

**STARegio – Strukturverbesserung
der Ausbildung in ausgewählten Regionen**

Rechtsratgeber Verbundausbildung

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär • Bonn

**Bundesinstitut
für Berufsbildung** **BiBB**▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie, detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 3-88555-736-3

Autor, Autorin:

Thomas Klubertz, BIBB, Bonn
Karin Lühmann, wbv, Bielefeld

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
53043 Bonn
Telefax: (02 28)1 07 29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de
Internet: www.bibb.de
Bestell-Nr.: 09.083

© 2003 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär
53043 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlaggestaltung: MIC GmbH, Köln
Textverarbeitung und Gestaltung: MIC GmbH, Köln
Druck und Weiterverarbeitung: Druckpartner Moser, Rheinbach
Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

ISBN 3-88555-736-3

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier



Vorwort

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts stehen wir vor großen gesellschaftlichen Herausforderungen: der strukturelle Wandel, die mit dem demographischen Wandel verbundenen Umwälzungsprozesse und die langfristige Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit sind nur einige der in diesem Zusammenhang zu nennenden

Handlungsfelder. Hier ist insbesondere die Berufspolitik gefordert, denn nur mit einem modernen und leistungsfähigen Berufsbildungssystem werden wir in der Lage sein, diese Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

Die duale Berufsausbildung ist ein wichtiger Bestandteil des deutschen Bildungssystems, zugleich obliegt dem Dualen System die Funktion eines Bindeglieds zwischen Bildung und Wirtschaft. Die Bundesregierung ist sich der Bedeutung eines, den modernen Anforderungen entsprechenden, Berufsbildungssystems bewusst und sieht es als wichtige Aufgabe an, hier die notwendigen Reformen umzusetzen. Wir wollen auch weiterhin allen ausbildungsfähigen und -willigen jungen Menschen in unserem Land die Chance geben, eine gute Berufsqualifikation zu erreichen.

Im Rahmen der „Ausbildungsoffensive 2003“ hat die Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden und den Gewerkschaften vielfältige und umfangreiche Maßnahmen gestartet, die zur Förderung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes beitragen sollen. Hierzu zählt auch das Programm „STARregio - Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“. Ziel von „STARregio“ ist die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen, die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze und die Gewinnung neuer Ausbildungsplätze in bislang nicht ausbildenden Unternehmen. „STARregio“ unterstützt die Organisation und Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbänden, fördert thematische und branchenbezogene Ausbildungsnetzwerke. Darüber hinaus sollen Betriebe durch ein externes Ausbildungsmanagement administrativ entlastet werden.

Ich hoffe, dass diese Broschüre Anregungen für neue und kreative Ideen zur Verbesserung der Ausbildungssituation bietet, den Betrieben neue, innovative Wege aufzeigt und im Ergebnis so zu einem „Mehr an Ausbildung“ führt.

Edelgard Bulmahn
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Inhalt

Einleitung	7
1. Grundmodelle der Verbundausbildung	8
1.1 Ausbildungsgesellschaft als GbR oder GmbH	8
1.1.1 Rechtliche Basis und Kostenverteilung	8
a) Ausbildungsgesellschaft als GbR	8
b) Ausbildungsgesellschaft als GmbH	12
1.1.2 Beispiele aus der Praxis	14
1.2 Ausbildungsverein	19
1.2.1 Rechtliche Basis und Kostenverteilung	19
1.2.2 Beispiele aus der Praxis	23
1.3 Auftragsausbildung	27
1.3.1 Rechtliche Basis und Kostenverteilung	27
1.3.2 Beispiele aus der Praxis	29
2. Checklisten zur Gründung eines Ausbildungsverbundes	37
2.1 ... für die Modelle Konsortium und Verein	37
2.2 ... für das Modell Auftragsausbildung	38
3. Musterverträge, Vorlagen und Leitfäden	39
3.1 Musterverträge	39
3.2 Leitfaden zur Gründung einer GmbH mit Mustervertrag	50
3.3 Leitfaden zur Gründung eines eingetragenen Vereins mit Mustersatzung	63
4. Literaturhinweise	72
5. Kurzglossar	75

Einleitung

Für Betriebe sprechen viele gute Gründe, selbst auszubilden. Zum Beispiel ermöglicht nur die eigene Ausbildung eine bedarfsorientierte Wissensvermittlung und mit Blick auf die Zukunft ist es von großer Bedeutung, Nachwuchskräfte zu sichern.

Selbst neugegründete, kleine oder hochspezialisierte Betriebe können ausbilden – auch wenn sie beispielsweise nicht alle Inhalte selbst abdecken können. Externe Hilfe bieten überbetriebliche Ausbildungsstätten oder aber ein Ausbildungsverbund mit anderen Betrieben.

Die Verbundausbildung hat aber noch weitere Vorteile: Auszubildende sammeln zusätzliche Erfahrungen und Qualifikationen in Partnerbetrieben, die sie dann wiederum im Ausbildungsbetrieb einsetzen können.

Wer als Verbundpartner ausbildet, sucht sich das für seinen Betrieb günstigste Verbundmodell aus. Welche Regelungen dabei sinnvoll und wichtig sind, zeigen die nachfolgende Ausführungen.

Kapitel 1 stellt die verbreitetsten Verbundmodelle vor, nämlich Ausbildungsgesellschaft, Ausbildungsverein und Auftragsausbildung. Nach einer Beschreibung der einzelnen Modelle und deren Vor- und Nachteile, machen mehrere Beispiele aus der Praxis Mut zum Nachahmen.

In Kapitel 2 bieten Checklisten Hilfestellung für die Startphase von Ausbildungsverbänden.

Die in Kapitel 3 vorgestellten Musterverträge, Vorlagen und die Leitfäden mit rechtlichen Tipps für die Gründung von Ausbildungsverbänden vereinfachen die bürokratischen Hürden.

Abschließend verweist das vierte Kapitel auf weiterführende Literatur rund um das Thema „Verbundausbildung“.

1. Grundmodelle der Verbundausbildung

Firmen können ihre Verbundausbildung sehr unterschiedlich organisieren und sollten je nach Bedarf und Rahmenbedingungen Vor- und Nachteile der einzelnen Verbundmodelle sorgfältig abwägen. Die hier vorgestellten Verbundmodelle sind aber nur eine theoretische Einteilung, in der Praxis fällt es oft schwer, einzelne Ausbildungsverbände genau einem Modell zuzuordnen – die Grenzen können fließend sein.

Das folgende Kapitel stellt die rechtlichen Regelungen entsprechend den Verbundmodellen vor und erklärt Unterschiede bzw. besondere Merkmale der Modelle. Die berufsrechtliche Seite wird auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes behandelt.

1.1 Ausbildungsgesellschaft als GbR oder GmbH

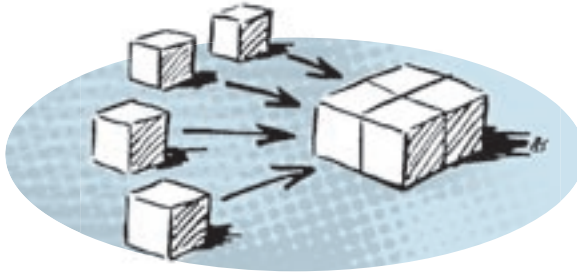
1.1.1 Rechtliche Basis und Kostenverteilung

a) Ausbildungsgesellschaft als GbR

Ein mögliches Modell für die Bildung eines Ausbildungsverbundes stellt die Gesellschaft bürgerlichen Rechts dar (GbR). Nach § 705 BGB verpflichten sich deren Gesellschafter durch den Gesellschaftsvertrag gegenseitig, die Erreichung eines gemeinsamen Zwecks (Ausbildung) in der durch den Vertrag bestimmten Weise zu fördern. Dazu zählt insbesondere, dass alle Beteiligten die vereinbarten Beiträge leisten. Diese 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.

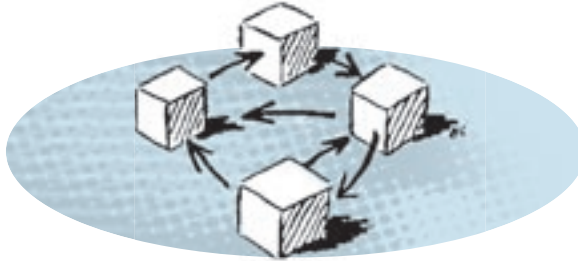


Modell Ausbildungsgesellschaft

Bei diesem Modell besteht die Möglichkeit, gemeinsam eine Ausbildungsstätte einzurichten und zu betreiben. Um die entstehenden Kosten aufzubringen, wird ein verselbständigtetes Gesellschaftsvermögen aus Beiträgen der Gesellschafter gebildet.

Die Beteiligten können die Ausbildung aber auch in den beteiligten Betrieben durchführen, ohne ein verselbständigtetes Gesamtheitsvermögen zu bilden. Die Beiträge der Gesellschafter, etwa Ausbildungsleistungen, Ausbildungsvergütung oder Sozialversicherungsbeiträge, sind im Gesellschaftsvertrag festgelegt. Sie sind der Gesellschaft gegenüber geschuldet, können jedoch auch direkt an die eigentlichen Empfänger erbracht werden (Auszubildende, Sozialversicherung), ohne dass ein besonderes Gesellschaftsvermögen gebildet werden muss. Die Leistungen gelten in diesen Fällen rechtlich als Leistungen der Gesellschaft an die Empfänger und zugleich als Leistung des Gesellschafters an die Gesellschaft. Dieser Weg setzt im Regelfall voraus, dass jeder Betrieb die bei ihm anfallenden Kosten selbst trägt. Gemeinsam anfallende Kosten wie zum Beispiel Gebühren für überbetriebliche Ausbildung und Prüfung können dann entweder jeweils von einem Betrieb getragen oder verauslagt und anteilig erstattet werden.

Innengesellschaft/Konsortium



Modell Konsortium

Eine Innengesellschaft liegt vor, wenn die Durchführung der Verbundausbildung als gemeinsamer Zweck vereinbart ist, 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, aber zur ordnungsgemäßen Ausbildung nach innen gegenseitige Unterstützung brauchen. Kosten können im Innenverhältnis erstattet werden. Ein verselbständigtetes Gesellschaftsvermögen besteht nicht. Die Innengesellschaft kann zum einen zwischen mehreren Verbundbeteiligten bestehen. Sie kann aber auch zwischen dem Leitbetrieb, also dem Ausbildenden, und den verschiedenen Partnerbetrieben als zweiseitiger Gesellschaftsvertrag verfasst sein. Im letzteren Falle unterhalten die Partnerbetriebe keine gegenseitigen Rechtsbeziehungen.

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.

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 (Erklärung „Unzeit“ siehe zweiter Folgeabsatz), 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. ist sie auch nach Verlängerung wegen Nichtbestehens der Prüfung nach § 14 Abs. 3 BBiG oder nach Verlängerung zur Erreichung des Ausbildungsziels nach § 29 Abs. 3 BBiG abgeschlossen. 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 Auszubildende die Möglichkeit, das Auszubildungsverhältnis zu beenden, und müsste durch die Kündigung der Gesellschaft keine Nachteile in Kauf nehmen.

Vor- und Nachteile der GbR

Plus	Minus
Die Gründung ist schnell und unkompliziert (kein Notar, kein Eintrag ins Handelsregister).	Grundsätzlich haften die Gesellschafter persönlich.
Es besteht handelsrechtlich keine Verpflichtung zur doppelten Buchführung, steuerrechtlich nur, sofern der Jahresumsatz über 250.000 Euro oder der Ertrag über 24.000 Euro liegt.	Die GbR hat keinen Firmennamen, nur eine Geschäftsbezeichnung ist möglich.
Es besteht weitgehende Vertragsfreiheit bei Abfassung des Gesellschaftsvertrages.	Die GbR verfügt über keine Rechtsfähigkeit.
Keine Mindesteinlage bzw. Stammkapital ist vorgeschrieben.	Ein hohes gegenseitiges Vertrauen der Gesellschafter ist erforderlich.
Leichte Kreditaufnahme aufgrund persönlicher Haftung.	
Jeder beteiligte Gesellschafter hat ein hohes Maß an Mitbestimmungsmöglichkeiten.	
Bei der Gewerbesteuer hat die GbR einen Freibetrag von 24.000 Euro im Gewerbeertrag.	

b) Ausbildungsgesellschaft als GmbH

Der Ausbildungsverbund in der Rechtsform einer GmbH ist körperschaftlich organisiert. 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.

Als juristische Person ist die GmbH Trägerin eigener Rechte und handelt im Rechtsverkehr selbstständig durch ihren Geschäftsführer. Der Gesellschaftsvertrag bedarf gem. § 2 GmbHG der notariellen Form. Nach § 5 Abs. 1 GmbHG muss das Stammkapital der Gesellschaft mindestens 25.000 Euro, die Stammeinlage jedes Gesellschafters mindestens 100 Euro betragen. Sacheinlagen sind möglich, müssen dann jedoch in voller Höhe der Stammeinlage erbracht werden und erfordern die Vorlage eines Sachgründungsberichts.

Ist die Eintragung der GmbH im Handelsregister erfolgt, darf die Gewerbeanmeldung bei der Gemeinde bzw. Stadt nicht vergessen werden (siehe Kapitel „Leitfaden zur Gründung einer GmbH“). Auf allen Geschäftsbriefen der GmbH müssen die Rechtsform und der Sitz der Gesellschaft, das Registergericht und die Handelsregisternummer sowie alle Geschäftsführer angegeben werden.

Vor- und Nachteile der GmbH

Plus	Minus
Die GmbH gewährleistet als Kapitalgesellschaft eine weitreichende Trennung vom privaten Bereich.	Die Gründungskosten der GmbH (Notar, Registergericht, Veröffentlichungskosten) belaufen sich je nach Umfang des Gesellschaftsvertrags zwischen 1.000 und 1.500 Euro.
Die GmbH haftet in der Regel nur mit ihrem Geschäftsvermögen für betriebliche Verbindlichkeiten.	Die GmbH besteht erst mit der Eintragung, vorher haften die Gesellschafter mit ihrem persönlichen Vermögen.
Die Gründung ist durch nur einen Gesellschafter möglich.	Die GmbH muss ein Stammkapital von 25.000 Euro aufweisen. Aber: Entgegen einem weit verbreiteten Gerücht muss dieses nicht fest auf einem Konto liegen, sondern kann auch für Investitionen in die Gesellschaft eingesetzt werden.
Die Gesellschafter können gleichzeitig Geschäftsführer der GmbH sein und die Stellung des Unternehmens wie eines Arbeitnehmers (steuerrechtlich) verbinden.	Für den komplizierten Steuer- und Buchführungsbereich sollte ein Steuerberater eingeschaltet werden.
Die Gesellschafter können nicht nur natürliche Personen sondern auch Gesellschaften wie KG, OHG, GmbH etc. sein.	Durch die Körperschaftssteuer-vorauszahlungen an das Finanzamt wird Liquidität abgeschöpft, die dem Unternehmen fehlen kann.
Bei Ausscheiden von Gesellschaftern ändert sich nach außen (Firmenname, Geschäftsbriefe) nichts. Dies ist bei einem häufigen Gesellschafterwechsel wichtig.	Die GmbH muss eine Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung aufstellen, auch wenn die Erträge bzw. Umsätze und das Vermögen gering sind.

Plus	Minus
Die GmbH hat durch die Abzugsfähigkeit der Gehälter der Geschäftsführer und Gesellschafter als Personalkosten Vorteile bei der Gewerbesteuer.	Der Jahresabschluss muss innerhalb der ersten sechs Monate erstellt sein.
Die Bildung von Pensionsrückstellungen und der Abschluss einer Direktversicherung für die Geschäftsführer der GmbH sind möglich.	Für die GmbH besteht die Einreichungspflicht der Bilanz beim Registergericht, bei größeren Gesellschaften Publizitätspflicht.
Miet- und Pachtzinsen sind als Betriebsausgaben abzugsfähig.	Die GmbH muss nicht erst bei Zahlungsunfähigkeit, sondern bereits bei Überschuldung Konkurs anmelden.
Die Unternehmensnachfolge kann einfacher geregelt werden.	Die Auflösung einer GmbH ist mit erheblichem Aufwand verbunden (Anmelde- und Bekanntmachungspflicht).

1.1.2 Beispiele aus der Praxis

Schweriner Ausbildungszentrum e. V.

„90 Prozent“ – diese Zahl nennt Herbert Michel nicht ohne Stolz. So hoch ist die Quote der Auszubildenden des Schweriner Ausbildungszentrum e. V. (SAZ), die die Partnerbetriebe des Verbundes übernommen haben. Michel ist Geschäftsführer des Vereines, der sich im strukturschwachen Bundesland Mecklenburg-Vorpommern die Schaffung neuer Ausbildungsplätze zum Ziel gesetzt hat. „Bei uns erlernen knapp 200 junge Leute eine breite Palette klassischer wie auch moderner Berufe. Seit 1996 bieten wir die Verbundausbildung in Metall- und Elektroberufen wie Zerspanungsmechaniker, Industrie- oder Konstruktionsmechaniker an. Im Jahr 2000 kamen neben dem Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik diverse Multimediaberufe hinzu und seit 2002 bilden wir auch Mechatroniker aus“, so Michel.

Wie sieht die Verbundausbildung praktisch aus?

Die Gestaltung der ausbildungsbezogenen Kooperationsverträge zwischen dem Zentrum und den einzelnen Betrieben hängt vom Einzelfall ab. Michel: „Es kann zum Beispiel vorkommen, dass ein Unternehmen sagt: ‚Wir haben keine Werkbänke mehr, sondern arbeiten nur noch mit CNC-Maschinen, also weitgehend automatisiert. Könntet Ihr unserem Auszubildenden Grundfer-

tigkeiten der Metallbearbeitung vermitteln?’ Dann vereinbaren wir etwa, dass wir nach einem Jahr Bilanz ziehen und schauen, wie weit der Lehrling mittlerweile ist. Bei dieser Standortbestimmung entscheidet sich, ob er bereits zurück in den Betrieb kann oder seinen Ausbildungsabschnitt im Zentrum verlängern muss.“

Ein anderer Partnerbetrieb hingegen wünscht sich vielleicht, den Auszubildenden auf jeden Fall während der dreimonatigen Probezeit bei sich zu haben – um aufgrund von Eindrücken aus erster Hand entscheiden zu können, ob der Kandidat zu Beruf und Betrieb passt.

Die eigentlichen Ausbildungsverträge schließen dann die Unternehmen mit den Jugendlichen ab.

Das Schweriner Ausbildungszentrum ist immer offen für neue Verbundpartner. Das Landeswirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern fördert den Verein in zweifacher Hinsicht: Einerseits erhält SAZ einen Zuschuss für die Einrichtung einer Koordinierungsstelle in Sachen Verbundausbildung. Andererseits fördert das Ministerium jeweils bis zu 30 Wochen der Multimedia- und Mechatronikerausbildung.

Warum ein Konsortium?

Das SAZ ist ein so genanntes Konsortium und damit einer von zwei möglichen Untertypen des Verbundmodells „Ausbildungsgesellschaft“. Das Konsortium (auch: „Innengesellschaft“) bildete das geeignetste Modell für die Region: Es erlaubt, einen Verbund zwischen einem Leitbetrieb (der SAZ) und einzelnen Partnerbetrieben als zweiseitigen Gesellschaftsvertrag zu schließen. Das bedeutet, dass zwischen den Verbundbetrieben untereinander keine Rechtsbeziehungen bestehen. Und genau dies war für die Gründung des Verbundes essentiell, wie Herbert Michel herausstellt: „Der Markt in Mecklenburg-Vorpommern hat sich noch nicht richtig konstituiert und die Unternehmen sind noch nicht umfassend positioniert. Daher haben unsere Partner zu Recht einen Abfluss von Know-How an potenzielle Konkurrenten befürchtet, falls es zu einem zwischenbetrieblichen Austausch der Auszubildenden gekommen wäre. Dieses Problem haben wir mit unserer jetzigen Verbundform optimal gelöst.“

Auch die Gründung eines Ausbildungsvereines kam für die Schweriner nicht infrage. Michel: „Bei diesem Modell schließen die Jugendlichen Ausbildungsverträge mit dem SAZ ab und die Partnerbetriebe sind Vereinsmitglieder. Wenn einzelne Unternehmen etwa wegen Konkurses wegfallen, bedeutet das Einnahmeverluste für den Verein. Da die Auszubildenden aber Verträge mit diesem haben, müsste das SAZ sie trotzdem weiter finanzieren, so dass die Gesamtfinanzierung des Verbundes gefährdet wäre.“

Schweriner Ausbildungszentrum e.V.

Ansprechperson: Herbert Michel

Ziegeleiweg 7

19057 Schwerin

Telefon: 0385/480250

E-Mail: info@sazev.de

www.sazev.de

KOMED GmbH

Es ist ein kleines Jubiläum: Seit nunmehr fünf Jahren erlernen angehende Fachkräfte für Veranstaltungstechnik im Kölner Ausbildungsverbund Veranstaltungstechnik ihren Beruf. Der Verbund entstand auf Initiative der Stadt Köln, die das Kommunikations- und Medienzentrum Köln (KOMED GmbH) mit dessen Koordinierung beauftragte. „Anfangs haben wir Firmen aus der Umgebung angeschrieben, um sie für den neuen Verbund zu gewinnen“, erinnert sich Mathias Lunau, Technischer Leiter bei KOMED. „Viele haben sofort zugesagt und waren froh über die Hilfestellung, die wir ihnen in Sachen Verbundausbildung bieten konnten.“

Was leistet KOMED für die Verbundunternehmen?

„Wir koordinieren und moderieren die Aktivitäten des Ausbildungsverbundes“, fasst Mathias Lunau zusammen. Was bedeutet dies konkret? „Zur Zeit haben wir 24 Auszubildende in 13 Betrieben der Veranstaltungsbranche. KOMED managt zusammen mit den Partnerunternehmen die Rotation dieser Nachwuchskräfte, klärt also die Frage, wer wann wohin geht. Alle sechs bis acht Wochen organisieren wir einen Erfahrungsaustausch von Firmenvertretern. Außerdem halten unsere Mitarbeiter einen engen Kontakt zur Industrie- und Handelskammer und geben Informationen der IHK an die Verbundpartner weiter. So gibt es, um nur ein Beispiel zu nennen, seit 2002 einen neuen Ausbildungsrahmenplan für die Fachkräfte für Veranstaltungstechnik. Diese Novelle haben wir in die Betriebe hinein kommuniziert.“

Wie sieht die Verbundausbildung praktisch aus?

Die Fachkräfte schließen ihren Ausbildungsvertrag mit einem Verbundunternehmen, das dann auch die Ausbildungsvergütung leistet. Jeder der angehenden Veranstaltungstechniker arbeitet zunächst ein halbes Jahr in der Firma, die ihn angestellt hat. Anschließend beginnt die Rotation, deren Stationen vor allem in der Verantwortung des Ausbilders liegen: Sieht dieser beim Auszubildenden bestimmte Defizite, rotiert der Jugendliche zu einem Betrieb, der die entsprechenden Inhalte aufgrund der eigenen Ressourcen am besten vermitteln kann. „Wenn man den eigentlichen Arbeitgeber der Auszubildenden mit ‚a‘ bezeichnet, läuft das Austauschprinzip so ab: a-b-a-c-a-d ..., wobei die Stationen nach dem ersten halben Jahr jeweils sechs bis acht Wochen dauern“, beschreibt Lunau. „Wir haben uns für die Verbundform ‚Gesellschaft‘ entschieden, weil sie genau diesen flexiblen Wechsel ermöglicht. Unsere Partner wollen und sollen nicht das Gefühl haben, dass sie ihre Auszubildenden nie zu Gesicht bekommen.“

Die Auswahl der Auszubildenden liegt bei den Unternehmen. Falls der Eigenbedarf eines Verbundpartners bereits gedeckt ist, jedoch weitere Bewerbungen eingehen, leitet KOMED die Anfragen mit Einverständnis der Kandidaten an die übrigen Betriebe weiter.

Welche Erfahrungen hat KOMED mit der Verbundausbildung gemacht?

„Unsere Erfahrungen sind durchweg positiv“, blickt Mathias Lunau zurück. „Sämtliche Auszubildenden liegen bei ihren Abschlussprüfungen im oberen Drittel der Leistungen. Alle ‚Ehemaligen‘ haben intern oder extern eine Arbeitsstelle gefunden. Es freut uns aber auch, dass sich ein reger sozialer Austausch zwischen den Auszubildenden entwickelt hat. Das reicht von der Bildung von Fahrgemeinschaften bis hin zur Abschlussfeier, die wir einmal im Jahr ausrichten.“

KOMED GmbH
Ansprechperson: Mathias Lunau
Im Mediapark 7
50670 Köln
Telefon: 0211/5743111
E-Mail: lunau@komed.de
www.ausbildungsverbund.org / www.komed.de

Ausbildungsring der IHK Karlsruhe (Innengesellschaft/Konsortium)

Im Jahr 1997 startete die Industrie- und Handelskammer Karlsruhe mit 15 Ausbildungsbetrieben eine Ausbildungsinitiative in Verbundform für die Berufe „Mediengestalter für Digital und Printmedien“ und „Mediengestalter Bild und Ton“. Die Palette der Partnerbetriebe reicht vom Theater über einen Fernsehsender bis zur Internetagentur.

Anette Pekrul, Vorsitzende des Prüfungsausschusses und selbst Inhaberin einer Werbeagentur, beschreibt den Hintergrund der Ausbildungsinitiative: „Wir legen großen Wert auf die Qualität und Weiterentwicklung der Lerninhalte und unterstützen gleichzeitig Ausbildungsbetriebe, die alleine als Einzelunternehmen keine Ausbildung durchführen können. So arbeiten wir vereint an einer qualifizierten, praxisnahen und berufsbezogenen Ausbildung.“

Wie sieht die Verbundausbildung praktisch aus?

Der Ausbildungsring der IHK Karlsruhe bietet kleinen, neuen und spezialisierten Unternehmen die Möglichkeit, fehlende Ausbildungsteilbereiche mit Hilfe von anderen Unternehmen zu decken.

Momentan absolvieren ca. 50 Auszubildende die Berufsausbildung im 1. und 2. Lehrjahr. Die IHK sucht selbst nach möglichen Partnerunternehmen für die Verbundausbildung: sowohl Kleinbetriebe (z. B. Druckerei) als auch Großkonzerne (z. B. Film- und Fernsehanstalt) kooperieren. Die Betriebe treten jeder für sich nach außen als Ausbildungsbetrieb auf, aber zur ordnungsgemäßen Ausbildung nach innen unterstützen sie sich gegenseitig. Somit zählt dieser Ausbildungsring zur Verbundform „Konsortium“.

Die Unternehmen wählen selbst ihre Auszubildenden aus und schließen auch den Ausbildungsvertrag ab. Das Besondere am Ausbildungsring der IHK Karlsruhe ist die „formlose“ bzw. „vertraglose“ Organisation. Ausbildungsabschnitte, die ein Unternehmen nicht selbst durchführen kann, werden von einem anderen Betrieb übernommen. Zum einen organisiert die IHK diese „Tauschaktionen“, zum anderen nehmen das auch die Firmen selbst in die Hand. Und sogar die Auszubildenden in Absprache mit den Unternehmen planen einen Betriebsaustausch. Anette Pekrul erklärt: „Wenn beispielsweise ein Auszubildender in der Schule von seiner Arbeit in der Designagentur berichtet und sein Tischnachbar, der in einer Druckerei ausgebildet wird, sich für Design interessiert, regen die Auszubildenden selbst einen Betriebsaustausch an.“ Hierfür werden keine besonderen Verträge abgeschlossen und die Leistungen müssen nicht bezahlt werden. „Nach dem Prinzip `eine Hand wäscht die andere` werden die Leistungen unter den einzelnen Unternehmen ausgeglichen“, veranschaulicht Pekrul.

Welche Vorteile bietet das Verbundmodell?

Anette Pekrul betont das hohe Ansehen von Auszubildenden der Verbundausbildung. Die Verbundausbildung unterstützt nicht nur Betriebe, wenn sie nicht eigenständig ausbilden können, sie ermöglicht auch eine berufsbezogene und breite Fachkompetenz. „Denn wir achten auf eine gute theoretische Wissensvermittlung und legen Wert auf kompetente Dozenten. In Zusammenhang mit der Verbundausbildung können wir so Wissen und Erfahrung auf dem schnellsten Weg weitergeben“, fasst Pekrul zusammen.

Ausbildungsring der IHK Karlsruhe

Ansprechperson: Anette Pekrul

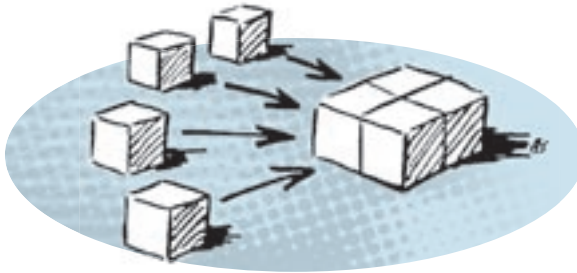
Lammstraße 13-17

76133 Karlsruhe

E-Mail: anette_pekrul@can-tv.de / info@karlsruhe.ihk.de

1.2 Ausbildungsverein

1.2.1 Rechtliche Basis und Kostenverteilung



Modell Ausbildungsverein

Neben der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) kann für die rechtliche Gestaltung des Ausbildungsverbundes auch die Form des Vereins gewählt werden. Der Verein unterscheidet sich von der GbR vor allem durch seine Anlage auf Dauer, seine Unabhängigkeit vom Mitgliederwechsel und seine körperschaftliche Struktur. Außerdem werden im Verein Entscheidungen nicht einstimmig, sondern mehrheitlich getroffen.

Gemeinsam zu tragende Kosten können in verschiedener Weise verteilt werden:

- nach pauschalisierten Sätzen,
- nach genauer Abrechnung,
- pauschalisierte Vorschüsse mit späterer Abrechnung.

Das Verfahren hängt insbesondere von drei Punkten ab:

- Kann die durchführende Stelle Kosten verauslagern?
- Soll die Kostenverteilung durch Rechtsnormen nach Kopfteilen oder nach Inanspruchnahme von Einrichtungen bzw. nach Ausbildungsdauer erfolgen?
- Haben die Beteiligten ein Interesse daran, die zu tragenden Kosten vorab zu kennen?

Rechtlich verselbständigte Einrichtungen wie 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 unmittelbare 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.

Die Tragung der Ausbildungsvergütung und der Sozialabgaben durch die ausbildenden Betriebe ist auch im Verbundverein möglich, wenn zusätzliche Beiträge von Auszubildenden 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.

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 zwei Personen beteiligt sein. Die Organisation legt die Satzung fest, die keiner Form bedarf. Gemäß § 54 BGB gelten für Vereine, die nicht rechtsfähig sind, die Vorschriften über die Gesellschaft. 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 Mindestanforderungen hinsichtlich der Satzung (§§ 57, 58 BGB), Formvorschriften für die Anmeldung und Eintragung (§§ 59 - 66 BGB). Der Verein wird in das Vereinsregister bei dem Amtsgericht, in dessen Bezirk der Verein seinen Sitz hat, eingetragen. Es müssen hierfür mindestens sieben Mitglieder angeführt werden (§ 56 BGB) (siehe Kapitel „Leitfaden zur Gründung eines eingetragenen Vereins“).

Neben den förmlichen Erfordernissen für die Satzung des eingetragenen Vereins gibt es inhaltlich weitgehende Freiheiten, die hinsichtlich einer Vereinsatzung 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 in Bezug auf die Mitgliedsbeiträge. Diese können danach differenziert werden, ob ein Vereinsmitglied für den Verein Ausbildungsmaßnahmen durchführt und ggf. wie lange oder ob 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 Vereinsmitgliedschaften und getrennt davon in längerfristige zweiseitige Durchführungsvereinbarungen aufzuspalten. Längerfristige Vereinbarung sind dann an bestimmte Ausbildungsverhältnisse gebunden und können ohne wichtigen Grund nicht vor Beendigung der Ausbildungsverhältnisse gekündigt werden.

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: Sie vertreten die Auffassung, 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.

Vor- und Nachteile des Vereins

Plus	Minus
Es ist kein Mindestkapital nötig.	Mindestens sieben Gründungsmitglieder sind nötig.
Der Verein ist eine juristische Person und haftet mit dem Vereinsvermögen.	Eintragung ins Vereinsregister.
Vereine können gefördert werden und sind von fast allen Steuern befreit.	

1.2.2 Beispiele aus der Praxis

Firmenausbildungsverbund Main-Tauber e.V.

Der Firmenausbildungsverbund Main-Tauber e.V. (fabi) in Mergentheim, ca. 100 km von Stuttgart entfernt, wurde im Jahr 1982 mit dem Ziel gegründet, auch kleinen, spezialisierten und neugegründeten Betrieben zu ermöglichen, selbst auszubilden. Momentan beteiligen sich 114 mittelständische- und Kleinbetriebe aus Industrie und Handwerk an der Verbundausbildung, außerdem Kommunen, Selbstständige, Banken, Versicherungen und Kammern.

Wie sieht die Verbundausbildung praktisch aus?

fabi-Geschäftsführer Heinz Siefert erklärt, dass zum einen Betriebe auf den Verein zukommen und um Unterstützung für die Berufsausbildung bitten, zum anderen der Verein selbst aktiv nach potentiellen Partnerbetrieben sucht.

Speziell auf den einzelnen „Stammbetrieb“ zugeschnitten, bietet fabi Leistungspakete an: Zum Beispiel führt fabi selbst Bewerbungsgespräche durch und vermittelt Auszubildende. Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass Firmen ihre Auszubildenden selbst auswählen und die Unterstützung hauptsächlich für die Durchführung der Berufsausbildung suchen. Siefert veranschaulicht das an einem Beispiel: „Wenn ein Unternehmen Mechatroniker ausbilden möchte, aber beispielsweise den Ausbildungsabschnitt Hydraulik nicht selbst im eigenen Betrieb leisten kann, werden Partnerbetriebe – sogenannte Durchführungsbetriebe – für diesen Teil der Ausbildung gesucht, oder Lehrgänge durch das Umschulungs- und Fortbildungszentrum in Niederstetten organisiert.“

Es ist aber der „Stammbetrieb“, der mit dem Auszubildenden den Ausbildungsvertrag abschließt. Dieser besitzt auch alle Rechte und Pflichten des Lehrherren und zahlt die Ausbildungsvergütung für die gesamte Ausbildungszeit.

Der „Durchführungsbetrieb“ vermittelt dem Auszubildenden dann diejenigen Ausbildungsinhalte, die der Stammbetrieb nicht selbst vermitteln kann. fabi koordiniert die Ausbildung in Abstimmung mit den beteiligten Firmen, dem Auszubildenden und den Kammern. Dabei hält Heinz Siefert engen Kontakt zu den jeweiligen Ausbildern, den Auszubildenden, Kammern, den berufsbildenden Schulen und der Arbeitsverwaltung.

Welche Vorteile und Erfolge zeichnen das Vereinsmodell aus?

Siepert betont den guten Ruf der Verbundausbildung und blickt auf eine sehr erfolgreiche Zeit zurück. Insgesamt wurden seit 1983 ca. 450 zusätzliche Lehrstellen bereitgestellt und ca. 1.400 Auszubildende über fabi ausgebildet. Neben großer Anerkennung in den Medien erhielt fabi im Jahr 1999 den „Ausbildungs-Oskar“ der Jungen Deutschen Wirtschaft. Den großen Vorteil des Verbundmodells „Ausbildungsverein“ sieht Siepert in der Minimierung der Kosten: „Durch ehrenamtliche Vorstandsarbeit können sehr viele Gelder eingespart werden.“

Firmenausbildungsverbund Main-Tauber e.V.
Ansprechperson: Heinz Siepert
Johann-Hammer-Straße 24
97980 Bad Mergentheim
Telefon: 07931-51026
E-Mail: info@fabi-ev.de
www.fabi-ev.de

Verbundausbildung Norddeutsche Wirtschaft e. V.

Sehr engagiert und bemüht stellt Dr. Georg M. Wiechelmann, ehrenamtlicher Vorsitzender des Vereins Norddeutsche Wirtschaft e. V., sein Modell der „vereinsgebundenen betrieblichen Verbundausbildung“ vor. Im Jahr 2004 feiert der in Lübeck ansässige Trägerverein das 20-jährige Bestehen. „Vor 20 Jahren standen wir vor einer ähnlichen krisenhaften Situation wie heute: Zu viele Bewerber für Ausbildungsplätze stehen einer zu geringen Anzahl offener Ausbildungsstellen gegenüber“, beschreibt Wiechelmann den Hintergrund der Vereinsgründung.

Wie sieht die Verbundausbildung praktisch aus?

Der erste Schritt der Verbundausbildung läuft meist in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt ab: Der Verein recherchiert Ausbildungssuchende und wählt Bewerbungen aus. Im Anschluss sucht der Verein geeignete Mitgliedsunternehmen, die bereit sind, im Rahmen einer Verbundausbildung einen betrieblichen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Der Verein kümmert sich um die Vorbereitung, Planung und Organisation der Berufsausbildung und regelt die Abstimmung mit den Betrieben, Kammern und Berufsschulen.

Als Arbeitgeber schließt der Verein den Ausbildungsvertrag mit dem Jugendlichen zu vereinseigenen, einheitlichen und branchenübergreifenden Bedingungen ab. Er überträgt die Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung für einen frei vereinbarten Zeitraum an die angeschlossenen Mitgliedsunternehmen.

So durchlaufen Auszubildende phasenweise mehrere Betriebe, die im Verbund gemeinsam eine Ausbildung entsprechend dem Ausbildungsrahmenplan ermöglichen. Die Mitgliedsunternehmen zahlen lediglich einen Förderbeitrag und teilen sich alle weiteren anfallenden Kosten (z. B. Prüfungsgebühren). Als ein konkretes Beispiel wird im Folgenden am Berufsbild „Industrie Kaufmann/-frau“ die phasenweise Ausbildung im Ausbildungsverbund Norddeutsche Wirtschaft e. V. dargestellt.

Teil des Ausbildungsberufsbildes	Mitgliedsunternehmen	Ausbildungsabschnitte (zeitliche Gliederung)					
		1	2	3	4	5	6
Materialwesen § 3,1	Meier & Co	X	X				
Produktionswesen § 3,2	Schmidt AG		X	X			
Personalwesen § 3,3	Müller KG			X			
Absatzwesen § 3,4	Elch GmbH				X		
Rechnungswesen § 3,5	Wacker OHG					X	X

Dr. Wiechelmann betont, dass vor allem der gute Inhalt einer Ausbildung im Vordergrund steht. Der Verein legt sehr großen Wert auf eine gute praktische und theoretische Vermittlung der Lehrinhalte.

Eine Besonderheit kann bei der Ausbildungsvergütung festgestellt werden. Alle Auszubildenden, egal welchen Beruf sie erlernen, erhalten das gleiche Ausbildungsgehalt. Im ersten Ausbildungsjahr „verdient“ ein Auszubildender 351 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 395 Euro und im dritten Jahr werden dem Auszubildenden 462 Euro gezahlt.

Wie sind die Übernahmechancen der Auszubildenden?

Auf die vergangenen 20 Jahre kann der Verein mit Stolz zurückblicken. Es absolvierten mehr als 300 Lehrlinge in unterschiedlichen Berufen eine Ausbildung. Und auch alle Auszubildenden wurden nach Ausbildungsabschluss von einem der Mitgliedsunternehmen übernommen. „Durch das Kennenlernen mehrerer Betriebe während der Ausbildungszeit steigen die Chancen, an einem Unternehmen ‘kleben’ zu bleiben“, erklärt Dr. Wiechelmann.

Verbundausbildung Norddeutsche Wirtschaft e. V.

Ansprechperson: Dr. Georg M. Wiechelmann

Beethovenstraße 20

23556 Lübeck

Telefon: 0451/871710

E-Mail: wi@verbundausbildung.de

www.verbundausbildung.de

Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig / Magdeburg e. V.

An die 700 Unternehmen, davon 400 in Magdeburg und 300 im Raum Braunschweig, machen mit beim Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg e.V. (ABV). Und dies ist nur ein Teil der positiven Bilanz des 1984 gegründeten Ausbildungsvereines, wie ABV-Geschäftsführerin Renate Pahlitzsch herausstellt: „Zwischen 1984 und 1989 konnten wir ca. 300 neue Ausbildungsplätze in verschiedensten kaufmännisch-verwaltenden und gewerblich-technischen Berufen schaffen.“ Zum Konzept des ABV gehören aber noch weitere Ziele. Der Verein

- wirbt Unternehmen als Fördermitglieder an, die dann einzelne Teilabschnitte der betrieblichen Ausbildung leisten,
- koordiniert die Teilangebote der Unternehmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze,
- wählt unter anderem über berufsspezifische Eignungstests passende Bewerber für die Betriebe aus und
- übernimmt alle organisatorischen Aufgaben im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung. Dazu gehören beispielsweise die Beantragung von Fördermitteln und die Anmeldung der Auszubildenden bei der Berufsschule.

Wie sieht die Verbundausbildung praktisch aus?

Der Verein bietet zwei Modelle der Verbundausbildung an. Im Modell A schließt der ABV einen Vertrag mit dem Auszubildenden. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn ein Betrieb nicht eigenständig eine Ausbildung durchführen kann oder zum ersten Mal ausbildet. Der ABV leistet eine sozialpädagogische Betreuung des Auszubildenden und ist arbeitgeberrechtlich für diesen verantwortlich. Die betrieblichen Ausbilder vermitteln dem Jugendlichen die praktischen Ausbildungsinhalte.

Im Rahmen von Modell B stellt der Betrieb den Auszubildenden selbst ein und „verbündet“ sich mit Partnerbetrieben des Vereines. Der ABV organisiert für fehlende Ausbildungsinhalte ein Verbundunternehmen. Das sozialpädagogische Angebot soll eine ganzheitliche Betreuung der Jugendlichen gewährleisten. Hierzu gehören beispielsweise Förderunterricht und Hilfe bei der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung.

Erhält der Verein finanzielle Unterstützung?

Der ABV bekommt für seine Arbeit finanzielle Zuschüsse des sachsen-anhaltinischen Wirtschaftsministeriums für die Anwerbung von Ausbildungsplätzen in Magdeburg. Das Land Niedersachsen fördert die Verbundaktivitäten im Braunschweiger Raum befristet bis Ende 2003. Bedingung ist allerdings der erfolgreiche Abschluss der Probezeit.

Als der ABV 1984 durch die Braunschweiger Wirtschaftsjuvenen und die örtliche IHK gegründet wurde, fiel die Wahl auf die Vereinsform als Organisationsstruktur. Renate Pahlitzsch: „Unsere Gründungsmitglieder wollten unbedingt etwas für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze tun. Und das Land Niedersachsen unterstützte damals entsprechende Initiativen, die sich als Verein verfassten.“

Die Erfahrung zeigt, dass Betriebe die Leistungen des ABV gern in Anspruch nehmen. Dies belegen die Erfolge des ABV bei der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildungsverhältnisse: 160 Verbundauszubildende zählt die Initiative heute in Braunschweig, mehr als 400 in Magdeburg.

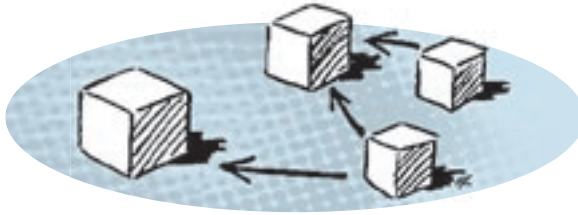
Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion
Braunschweig/Magdeburg e. V.
Ansprechperson: Renate Pahlitzsch
Robert-Bosch-Str. 7
38112 Braunschweig
Telefon: 0531/311006
E-Mail: ABV-Braunschweig@t-online.de
www.ausbildung-abv.com

1.3 Die Auftragsausbildung

1.3.1 Rechtliche Basis und Kostenverteilung

Firmen entscheiden sich häufig für das Verbundmodell 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 sich 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.



Modell Auftragsausbildung

Bei der Auftragsausbildung 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.

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, durch 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 Verbundvereinbarung. Dies gilt insbesondere auch für die entgeltliche Auftragsausbildung. Im Zweifel sind hier nach der Interessenlage die Kosten einer Verlängerung durch Krankheit oder Urlaub vom Auszubildenden 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 gewährtem Urlaub des Auszubildenden entsteht keine Kostenersparnis, da nicht kurzfristig andere Auszubildende an die Stelle des ausgefallenen Auszubildenden treten können.

1.3.2 Beispiele aus der Praxis

Mikrosystemtechnik-Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern und Nord-Ostdeutschland (MANO)

Das noch sehr junge Projekt „Mikrosystemtechnik-Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern und Nord-Ostdeutschland“ (MANO) läuft seit dem 1. Dezember 2002 und ist eines von fünf Kompetenzzentren für den Bereich Mikrosystemtechnik in Deutschland.

Auf Grund der rasanten technologischen Entwicklung in der Mikrosystemtechnik ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildungssysteme nötig. Reinhardt Wilk, Leiter des Servicebereichs Ausbildung an der TU Berlin erklärt: „Im Jahr 1998 wurde bereits eine Verbundausbildung in Berlin für diese Berufsbranche gestartet. Davon profitiert jetzt das MANO-Projekt, denn wir nutzen die gemachten Erfahrungen in Berlin, um die Erstausbildung in Brandenburg voranzutreiben und in Mecklenburg-Vorpommern einzuführen.“ Die Devise lautet daher: Mit Hilfe gezielter Aus- und Weiterbildung die Wirtschaftskraft in industrieschwachen Regionen zu stärken und das Land Mecklenburg-Vorpommern attraktiver für Unternehmer und junge Leute zu machen.

Wie sieht die Verbundausbildung praktisch aus?

Insgesamt sind zehn Unternehmen und Bildungseinrichtungen am Ausbildungsverbund MANO beteiligt. Neben Schulen, Fachhochschulen, Siemens Professional Education und anderen Institutionen aus Bildung, Forschung und Industrie unterstützt die Technische Universität Berlin das Verbundmodell als aktiver Verbundpartner. Wilk betont, dass neben den direkten Kooperationspartnern auch noch weitere kleine und mittlere Betriebe unter dem Dach des Verbunds als Ausbildungsbetriebe tätig sind.

Den ersten Schritt gehen die Verbundbetriebe selbst. Sie suchen sich ihre Auszubildenden aus und schließen den Ausbildungsvertrag ab. Der Service-Bereich Ausbildung der TU Berlin organisiert daraufhin den Durchlauf in mehreren Betrieben während der Ausbildungsphase. So lernen Auszubildende unterschiedliche Arbeitsorte und -bereiche kennen, auch wenn sie mit nur einem Unternehmen einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Vor allem durch die Partnerschaft zu Fachhochschulen und Universitäten ist eine „up-to-date-Wissensvermittlung“ garantiert.

Welche weiteren Ziele verfolgt MANO?

Neben der Verbundausbildung, die für Betriebe wertvolle Unterstützung bei der Berufsausbildung leistet, setzt sich das MANO-Projekt weitere Ziele zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssituation im Bereich Mikrosystemtechnik: Man entwickelt beispielsweise neue Ausbildungsformen, richtet eine internetbasierte Plattform ein, erstellt neue Lehr- und Lernformen und -materialien und baut regionale Netzwerke auf. „Es sind natürlich wieder rückwirkend die Unternehmen, die dann von den weiterentwickelten Bildungsangeboten profitieren“, erklärt Wilk.

(Zentrum für Mikrosystemtechnik – ZEMI/Berlin)

Technische Universität Berlin

Servicebereich Ausbildung

Ansprechperson: Reinhard Wilk

Salzufer 17 – 19

10587 Berlin

Telefon: 030/31424488

E-Mail: reinhardt.wilk@tu-berlin.de

www.m-a-n-o.net

InfraServ-Gendorf GmbH und Co. KG

Zwischen München und Passau, mitten im „Bayerischen Chemiedreieck“, liegt das aus der Hoechst AG in Burgkirchen hervorgegangene „Werk GENDORF“.

Zum Werk GENDORF mit seinen ca. 4.000 Mitarbeitern zählen zwölf Firmen. InfraServ GmbH & Co. Gendorf KG mit ca. 1.000 Mitarbeitern ist Standortbetreiber und Dienstleister im Werk.

Dr. Beate Becker, Leiterin der Fachgruppe Chemie im Bereich Aus- und Weiterbildung, betreut rund 100 angehende Chemielaboranten/-innen und Chemikanten/-innen. „Die Kunden der Aus- und Weiterbildung kommen nicht nur aus dem Werk GENDORF, unsere Leistungen finden auch außerhalb

des Werkszauns großes Interesse“, erklärt Beate Becker. Neben chemischen Berufen bietet InfraServ Gendorf auch Ausbildungsberufe im technischen, kaufmännischen und im IT-Bereich an.

Wie erfolgt die praktische Umsetzung der Verbundausbildung?

Viele Betriebe geben die Ausbildung bei InfraServ Gendorf „in Auftrag“:

Auf Kundenwunsch trifft InfraServ Gendorf die Vorauswahl der Auszubildenden. „Die Bewerbungsunterlagen gehen direkt bei uns ein, wir führen Einstellungsgespräche und leisten die Vorarbeit. Die Unternehmen wählen ihre Auszubildenden aus den geeigneten Bewerbern selbst aus“, berichtet Becker.

Die Ausbildungszeit lässt sich grob in drei Bereiche einteilen. Zu Beginn der Ausbildung vermittelt InfraServ Gendorf die Grundlagen. Im Chemiebereich geht es speziell in dieser Phase um Arbeitsschutzmaßnahmen und grundlegende Laborkenntnisse.

Nach der Grundausbildung bei InfraServ verbringen die Lehrlinge ihre Ausbildungszeit hauptsächlich in der Berufsschule und in den Auftragsunternehmen.

Während dieser Zeit betreut InfraServ die Auszubildenden weiterhin, organisiert die betriebliche Versetzung, kümmert sich um Fehlzeiten, Urlaubsplanung, überwacht den Leistungsstand und dient als Ansprechpartner für den Auszubildenden, die Berufsschule, die IHK und die Betriebe.

Zusätzlich werden in mehreren kürzeren Ausbildungsphasen im Bildungszentrum der InfraServ fachübergreifende Inhalte vermittelt, im Chemikantenbereich z. B. Prozessleittechnik, MSR- und Verfahrenstechnik im hauseigenen Technikum. Ebenso werden die Auszubildenden gezielt auf die praktischen und theoretischen Prüfungen vorbereitet.

Zusammenfassend lässt sich sagen: InfraServ Gendorf organisiert und vereinbart die Rahmenbedingungen der Ausbildung entsprechend dem Bedarf und der Struktur des Auftragsbetriebes. Zeitliche Regelungen, Ausbilderverantwortung und natürlich die anfallenden Kosten werden durch Verträge rechtlich abgesichert.

Welche Vorteile bietet die Verbundausbildung?

Mit technischen, administrativen und organisatorischen Dienstleistungen unterstützt InfraServ Gendorf Unternehmen bei der Ausbildung: „Als Bindeglied zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb vermitteln wir die Inhalte, die weder Schule noch Betrieb leisten können. Wir sorgen für die Vernetzung der in der Berufsschule gelernten theoretischen Kenntnisse mit den praktischen Anforderungen der Betriebe. Wir gestalten die Ausbildung so, dass die Auszubildenden für eine spätere Übernahme in den Betrieben unserer Kunden bestmöglich qualifiziert sind“ fasst Beate Becker zusammen. Und die Zahlen sprechen für die Zufriedenheit der Auftragsunternehmen: mehr als 90% der Lehrlinge werden von den Firmen übernommen.

InfraServ GmbH & Co. Gendorf KG
Ansprechperson: Dr. Beate Becker
84504 Burgkirchen
Telefon: 086/7975529
E-Mail: Bildung@Gendorf.de
www.infraserv-gendorf.de

Ausbildungsverbund Sächsischer Verkehrsunternehmen

Die Dresdner Verkehrsbetriebe (DVB) AG ist das größte kommunale Verkehrsunternehmen im Verkehrsverbund Oberelbe mit 137 Millionen Fahrgästen jährlich. Wolfgang Scholz, Centerleiter Bildung der DVB AG, kümmert sich neben Weiterbildungsmaßnahmen auch um die Organisation und Durchführung der Verbundausbildung.

Die DVB AG ist der Leitbetrieb des Ausbildungsverbundes Sächsischer Verkehrsunternehmen: Das Unternehmen plant, koordiniert und führt Ausbildungen für Partnerverkehrsbetriebe durch, die nicht eigenständig ausbilden können. „Im Jahr 1995 riefen wir die Verbundausbildung ins Leben. Es ging zum einen um die Sicherung von Arbeitsplätzen, zum anderen etablierten wir uns mit diesem Schritt als modernes Verkehrsunternehmen auf dem Markt,“ beschreibt Scholz den Hintergrund der Verbundgründung. Insgesamt sind 13 Unternehmen am Verbundmodell beteiligt, daneben arbeiten fünf freie Wirtschaftsunternehmen mit.

Wie sieht die Verbundausbildung praktisch aus?

Auf die Frage, wie ein möglicher Partnerbetrieb auf die Verbundausbildung aufmerksam wird, erklärt Wolfgang Scholz: „Wir sprechen selbst Verkehrsbetriebe in der sächsischen Region an, oder auch Speditionen, und bieten ihnen eine Kooperation mit dem Ausbildungsverbund an. Aber ebenso die Industrie- und Handelskammer wirbt für die Verbundausbildung und versucht so mehr Ausbildungsplätze zu schaffen.“

Momentan durchlaufen 50 Auszubildenden eine kaufmännische Ausbildung bei der DVB AG (z. B. Bürokaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Verkehrsservice) und 85 Auszubildende in 7 Berufen absolvieren eine gewerblich-technische Ausbildung (z. B. Gleisbauer, Automobilmechaniker, Mechatroniker).

Alle Auszubildenden schließen den Ausbildungsvertrag mit dem „Stammunternehmen“ ab und nicht mit der DVB AG, und natürlich zahlen auch die Stammunternehmen die Ausbildungsgehälter. Nach Abschluss des Ausbildungsvertrages vereinbart die Stammfirma mit der DVB AG die Ausbildungsunterstützung durch den Verbund. Scholz gliedert die Verbundleistungen grob in zwei Formen: „Wir bieten eine ‚Vollzeitausbildung‘ an, d. h. die Auszubildenden werden fast durchgängig bei der DVB AG ausgebildet. Oder ein Unternehmen entscheidet sich für die ‚Lehrgangsausbildung‘, dann übernehmen wir nur bestimmte Teilbereiche der Ausbildung wie zum Beispiel den Schweißlehrgang. Je nach Struktur des Partnerunternehmens schließen wir Verträge mit den gewünschten Leistungen ab.“

Der Ausbildungsverbund erhält finanzielle Unterstützung durch das Land Sachsen, allerdings nur für kleine- und mittelständische Partnerbetriebe, nicht für Großunternehmen. Darüber hinaus finanziert sich der Verbund über Leistungsverträge. Somit fallen keine weiteren Kosten für die vom Verbund erbrachten Dienstleistungen wie die Beratung bei der Bewerberauswahl oder organisatorische Arbeiten an.

Wie sind die Übernahmekancen der Auszubildenden?

Stolz berichtet Wolfgang Scholz von den Übernahmekancen der Auszubildenden: „Während der gesamten Laufzeit des Verbundes wurde noch keine einzige Ausbildung abgebrochen. Und fast alle Auszubildenden werden von ihren Stammfirmen übernommen. Das spricht natürlich für die Zufriedenheit unserer Partnerfirmen mit der Verbundausbildung. Und das spricht für die Qualität der Ausbildung, denn Modernitätsrückstände in den Betrieben werden durch ein betriebsübergreifendes Ausbildungsangebot überwunden.“

Ausbildungsverbund Sächsischer Verkehrsunternehmen
Dresdner Verkehrsbetriebe AG
Ansprechperson: Wolfgang Scholz
Trachenbergerstraße 50
01129 Dresden
Telefon: 0351/8570
E-Mail: bildung@dvbag.de
www.dvbag.de

Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH

Mit rund 1.600 Auszubildenden in über 20 Berufen und fast 10.000 Weiterbildungsteilnehmern pro Jahr zählt Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH zu den größten Bildungsdienstleistern in Hessen. 1997 als Spin-off der Hoechst AG gegründet, ist Provadis heute Tochter der Infraseriv Höchst und an den Standorten Frankfurt und Marburg vertreten.

Dipl.-Ing. Jürgen Möller, unter anderem verantwortlich für die Ausbildung der Biologielaboranten, beschreibt die Arbeit von Provadis am Beispiel der Ausbildung ganz allgemein mit den Worten „ganzheitlicher Bildungsdienstleister“: „Wir bilden im Auftrag von Unternehmen aus. Dies kann, je nach Wunsch und Bedarf, von der Rekrutierung über die Eignungsdiagnostik bis hin zur kompletten Ausbildung in einem Berufsfeld gehen. Zusätzlich übernehmen wir die gesamte Personalbetreuung, also die Abrechnung der Bezüge und die gesamten administrativen Aufgaben, wie Versetzungsplanung, Abstimmung mit den Berufsschulen oder der Industrie- und Handelskammer. So können sich die Unternehmen auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren und profitieren durch die Zusammenarbeit mit Provadis. Denn das Geld und Know-how in Sachen Ausbildung können sich die Unternehmen sparen.“

Provadis arbeitet mit ca. 300 Unternehmen zusammen, dazu zählen internationale Großkonzerne wie Aventis Pharma oder Clariant, mittelständische und Kleinbetriebe aber auch das Land Hessen und Landkreise. Je nach Bedarf übertragen sie Provadis die komplette Ausbildung oder kaufen einzelne Module, nämlich Ausbildungsinhalte eines Berufsbild, dazu. Dies ist oftmals dann der Fall, wenn bestimmte Fachinhalte oder -lehrgänge nicht selbst vermittelt werden können.

Wie sieht die Verbundausbildung praktisch aus?

Provdadis bildet ca. 450 Lehrling pro Jahr in vier Berufsbereichen aus: „Produktion und Technik“ (z. B. Chemikant/-in, Mechatroniker/-in), „Labortechnik“ (z. B. Chemielaborant/-in, Biologielaborant/-in), „Business und Administration“ (Fremdsprachenkorrespondent/-in, Industriekaufmann/-frau) und „Informationstechnologie“ (z. B. Fachinformatiker/-in, Informatikaufmann/-frau).

Die Auswahl der Auszubildenden übernimmt, je nach Wunsch, entweder das Partnerunternehmen selbst, oder aber Provdadis. Jürgen Möller erklärt: „Wir bieten ganz nach Bedarf des Auftraggebers, also des Partnerunternehmens, eine komplette Bewerberauswahl bis hin zum Vertragsabschluss an. Oder wir betreuen Auszubildende, die eigenständig von den Betrieben ausgesucht wurden. Und ebenso decken wir alle Varianten zwischen diese beiden Fällen ab – Beratung und Vorauswahl“.

Auch die Art des Vertragsabschlusses berücksichtigt die Vorstellungen und Wünsche der Partnerbetriebe. Möller unterscheidet zwei Vertragstypen: „Zum einen besteht die Möglichkeit, `Unternehmensverträge` abzuschließen, nach dem Motto `von Anfang an bist du bei mir`. In diesem Fall sind die Auszubildenden fest bei einem Betrieb unter Vertrag und erhalten ihre betriebliche Ausbildung auch nur in dieser Firma. Zum anderen können Unternehmen einen `Provdadisvertrag` abschließen, nach dem Motto `ich möchte mehrere Auszubildenden kennen lernen`. Hier sind die Lehrlinge noch nicht fest einem Unternehmen zugeordnet und durchlaufen mehrere Betriebe. Generell gilt: Provdadis bietet den Kunden immer individuell abgestimmte Lösungen an.“

Zusätzlich zur dualen Ausbildung in Berufsschulen und Betrieben sieht Provdadis Bildungsbedarf über das Gesetz hinaus. „Wir vermitteln Schlüsselqualifikationen und stellen mit der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten den Erfolg der Ausbildung sicher.“ So gehören praktische und theoretische Lehrgänge neben Berufsschule und betrieblicher Ausbildung zum Pflichtprogramm. Ein Ziel ist es, die Auszubildenden schon früh an Verantwortung heranzuführen, so dass nach der Ausbildung den Unternehmen ein teamfähiger Mitarbeiter zur Verfügung steht.

Wie sind die Übernahmechancen der Auszubildenden?

Auf die hohe Übernahmequote von 98 Prozent aller Auszubildenden ist Provdadis besonders stolz. Diese Zahl erklärt sich durch die bedarfsorientierte Ausbildung der Partnerbetriebe, aber natürlich auch durch die qualitativ hochwertigen Bildungsdienstleistungen. Jürgen Möller betont: „Unsere

Infrastruktur, d. h. zum einen unsere `Hardware´ wie Lehrräume und Labore, zum anderen unsere `Software´ wie beispielsweise Dozenten, ist zeitgemäß gestaltet und auf höchstem Niveau. Wir sind innovativ, setzen preisgekrönte E-Learning-Anwendungen ein und arbeiten auf Kammer- und Bundesebene in allen wichtigen Verbänden, Ausschüssen und Gremien mit. Das ist auch der Grund für die hohe Erfolgsquote unsere Auszubildenden bei Prüfungen. Schließlich lautet ja unser Firmenslogan `Kompetenz entscheidet´ ...“

Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH
Ausbildung
Ansprechperson: Jürgen Möller
Industriepark Höchst
Gebäude B845
65926 Frankfurt am Main
Telefon: 069/3053549
E-Mail: ausbildung@provadis.de
www.provadis.de

2. Checklisten zur Gründung eines Ausbildungsverbundes

2.1 ... für die Modelle Konsortium und Verein

1. Vorbereitungsphase

- Bildung einer Unternehmer-Kerngruppe für eine Verbundausbildung
- Entscheidung, ob Konsortium oder Ausbildungsverein angestrebt wird
- Bei Konsortium: Vereinbarung über die Beteiligungsanteile der Betriebe
- Bei Verein: Erarbeitung einer Vereinsatzung, Festlegung der Mitgliedsvoraussetzung, Planung der Vereinsführung etc.
- Ansprechen von potenziellen Mitglieds- oder Beteiligungsbetrieben
- Kontaktaufnahme zu den Kammern, um die Eintragung der Ausbildungsverträge zu sichern
- Ansprechen der Arbeitgeberverbände
- Abklären der Kooperationsmöglichkeiten mit dem Arbeitsamt
- Gezieltes Ansprechen von kooperationsbereiten Betrieben
- Bitte um (politische) Unterstützung bei Parteien, Behörden und Presse

2. Gründungsphase

- Bei Verein: Abhalten einer Gründungsversammlung, Verabschiedung der Satzung, Wahl eines Vorstandes, Beantragung der Gemeinnützigkeit (siehe Kapitel „Leitfaden zur Gründung eines eingetragenen Vereins“)
- Ggf. Benennung eines Geschäftsführers
- Einrichtung einer Geschäftsstelle
- Kontaktaufnahme zu Berufsschulen
- Entwicklung von Muster-Ausbildungsverträgen
- Pressegespräch über das Ausbildungsmodell
- Zusammenstellung von Ausbildungsgängen aus vorhandenen Teilausbildungsplätzen

3. Praxisphase

- Koordination von Ausbildungsgängen
- Vervollständigung von vorliegenden Teilausbildungsgängen durch gezieltes Ansprechen von Ergänzungsbetrieben
- Auslösen von Bewerbungen über Presseerklärung, Anzeigen oder Arbeitsamt
- Ständiges Bemühen um zusätzliche Mitglieder und Spender
- Bewerberauswahl (zusammen mit den Ausbildungsbetrieben)
- Vertragsabschluss mit den Auszubildenden
- Eventuell vertragliche Einbeziehung externer Ausbildungsbetriebe
- Betreuung der Lehrlinge, Vertrag

2.2 ... für das Modell Auftragsausbildung

- Der Auftraggeber schließt mit dem Auftragnehmer einen Vertrag über den Ausbildungsverbund ab
- Das Einstellungsgespräch führt der Auftraggeber. Die Eignungsfeststellung kann durch Auftraggeber oder Auftragnehmer erfolgen
- Der Auftraggeber stellt den Jugendlichen ein und schließt mit ihm einen Ausbildungsvertrag
- Absprache über die einzelnen Ausbildungsabschnitte beim Auftraggeber und -nehmer
- Absprache über die einzelnen Vertiefungsphasen beim Auftraggeber und -nehmer
- Gegenseitige Information zwischen Auftraggeber und -nehmer
- Berufung der jeweiligen Gesprächspartner beim Auftraggeber und -nehmer
- Kontakte zu Eltern und Berufsschule während des Aufenthaltes beim Auftragnehmer
- Der Auftraggeber bezahlt die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden
- Die Ausbildungssachkosten werden gemäß Verbundvertrag für die entsprechenden Ausbildungsabschnitte einschließlich der gültigen Mehrwertsteuer an den Auftragnehmer gezahlt
- Unfallmeldungen gehen an die Berufsgenossenschaft des Auftraggebers
- Auftragnehmer schreibt Beurteilungen für einzelne Zeitabschnitte
- Auftragnehmer erstellt Zeugnis (bei Vollzeitausbildung)
- Auftragnehmer regelt ggf. in Abstimmung mit Auftraggeber Urlaubstermine

3. Musterverträge, Vorlagen und Leitfäden

3.1 Musterverträge

Die hier abgedruckten Musterverträge zwischen der Verbundausbildungsstätte und dem Stammbetrieb zeigen nur drei von vielen verschiedenen Möglichkeiten der Verbundausbildungsregelung. Viele Ausbildungsverbünde passen die Verträge an die Struktur und Bedürfnisse des Stammbetriebes an und bieten flexible Leistungen. So sind auch diese Musterverträge als „Baukästen“ zu verstehen, die entsprechend den Verbundformen und -leistungen zusammengestellt werden können.

Es ist auch nicht sinnvoll, Musterverträge den einzelnen Verbundmodellen zuzuordnen, da die vertraglichen Regelungen in den meisten Fällen nicht von der Rechtsform des Verbundes, sondern von den angebotenen Leistungen abhängen.

Der erste Musterausbildungsvertrag regelt allgemeine Rechte und Pflichten des Stammbetriebes für eine „Vollzeitausbildung“. Die Verbundausbildungsstätte kümmert sich je nach Bedarf und Absprache um die Planung und Durchführung der Berufsausbildung und schließt mit dem Lehrling den Ausbildungsvertrag ab.

Mustervertrag 1:

V E R T R A G
zwischen
der Verbundausbildungsstätte
und
dem Stammbetrieb

(Stempel)

nachfolgend Ausbildungsbetrieb genannt.

§ 1

Die Vereinbarung bezieht sich auf den Berufsausbildungsvertrag zwischen der Verbundausbildungsstätte und

Frau/Herrn _____

(nachfolgend Auszubildende(r) genannt). Die Bestimmungen des Berufsausbildungsvertrages finden auch für die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb Anwendung, es sei denn, sie werden durch eine Bestimmung dieser Vereinbarung ergänzt bzw. ersetzt.

§ 2

Der Ausbildungsbetrieb verpflichtet sich, die/den Auszubildende(n) nach der Ausbildungsordnung für

_____ auszubilden.

Ausbildungsinhalte, die der Ausbildungsbetrieb aus zwingenden Gründen nicht erbringen kann, werden von der Verbundausbildungsstätte nach rechtzeitiger Absprache übernommen.

§ 3

Der Ausbildungszeitraum erstreckt sich von _____ bis _____.

§ 4

Der Ausbildungsbetrieb, der vor Ort das Direktions- und Weisungsrecht ausübt, verpflichtet sich,

- a) die/den Auszubildende(n) zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und sie/ihn dafür freizustellen. (Dies gilt auch für Auszubildende, die von Gesetzes wegen nicht mehr berufsschulpflichtig sind.),
- b) die gemäß § 5 anfallenden Kosten zu übernehmen,
- c) der/dem Auszubildenden Urlaub gemäß der im Ausbildungsbetrieb gültigen Urlaubsregelung zu gewähren, mindestens jedoch die vertraglichen Urlaubstage (jahresanteilig) zu gewähren,
- d) die Verbundausbildungsstätte über Fehlzeiten, insbesondere auch über unentschuldigte Fehlzeiten und sonstige Unregelmäßigkeiten in der Ausbildung unverzüglich zu unterrichten,
- e) die/den Auszubildende(n) bei der eigenen Berufsgenossenschaft anzu-melden, da dies der Verbundausbildungsstätte aus rechtlichen Gründen nicht möglich ist,
- f) die/den Auszubildende(n) im Rahmen der eigenen Betriebshaftpflichtver-sicherung zu führen und
- g) - sofern erforderlich - Werkzeuge, Arbeitsmittel und -kleidung zur Verfü-gung zu stellen.

§ 5

Der Ausbildungsbetrieb verpflichtet sich

- a) die anteilige **monatliche Ausbildungsvergütung** (Mindestausbildungsvergütung) gemäß der jeweils gültigen Entgeltordnung,
- b) die **gesetzlichen Lohnnebenkosten** (Arbeitgeberanteil zur Sozialversiche-rung) sowie

- c) die **Verbundbetreuungspauschale**, die im Zusammenhang mit der Abwicklung und Betreuung des Ausbildungsverhältnisses entsteht und den Mitgliedsbeitrag – nach der jeweils gültigen Beitragsordnung – sowie weitere Kosten, z. B. für die Lohnabrechnung, die anteiligen Eintrags- und Prüfungsgebühren, Lernmittel usw., enthält,

an die Verbundausbildungsstätte zu entrichten.

Die Kosten werden jeweils monatlich von der Verbundausbildung durch Rechnung angefordert.

§ 6

Diese Vereinbarung kann jederzeit aus wichtigem Grund gekündigt werden. Die Kündigung darf jedoch nicht zur Unzeit erfolgen, z. B. während Urlaubs-, Prüfungs- oder Krankenzeiten.

§ 7

Es besteht Einigkeit darüber, dass keine zusätzlichen Vereinbarungen getroffen wurden. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform.

Ort,

Ort/Datum

Verbundausbildungsstätte

Ausbildungsbetrieb/Stammbetrieb

Quelle: Verbundausbildung Norddeutsche Wirtschaft e. V., Lübeck,
in neutralisierter Form

Der folgende Mustervertrag konzentriert sich auf die Leistungen der Verbundausbildungsstätte und ist ebenso auf eine „Vollzeitausbildung“ bezogen. Auch in diesem Fall schließt der Verbund den Ausbildungsvertrag mit dem Lehrling ab und organisiert darüber hinaus größtenteils die Ausbildung.

Mustervertrag 2:

Vertrag zur Berufsausbildung von Auszubildenden

Zwischen der

Verbundausbildung _____

und dem

Ausbildungsbetrieb _____

wird folgender Vertrag zur Verbundausbildung abgeschlossen:

1. Gegenstand und Ziel

Gegenstand ist die berufliche Ausbildung von:

Name und Anschrift des Auszubildenden

Ausbildungsberuf:

2. Leistungen Ausbildungsverbundes

- Abschluss des Ausbildungsvertrages
- Eintragung des Ausbildungsvertrages bei der zuständigen Kammer
- Anmeldung zur Berufsschule
- Anmeldung zur Zwischen- und Abschlussprüfung
- Überweisung der Ausbildungsvergütung inklusive Sozialabgaben
- Erstellung der Gehaltsabrechnung

- Bei Bedarf Bereitstellung eines **Verbundbetriebes** zur ergänzenden Vermittlung betrieblicher Ausbildungsabschnitte nach entsprechender zeitlicher und inhaltlicher Abstimmung mit dem **Ausbildungsbetrieb**
- der **Ausbildungsverbund** hält ständigen Kontakt zum **Ausbildungsbetrieb** und bei Bedarf zum **Verbundbetrieb**. Er benennt dazu einen Betreuer.
- der **Ausbildungsverbund** ist verpflichtet, dem **Ausbildungsbetrieb** und bei Bedarf dem **Verbundbetrieb** alle für die Ausbildung des Auszubildenden notwendigen Informationen zu übermitteln und zur Verfügung zu stellen, insbesondere in folgenden Bereichen:
 - Ausbildungsordnung
 - Berufsbildungsgesetz
 - Anforderungen und Ergebnisse des Berufsschulunterrichts
- der **Ausbildungsverbund** sichert die sozialpädagogische Betreuung des Auszubildenden in Abstimmung mit dem **Ausbildungsbetrieb** und gegebenenfalls dem **Verbundpartner** ab, er leistet insbesondere bei Bedarf
 - Organisation von Stützunterricht
 - Bereitstellung fachorientierten Lernmaterials
 - Prüfungsvorbereitungen für Zwischen- und Abschlussprüfung.

3. Leistungen des Ausbildungsbetriebes

Die „Firma“ bildet den Auszubildenden nach geltendem Berufsbildungsgesetz aus. Die Leistungen der „Firma“ gelten als erfüllt, wenn sie dem Auszubildenden in Abstimmung mit dem Verbundbetrieb die kompletten Inhalte des Ausbildungsrahmenplans vermittelt hat.

Die „Firma“ bzw. der Verbundbetrieb informiert den **Ausbildungsverbund** umgehend über Ereignisse, die das Ausbildungsverhältnis negativ beeinflussen.

Sollten besondere Umstände nach Ablauf der Probezeit des Auszubildenden die „Firma“ veranlassen, von ihrem Ausbildungsauftrag vorzeitig zurückzutreten, hat die „Firma“ dies dem **Ausbildungsverbund** 3 Monate im Voraus schriftlich unter Angabe von Gründen mitzuteilen.

Die „Firma“ verpflichtet sich zu leistende Überstunden mit dem **Ausbildungsverbund** vorher abzustimmen.

Die „Firma“ verpflichtet sich, die Leistungen des Auszubildenden halbjährlich zu beurteilen.

4. Finanzierung

Für die während der beruflichen Ausbildung bzw. fachlichen Durchführung von Ausbildungsabschnitten anfallenden Kosten erstattet die „Firma“ dem **Ausbildungsverbund** einen Monatsbetrag in Höhe von

€ im 1. Ausbildungsjahr (i.W. €)

€ im 2. Ausbildungsjahr (i.W. €)

€ im 3. Ausbildungsjahr (i.W. €)

Die Zusammensetzung der o. g. Monatsbeträge ist in der Anlage aufgelistet. Der Betrag wird nach Rechnungslegung, monatlich im Voraus, fällig und per Abbuchungsauftrag vom **Ausbildungsverbund** eingezogen.

Die vertragsschließenden Parteien sind sich darüber einig, dass bei Veränderung, bzw. Anhebung der gesetzlichen Arbeitgeberleistungen eine Anpassung der o. g. Monatsbeträge zu erfolgen hat.

Kosten für überbetriebliche Lehrgänge, die laut Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer vorgeschrieben sind, werden separat berechnet. Die Berufskleidung sowie die Prüfungsmaterialien für Zwischen- und Abschlussprüfung werden von der „Firma“ zur Verfügung gestellt. Wenn die kalkulierten Kosten überschritten werden, behalten wir uns eine Nachberechnung vor.

Die „Firma“ ist im Falle der Erkrankung des Auszubildenden über einen Zeitraum von 6 Wochen hinaus nicht mehr zur Zahlung o. g. Beträge verpflichtet, bzw. sie ist dies erst wieder mit dem Datum der Arbeitsaufnahme des Auszubildenden.

5. Berufsgenossenschaft

Die „Firma“ verpflichtet sich, den Auszubildenden bei der für seinen Betrieb zuständigen **Berufsgenossenschaft** zu melden und die entsprechenden Beiträge abzuführen, da der **Ausbildungsverbund** aus unfallversicherungsrechtlichen Gründen den Auszubildenden nicht in der Verwaltungsberufsgenossenschaft versichern kann.

Weiterhin verpflichtet sich die „Firma“, gegen den **Ausbildungsverbund** keine **Schadensersatzansprüche** zu stellen für Schäden, für die der Verein als Arbeitgeber möglicherweise aufkommen müsste.

Quelle: Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg e. V. (ABV), Magdeburg/Braunschweig, in neutralisierter Form

Der dritte Mustervertrag regelt eine „Lehrgangsausbildung“, d. h. die Verbundausbildungsstätte führt einzelne Ausbildungsabschnitte durch. In diesem Fall schließt das Stammunternehmen den Ausbildungsvertrag mit dem Lehrling ab und gibt nur bestimmte Teilbereiche, wie zum Beispiel den „PC-Grund-/Aufbaukurs“, bei der Verbundausbildungsstätte „in Auftrag“.

Mustervertrag 3:

Vertrag zur Berufsausbildung von Auszubildenden

Zwischen der

Verbundausbildung _____

vertreten durch

den Vorstand

dieser vertreten durch

– im folgenden Text als Ausbildungsbetrieb bezeichnet –

und der

vertreten durch

Herrn / Frau

– im folgenden Text als leistungsübergabender Betrieb bezeichnet –

wird folgender Vertrag zur Verbundausbildung abgeschlossen:

Gegenstand des Vertrages

Gegenstand des Vertrages ist die Ausbildung der/der Auszubildenden

Name, Vorname	Ausbildungsberuf	Ausbildung von/bis
----------------------	-------------------------	---------------------------

in folgenden Lehrgängen:

1. Ausbildungsjahr

Grundkurs Kommunikation	Tage
Materialwirtschaft	Tage
System Rechnungswesen I	Tage
Personalwirtschaft I	Tage
Absatzwirtschaft	Tage
PC-Grund-/Aufbaukurs	<u>Tage</u>
	<u>Tage</u>

2. Ausbildungsjahr

Rechnungswesen II	Tage
Bürowirtschaft	Tage
Auftragsbearbeitung am PC	Tage
Personalabrechnung	Tage
PC-Aufbaukurs	Tage
Vorbereitung auf die Zwischenprüfung	<u>Tage</u>
	<u>Tage</u>

3. Ausbildungsjahr

Rechnungswesen I – III	Tage
Bürowirtschaft	Tage
PC-Aufbaukurs	Tage
Vorbereitung auf die Abschlussprüfung	<u>Tage</u>
	<u>Tage</u>

Aufgaben des Ausbildungsbetriebes

- 2.1 Die Verbundausbildung _____, übernimmt auf der Grundlage des abgeschlossenen Berufsausbildungsvertrages die Ausbildung der Auszubildenden entsprechend den gültigen Ausbildungsunterlagen und den genannten Lehrgängen.
- 2.2 Der Ausbildungsbetrieb übernimmt für die Dauer der Leistungsübernahme die Ausbildung der Auszubildenden auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen aus dem Berufsbildungsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Verantwortlich für die kaufmännische Ausbildung im Ausbildungsbetrieb ist:

Name, Vorname
Funktion
Telefon

Verantwortlich für die gewerblich-technische Ausbildung im Ausbildungsbetrieb ist:

Name, Vorname
Funktion
Telefon

- 2.3 Der/Die Auszubildende/er unterliegt während der Ausbildung der Ordnung des jeweiligen Verbundbetriebes. Diese informiert den leistungsübergebenden Betrieb bei Verstößen des/der Auszubildenden gegen die Betriebsordnung oder bei besonderen Vorkommnissen und über eingeleitete Erziehungsmaßnahmen.
- 2.4 Arbeitsunfähigkeitsmeldungen, Arbeitsunfälle, Urlaub, Entschuldigungen jeglicher Art sowie Anträge auf Freistellung zu außerunterrichtlichen Veranstaltungen der Auszubildenden bearbeitet bzw. entscheidet der leistungsübergebende Betrieb. Bei allen Entscheidungen zur Freistellung ist eine Absprache mit dem Ausbilder zu gewährleisten.
- 2.5 Die Leistungen des Ausbildungsbetriebes gelten nach Ablauf der im Ausbildungsvertrag festgelegten Ausbildungszeit bzw. bei vorfristigem Abschluss infolge guter Leistungen mit der Abnahme der Facharbeiterprüfung durch die IHK bzw. HK als erfüllt.

Aufgaben des leistungsübergabenden Betriebes

- 3.1 Der leistungsübergabende Betrieb ist für die Einstellung der Auszubildenden verantwortlich. Er schließt den Ausbildungsvertrag ab. Durch den leistungsübergabenden Betrieb ist die Registrierung der Auszubildenden bei der entsprechenden IHK/HK vorzunehmen. Dem Ausbildungsbetrieb ist eine Ablichtung des Deckblattes vom abgeschlossenen Berufsausbildungsvertrag zu übergeben.
- 3.2 Zur Sicherung des Ausbildungszieles verpflichten sich die Verbundpartner während der gesamten Ausbildungszeit ständige Verbindung zu halten. Als Verbindungspartner wird benannt:

Name, Vorname	Frau / Herr
Funktion	
Telefon	

- 3.3 Beim Einsatz der Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb hat bei auftretenden Unfällen die Untersuchung, Meldung und Erfassung im leistungsübergabenden Betrieb zu erfolgen.

4 Ausbildungskosten und Rechnungslegung

- 4.1 Die Lehrgangskosten betragen ... Euro/Tag/Azubi zzgl. MwSt. Die Berechnung der Ausbildungskosten erfolgt auf der Grundlage unserer unternehmenseigenen Preiskalkulation.
- 4.2 Die Rechnungslegung erfolgt durch den Ausbildungsbetrieb. Das Zahlungsziel sind 14 Tage nach Rechnungserhalt.
- 4.3 Beendet ein Auszubildender vorfristig, z. B. durch Kündigung bzw. Lösung des Ausbildungsvertrages seine Ausbildung, so kann der Ausbildungsbetrieb an den leistungsübergabenden Betrieb Schadenersatz stellen (außer Probezeit) gemäß § 16 des Berufsbildungsgesetzes. Der Schaden ist in seiner geltend gemachten Höhe bzw. in seinem Umfang zu beweisen. Der Schadenersatz ist innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend zu machen.

Kein Anspruch auf Schadenersatz besteht, wenn der Auszubildende vorfristig während der Probezeit oder durch vorfristiges Bestehen der Abschlussprüfung seine Ausbildung beendet.

5 Schlussbestimmungen

- 5.1 Dieser Vertrag gilt vom – . Der Vertrag kann aus Gründen der in § 15 BBiG genannten Bedingungen gekündigt werden.
- 5.2 Über diesen Vertrag hinausgehende Einzelheiten und Verpflichtungen oder Besonderheiten sind jeweils gesondert zu klären und als Anlage zum Vertrag zu führen.
- 5.3 Änderungen und Aufhebungen des Vertrages bedürfen der Schriftform und der Zustimmung beider Partner.

Ort, Datum

Ausbildungsbetrieb:

Leistungsübergabender Betrieb:

Quelle: Ausbildungsverbund sächsischer Verkehrsunternehmen, Dresden,
neutralisierte Form

3.2 Leitfaden zur Gründung einer GmbH mit Mustervertrag

Im Folgenden werden alle rechtlichen Schritte aufgeführt, die für die Gründung einer „Gesellschaft mit beschränkter Haftung“ notwendig sind. Der anschließende Mustervertrag zeigt praxisnah, wie ein Gesellschaftsvertrag gestaltet ist, und kann natürlich an die jeweiligen Vorstellungen der Verbundorganisation angepasst werden.

1. Gesellschaftsvertrag

Die GmbH kann durch einen oder mehrere Gesellschafter gegründet werden. Grundstein der GmbH ist der Gesellschaftsvertrag. Der Vertrag muss von allen Gesellschaftern unterschrieben und notariell beurkundet werden.

Der Vertrag muss Folgendes enthalten:

- Firma
- Sitz der Gesellschaft
- Gegenstand des Unternehmens
- Stammkapital
- Stammeinlage

Firma ist der Name der GmbH, unter dem sie im Handelsregister eingetragen ist und im Geschäftsverkehr auftritt. Der Zusatz „mit beschränkter Haftung“ bzw. „GmbH“ ist zwingend vorgeschrieben.

Sitz der Gesellschaft kann sein: ein Betriebsort, der Ort an dem sich die Geschäftsleitung befindet oder der Ort an dem die Verwaltung geführt wird.

Gegenstand des Unternehmens ist die beabsichtigte Tätigkeit. Um die Gesellschaft in ihrem Betätigungsfeld nicht zu sehr einzuschränken, ist es üblich, zusätzlich eine Klausel aufzunehmen, welche die Möglichkeit offen lässt, auch noch in sonstigen Wirtschaftsbereichen tätig zu werden.

Im Gesellschaftsvertrag müssen der Betrag des **Stammkapitals** von mindestens €25.000,--, die Namen aller Gesellschafter sowie der Betrag der auf jeden Gesellschafter entfallenden Stammeinlage angegeben werden. Die Stammeinlagen der einzelnen Gesellschafter können verschieden hoch, müssen aber immer durch 50 teilbar sein. Der Mindestbetrag pro Einlage beträgt €100,--.

Einlageformen können sein:

- Bareinlage: Einlage, die in Geld erbracht wird, braucht bei Gründung nicht in voller Höhe, sondern nur zu einem Viertel, mindestens jedoch €12.500,-- erbracht sein.
- Sacheinlage: Sachen oder Rechte, also z. B. Wertgegenstände, Maschinen, Forderungen, Grundstücke, Unternehmen, etc. Sacheinlagen sind vollständig zu erbringen.

Dem Registergericht sind bei Sachgründung folgende Unterlagen einzureichen:

- **Sachgründungsbericht** – Darlegung der wesentlichen Umstände für die Angemessenheit der Leistungen,

- **Verträge** – die den Festsetzungen der Sacheinlage zugrunde liegen,
- **Unterlagen** – die zeigen, dass der Wert der Sacheinlage dem Betrag der dafür übernommenen Stammeinlage entspricht.

Fakultativer Inhalt – der Gesellschaftsvertrag kann, muss aber nicht enthalten:

- Regelungen zur Dauer der GmbH und zu Nebenpflichten
- Im Gesellschaftsvertrag ist festgehalten, wenn das Unternehmen nur ein bestimmte Zeit bestehen soll. Kündigungsmöglichkeiten fallen nicht hierunter.
- In den Vertrag kann aufgenommen werden, dass sich die Gesellschafter außer der Leistung von Kapitaleinlagen noch andere Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft auferlegen.

Schiedsklauseln

Sie können in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen werden, wenn innergesellschaftliche Meinungsverschiedenheiten nicht vor einem Gericht, sondern vor einem Schiedsgutachter oder Schiedsrichter geklärt werden sollen. Dies ist empfehlenswert, um langwierige und kostenintensive Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.

Wettbewerbsverbote

Wettbewerbsverbote sind Vereinbarungen, nach denen sich die Gesellschafter gegenseitig verpflichten, der gemeinsamen Gesellschaft keinen Wettbewerb zu machen. Sie können unter Umständen gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb verstoßen. Daher sollten Sie sich im Einzelfall beraten lassen.

Sonstige Vereinbarungen

- Berufung der Geschäftsführer
- Umfang und Vertretungsbefugnis der Geschäftsführer
- Beschlussfassung der Gesellschafter
- Einberufung der Gesellschafterversammlung
- Verteilung der Stimmen
- Verfügungen über Gesellschafteranteile
- Vererbung von Gesellschafteranteilen
- Aufstellung des Jahresabschlusses
- Gewinnverteilung
- Einziehung von Gesellschaftsanteilen
- Ausscheiden und Auseinandersetzung
- Gründungskosten
- Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot (§ 181 BGB)

1

Muster-Gesellschaftsvertrag einer GmbH

Gesellschaftsvertrag
der

_____ GmbH

§ 1 Firma, Sitz

(1) Die Firma der Gesellschaft lautet _____
GmbH

(2) Sitz der Gesellschaft ist _____.

§ 2 Gegenstand des Unternehmens

(1) Gegenstand des Unternehmens ist _____.

(2) Die Gesellschaft darf alle Geschäfte betreiben, die geeignet sind, den Gesellschaftszweck zu fördern. Sie ist insbesondere berechtigt, Unternehmen im In- und Ausland zu errichten, bestehende zu erwerben oder sich an diesen zu beteiligen und deren Geschäftsführung zu übernehmen. Die Gesellschaft kann Zweigniederlassungen errichten.

§ 3 Stammkapital, Stammeinlagen

(1) Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt _____ Euro
(Mindeststammkapital: 25.000 Euro).

2

Auf das Stammkapital übernehmen

Gesellschafter A	Euro _____	Mindest Stammeinlage:
Gesellschafter B	Euro _____	100 Euro. Betrag
Gesellschafter C	Euro _____	muss durch 50 teilbar sein.

- (2) Die Stammeinlagen sind in Geld zu erbringen; sie sind mit Gründung in voller Höhe fällig.

§ 4 Geschäftsjahr

Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr

§ 5 Dauer der Gesellschaft, Kündigung

- (1) Die Gesellschaft wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie kann von jedem Gesellschafter zum Schluss eines jeden Geschäftsjahres mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Sie ist an die Gesellschaft zu richten.
- (2) Die Kündigung hat nicht die Auflösung der Gesellschaft, sondern das Ausscheiden des kündigenden Gesellschafters zur Folge.

§ 6 Geschäftsführung, Vertretung

- (1) Die Gesellschaft hat einen oder mehrere Geschäftsführer. Ist nur ein Geschäftsführer bestellt, so vertritt dieser die Gesellschaft allein. Sind mehrere Geschäftsführer bestellt, so wird die Gesellschaft durch zwei Geschäftsführer gemeinschaftlich oder durch einen Geschäftsführer in Gemeinschaft mit einem Prokuristen vertreten.

3

- (2) Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung kann bei mehreren Geschäftsführern einzelnen oder allen von ihnen die Befugnis erteilt werden, die Gesellschaft allein zu vertreten.
- (3) Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung kann ferner ein jeder Geschäftsführer von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit werden. Ist ein alleiniger Gesellschafter zugleich Geschäftsführer, so ist er von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit.
- (4) Die Gesellschafter können für die Geschäftsführung eine Geschäftsordnung beschließen. Darin kann insbesondere bestimmt werden, für welche Geschäfte die Geschäftsführung der vorherigen Zustimmung der Gesellschafter bedarf.

§ 7 Bekanntmachung der Gesellschaft

- (1) Bekanntmachungen der Gesellschaft erfolgen nur im Bundesanzeiger für die Bundesrepublik Deutschland.

§ 8 Gesellschafterversammlung

- (1) Alljährlich findet im Laufe des Geschäftsjahres eine ordentliche Gesellschafterversammlung statt.
- (2) Die Gesellschafterversammlungen werden von den Geschäftsführern einberufen. Bei mehreren Geschäftsführern ist jeder Geschäftsführer unabhängig davon, wie die Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis geregelt ist, zur Einberufung von Gesellschafterversammlungen befugt. Die Einladungen sind mindestens _____ Wochen vor der Versammlung zur Post zu geben. Tagungsort, Tagungszeit und Tagesordnung sind in der Ladung mitzuteilen.
- (3) Die Gesellschafterversammlung ist beschlußfähig, wenn sie ordnungsgemäß einberufen ist und mindestens _____ % des Stammkapitals vertreten sind.

4

Wird diese Mehrheit nicht erreicht, so ist innerhalb von drei Wochen eine zweite Gesellschafterversammlung mit gleicher Ladungsfrist und gleicher Tagesordnung einzuberufen. Diese Gesellschafterversammlung ist sodann ohne Rücksicht auf das vertretene Kapital beschlussfähig. Auf diese Rechtsfolge ist in der zweiten Einladung hinzuweisen.

- (4) Eine nicht ordnungsgemäß einberufene Gesellschafterversammlung kann Beschlüsse fassen, wenn alle Gesellschafter vertreten sind und kein Widerspruch gegen die Abhaltung der Versammlung erhoben wird.
- (5) Den Vorsitz in der Gesellschafterversammlung hat der an Lebensjahren älteste anwesende Gesellschafter.
- (6) Jeder Gesellschafter hat das Recht, eine außerordentliche Gesellschafterversammlung einzuberufen, wenn die Geschäftsführung einen mit Gründen versehenen Antrag auf Einberufung der Gesellschafterversammlung ablehnt. Die Kosten für eine außerordentliche Versammlung trägt die Gesellschaft.

§ 9 Gesellschafterbeschlüsse

- (1) Die Beschlüsse der Gesellschafter wurden in der Gesellschafterversammlung gefasst. Sofern kein Widerspruch erhoben wird, kann eine Beschlussfassung auch in jeder sonst geeigneten Form, insbesondere mündlich, schriftlich, telefonisch oder telegraphisch, erfolgen.
- (2) Die Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit der Stimmberechtigten, soweit in diesem Verträge oder gesetzlich nicht anderes bestimmt ist. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Im Falle der Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt. Abgestimmt wird nach Kapitalanteilen. Je 100,- Euro gewähren eine Stimme.

5

- (3) Alle Beschlüsse, die die Abänderung des Gesellschaftsvertrages oder die Aufhebung der Gesellschaft zum Gegenstand haben, bedürfen der Mehrheit von $\frac{3}{4}$ der abgegebenen Stimmen.
- (4) Jeder Gesellschafter kann sich in der Gesellschafterversammlung durch einen Mitgesellschafter oder eine andere zur Berufsverschwiegenheit verpflichtete Person mit schriftlicher Vollmacht vertreten lassen.
- (5) Die Anfechtbarkeit von Gesellschafterbeschlüssen kann nur innerhalb eines Monats durch Klageerhebung geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit Zugang des Protokolls bei dem anfechtungswilligen Gesellschafter. Sie endet auf alle Fälle spätestens ____ Monate nach Beschlussfassung.

§ 10 Jahresabschluss - Ergebnisverwendung

- (1) Der Jahresabschluss (Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung) ist von den Geschäftsführern innerhalb von 6 Monaten seit Ende des Geschäftsjahres aufzustellen, solange die Gesellschaft eine so genannte kleine Kapitalgesellschaft i. S. des § 267 Abs. 1 HGB ist. Anderenfalls sind der Jahresabschluss sowie der zusätzlich zu erstellende Lagebericht innerhalb von 3 Monaten seit Ende des Geschäftsjahres aufzustellen.
- (2) Der aufgestellte Jahresabschluss sowie der ggfls. zu erstellende Lagebericht sind den Gesellschaftern unverzüglich zur Feststellung des Jahresabschlusses vorzulegen.

Sind Jahresabschluss und Lagebericht durch einen Abschlußprüfer zu prüfen (§§ 316 ff. HGB), haben die Geschäftsführer diese zusammen mit dem Prüfungsbericht des Abschlussprüfers unverzüglich nach dessen Eingang vorzulegen. Ist die Prüfung nach Maßgabe der §§ 316 ff. HGB nicht zwingend vorgeschrieben, kann sie gleichwohl auf Grund eines mit einfacher Mehrheit zu fassenden Beschlusses der Gesellschafterversammlung durch einen mit eben

6

dieser Mehrheit bestimmten Wirtschaftsprüfer oder vereidigten Buchprüfer erfolgen.

- (3) Die Gesellschafter haben spätestens bis zum Ablauf des achten Monats, oder, solange es sich um eine kleine Gesellschaft i. S. des § 267 Abs. 1 HGB handelt, bis zum Ablauf des elften Monats nach Ende des Geschäftsjahres den Jahresabschluss fertigzustellen und über die Ergebnisverwendung zu beschließen. Sollte kein mehrheitlicher Gewinnverwendungsbeschluss zu Stande kommen, wird der Reingewinn vollständig an die Gesellschafter ausgeschüttet.
- (4) Die Verteilung des Gewinns richtet sich nach dem Verhältnis der Geschäftsanteile.

§ 11 Verfügung über Geschäftsanteile

- (1) Die Geschäftsanteile sind veräußerlich und vererblich.
- (2) Die Abtretung oder Belastung eines Geschäftsanteils bedarf der Zustimmung der übrigen Gesellschafter.

§ 12 Einziehung von Geschäftsanteilen

- (1) Die Einziehung von Geschäftsanteilen ist mit Zustimmung des betroffenen Gesellschafters jederzeit zulässig.
- (2) Die Zwangseinziehung eines Geschäftsanteils ist auch dann zulässig,
- wenn ein Gesellschafter seine Gesellschafterpflichten grob verletzt oder in seiner Person ein anderer wichtiger Grund vorliegt,
 - wenn die Gesellschaft dieses im Erbfall beschließt,

7

- wenn über das Vermögen eines Gesellschafters das Insolvenzverfahren eröffnet wird oder wenn die Eröffnung mangels Masse abgelehnt worden ist,
- wenn von Seiten eines Gläubigers eines Gesellschafters Zwangsvollstreckungsmaßnahmen in dessen Geschäftsanteil vorgenommen werden und es dem Betroffenen nicht binnen einem Monat seit Beginn der Maßnahmen gelungen ist, ihre Aufhebung zu erreichen.

Bei Zwangsvollstreckungsmaßnahmen kann die Gesellschaft nach Ablauf eines Monats, falls die Zwangsvollstreckungsmaßnahmen zwischenzeitlich nicht aufgehoben wurden, den Anteil einziehen. Die Gesellschaft kann den vollstreckenden Gläubiger befriedigen, wobei der betroffene Gesellschafter der Befriedigung nicht widersprechen kann.

- (3) Die Einziehung erfolgt durch Beschluss der Gesellschafterversammlung ohne Mitwirkung des betroffenen Gesellschafters mit einfacher Mehrheit.
- (4) Statt der Einziehung kann die Gesellschaft bestimmen, dass der betreffende Geschäftsanteil an sie selbst oder an eine von ihr zu benennende natürliche oder juristische dritte Person abgetreten wird.
- (5) In allen Fällen der Einziehung erhält der betroffene Gesellschafter eine Abfindung und Maßgabe des § 13.

§ 13 Abfindung

- (1) Scheidet ein Gesellschafter aus der Gesellschaft aus, so ist ihm der Wert seines Geschäftsanteils zu erstatten. Zu diesem Zweck ist eine Auseinandersetzungsbilanz zu erstellen. In dieser Bilanz sind alle Vermögensgegenstände (Aktiva und Passiva) mit ihrem Zeitwert einzustellen. Unberücksichtigt bleibt ein etwaiger immaterieller Geschäftswert. Das sich

8

danach ergebende Abfindungsguthaben ist mit der Erstellung der Bilanz fällig und in _____ Jahresraten, jeweils am 31.12., zu zahlen.

§ 14 Befreiung vom Wettbewerbsverbot

- (1) Den Gesellschaftern und Geschäftsführern der Gesellschaft kann Befreiung vom Wettbewerbsverbot erteilt werden. Über Art und Umfang der Befreiung beschließen die Gesellschafter mit einfacher Mehrheit.

§ 15 Schlussbestimmung

- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Insoweit verpflichten sich die Gesellschafter, die jeweilige Bestimmung durch eine wirtschaftlich sinnvolle, dem Sinn und Zweck des Vertrages Rechnung tragende Regelung zu ersetzen.
- (2) Bekanntmachungen der Gesellschaft erfolgen im Bundesanzeiger.
- (3) Die Kosten dieses Vertrages und seiner Durchführung trägt bis zu einem Betrag in Höhe von _____ Euro die Gesellschaft.

Quelle: Handwerkskammer Aachen

2. Geschäftsführerbestellung

Die GmbH braucht einen Geschäftsführer, der sie nach außen vertritt. Dieser muss schon bei der Errichtung der Gesellschaft bestellt werden, denn nur er kann die für die weitere Gründungsphase notwendigen Handlungen vornehmen. Die Bestellung kann im Gesellschaftsvertrag oder in einem gesonderten Gesellschafterbeschluss erfolgen. Die zweite Alternative erlaubt es, bei Geschäftsführerwechsel den Gesellschaftsvertrag unverändert zu lassen.

Die Geschäftsführerbestellung ist der Anmeldung zum Handelsregister beizufügen. Der Geschäftsführer hat zunächst die Stammeinlagen einzufordern. Geld und Sachen müssen endgültig im Rahmen des Gesellschaftszweckes zu seiner freien Verfügung stehen. Dann kann er die Gesellschaft zur Eintragung ins Handelsregister anmelden.

3. Antrag auf Eintragung ins Handelsregister

Zur Anmeldung ist ausschließlich der Geschäftsführer berechtigt. Sind mehrere Geschäftsführer bestellt, muss die Anmeldung durch alle erfolgen, unabhängig davon ob sie einzelvertretungsbefugt sind. Die Unterschriften müssen von einem Notar beglaubigt sein. Der Notar besorgt auch die sonstigen Anmeldeformalitäten gegenüber dem Registergericht. Gleichzeitig mit der Anmeldung haben die Geschäftsführer ihre Unterschrift zur Aufbewahrung beim Gericht – ebenfalls notariell beglaubigt – zu zeichnen. Zuständig ist das Amtsgericht (Registergericht) am Sitz der Gesellschaft.

Notwendige Unterlagen:

- Gesellschaftsvertrag und Vertretungsvollmachten
- Legitimation des Geschäftsführers
- Liste der Gesellschafter
- Genehmigungsurkunde, sofern staatliche Genehmigung erforderlich ist
- Versicherung der Leistungsbewirkung auf die Stammeinlagen und endgültige freie Verfügung des Geschäftsführers (Bestellung der Sicherheit bei der Ein-Mann-GmbH)
- Versicherung des Geschäftsführers, dass Bestellungs Voraussetzungen in seiner Person vorliegen
- Bei Sachgründung zusätzlich Sachgründungsbericht, die Verträge, die den Festsetzungen der Sacheinlage zugrunde liegen und die Unterlagen dafür, dass der Wert der Sacheinlage dem Betrag der dafür übernommenen Stammeinlage entspricht

4. Gewerbeanmeldung

Die Aufnahme einer gewerblichen Tätigkeit ist dem Gewerbeamt der zuständigen Gemeinde (Betriebsitz) mitzuteilen.

Name der entgegennehmenden Gemeinde		Gemeindefamulus/ Betriebsstelle (Stz)	
Gewerbe-Anmeldung nach § 14 GewO oder § 55 i. GemO		Bitte vollständig und gut lesbar ausfüllen sowie die zutreffenden Kästchen ankreuzen.	
<p>Angaben zum Betriebsinhaber Bei Personengesellschaften (z.B. OHG) ist für jeden geschäftsführenden Gesellschafter ein eigenes Vorblatt auszufüllen. Bei juristischen Personen ist bei Feld Nr. 3 bis 9 und Feld Nr. 30 und 31 der gewerbliche Vertreter anzugeben (bei inländischer AG wird auf diese Angaben verzichtet). Die Angaben für weitere gewerbliche Vertreter zu diesen Nummern sind auf andere Blätter zu ergänzen.</p>			
1. Im Handels-, Genossenschafts- oder Vereinsregister eingetragener Name mit Rechtsform (ggf. bei GmR: Angabe der weiteren Gesellschafter)		2. Ort und Nr. des Registereintrages	
Angaben zur Person			
3. Name		4. Vorname	
5. Geburtsname (nur bei Abweichung vom Namen)			
6. Geburtsdatum		7. Geburtsort und -land	
8. Staatsangehörigkeit(en) <input type="checkbox"/> deutsch <input type="checkbox"/> andere			
9. Anschrift der Wohnung (Straße, Haus-Nr., PLZ, Ort) (evtl. e-malweit)		Telefon-Nr.	
		Telefax-Nr.	
Angaben zum Betrieb 10. Zahl der geschäftsführenden Gesellschafter (nur bei Personengesellschaften) Zahl der gewerblichen Vertreter (nur bei juristischen Personen)			
11. Vertretungsberechtigter Person/Betriebsleiter (nur bei inländischen Aktiengesellschaften, Zweigniederlassungen und unbeschränkten Zweigstellen) Name: _____ Vorname: _____			
Anschriften (Straße, Haus-Nr., Plz, Ort)			
12. Betriebsstelle		Telefon-Nr.	
		Telefax-Nr.	
		Telefax e-malweit	
13. Hauptniederlassung (falls Betriebsstelle lediglich Zweigstelle ist)		Telefon-Nr.	
		Telefax-Nr.	
		Telefax e-malweit	
14. Frühere Betriebsstelle		Telefon-Nr.	
		Telefax-Nr.	
15. Angemerkte Tätigkeit - ggf. ein Betrieb vorweisen - (genau angeben z. B. Herstellung von Möbeln, Elektroinstallationen und Elektroreparatur, Großhandel mit Lebensmittel etc., bei mehreren Tätigkeiten bitte Schwerpunkt unterstreichen)			
16. Wird die Tätigkeit (soweit) in Nebenberuf betrieben? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		17. Datum des Beginns der angemeldeten Tätigkeit	
18. Art des angemeldeten Betriebes <input type="checkbox"/> Industrie <input type="checkbox"/> Handwerk <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Sonstiges <input type="checkbox"/>			
19. Zahl der bei Geschäftsaufnahme tätigen Personen (ohne Inhaber)		<input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/> keine <input type="checkbox"/>	
Die Anmeldung wird erstellt für		30. Eine Hauptniederlassung <input type="checkbox"/> eine Zweigniederlassung <input type="checkbox"/> eine unbeschränkte Zweigstelle <input type="checkbox"/>	
21. ein Außenstellenangehöriger <input type="checkbox"/>		22. ein Restgewerbe <input type="checkbox"/>	
Grund		23. 24. Neugründung <input type="checkbox"/> Neugründung <input type="checkbox"/> Wiedereröffnung nach Verlegung aus einem anderen Wohnort <input type="checkbox"/> Gründung nach Umwandlungsprozess (z.B. Verschmelzung, Spaltung) <input type="checkbox"/>	
		25. Wechsel der Rechtsform <input type="checkbox"/> Gesellschaftsart <input type="checkbox"/> Erbschaft/Kauf/Pacht <input type="checkbox"/>	
26. Name des früheren Gewerbetreibenden oder früherer Firmenname			
Falls der Betriebsinhaber für die angemeldete Tätigkeit eine Erlaubnis benötigt, in die Handwerksrolle eintragen oder Ausbilder ist:			
28. Liegt eine Erlaubnis vor? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		Wenn Ja, Ausstellungsdatum und erteilende Behörde:	
29. Nur für Handwerksbetriebe: Liegt eine Handwerkskarte vor? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		Wenn Ja, Ausstellungsdatum und Name der Handwerkskammer	
30. Liegt eine Außenstellenangemerkung vor? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		Wenn Ja, Ausstellungsdatum und erteilende Behörde	
31. Erhält die Außenstellenangemerkung eine Auflage oder Beschränkungen? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		Wenn Ja, so enthält folgende Auflagen bzw. Beschränkungen:	
Hinweis: Diese Anzeige berechtigt nicht zum Beginn des Gewerbebetriebes, wenn noch eine Erlaubnis oder eine Erlaubigung in die Handwerksrolle notwendig ist. Zusätzlichen können mit Geldbuße oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Diese Anzeige ist keine Genehmigung zur Eröffnung einer Betriebsstätte entsprechend dem Planungs- und Baurecht.			
32. (Datum)		33. (Unterschrift)	

3.3 Leitfaden zur Gründung eines eingetragenen Vereins mit Mustersatzung

Die folgende Darstellung beschreibt detailliert alle (rechtlichen) Schritte, die man für eine Vereinsgründung beachten muss. Im Anschluss ist eine Mustersatzung abgedruckt, die inhaltlich entsprechend den Verbundvorstellungen abgeändert werden kann.

1. Einladung zur Gründungsversammlung

Im Hinblick auf die gesetzlichen Erfordernisse bei der Eintragung des Vereins in das Vereinsregister sollen an der Gründungsversammlung mindestens sieben Personen teilnehmen.

2. Gründungsversammlung

In der Gründungsversammlung sind nach der Bestellung eines Versammlungsleiters und eines Protokollführers folgende Beschlüsse zu fassen:

- Beschluss, dass der Verein gegründet wird
- Beschluss, dass der Verein in das Vereinsregister eingetragen werden soll
- Verabschiedung einer den gesetzlichen Anforderungen genügenden Satzung (siehe Mustersatzung)
- Wahl der in der Satzung vorgesehenen Vorstandsmitglieder.

3. Protokoll

Das Protokoll muss Folgendes enthalten:

- den Ort und den Tag der Versammlung
- die Namen des Versammlungsleiters und des Protokollführers
- die gefassten Beschlüsse und die Abstimmungsergebnisse
- Name, Beruf und Anschrift der gewählten Vorstandsmitglieder
- die Annahme der Wahl durch die Gewählten
- die Unterschriften der Personen, die nach der Vereinssatzung das Protokoll zu unterzeichnen haben.

Dem Protokoll wird eine Anwesenheitsliste beigefügt, auf der alle Versammlungsteilnehmer mit Namen und Wohnort aufgeführt sind.

4. Satzung

Das Original der Vereinssatzung muss von mindestens sieben Mitgliedern unterschrieben werden. Dabei ist das Datum anzugeben, an dem die Gründungsversammlung stattgefunden hat und die Satzung verabschiedet wurde.

5. Anmeldung beim Registergericht

Unter Vorlage der Satzung in Ur- und Abschrift und einer Abschrift des Versammlungsprotokolls mit Anwesenheitsliste ist die Anmeldung zur Eintragung in das Vereinsregister beim örtlich zuständigen Amtsgericht vorzunehmen. Die Anmeldung erfolgt über einen Notar, der die Unterschriften der Vorstandsmitglieder beglaubigt.

6. Gemeinnützigkeit

Gleichzeitig mit der Anmeldung beim Registergericht sollte der Vorstand sich unter Vorlage einer Abschrift der Satzung und des Gründungsprotokolls an das örtlich zuständige Finanzamt für Körperschaften wenden und einen Bescheid über die vorläufige Gemeinnützigkeit beantragen.

Muster- SATZUNG

Verbundausbildung _____ e. V.

§ 1

Name, Sitz, Geschäftsjahr

1. Der Verein führt den Namen „_____“.
2. Der Verein ist in das Vereinsregister beim Amtsgericht _____ (Ort) einzutragen.
3. Der Verein hat den Sitz in _____.
4. Das Geschäftsjahr beginnt am 01.01. eines jeden Jahres.

§ 2

Zweck

Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke.
Der Verein ist selbstlos tätig; er verfolgt keine eigenwirtschaftlichen Zwecke.
Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins.

Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

Zweck des Vereins ist es, bei der Förderung der Ausbildungsmöglichkeiten bestehender sowie Einrichtungen weiterer betrieblicher Ausbildungsverhältnisse für junge Menschen mitzuwirken, sowie jede Eingliederung jugendlicher Menschen in das praktische Berufsleben zu fördern.

Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch

- Förderung der qualifizierten Berufsausbildung,
- Werbung für eine Steigerung der Ausbildungsplätze in der Wirtschaft,
- Ausbildung von Auszubildenden und Koordination einer Teilausbildung in den Betrieben,
- Durchführung ergänzender überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen
- sowie alle direkt und indirekt dem Vereinszweck dienenden Maßnahmen.

Die Ausbildung erfolgt in den Mitgliedsbetrieben oder in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen unter Wahrung des dualen Ausbildungssystems.

§ 3

Mitgliedschaften

1. Jede natürliche oder juristische Person oder Personengesellschaft kann Mitglied werden.
2. Betriebe und Einrichtungen, die aktiv an der Ausbildung mitwirken, werden ordentliche Mitglieder der Verbundausbildung _____ e. V. Natürliche oder juristische Personen oder Personengesellschaften, die den Zweck der Verbundausbildung _____ e. V. unterstützen, können Fördermitglied werden.
3. Der Antrag auf Mitgliedschaft ist an den Vorstand zu richten. Über den Aufnahmeantrag auf Mitgliedschaft entscheidet der Vorstand.

§ 4

Beiträge

1. Die Beiträge dienen zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung an die Auszubildenden einschließlich der Sozialabgaben und der Nebenkosten, zur Finanzierung überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen sowie der allgemeinen Verwaltungskosten.

2. Beiträge ordentlicher Mitglieder werden erhoben für die Zeit, in der der ausbildende Betrieb für die Verbundausbildung _____ e. V. tätig wird. Diese setzen sich zusammen aus

- Ausbildungsvergütung
 - Sozialabgaben
 - Betreuungspauschale (Mitgliedsbeitrag zzgl. Abwicklungskosten)
- und werden in Rechnung gestellt.

3. Beiträge der Fördermitglieder werden durch diese individuell in Höhe und Zahlungszeitraum fixiert. Sie betragen bei natürlichen Personen mindestens € XX /Monat. und bei anderen mindestens € XX/Monat und dürfen einen Zeitraum der beabsichtigten Zahlung von einem Jahr nicht unterschreiten.

4. Mittel des Vereins dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden.

§ 5

Rechte und Pflichten der Mitglieder

Alle Mitglieder sind berechtigt, an der Willensbildung des Vereins durch Ausübung ihres Antrags- und Stimmrechtes in der Mitgliederversammlung mitzuwirken.

Sie sind verpflichtet, den Verein bei der Durchführung seiner satzungsmäßigen Aufgaben zu unterstützen und die von den zuständigen Organen ordnungsgemäß beschlossenen Beiträge, Umlagen fristgerecht zu bezahlen.

§ 6

Beendigung der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft endet

1. wenn ein ordentliches Mitglied seine eingegangene Verpflichtung zur Ausbildung erfüllt hat oder diese Erfüllung aus objektiven Gründen nicht mehr möglich/notwendig ist oder das Mitglied nach Erfüllung der eingegangenen Ausbildungsverpflichtung nicht mehr in Zusammenarbeit mit dem Verein auszubilden wünscht.

2. Die Beendigung der Mitgliedschaft ist solange ausgeschlossen, wie das Mitgliedsunternehmen im Auftrage der Verbundausbildung _____ e. V. einen Auszubildenden ausbildet.

3. bei Fördermitgliedern durch Kündigung mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, sofern nicht von vornherein eine zeitliche Begrenzung der Förderungszeit erfolgte.

4. durch Ausschluss durch den Vorstand, wenn das Mitglied

- a) die Voraussetzung zur Mitgliedschaft verloren hat oder
- b) trotz mehrfacher schriftlicher Mahnungen mit seinen Beitragsverpflichtungen ganz oder teilweise im Rückstand ist oder
- c) gegen die Satzung verstoßen und dadurch die Belange des Vereins trotz vorheriger Abmahnung gefährdet hat.

Gegen den Ausschluss steht dem Mitglied ein Widerspruchsrecht zu. Das Widerspruchsrecht ist innerhalb von 4 Wochen nach Zugang des Ausschlussbescheides gegenüber dem Vorsitzenden schriftlich geltend zu machen.

Über den Widerspruch entscheidet die nächste Mitgliederversammlung, wobei das ausscheidende Mitglied in der Mitgliederversammlung zu hören ist.

Die endgültige Entscheidung der Mitgliederversammlung erfolgt mit einfacher Mehrheit.

Die Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen, Umlagen, Verbindlichkeiten, die vor rechtswirksamer Beendigung der Mitgliedschaft ordnungsgemäß beschlossen worden sind, entfällt durch die Beendigung der Mitgliedschaft nicht.

Ausgeschiedene oder ausgeschlossene Mitglieder haben keine Ansprüche auf das Vermögen oder irgendwelche anderen Rechte des Vereins.

§ 7 Organe

Die Organe des Vereins sind:

1. die Mitgliederversammlung
2. der Vorstand

§ 8 Mitgliederversammlung

Die ordentliche Mitgliederversammlung findet jährlich einmal statt und soll bis spätestens 31. März eines jeden Jahres abgehalten sein.

Eine außerordentliche Mitgliederversammlung ist einzuberufen, wenn es das Interesse des Vereins nach Auffassung des Vorstandes erfordert oder wenn mindestens 25 % der Mitglieder deren Einberufung verlangen.

Über die jeweilige Mitgliederversammlung ist ein Protokoll zu führen. Das Protokoll ist vom Schriftführer zu führen und von dem Vorsitzenden und dem Schriftführer bzw. Protokollführer zu unterzeichnen.

Sollte der Schriftführer anlässlich einer Mitgliederversammlung nicht anwesend sein, hat die Versammlung einen Protokollführer zu wählen.

Alle Mitgliederversammlungen werden vom Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter unter Mitteilung der Tagesordnung und unter Einhaltung einer Frist von mindestens 4 Wochen durch Rundschreiben einberufen und geleitet.

Die Einladungsfrist beginnt mit dem Tage der Aufgabe des Einladungsschreibens zur Post.

§ 9 Zuständigkeiten der Mitgliederversammlung

Der Mitgliederversammlung sind alle Aufgaben vorbehalten, die nicht anderen Organen durch die Satzung zugewiesen sind.

Ihr obliegen insbesondere

- a) Entgegennahme und Genehmigung des Jahresberichtes und des Jahresrechnungsabschlusses
- b) Entlastung des Vorstandes
- c) Wahl des Vorstandes
- d) Satzungsänderungen und Auflösung des Vereins.

§ 10 Vorstand

Der Vorstand besteht aus mindestens 3 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern, und zwar dem Vorsitzenden, dem stellvertretendem Vorsitzenden und dem Kassenwart (Schriftführer).

Vorstand im Sinne von § 26 BGB sind der Vorsitzende und seine Stellvertreter, die alleinvertretungsberechtigt sind.

Die Mitglieder des Vorstandes werden für die Dauer von 3 Jahren von der Mitgliederversammlung aus dem Kreise der Mitglieder gewählt. Der Vorstand bestimmt die Aufgabenverteilung. Sie bleiben bis zur Neuwahl im Amt.

Der Vorstand fasst seine Beschlüsse in Sitzungen. In dringenden Fällen können Beschlüsse durch den Vorsitzenden auf schriftlichem oder fernmündlichem Wege herbeigeführt werden, wenn alle Vorstandsmitglieder mit einem solchen Verfahren einverstanden sind.

Die schriftlich oder fernmündlich gefassten Beschlüsse sind von allen Vorstandsmitgliedern unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

§ 11 Aufgaben des Vorstandes

1. Dem Vorstand obliegt die Leitung des Vereins, bei der er an die Bestimmungen der Satzung und an die Beschlüsse der Mitgliederversammlung gebunden ist.

2. Der Vorstand ist berechtigt, zur Ausübung der Tätigkeit einen hauptamtlichen Geschäftsführer zu bestellen, Arbeitsverträge abzuschließen und Maßnahmen zu veranlassen, die dem reibungslosen Ablauf und dem Zweck des Vereins dienen.
3. Der Vorstand ist berechtigt, Untervollmachten zu erteilen.

§ 12 Kassenprüfer

1. Die Mitgliederversammlung wählt jährlich zwei ehrenamtliche Kassenprüfer, von denen einer ständiger Kassenprüfer sein kann. Der andere Kassenprüfer kann jeweils nur zwei aufeinanderfolgende Jahre als Kassenprüfer tätig sein. Seine Wiederwahl ist nach 4-jähriger Pause möglich.
2. Den Kassenprüfern obliegt die Prüfung des gesamten Rechnungswesens und des Finanzplanes. Zu diesem Zweck sind alle Buchungsunterlagen und Belege sowie der gesamte Schriftwechsel und sonstige Schriftstücke vorzulegen.
3. Die Kassenprüfer sind nur Mitgliedern gegenüber zur Auskunft über das, was sie als Kassenprüfer erfahren haben, berechtigt.

§13 Stimmrecht

Jedes Mitglied des Vereins hat eine Stimme. Es kann sich in der Mitgliederversammlung durch einen mit schriftlicher Vollmacht versehenen Vertreter vertreten lassen. Die Vollmacht kann gegenüber dem Verein nicht darauf beschränkt werden, das Stimmrecht in bestimmter Weise auszuüben.

§ 14 Wahlen

Gewählt ist, wer die einfache Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen der anwesenden und vertretenen Stimmberechtigten hat. Bei Stimmengleichheit findet Stichwahl statt. Bei erneuter Stimmengleichheit entscheidet das Los, das der Vorsitzende zieht.

§ 15**Satzungsänderung und Auflösung**

Die Mitgliederversammlung kann eine Satzungsänderung oder die Auflösung des Vereins nur dann beschließen, wenn diese form- und fristgerecht angekündigt waren und mindestens 3/4 der Mitglieder anwesend oder vertreten sind.

Zur Wirksamkeit eines die Satzung ändernden Beschlusses sind 2/3 der abgegebenen gültigen Stimmen, zur Auflösung 3/4 der abgegebenen gültigen Stimmen erforderlich.

Grundsätzlich darf die Auflösung dieses Vereins aber nur erfolgen, wenn in den Mitgliederbetrieben kein Auszubildender mehr beschäftigt ist. Ist die Mitgliederversammlung zur Satzungsänderung oder zur Auflösung mangels Beteiligung nicht beschlussfähig, so kann der Vorsitzende am gleichen Tage eine weitere Mitgliederversammlung einberufen, die ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden oder vertretenen Mitglieder beschlussfähig ist. Auf die veränderten Beschlussvoraussetzungen muss in der Einladung zu dieser weiteren Mitgliederversammlung hingewiesen werden.

Bei Auflösung oder Aufhebung des Vereins ist das Vermögen zu gemeinnützigen Zwecken zu verwenden.

Beschlüsse über die künftige Verwendung des Vermögens, die ebenfalls mit 2/3 Mehrheit der Mitglieder gefasst werden, dürfen erst nach Einwilligung des Finanzamtes ausgeführt werden.

Quelle: Verbundausbildung Norddeutsche Wirtschaft e. V., Lübeck, neutralisierte Form

4. Literaturhinweise

Alle brauchen eine Ausbildung. Maßnahmen und Vorschläge für zusätzliche Ausbildungsplätze. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin 1982.

Ausbildung: BiBB untersucht Betriebsverbände. Modernitätsrückstände und Spezialisierung überwunden. Handelsblatt vom 13.9.1989.

Bader, Reinhard:

Ausbildungsverbund. In: Die berufsbildende Schule, Heft 9. 46. Jg., September 1994, S. 280.

von Bardeleben, Richard; Beicht, Ursula; Fehér, Kálmán:

Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung. Erste repräsentative Untersuchungsergebnisse. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin und Bonn 1994.

**Bergmann, Manfred; Busch, Jürgen; Eichstädt, Horst;
unter Mitarbeit von Ulrich Krieger:**

Das „Berliner Modell“. Der Ausbildungsverbund des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten. Sonderveröffentlichung. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin 1982.

Bergmann, Manfred; Grabowski, Jürgen; unter Mitarbeit von Karin Huber:

Bilden Sie aus? Wie man neue Ausbildungsplätze schaffen kann. Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten im Verbund. Sonderveröffentlichung. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin 1984.

Bundesinstitut setzt auf Ausbildung im Verbund. In: Handelsblatt Nr. 63 vom 29.3.1995.

Cramer, Günter; Müller, Karlheinz:

Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 195. Heft 5/1994. Hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft. Köln 1994.

Degen, Ulrich; Walden, Günter:

Ausbildungsengagement der Betriebe, Qualifikation des Ausbildungspersonals und Unterstützungsmöglichkeiten für Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern. In: Wirtschaft und Berufserziehung. Heft 11, 1994, S. 336-349.

Degen, Ulrich; Walden, Günter; Berger, Klaus unter Mitarbeit von Melanie Form (Hrsg.):

Berufsbildung in den neuen Bundesländern – Daten, Analysen, Perspektiven. Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann 1995 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 180), 150.

Eule, Michael:

Der betriebliche Ausbildungsverbund – Praxis und Rechtsfragen. Band 2: Rechtliche Aspekte der Ausbildung im Verbund. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 88. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin und Bonn 1987.

Eule Michael; Thomas Klubertz:

Rechtsfragen der Verbundausbildung. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Bielefeld, 2001.

Haake, Georg; Walter, Herrmann:

Verbundausbildung sichert anforderungsgerechte Arbeitsplätze. In: AE Ausbildungsentwicklung. Fallsammlung zur Entwicklung der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern, Nr. 2. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin 1992, S. 15-25.

Hensge, Kathrin; Meyer, Klaus; unter Mitarbeit von Marlies Fischer:

Arbeitsteilige Berufsausbildung im Verbund mehrerer Betriebe. Fallanalytische Aufarbeitung der betrieblichen Verbundpraxis. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 109. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin und Bonn 1989.

Kau, Winand:

Herausforderungen des dualen Systems in den 90er Jahren. In: Pätzold, Günter; Walden, Günter (Hrsg.): Lernorte im dualen System der Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 177. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin 1995, S. 53-74.

Kloas, Peter-Werner:

Ausbildungsverbund – mehr Chancen für Benachteiligte? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 2, 1983, S. 61-63.

Küppers, Bert; Leuthold, Dieter; Pütz, Helmut:

Handbuch Berufliche Aus- und Weiterbildung, Freiburg 2001.

Meyer, Klaus; Schwiedrzik, Bernd:

Der betriebliche Ausbildungsverbund – Praxis und Rechtsfragen. Band 1: Verbundausbildung – Anlässe, Meinungen, Perspektiven. Betrieblicher Ausbildungsverbund in der Praxis. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 88. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin und Bonn 1987.

Müller, Wolf-Jürgen; Brehmeier, Barbara:

Ausbildungsverbund schafft Arbeitsplätze. Beispiel Minden. BMBW-Werkstattberichte 38. Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn 1982.

Mülhausen, Christian:

Verbundausbildung im Dualen System der Berufsbildung. Schriftenreihe Wirtschaftsdidaktik. Berufsbildung und Konsumentenerziehung, Band 23. Hohengehren 1992.

Neue Länder/Absage an Ausbildungsringe – Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nimmt ab – Modelle mit tarifvertraglicher Absicherung nötig. IG Metall für Bundehilfe zur Ausbildungsförderung, Handelsblatt Nr. 70 vom 13.4.1993.

Schwiedrzik, Bernd:

Kooperation und Blocksystem. Zum Zusammenhang von Lernortkooperation und Blockung von Lernzeiten in der beruflichen Bildung. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 31. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. Berlin und Bonn 1980.

Wie man sich Ausbildung leisten kann. Klarer Fall für Frankfurter. In: Moderne Metalltechnik. Heft 10, 1993, S. 7–8.

Zimmermann, E.; Straube, G.:

Die Ausbildungssituation in der Sächsischen Chemieindustrie und Konzepte der Ausbildung im Verbund. In: AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e.V. (Hrsg.): Beiträge aus der Arbeits-, Innovations- und Qualifikationsforschung. Dortmund 1994.

Der Zwischenbetriebliche Verbund. Ein neues Instrument. Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn 1985.

5. Kurzglossar

Auftragsausbildung:

Einzelne Ausbildungsabschnitte werden aus fachlichen Gründen oder wegen fehlender Kapazität an andere Betriebe oder Bildungsträger vergeben.

Ausbildungsgesellschaft:

Eine Gesellschaft kann entweder als Ausbilder für angeschlossenen Betriebe arbeiten oder als Träger einer zentralen Ausbildungsstätte tätig sein.

Ausbildungsverein:

Mehrere Betriebe schließen sich auf vereinsrechtlicher Grundlage zusammen. Der Verein tritt als Ausbilder auf. Er übernimmt die Steuerung der Ausbildung und wird von den Mitgliedern finanziell getragen.

Durchführungsbetrieb/Partnerbetrieb:

Der Durchführungsbetrieb vermittelt dem Auszubildenden die Ausbildungsinhalte, die der Stammbetrieb nicht vermitteln kann.

Lehrgangsausbildung:

Der Ausbildungsverbund übernimmt einen oder mehrere Ausbildungsteilbereiche oder -lehrgänge. Nach Abschluss der Maßnahmen endet das vertragliche Verhältnis zwischen Ausbildungsverbund und Stammbetrieb.

Stammbetrieb/Leitbetrieb:

Ein Stammbetrieb schließt im Normalfall mit dem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag ab. Er hat alle Rechte und Pflichten des Lehrherren und zahlt die Ausbildungsvergütung für die gesamte Ausbildungszeit.

Vollzeitausbildung:

Ein Auszubildender wird während der gesamten Ausbildungszeit von dem Ausbildungsverbund betreut.

This legal guide to network training („Rechtsratgeber Verbundausbildung“) was developed in a BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Federal Ministry of Education and Research) programme for structural improvements of vocational training in selected regions (STARegio) and is intended as a help for enterprises that want to create additional training places in co-operation with other enterprises by establishing training networks.

By describing the legal organisation of particularly successful network models, this guide wants to invite other enterprises to imitate these concepts.

A comparison of advantages and disadvantages of the individual models, standard contracts and short check lists including the issues to be considered provide a good initial help.

Recommendations for further reading on the subject and various contacts mentioned in this guide will facilitate the next steps.

