

**Verwaltungsgrundsätze der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main  
zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (Stand 14. 12. 2006)**

### **Vorbemerkungen**

Die rechtlichen Rahmenbedingungen, zur Förderung der außerbetrieblichen Berufsausbildung, sind sehr komplex. Arbeitsagenturen, von Städten und Arbeitsagenturen getragene Jobcenter, optierende Landkreise, Jugendämter, Regelungen aus verschiedenen Teilen des Sozialgesetzbuches, Landes-, Bundes- und Europaförderprogramme usw. beeinflussen die Praxis.

Grundsätzlich besteht die Gefahr, die ungeforderte, betriebliche Berufsausbildung zunehmend durch eine geförderte Berufsausbildung zu verdrängen.

Die Industrie- und Handelskammer ist als zuständige Stelle an das Berufsbildungsgesetz gebunden und gehalten, dessen Vorgaben in die Praxis umzusetzen.

Mit der Vergabe der Fördergelder verpflichten die fördernden Stellen die Auftragnehmer (Ausbildenden), zur Einhaltung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Die notwendigen Überprüfungen durch die Ausbildungsberatung, ist vor Beginn einer Berufsausbildung nicht immer in angemessener Form möglich, da der Zeitraum zwischen der Vergabe, dem Vertragsabschluß oder Zuwendungsbescheid und dem jeweiligen Ausbildungsbeginn, oft zu kurz ist.

Die Industrie- und Handwerkskammer zu Frankfurt am Main hat daher mit Zustimmung des Berufsbildungsausschusses gemäß § 79 BBiG die nachfolgenden Verwaltungsgrundsätze erarbeitet, die bei der Durchführung einer außerbetrieblichen Ausbildung zu beachten sind:

#### *§§ 4 und 5*

Für die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ist die jeweilige Ausbildungsordnung maßgebend. Der Ausbildungsrahmenplan (Anlage zur Verordnung) ist zugrunde zu legen.

#### *§ 11 Vertragsniederschrift*

Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages den wesentlichen Inhalt schriftlich niederzulegen.

#### *§ 12 Vergütungsanspruch*

Ausbildende haben den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren.

#### *§ 27 Eignung der Ausbildungsstätte*

Auszubildende dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist.

#### *§ 28 Eignung von Ausbildenden und Ausbilder/-innen*

Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.

### § 32 Überwachung der Eignung

Die zuständige Stelle hat darüber zu wachen, dass die Eignung der Ausbildungsstätte sowie die persönliche und fachliche Eignung vorliegen.

### § 36 Antrag

Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen.

Die Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main trägt Berufsausbildungsverträge für eine außerbetriebliche Berufsausbildung, in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ein, wenn die folgenden Richtlinien erfüllt sind.

## Formen der außerbetrieblichen Berufsausbildung

Bei der **kooperativen Form** werden die Berufsausbildungsverträge zwischen den Ausbildenden und den Auszubildenden abgeschlossen. Ausbildende sind Unternehmen oder ein Träger und ein Unternehmen. Die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, gemäß Ausbildungsplan, erfolgt durch die Ausbilder/- innen der Unternehmen. Der Träger begleitet die Berufsausbildung, ist unter anderem für die Koordination aller Beteiligten verantwortlich und unterstützt die Berufsausbildung durch fachtheoretischen Unterricht sowie sozialpädagogische Begleitung.

Bei der **integrativen Form** werden die Berufsausbildungsverträge zwischen einem Träger (Ausbildender) und den Auszubildenden abgeschlossen. Diese Berufsausbildung wird durch *betriebliche Praktika* oder *Ausbildungsphasen* ergänzt. Die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, gemäß Ausbildungsplan, erfolgt durch die Ausbilder/- innen des Trägers und gegebenenfalls durch Ausbilder/- innen der beteiligten Unternehmen.

1. *Betriebliche Praktika* dienen zum Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit. Die beim Träger erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten werden dabei in betrieblichen Arbeitsprozessen angewendet. In diesem Fall kann der Träger alle Lernziele vermitteln, er ist als Ausbildungsstätte gemäß der §§ 27 und 28 BBiG geeignet.
2. *Betriebliche Ausbildungsphasen* sind Zeiten in denen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in einem Betrieb vermittelt werden. Hier ist der Träger nicht geeignet (§ 27 BBiG), um alle Lernziele selbst zu vermitteln.

## Kooperationsbetriebe

Um ungeförderte, betriebliche Ausbildungsplätze nicht zu gefährden, sollen Träger nur mit Betrieben kooperieren, die ihre üblichen Ausbildungskapazitäten nicht reduzieren. Das bestätigen sie dem Träger im Kooperationsvertrag.

Der Träger ist verpflichtet, die Kooperationsbetriebe für die Durchführung der außerbetrieblichen Berufsausbildung zu erschließen. Diese Unternehmen müssen als Ausbildungsstätten (§ § 27 und 28 BBiG) geeignet sein. Das gilt sowohl für die kooperative als auch die integrative Form der außerbetrieblichen Berufsausbildung.

1. Bei der kooperativen Form muss der Ausbildungsbetrieb alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes vermitteln. Gegebenenfalls arbeitsteilig mit anderen Ausbildungsbetrieben, im Ausbildungsverbund,

2. Bei der integrativen Form gibt es Träger, die nach dem BBiG geeignet sind, um alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes zu vermitteln. Sie benötigen Partnerunternehmen für Praktika, damit die Auszubildenden die erforderliche Berufserfahrung erwerben können (§ 1 Abs. 3 Satz 2 BBiG).

Träger die nach dem BBiG nur teilweise geeignet sind, benötigen Kooperationsbetriebe, in denen die entsprechenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermittelt werden und die Auszubildenden die erforderliche Berufserfahrung erwerben.

### **Neue Ausbildungsplätze und Ausbildungsberatung**

Die vom Träger zu erschließenden Ausbildungsplätze müssen zusätzlich sein. Dies ist gewährleistet bei „neuen“ Unternehmen, die

- zum ersten Mal ausbilden oder
- in Berufen ausbilden, in denen sie bisher nicht ausgebildet hatten, und bei Unternehmen, die zusätzliche Plätze bereitstellen, d. h. sie
- hatten in den letzten drei Jahren nicht ausgebildet oder
- bieten Plätze über den Durchschnitt der letzten drei Jahre hinaus an.

Die Zusätzlichkeit und die Eignung für eine Berufsausbildung müssen von der Ausbildungsberatung der IHK vor Beginn der Berufsausbildung geprüft werden. Das bedeutet vor Abschluss der Berufsausbildungsverträge und deren Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse. Das ist ganz besonders wichtig, wenn ein Unternehmen zum ersten Mal ausbilden wird.

Wer den Auftrag für die Durchführung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung erhalten hat, muss formlos, vorab und spätestens zwei Monate vor dem ersten Ausbildungstag, folgende Unterlagen bei der IHK Frankfurt am Main einreichen:

- Kopie des Vertrages oder Zuwendungsbescheides der fördernden Stelle,
- Anschrift mit Telefon, Telefax, E-Mail,
- geplante Ausbildungsberufe und Zahl der Ausbildungsplätze,
- Angabe, ob kooperative oder integrative Form der Berufsausbildung geplant ist,
- Eine Liste der erschlossenen, „neuen“ Unternehmen mit:
  - Name des Unternehmens und Anschrift,
  - Ansprechpartner/- innen mit Telefon, Telefax und E-Mail,
  - vorgesehene Ausbildungsberufe,
  - Zahl der Beschäftigten, in den vorgesehenen Ausbildungsberufen,
  - Zahl der geplanten Ausbildungsplätze,
  - wenn das Unternehmen schon ausbildet, Zahl der Auszubildenden, nach Ausbildungsberufen.

Ausnahmen von dieser Vorgabe sind im Einzelfall zu begründen und mit den jeweils zuständigen Ausbildungsberatern der IHK abzustimmen. Diese beraten die Unternehmen, ermitteln deren Eignung für die Berufsausbildung und legen die Zahl der Ausbildungsplätze fest. Der Träger erhält eine Bestätigung, bei Bedarf ergänzende Hinweise unter welchen Voraussetzungen er ausbilden kann.

### **Berufsausbildungsverträge und örtliche Zuständigkeit**

Die Auszubildenden müssen, unverzüglich nach Abschluss, den wesentlichen Inhalt der Berufsausbildungsverträge schriftlich niederlegen (§ 11 BBiG).

Unverzüglich nach Abschluss und vor Ausbildungsbeginn, sind die vollständigen Vertragsunterlagen, mit allen Anlagen, bei der IHK, zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, einzureichen (§ 36 BBiG).

Die IHK führt dieses Verzeichnis in ihrem fachlichen und räumlichen Zuständigkeitsbereich. Der räumliche Zuständigkeitsbereich ergibt sich aus den organisationsrechtlichen Regelungen und statuarischem Recht.

Grundsätzlich wird ein Berufsausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle eingetragen, zu deren fachlichen und räumlichen Zuständigkeitsbereich die Ausbildungsstätte gehört und in der das Berufsausbildungsverhältnis durchgeführt wird.

Die Durchführung einer Berufsausbildung in einer Ausbildungsstätte, die im räumlichen Zuständigkeitsbereich einer anderen zuständigen Stelle liegt, z. B. im Zusammenhang mit einer Verbundausbildung, berührt die Zuständigkeit nicht.

Folgende Unterlagen gehören zu einem Berufsausbildungsverhältnis:

- Der vom Ausbildenden unterschriebene Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse,
- Die beiden, von allen Beteiligten unterschriebenen, Berufsausbildungsverträge (bei Vormundschaft dreifach),
- Die sachliche und zeitliche Gliederung (Ausbildungsplan),
- Bei Jugendlichen die Erstuntersuchung gemäß JArbSchG  
Bei einer integrativen Berufsausbildung:
- Festlegung, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten beim Träger und welche beim Unternehmen vermittelt werden.
- Kooperationsvertrag mit den Unternehmen, über die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte und -zeiten.

Ergänzende Unterlagen für alle Berufsausbildungsverträge:

Bescheinigung (Kopie der Zuweisung) der finanzierenden Stelle, dass die Förder Voraussetzungen bei den Jugendlichen, gemäß SGB II und III sowie den KJHG Kommentaren, erfüllt sind. Förderungsbedürftig sind entsprechend den Vorgaben der fördernden Stelle lern beeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne Förderung alternativ:

1. eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können,
2. nach einem Abbruch eine weitere Berufsausbildung nicht beginnen können,
3. nach erfolgreicher Beendigung einer Berufsausbildung ein Arbeitsverhältnis nicht begründen oder festigen können,
4. Angebote zur beruflichen Eingliederung nicht oder nicht mehr in Anspruch nehmen oder mit diesen noch nicht eingegliedert werden können.

## **Ausbildungsvergütung**

Gemäß Berufsbildungsgesetz haben die Ausbildenden den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Das gilt auch für eine außerbetriebliche Berufsausbildung. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt. Angemessen ist der örtliche Tarif für den jeweiligen Ausbildungsberuf. Er kann bis zu 20 % unterschritten werden, wenn keine Tarifbindung vorliegt. Die Vergütung soll eine gewichtige und fühlbare finanzielle Unterstützung zum Lebensunterhalt der Auszubildenden sein. Durch dritte

gewährte Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung können bis zur Grenze der Angemessenheit verrechnet werden.

Bei den im SGB III genannten Beträgen handelt es sich um einen Zuschuss und **nicht** um die im Berufsausbildungsvertrag einzusetzende, angemessene Ausbildungsvergütung, im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Bei öffentlich finanzierten Berufsausbildungsverhältnissen gelten Ausbildungsvergütungen als angemessen wenn:

- im Vertrag (in welchem ?) oder Zuwendungsbescheid Beträge festgesetzt wurden, oder
- bei Maßnahmen der Arbeitsagentur, die vom Träger im Berufsausbildungsvertrag vereinbarten Beträge, mindesten den in Verträgen oder Zuwendungsbescheiden genannten entsprechen.

Wenn es sich bei den Jugendlichen um Rehabilitanden handelt, wird das Unterhaltsgeld direkt von der fördernden Stelle an den Jugendlichen ausgezahlt. In diesen Fällen wird im Berufsausbildungsvertrag keine Vergütung genannt. Dem Vertrag muss jedoch die entsprechende Vereinbarung zur Übernahme des Unterhaltsgeldes beigefügt sein. Die Regelung wird unter den sonstigen Vereinbarungen festgehalten.

### **Sonstige Vereinbarungen**

Berufsausbildungsverträge enthalten häufig Vereinbarungen, die zu Ungunsten der Auszubildenden von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen.

Nichtig sind insbesondere folgende Formulierungen:

- Unentschuldigte Fehlzeiten sind von der Ausbildungsvergütung abzuziehen.
- Das Recht zur außerordentlichen Kündigung wegen Nichteinhaltung des Vertrages bleibt unberührt.
- Die außerordentliche Ausbildung beginnt am (1. Unterweisungstag) und endet beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder nach der nach dem BBiG vorgeschriebenen Ausbildungszeit. Besteht der Jugendliche vor Ablauf der Ausbildung die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung wegen Nichteinhaltung des Vertrages bleibt davon unberührt.
- Über den Ausschluss einzelner Teilnehmer aus der Maßnahme entscheidet die finanzierende Stelle nach Absprache mit dem Auftraggeber.
- Sollte die finanzierende Stelle die Förderung dieses Ausbildungsvertrages einstellen, wird das Ausbildungsverhältnis vom Auszubildenden entsprechend fristlos gekündigt.

### **Praktikumsdauer**

Bei der außerbetrieblichen, integrativen Berufsausbildung ist ein Praktikum vorgesehen. In einem Kooperationsvertrag zwischen dem Auftragnehmer (Träger) und dem Praktikumsbetrieb wird die Dauer festgelegt und im Ausbildungsplan dargestellt. Hierfür sind in der Regel folgende Zeiten anzusetzen:

1. Ausbildungsjahr 8 Wochen,
2. Ausbildungsjahr 16 Wochen,
3. Ausbildungsjahr 24 Wochen.

Der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung muss sich, in jedem Ausbildungsjahr, auf die Bereiche der entsprechenden Berufsbildpositionen und Lernziele des Ausbildungsplanes beziehen. Dem Kooperationsvertrag ist dementsprechend eine Übersicht beizufügen, in der über die gesamte Ausbildungszeit festgelegt ist, in welchen Bereichen des Unternehmens die Auszubildenden die entsprechende Berufserfahrung erwerben. Begründete Ausnahmen von diesen Vorgaben sind, vor Beginn der Berufsausbildung, mit dem jeweils zuständigen Ausbildungsberater abzustimmen

### **Wechsel vom Träger zum Unternehmen**

Bei der außerbetrieblichen, integrativen Berufsausbildung ist die Möglichkeit vorgesehen, dass die Auszubildenden vom Träger zum Unternehmen wechseln und der Träger das Berufsausbildungsverhältnis gegebenenfalls weiter begleitet. Damit wird die integrative Form in eine kooperative Form umgewandelt. In diesen Fällen ist folgendes zu beachten:

1. Der Berufsausbildungsvertrag zwischen dem Träger und dem Auszubildenden wird in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst. Eine Kopie des Aufhebungsvertrages erhält die IHK.
2. Das übernehmende Unternehmen schließt einen neuen Berufsausbildungsvertrag in kooperativer Form. Die bisherige Ausbildungszeit kann angerechnet werden. Es wird eine angemessene Vergütung vereinbart. Der Vertrag beginnt mit einer Probezeit von mindestens einem Monat. Es ist ein Ausbildungsplan für die verbleibende Ausbildungszeit zu erstellen und beizufügen. Der neue Vertrag wird bei der IHK eingereicht und in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen.