

# Arbeitskreis der zuständigen Stellen für die Berufsbildung

im Verband der Landwirtschaftskammern e.V.

## Ausbildungs Kooperationen und Verbundausbildung für die Berufe Fachkraft Agrarservice und Landwirt/Landwirtin

### - Ein Leitfaden für die Praxis -

Empfehlung  
abgestimmt am 14./15. Mai 2007 in Warnemünde

#### Inhalt

1. Gründe und Zielsetzung
2. Organisationsformen
3. Voraussetzungen bei den Kooperationspartnern
4. Organisations- und Rechtsfragen
  - Kosten
  - Haftung
5. Muster einer Vereinbarung

#### 1. Gründe und Zielsetzung

Viele Ausbildungsbetriebe mit einem hohen Spezialisierungsgrad stehen vor dem Problem, nicht den vollen Umfang der Lerninhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan vermitteln zu können. Vom Gesetzgeber ist in § 22 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes für diese Fälle die Möglichkeit vorgesehen, Ausbildung auch in Zusammenarbeit mit anderen Betrieben oder Bildungseinrichtungen durchzuführen:

*„Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird.“*

Hier bieten betriebliche Ausbildungs Kooperationen und die Verbundausbildung Möglichkeiten, zusätzlich neue Ausbildungsplätze zu erschließen. Ausbilden im Verbund ist gleichzeitig geeignet, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.

Für die Ausbildung in der Zusammenarbeit mehrerer Betriebe sprechen sowohl **quantitative** als auch **qualitative** Gründe:

- Erschließen zusätzlicher Ausbildungsplätze durch Einbeziehen von Betrieben, die allein nicht oder nicht mehr in der Lage sind, das erforderliche vollständige Vermitteln der vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte sicherzustellen.
- Qualitätsverbesserung durch Nutzen des hohen Qualifikationspotentials spezialisierter Betriebe bei Produktion und Dienstleistungen.
- Steigern der Attraktivität des Ausbildungsberufes durch das Kennen lernen verschiedener Betriebe im Rahmen der Ausbildung.
- Erweitern der fachlichen und sozialen Kompetenz der Auszubildenden. Sie werden bereits in der Ausbildung damit vertraut, sich auf wechselnde Teams und neue Aufgabenbereiche einzustellen.

## 2. Organisationsformen

Klassische **Ausbildungsmodelle** sind:

1. Leitbetrieb mit Partnerbetrieb(en)  
Der Leitbetrieb (Stammbetrieb) ist für die Ausbildung insgesamt verantwortlich. Er schließt den Ausbildungsvertrag ab, zahlt die Ausbildungsvergütung und organisiert die zeitweilige Ausbildung in dem oder den Partnerbetrieb(en).
2. Auftragsausbildung  
Einzelne Ausbildungsabschnitte werden gegen Kostenerstattung an andere Betriebe oder Bildungsträger vergeben.
3. Ausbildungsverein  
Betriebe, die nur bestimmte Teilbereiche der vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermitteln können, schließen sich auf vereinsrechtlicher Ebene zusammen. Der Verein übernimmt alle organisatorischen Aufgaben und tritt als Ausbildender auf, während die Mitgliedsfirmen die Ausbildung durchführen.
4. Konsortium  
Mehrere Betriebe stellen jeweils Auszubildende ein und tauschen diese zu vereinbarten Phasen untereinander aus.
5. Koppelausbildung  
Die Koppelausbildung ist eine besondere Form der Verbundausbildung. Der vorab geplante Wechsel des Auszubildenden in mehrere Betriebe ist fester Bestandteil des Ausbildungsablaufes.

Für die **Berufe Fachkraft Agrarservice und Landwirt/in** sind folgende Modelle besonders geeignet:

- Leitbetrieb mit Partnerbetrieb(en)
- die Koppelausbildung

## 3. Voraussetzungen

Folgende **Grundvoraussetzungen** sind bei der Durchführung der Verbundausbildung zu erfüllen:

1. Leitbetrieb mit Partnerbetrieb(en)
  - Beide Partner (LB + PB) müssen i.d.R. als Ausbildungsbetrieb anerkannt sein und über einen Ausbilder verfügen.
  - Die volle Verantwortlichkeit für die Gesamtausbildung verbleibt beim Leitbetrieb als Ausbildendem.
2. Ausbildungsverein
  - Ausbildender ist der Ausbildungsverein, er trägt die Verantwortung für die gesamte Ausbildung.
  - Die Mitgliedsfirmen führen die Ausbildung nach Vorgaben des Vereins durch. In den Mitgliedsfirmen muss ein Ausbilder vorhanden sein.
  - Die Gesamtheit der Mitgliedsfirmen stellt die Vermittlung der Ausbildungsinhalte nach dem Konzept des Ausbildungsvereins sicher.
  - Grundlagen für die Anerkennung dieser Organisationsform sind das Gesamtkonzept und die Verhältnisse in den Mitgliedsbetrieben.

### 3. Koppelausbildung

- Für eine eigenständige Anerkennung als Ausbildungsbetrieb muss jeder Koppelbetrieb den überwiegenden Teil der Ausbildungsinhalte vermitteln können.
- In jedem Koppelbetrieb muss ein persönlich und fachlich geeigneter Ausbilder vorhanden sein.
- Eine Koppelausbildung ist nur sinnvoll, wenn mindestens ein Drittel der Gesamtausbildungszeit in einem Koppelbetrieb abgeleistet wird, ansonsten ist eine Ausbildung nach dem Modell "Leitbetrieb" mit Partnerbetrieb(en) zu empfehlen.
- Es wird i.d.R. von zwei bis drei beteiligten Ausbildungsbetrieben ausgegangen.
- Der Auszubildende schließt mit den beteiligten Ausbildungsbetrieben jeweils einen Ausbildungsvertrag ab.
- Der Ablauf der Gesamtausbildungszeit muss über Einzelverträge bereits vor Ausbildungsbeginn geregelt sein.
- Die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte sind in einem Ausbildungsplan abzustimmen und niederzulegen.
- Die volle Verantwortlichkeit liegt beim jeweiligen Ausbildungsbetrieb.

## 4. Organisations- und Rechtsfragen

Grundsätzlich ist festzustellen, dass es für die Rechtsgestaltung des Ausbildungsverbundes keine regulierenden Vorschriften gibt. Die konkreten Regelungen des Zusammenschlusses und der Zusammenarbeit sind den Beteiligten überlassen.

Folgende Bereiche sind zu beachten:

### 1. Kosten

Grundsätzlich trägt derjenige die direkt mit der Ausbildung verbundenen Kosten, der als Ausbildender fungiert. Dies gilt sowohl für Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Auszubildenden als auch Außenstehenden, z. B. der zuständigen Stelle.

Im Folgenden wird auf einzelne Kosten eingegangen und es werden Regelungsmöglichkeiten vorgeschlagen.

#### a) Ausbildungsvergütung und Sozialabgaben

Der vertragliche Ausbildende hat die Ausbildungsvergütung zu zahlen. Die Zahlungspflicht für die Sozialabgaben folgt aus der Arbeitgeberfunktion des Ausbildenden. Diese Zahlungspflicht im Außenverhältnis schließt nicht aus, im Innenverhältnis die Kostenfragen anders zu regeln, z. B. durch Erstattung an den Auszubildenden oder durch direkte Zahlung an den Auszubildenden.

#### b) Kosten aufgrund von Urlaub, Krankheit, überbetrieblicher Ausbildung

Wie bei der Ausbildungsvergütung hat zunächst im Außenverhältnis der Ausbildende die Kosten zu tragen.

Von vornherein sind Regelungen zur Kostenübernahme während Abwesenheitszeiten in der betrieblichen Ausbildung, wie Urlaub, Krankheit, überbetriebliche Ausbildung usw. zu treffen.

c) Kosten für die Ausbilder

Die Kosten für die Ausbilder werden von dem Verbundbeteiligten getragen, der sie als Arbeitgeber beschäftigt.

Ein Kostenausgleich zwischen den Beteiligten ist möglich (allerdings nicht üblich, da der Ausbilder i.d.R. nicht nur die Ausbilderfunktion wahrnimmt); er sollte vorher verbindlich geregelt werden.

d) Kosten für Ausbildungsmittel und Sachkosten

Ausbildungsmittel, die dem Auszubildenden gem. § 14 Berufsbildungsgesetz zur Verfügung zu stellen sind, z. B. das Berichtsheft, übernimmt der Ausbildende (bei Koppelausbildung ggfs. anteilig).

Sachkosten werden von dem Betrieb getragen, der den jeweiligen Ausbildungsabschnitt durchführt, abweichende Regelungen sind möglich.

e) Organisationskosten, Gebühren

Organisationskosten in größerem Umfang entstehen nur bei größeren Ausbildungsverbänden (z. B. Personalverwaltung). Gebühren sind z. B. Eintrags- und Prüfungsgebühren sowie Kosten für die überbetriebliche Ausbildung.

Organisationskosten und Gebühren sind nicht bestimmten Ausbildungsabschnitten zuzuordnen. Es muss eine verbindliche Vereinbarung über die Verteilung getroffen werden (Der Ausbildende; der Verbundpartner in dem Ausbildungsabschnitt, in dem sie anfallen oder durch Ausgleich).

## 2. Haftungsfragen

Zu den wichtigen Fragen der Verbundausbildung gehört die Frage der Haftung, wenn durch den Auszubildenden ein Schaden verursacht wird oder der Auszubildende einen Schaden erleidet.

Da die rechtliche Beurteilung von Haftungsfragen häufig recht schwierig ist, kann hier nur auf einige Grundsätze verwiesen werden.

Vertragliche Ansprüche des Partnerbetriebes gegen den Auszubildenden scheiden gem. § 12 Berufsbildungsgesetz aus.

Der Ausbildende haftet nicht für Schäden, die der Auszubildende der Ausbildungsstätte zufügt. Die Ausbildungsstätte hat den Auszubildenden von Schadensersatzansprüchen wegen Schäden freizustellen, die der Auszubildende Dritten zugefügt hat.

Die Ausbildungsstätte hat den Auszubildenden von Schadensersatzansprüchen des Auszubildenden wegen Sachschäden anlässlich der Ausbildung freizustellen.

Der Auszubildende kann für Schäden im Partnerbetrieb haftbar gemacht werden, wie wenn er den Schaden beim Auszubildenden selbst verursacht hätte. Grundsätzlich haftet der Auszubildende wie jeder Arbeitnehmer; an die Sorgfaltspflicht des Auszubildenden werden aber i.d.R. geringere Anforderungen gestellt als an die eines anderen Arbeitnehmers.

Beim Partnerbetrieb ist ebenso wie beim Leitbetrieb die besondere Aufsichtspflicht gegenüber den Auszubildenden zu beachten.

Im Übrigen bleibt es bei den gesetzlichen Regelungen

**Vereinbarung nach Modell Leitbetrieb / Partnerbetrieb**

**Vereinbarung**

zwischen

und

<p>Firma A</p> <p>(Betrieb, der den Ausbildungsvertrag abschließt = Ausbildender)          nachfolgend <u>Leitbetrieb</u> genannt</p>
---

<p>Firma B</p> <p>(Betrieb, der Teile der Ausbildung übernimmt)          nachfolgend <u>Partnerbetrieb</u> genannt</p>
--

über die Ausbildung des/der

Auszubildenden _____ geb. am: _____ Ausbildungsberuf: _____ Vertragliche Ausbildungsdauer: _____
--

Der Leitbetrieb und der Partnerbetrieb vereinbaren eine Ausbildung im Verbund für die/den o. g. Auszubildende(n).

Der Partnerbetrieb verpflichtet sich, der/dem Auszubildenden die im Ausbildungsplan aufgeführten und mit dem Leitbetrieb abgestimmten Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Der beigefügte Ausbildungsplan ist Bestandteil dieses Vertrages.

Die Dauer dieser Ausbildungsabschnitte beträgt

- \_\_\_\_\_ Wochen im 1. Ausbildungsjahr
- \_\_\_\_\_ Wochen im 2. Ausbildungsjahr
- \_\_\_\_\_ Wochen im 3. Ausbildungsjahr
- richtet sich nach den Angaben im Ausbildungsplan

Folgende Ausbildungsinhalte werden im Partnerbetrieb vermittelt: \_\_\_\_\_

---



---



---



---

Über die jeweiligen Termine dieser Ausbildungsabschnitte stimmen sich die Vertragspartner rechtzeitig ab.

## **Rechte und Pflichten**

- Der Leitbetrieb hat den Auszubildenden über die Ausbildung im Partnerbetrieb informiert.
- Der Partnerbetrieb nimmt den Auszubildenden für die Dauer des/der jeweiligen Ausbildungsabschnitte(s) in die Betriebsgemeinschaft auf. Für den Auszubildenden gilt in dieser Zeit die betriebliche Ordnung des Partnerbetriebes.
- Die Partner informieren sich umgehend über wesentliche Ereignisse, die das Ausbildungsverhältnis beeinflussen.
- Der Partnerbetrieb kann diesen Vertrag aus wichtigem Grund kündigen. Wichtige Gründe liegen z. B. vor, wenn der Auszubildende vorsätzlich gegen die betriebliche Ordnung verstößt oder der Auszubildende durch sein Verhalten dem Ansehen des Partnerbetriebes Schaden zufügt.
- Die vertragliche und die finanzielle Verantwortung für den/die Auszubildenden liegt grundsätzlich beim Leitbetrieb.
- Eine gegenseitige Kostenerstattung erfolgt nicht. Der Partnerbetrieb trägt ausschließlich die dort entstehenden ausbildungsbedingten Sachkosten.
- Über abweichende Verfahrensweisen – insbesondere bei Änderungen der Lage und der Dauer der Ausbildungsabschnitte beim Partnerbetrieb- werden rechtzeitig Absprachen getroffen.

Der Vertrag wird in drei Exemplaren ausgefertigt. Jeder Partner erhält eine Ausfertigung, eine weitere erhält die zuständige Stelle.

---

Ort, Datum

---

Ort, Datum

---

Unterschrift Leitbetrieb

---

Unterschrift Partnerbetrieb