ausland bestehen bleibt, gilt trotz Territorialprinzip des Schulrechts die Berufsschulpflicht für die betroffenen Auszubildenden.

In besonderen Fällen kann je nach Landesrecht von der Berufsschulpflicht befreit werden oder sie entfällt auf Antrag, z.B. bei vorherigem Besuch eines einschlägigen beruflichen Gymnasiums oder einer Berufsfachschule (§ 14 Absatz 4 Nr. 3 SchulG Berlin), bei einer zuvor erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung (§ 14 Absatz 4 Nr. 2 SchulG Berlin) oder bei Beginn der Berufsausbildung nach Vollendung des 21. Lebensjahres (§ 14 Absatz 4 Nr. 1 SchulG Berlin). Die allgemeinen Auffangvorschriften zur Befreiung von der Berufsschulpflicht sind regelmäßig an unbestimmte Rechtsbegriffe wie die "Vermeidung von Härten" geknüpft (§ 14 Absatz 4 Satz 2 SchulG Berlin), daneben gibt es in der Regel die Möglichkeit einer zeitlich begrenzten Beurlaubung. In Betracht kommen allerdings regelmäßig nur Beurlaubungen von wenigen Wochen (zwei bis vier Wochen je Schuljahr, etwa sechs Wochen während der Gesamtausbildungszeit). Bei der Entscheidung der Schulaufsichtsbehörde können im Rahmen der Ermessensausübung der Beruf, der Leistungsstand, der Lernfortschritt und das soziale Verhalten berücksichtigt werden[3]

[3] zu den Einzelheiten siehe Eule, BB 1992, S. 986, siehe Fn oben

Es empfiehlt sich, frühzeitig mit der zuständigen Schulaufsichtsbehörde Kontakt aufzunehmen, um die Möglichkeiten einer Befreiung von der Berufsschulpflicht, einer Beurlaubung oder auch der Einführung von Blockunterricht zur Erleichterung von Ausbildungsabschnitten im Ausland zu klären.

Sozialversicherungsrecht

Sozialversicherungsrechtliche Probleme sind bei Ausbildungsstationen im Ausland nicht zu erwarten. Nach § 4 Absatz 1 SGB IV gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich des SGB IV bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im voraus zeitlich begrenzt ist.

Insbesondere genießt der Auszubildende auch im Ausland Krankenversicherungsschutz. Nach § 17 Absatz 1 SGB V erhalten Mitglieder, die im Ausland beschäftigt sind und während dieser Beschäftigung erkranken, die ihnen gesetzlich zustehenden Leistungen von ihrem Arbeitgeber, dem Ausbildenden. Dieser kann sich dann gemäß § 17 Absatz 2 SGB V von der Krankenkasse die entstandenen Kosten bis zu der Höhe erstatten lassen, in der sie ihr im Inland entstanden wären.

Europass

Zur Förderung der Ausbildung im Ausland wurde gemäß der Entscheidung 1999/51/EG des Rates der Europäischen Union vom 21.12.1998 zur Förderung von alternierenden europäischen Berufsbildungsabschnitten einschließlich der Lehrlingsausbildung das gemeinschaftsweit zu verwendende Informationsdokument „Europass-Berufsbildung" erstellt.

Hierdurch sollen Rahmenbedingungen für europäische Ausbildungskooperationen geschaffen und Verbünde zwischen Betrieben verschiedener Mitgliedsstaaten gefördert werden.

Nach Art. 3 der genannten Entscheidung sollen die europäischen Berufsbildungsabschnitte Bestandteil der Berufsbildung im Herkunftsmitgliedstaat nach den dort geltenden Rechtsvorschriften, Verfahren oder Praktiken sein. Die für die Organisation der Ausbildung verantwortliche Einrichtung im Herkunftsmitgliedstaat und der Ausbildungspartner im Aufnahmemitgliedstaat vereinbaren im Rahmen der Partnerschaft Inhalt, Ziele, Dauer und Modalitäten des europäischen Berufsbildungsabschnitts.

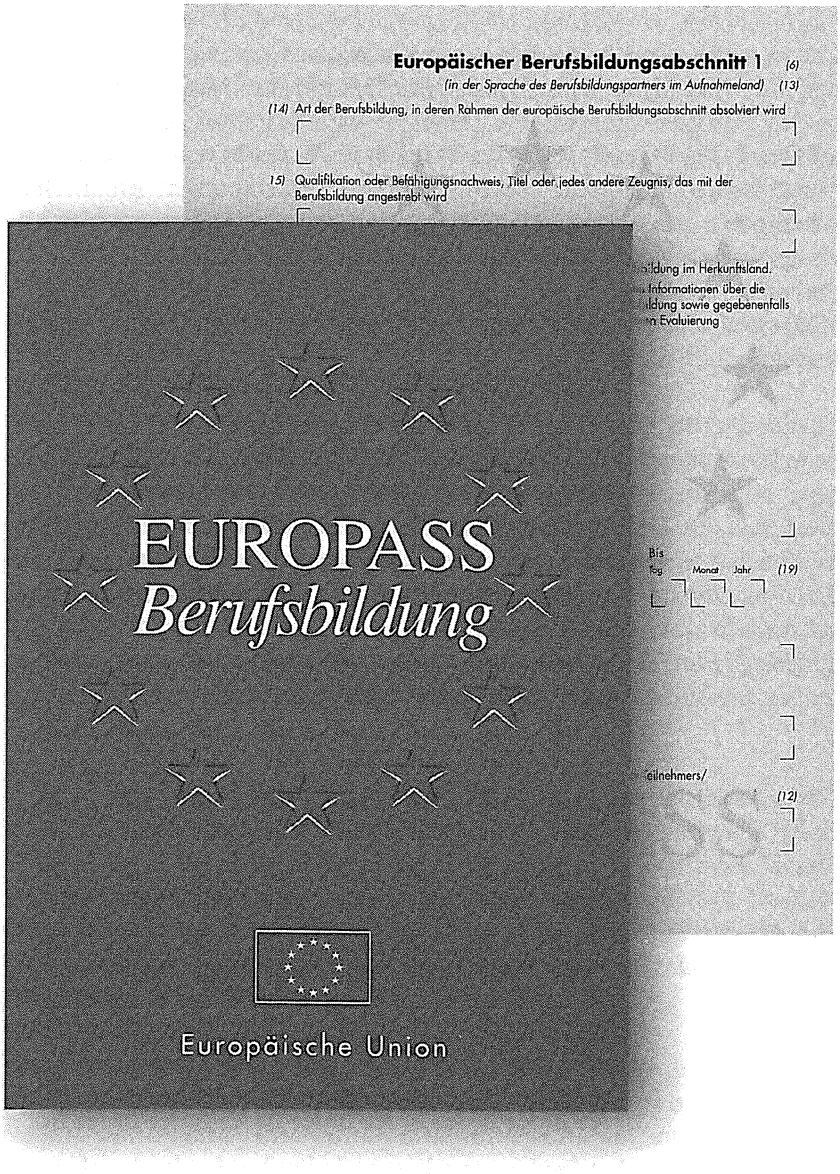
Demnach fallen grundsätzlich alle nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung geordneten Ausbildungsgänge in den Geltungsbereich des Europass. Das bedeutet, soweit der Auslandsaufenthalt über den nach der Ausbildungsordnung erforderlichen fachlichen Bezug zur betreffenden Ausbildung verfügt, soll er nicht zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit führen. Dabei muss der Auslandsaufenthalt nicht ausdrücklich in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgesehen sein. Vielmehr kommt es auf die fachlichen Inhalte der Ausbildung an.

Entsendende und aufnehmende Ausbildungsbetriebe vereinbaren Inhalte, Ziele, Zeitraum und Modalitäten des Auslandsaufenthaltes. Eine Beteiligung der zuständigen Stellen in Deutschland (etwa der Handwerkskammern) ist in dem Dokument nicht vorgesehen. Die Einhaltung der Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung insbesondere bei der Eintragung der entsprechenden Ausbildungsabschnitte bleibt jedoch unberührt.

Der Europass wird von der entsendenden Einrichtung im Herkunftsland ausgestellt und unterschrieben. Die Partnereinrichtung im Aufenthaltsland ergänzt ihn um die Inhalte, den Ablauf und die Ergebnisse des Auslandsaufenthaltes und unterschreibt ihn ebenfalls. Abschließend wird der Europass durch den Teilnehmer selbst unterzeichnet.

Der europäische Berufsbildungsabschnitt wird von einem Ausbilder begleitet und überwacht. Name und Funktion des Ausbilders werden in den Europass eingetragen. Dabei ist die Definition des Ausbilders im Europass offener als die der deutschen Ausbilderregelungen. Ausbilder ist demnach jede Person bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber oder einer Ausbildungseinrichtung bzw. einem Ausbildungszentrum des Aufnahmemitgliedstaats, deren Aufgabe es ist, eine Person in der Berufsbildung für die Dauer ihres europäischen Berufsbildungsabschnitts zu unterstützen, zu informieren, zu beraten und zu betreuen.

Gerade hierbei wird deutlich, dass die europäischen Regelungen nicht in jeder Hinsicht mit den nationalen Anforderungen an die Durchführung einer betrieblichen Berufsausbildung übereinstimmen. Im Hinblick auf die Ziele der europäischen Verträge zur Erleichterung des Wechsels von Beschäftigten innerhalb der europäischen Union sollten die jeweiligen Vorschriften, die auf eine Berufsausbildung ausschließlich innerhalb Deutschlands zugeschnitten sind, großzügig ausgelegt werden und bei Bedarf auch dem Bedarf grenzüberschreitender Ausbildung angepasst werden.


Europäischer Berufsbildungsabschnitt 1 (6)
(in der Sprache des Berufsbildungspartners im Aufnahmeland) (13)
(14) Art der Berufsbildung, in deren Rahmen der europäische Berufsbildungsabschnitt absolviert wird
15) Qualifikation oder Befähigungsnachweis, Titel oder jedes andere Zeugnis, das mit der Berufsbildung angestrebt wird
ildung im Herkunftsland.
Informationen über die
ldung sowie gegebenenfalls
n Evaluierung
Bis
Tag Monat Jahr (19)
ilnehmers/
(12)
EUROPASS
Berufsbildung
Europäische Union

Literaturverzeichnis

Eule, Michael, Auslandspraktika in der Berufsausbildung; Rechtliche Rahmenbedingungen von Praktika und Ausbildungsabschnitten im Ausland während einer Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, BB, 1992, 986.

Gedeon, Walter / Spiertz, Hans, Kommentar zum Berufsbildungsrecht, Neuwied, Stand: Mai 2000.

Herkert, Josef, Kommentar zum Berufsbildungsgesetz mit Nebenbestimmungen, Regensburg, Stand: 15.09.2000.

Küppers, Bert/Leuthold, Dieter/Pütz, Helmut, Handbuch Berufliche Aus- und Weiterbildung, Freiburg 2001.

Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 2, 3. Auflage, München 1994.

Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 5, 3. Auflage, München 1997.

Palandt, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 59. Auflage, München 2000.

Schaub, Günter, Arbeitshandbuch, 9. Auflage, München 2000.

Schmitt, Jochen, Kommentar zum SGB VII, München 1998.

Weber, Rolf, Berufsbildungsgesetz, Kommentar, Köln, Stand Mai 2000.

Wolgemuth, Hans H., Berufsbildungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 2. Auflage, Köln 1995.

Durch Ausbildungsverbünde können Unternehmen planmäßige Nachwuchsentwicklung betreiben, die aufgrund ihrer Spezialisierung allein nicht ausbilden dürfen.

Dieser Ratgeber beantwortet alle Rechtsfragen, die sich bei der Gründung, aber auch in der täglichen Praxis stellen:

- Welchen Status haben die Verbundpartner zueinander?
- Welche Rechtsformen bieten sich zwischen Verbundpartnern an?
- Wie lässt sich die Kostenverteilung zwischen den Partnern regeln?
- Wer haftet im Zweifelsfall und wofür?
- Was ist bei internationalen Verbünden zu beachten?

Verbund

wbv

W. Bertelsmann Verlag · Bielefeld
Bundesinstitut für Berufsbildung · Bonn

ISBN 3-7639-0649-5

9 783763 906499