

HINWEIS ZUM GRENZÜBERSCHREITENDEN AUSBILDUNGSVERTRAG MIT EINEM UNTERNEHMEN MIT SITZ IN FRANKREICH (Version FR-AL-01)

Die Entwicklung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung zwischen Frankreich und Deutschland basiert auf einer am 31. Juli 2023 geschlossenen Vereinbarung zwischen den beiden Staaten, die am 1. März 2025 in Kraft getreten ist. Diese Vereinbarung ermöglicht duale Berufsausbildungsprogramme zwischen dem französischen Mutterland und den angrenzenden deutschen Bundesländern (Saarland, Baden-Württemberg oder Rheinland-Pfalz).

Das vorliegende Vertragsmuster ist für Fälle vorgesehen, in denen der/die Auszubildende seine praktische Ausbildung im französischen Mutterland und seine theoretische Ausbildung an einer Berufsschule im Saarland, Baden-Württemberg oder Rheinland-Pfalz absolviert, um einen deutschen Berufsabschluss zu erhalten, der in dem Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aufgeführt ist.

Um Ihr Ausbildungsvorhaben abzusichern, wird dringen dazu geraten, vor Abschluss eines grenzüberschreitenden Ausbildungsvertrags die für die Begleitung des Vorhabens zuständigen Stellen zu konsultieren und eine Beratung in Anspruch zu nehmen.

Ansprechpartner in Deutschland:

- Saarland: saarbruecken.apt@arbeitsagentur.de
- Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz: conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu
- die für die Eintragung von Ausbildungsverträgen zuständigen Stellen (z. B. Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer) ihrer jeweiligen Region stehen Ihnen beratend zur Seite.

Ansprechpartner in Frankreich:

- Kompetenzbetreiber für lokale Unternehmen (Opco EP): apprentissage.transfrontalier@opcoep.fr
- Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Ihrer Region

Allgemeine Informationen zum Programm:

- Website des Arbeitsministeriums;
- Website des Deutsch-Französischen Jugendwerks (DFJW)

VERFAHREN ZUM ABSCHLUSS EINES GRENZÜBERSCHREITENDEN AUSBILDUNGSVERTRAGS

Um den Vertrag auszufüllen, sollte der vorliegende Hinweis sorgfältig gelesen, die Ressourcen der angegebenen Zentren konsultiert und die notwendigen Kontakte aufgenommen werden.

Es ist erforderlich, sich über die geltenden Regeln des Vertrags sowie über besondere Bestimmungen zu informieren, die möglicherweise in der Tarifvereinbarung oder im spezifischen Abkommen Ihres Unternehmens vorgesehen sind. Tatsächlich können höhere Mindestlöhne sowie unterschiedliche Regeln für den Ausbildungsleiter vorgesehen sein.

Spätestens innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Abschluss des grenzüberschreitenden Ausbildungsvertrags (ursprünglicher Vertrag oder Änderungsvereinbarung bei Änderungen eines wesentlichen Vertragselements) übermittelt der Arbeitgeber den Vertrag an den Opco EP.

Kontakt: apprentissage.transfrontalier@opcoep.fr

Der Opco EP führt die Überprüfungen gemäß Artikel D. 6235-9 des französischen Arbeitsgesetzbuchs durch, bevor er den Vertrag an die zuständige Behörde in Deutschland weiterleitet, damit diese ebenfalls die notwendigen Überprüfungen vornimmt und den Vertrag im deutschen Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge einträgt.

Nach Überprüfung und wenn es keine Schwierigkeiten gibt, bestätigt die zuständige Stelle in Deutschland dem Arbeitgeber und dem/der Auszubildenden die Eintragung des Vertrages und sendet eine Kopie der Eintragungsbestätigung an die Opco EP. Die Opco EP sendet eine Bescheinigung der dort erfolgten Hinterlegung an den Arbeitgeber, den/die Auszubildende(n), die Ausbildungsstätte und die zuständige Stelle in Deutschland.

Im Falle einer Vertragsauflösung informiert der Arbeitgeber die Berufsschule und den Opco EP, der wiederum die zuständige Stelle in Deutschland benachrichtigt.

Der grenzüberschreitende Ausbildungsvertrag muss vom Arbeitgeber (Original, unterzeichnet von den Parteien) und vom Opco EP (in digitaler Form) fünf Jahre ab Abschluss aufbewahrt werden.

Es wird den Auszubildenden empfohlen, ihren Arbeitsvertrag (Original, unterzeichnet von den Parteien) bis zur Rentenauszahlung aufzubewahren.

HINWEISE ZUM AUSFÜLLEN DES AUSBILDUNGSVERTRAGS FÜR DIE GRENZÜBERSCHREITENDE BERUFSAUSBILDUNG

Vertragliche Form der Ausbildung

- 1 befristet
- 2 im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags (CDI)
- 3 Zeitarbeitsunternehmen
- 4 saisonale Tätigkeiten bei zwei Arbeitgebern

DER ARBEITGEBER

Adresse des Ausbildungsbetriebs:

Dies ist der **Hauptort der Vertragsausführung** und nicht der Firmensitz oder der Ort der Vertragsverwaltung (Personalabteilung).

Art des Arbeitgebers

Privat:

- 11 Unternehmen, das im Verzeichnis der Handwerksbetriebe oder im Unternehmensregister für Elsass-Mosel eingetragen ist
- 12 Unternehmen, das ausschließlich im Handels- und Gesellschaftsregister eingetragen ist
- 13 Unternehmen, deren Arbeitnehmer der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (Mutualité Sociale Agricole) unterliegen
- 14 Freier Beruf
- 15 Verein
- 16 Sonstiger privater Arbeitgeber

Öffentlich:

- 21 Staatliche Dienststellen (Zentralverwaltungen und deren nachgeordnete Dienste der staatlichen öffentlichen Verwaltung)
- 22 Gemeinde
- 23 Landkreis (Département)
- 24 Region
- 25 Öffentliches Krankenhaus
- 26 Lokale öffentliche Bildungseinrichtung
- 27 Staatliche öffentliche Verwaltungsstelle
- 28 Lokale öffentliche Verwaltungsstelle (einschließlich öffentlich-rechtlicher Körperschaften für interkommunale Zusammenarbeit, EPCI)
- 29 Sonstiger öffentlicher Arbeitgeber
- 30 Öffentlich-rechtliches Industrie- und Handelsunternehmen

Falls der öffentliche Arbeitgeber im nicht-industriellen und nicht-gewerblichen Bereich eine Selbstversicherung betreibt, kann er sich entscheiden, dem Arbeitslosenversicherungssystem ausschließlich für seine Auszubildenden beizutreten. In diesem Fall ist er vollständig von den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung für die Beschäftigung seiner Auszubildenden befreit. Um diese spezielle Mitgliedschaft zu wählen, bitte das entsprechende Kästchen ankreuzen.

Spezifischer Arbeitgeber

- 1 Zeitarbeitsunternehmen
- 2 Arbeitgeberzusammenschluss
- 3 Saisonal Arbeitgeber
- 0 Keiner dieser Fälle

NAF-Code

Die NAF ist die französische Systematik der Wirtschaftszweige, eine Nomenklatur der produktiven Wirtschaftszweige. Geben Sie die Tätigkeit an, die der Haupttätigkeit der Einrichtung entspricht, die den Auftrag ausführt (Version 2008).

IDCC-Code

Kennnummer des Branchentarifvertrags, der vom Ausbildungsbetrieb im Rahmen der Vertragserfüllung angewendet wird, oder, falls kein Branchentarifvertrag vorliegt, der Unternehmensvereinbarung (nicht abgeleitet aus einem

Branchentarifvertrag) oder im Fall bestimmter großer Unternehmen des Statuscodes. Dieser Code kann auf der Website von France Compétences abgerufen werden (<https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>). Diese Suchmaschine ist darauf ausgelegt, den zuständigen Opco zu finden, wird hier jedoch ausschließlich zur Bestimmung des IDCC-Codes empfohlen, da der für die Ausbildung zuständige Opco unabhängig vom Tätigkeitsbereich der Opco EP ist..

Falls kein Tarifvertrag existiert, geben Sie bitte den Code 9999 an; falls der Tarifvertrag noch verhandelt wird, geben Sie bitte den Code 9998 an.

Für weitere Informationen zum anwendbaren IDCC-Code konsultieren Sie bitte den Leitfaden für Meldepflichtige von URSSAF: <https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/guides.html>

Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen

Die angegebene Mitarbeiterzahl bezieht sich auf das **gesamte Unternehmen** im Sinne von Artikel L. 130-1-I des französischen Sozialversicherungsgesetzbuchs und nicht nur auf die Mitarbeiterzahl des Ausbildungsbetriebs.

DER/DIE AUSZUBILDENDE

NIR des Auszubildenden:

Die Numéro d'Inscription au Répertoire des personnes physiques (NIR) ist die französische Sozialversicherungsnummer. Diese einmalige Nummer dient als Identifikationsmerkmal des Arbeitnehmers im Rahmen seiner Beziehungen zu den Sozialversicherungsträgern. Wenn Ihr Arbeitnehmer in Frankreich geboren wurde, wurde ihm diese Sozialversicherungsnummer bereits bei der Geburt zugewiesen. Sie ist insbesondere auf der „Carte Vitale“ von volljährigen Personen unter dem Namen und Vornamen des Inhabers angegeben.

Falls der/die Auszubildende noch keine NIR hat, muss er/sie sich registrieren lassen, indem er/sie die Cpm (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) oder die MSA (Mutualité Sociale Agricole) seines/ihrer Wohnortes kontaktiert, wenn er/sie in Frankreich wohnt. Wohnt er/sie im Ausland, muss er/sie die Cpm oder MSA des Unternehmensstandorts kontaktieren, an dem er/sie seine/ihre Ausbildung absolviert. Sobald der/die Auszubildende seine/ihre NIR erhält, muss er/sie diese seinem/ihrer Arbeitgeber mitteilen.

Eine vorläufige Identifikationsnummer (Numéro d'identification d'attente – NIA) kann ihm/ihr von der Sozialversicherung zugewiesen werden, bis die NIR vorliegt.

Die Opcos und staatlichen Stellen für Berufsbildung sind befugt, die NIR zu erfassen. Die NIR muss im Format von 13 Ziffern (ohne Prüfziffer) übermittelt werden, andernfalls muss die NIA angegeben werden.

Geburtsdepartement:

Geben Sie die Nummer des Départements an. Für Personen, die im Ausland geboren wurden, geben Sie 099 an.

Nationalität:

- 1 Französische Staatsangehörigkeit
- 2 Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaates (Andere als 1,4 und 5)
- 3 Staatsangehörigkeit eines Nicht-EU-Staates (Andere als 5)
- 4 Staatsangehörigkeit des Nachbarlandes, in dem die grenzüberschreitende Berufsausbildung stattfindet
- 5 Doppelte Staatsangehörigkeit: französisch und des Nachbarlandes, in dem die grenzüberschreitende Berufsausbildung stattfindet

Stellen Sie sicher, dass der ausländische Arbeitnehmer, der kein EU-Bürger ist, die erforderlichen Voraussetzungen für den Abschluss des Ausbildungsvertrags erfüllt. Informieren Sie sich hierzu bei der Präfektur Ihrer Region.

Sozialversicherungssystem:

- 1 MSA (Mutualité Sociale Agricole)
- 2 URSSAF (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales)

Situation vor Vertragsabschluss:

- 1 Schüler(in)
- 2 „Prépa apprentissage“
- 3 Student(in)
- 4 Ausbildungsvertrag in Frankreich
- 5 Weiterbildungsvertrag („contrat de professionnalisation“)
- 6 Geförderter Vertrag
- 9 Sonstige Situationen mit dem Status eines Praktikanten der beruflichen Ausbildung
- 10 Arbeitnehmer
- 11 Arbeitssuchende(r) (bei Pôle Emploi registriert oder nicht)
- 12 Inaktiv
- 13 Jegliche Vorbereitung auf die Ausbildung, insbesondere Teilnahme an einer vorberuflichen Qualifikation oder einer beruflichen Erstausbildung
- 14 Sonstiges, insbesondere Berufsausbildung in Deutschland, bitte angeben

Vertrag für ergänzende Ausbildung

Ein Vertrag für eine ergänzende Berufsausbildung (Anrechnungsmodell) bezeichnet einen Ausbildungsvertrag, der unter Berücksichtigung einer zuvor erfolgreich absolvierten Berufsausbildung abgeschlossen wird. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn nach einer zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung eine weitere dreijährige Berufsausbildung begonnen wird. Gem. § 5 Abs. 2 Nr. 5 BBiG werden auf die Dauer der ergänzenden Ausbildung die Dauer der abgeschlossenen Berufsausbildung ganz oder teilweise angerechnet, wenn dies in der Ausbildungsordnung der ergänzenden Ausbildung geregelt ist.

Vorheriger Ausbildungsweg des/der Auszubildenden:

Die Tabelle „Abschlüsse oder Titel“ unten ist zu verwenden, um die Felder „Letzter angestrebter Abschluss oder Titel“, „Höchster erworbener Abschluss oder Titel“ sowie das Feld „Angestrebter Abschluss“ in der Rubrik „Ausbildung“ auszufüllen.

Abschlüsse und Titel des Auszubildenden

Abschluss oder Titel auf Niveau Bac +5 und höher:

- 80** Doktorat
- 73** Master
- 75** Ingenieurdiplom
- 76** Diplom einer Handelshochschule
- 79** Anderer Abschluss oder Titel auf Niveau Bac +5 oder höher

Diplom oder Titel auf Niveau Bac +3 und 4:

- 62** Licence professionnelle (FH-Abschluss)
- 63** Licence générale (Bachelor)
- 64** Universitätsbachelor in Technologie (BUT)
- 69** Anderer Abschluss oder Titel auf Niveau Bac +3 oder 4

Abschluss oder Titel auf Niveau Bac +2:

- 54** Technikerbrief (Brevet de Technicien Supérieur - BTS)
- 55** Universitätsdiplom in Technologie (Diplôme Universitaire de Technologie - DUT)
- 58** Anderer Abschluss oder Titel auf Niveau Bac +2

Diplom oder Titel auf Niveau Bac:

- 41** Baccalauréat professionnel (Fachabitur)
- 42** Baccalauréat général (Hochschulabitur)
- 43** Baccalauréat technologique (Technisches Abitur)
- 44** Berufsspezialisierungsdiplom
- 49** Anderer Abschluss oder Titel auf Niveau Bac

Diplom oder Titel auf Niveau CAP/BEP:

- 33** CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle – Facharbeiterzeugnis)
- 34** BEP (Brevet d'Études Professionnelles – Fachoberschulreife)
- 35** Spezialisierungszertifikat (ehemals Zusatzqualifikation)
- 38** Anderer Abschluss oder Titel auf Niveau CAP/BEP

Kein Abschluss oder Titel:

- 25** Diplôme National du Brevet (Mittlere Reife)
- 26** Certificat de Formation Générale (Hauptschulabschluss)
- 13** Kein Abschluss oder beruflicher Titel
- 81** Sonstige, bitte angeben

Letztes Jahr oder letzte Klasse, die vom/von der Auszubildenden besucht wurde:

- 01** Der/die Auszubildende hat das letzte Jahr des Ausbildungszyklus absolviert und das Diplom oder den Titel erhalten.
- 11** Der/die Auszubildende hat das erste Jahr des Zyklus absolviert und bestanden (Prüfungen bestanden, aber kein Abschlussjahr).
- 12** Der/die Auszubildende hat das erste Jahr des Zyklus absolviert, aber nicht bestanden (Prüfungen nicht bestanden, Abbruch oder Unterbrechung der Ausbildung).
- 21** Der/die Auszubildende hat das zweite Jahr des Zyklus absolviert und bestanden (Prüfungen bestanden, aber kein Abschlussjahr).
- 22** Der/die Auszubildende hat das zweite Jahr des Zyklus absolviert, aber nicht bestanden (Prüfungen nicht bestanden, Abbruch oder Unterbrechung der Ausbildung).
- 31** Der/die Auszubildende hat das dritte Jahr des Zyklus absolviert und bestanden (Prüfungen bestanden, aber kein Abschlussjahr, angepasster Zyklus).
- 32** Der/die Auszubildende hat das dritte Jahr des Zyklus absolviert, aber nicht bestanden (Prüfungen nicht bestanden, Abbruch oder Unterbrechung der Ausbildung).
- 40** Der/die Auszubildende hat den ersten Zyklus der Sekundarschulbildung abgeschlossen (Collège / Sekundarstufe I).
- 41** Der/die Auszubildende hat seine Studien in der 9. Klasse abgebrochen.
- 42** Der Auszubildende hat seine Studien in der 8. Klasse abgebrochen.

Beispiel: Vor dem Abschluss des Ausbildungsvertrags war der Kandidat, Inhaber eines Baccalauréat général, im ersten Jahr eines BTS, das er im Rahmen der Ausbildung fortsetzen möchte. In der Rubrik „Auszubildender“ geben Sie an: „Höchster erworbener Abschluss = 42“, „Letzter angestrebter Abschluss oder Titel = 54“ und „Letzte besuchte Klasse = 11“. In der Rubrik „Ausbildung“ geben Sie an: „Angestrebter Abschluss oder Titel = 54“.

- 43** Sonstige, bitte angeben

Gesetzlicher Vertreter:

Falls ein zweiter gesetzlicher Vertreter benachrichtigt werden muss, fügen Sie eine freie Anlage zu diesem Vertrag hinzu.

Angabe besonderer Umstände:

Angabe der Anerkennung als Arbeitnehmer mit Behinderung (RQTH):

Auszubildende mit RQTH können von einer oder mehreren Ausnahmeregelungen in Frankreich profitieren. Für RQTH-Auszubildende ermöglicht die korrekte Angabe in diesem Feld dem Opco, über eine mögliche Erhöhung der Mindestvergütung informiert zu werden.

Erweiterung der Personengruppen, die als behinderte Arbeitnehmer anerkannt werden: Erweiterung der Personengruppen, die als behinderte Arbeitnehmer anerkannt werden:

Gleichstellung für Jugendliche:

Ab dem 1. Januar 2024 gelten für Personen im Alter von vollendeten 15 bis 20 Jahren die folgenden Bescheinigungen als RQTH und eröffnen den Zugang zu Anpassungen des Ausbildungsvertrags (siehe Artikel L. 5213-2 des Arbeitsgesetzbuchs):

- Benachrichtigung über die Leistung zur Kompensation von Behinderungen (PCH);
- Benachrichtigung über die Zulage für die Erziehung eines behinderten Kindes (AEEH);
- Anspruch auf einen individuellen Bildungsplan (PPS).

Falls Sie eine dieser Bescheinigungen besitzen, geben Sie „JA“ im Feld „Gleichstellung für Jugendliche“ des Vertrags an, um die vorgesehenen Anpassungen für Auszubildende mit Behinderung in Frankreich zu erhalten.

Erweiterung BOE:

Ab dem 1. Januar 2024 werden die Rechte im Zusammenhang mit der RQTH auf Personen ausgeweitet, die unter die Beschäftigungspflicht (BOE) fallen, jedoch keine direkten Anspruchsberechtigten sind (siehe Artikel L. 5212-13-1 des französischen Arbeitsgesetzbuchs). Es ist erforderlich, „JA“ im Feld „Erweiterung BOE“ des Vertrags anzukreuzen, um die vorgesehenen Anpassungen für Auszubildende mit Behinderung zu erhalten.

Angabe der französischen Registrierung als Spitzensportler:

Spitzensportler in der Ausbildung können von einer oder mehreren Ausnahmeregelungen profitieren.

Angabe eines Projekts zur Unternehmensgründung oder -übernahme:

Diese Erklärung dient dazu, eine Ausnahme vom Höchstalter gemäß Artikel L.6222-2 Absatz 4 des französischen Arbeitsgesetzbuchs zu beantragen. Die ehrenwörtliche Erklärung muss als unterstützendes Dokument zusammen mit dem Ausbildungsvertrag an den Kompetenzträger übermittelt werden. Falls der Auszubildende jünger als 30 Jahre ist, kreuzen Sie „Nein“ an oder lassen Sie das Feld leer.

DER AUSBILDUNGSLEITER

Falls keine besonderen kollektiven Regelungen im Unternehmen gelten, muss der Ausbildungsleiter eine Mindestqualifikation und Berufserfahrung gemäß Artikel R. 6223-22 des französischen Arbeitsgesetzbuchs nachweisen und darf höchstens zwei Auszubildende sowie einen „Wiederholer“ betreuen (Artikel R. 6223-6 desselben Gesetzes).

Der Arbeitgeber bestätigt, dass der Ausbildungsleiter alle diese Kriterien erfüllt und entweder ein Mitarbeiter des Unternehmens, der Arbeitgeber selbst oder dessen mitarbeitender Ehepartner ist, indem er das dafür vorgesehene Kästchen in der Rubrik „Ausbildungsleiter“ ankreuzt.

Ein Wechsel des Ausbildungsleiters während der Vertragslaufzeit erfordert den Abschluss einer Ergänzungsvereinbarung zum ursprünglichen Vertrag, es sei denn, der ursprüngliche Ausbildungsvertrag hat bereits einen zweiten Ausbildungsleiter vorgesehen (Teil eines Tutorenteams, das im Falle eines Ausfalls automatisch den ersten ersetzt).

Geben Sie die Bezeichnung des „höchsten erworbenen Abschlusses oder Titels“ des Ausbildungsleiters an.

Um den „Niveau des höchsten erworbenen Abschlusses oder Titels“ auszufüllen, verwenden Sie die folgende Tabelle:

Klassifikation der Diplome nach Niveau:

- 3 CAP, BEP (Facharbeiterzeugnis, Fachoberschulreife)
- 4 Baccalauréat (Abitur)
- 5 DEUG, BTS, DUT, DEUST (Technikerbrief, Vordiplom, abgeschlossenes Grundstudium)
- 6 Lizenz, berufliche Lizenz, BUT, Maîtrise (Bachelor, FH-Abschluss)
- 7 Master, DEA, DESS, Ingenieurdiplom
- 8 Doktorat, Habilitation zur Leitung von Forschungsarbeiten

Falls kein Abschluss vorliegt: Geben Sie 0 an.

Falls der Ausbildungsleiter die Bedingung gemäß Absatz 2 von Artikel R. 6223-22 desselben Gesetzes erfüllt, die sich auf die berufliche Tätigkeit in Verbindung mit der vom Auszubildenden angestrebten Qualifikation bezieht, genügt das Feld „Ausgeübte Tätigkeit“ (die Angaben zum „höchsten erworbenen Abschluss“ und zum „Abschlussniveau“ sind nicht erforderlich).

Ausbildungsleiter Nr. 2:

Geben Sie diese Information an, falls ein Torenteam gemäß Artikel L. 6223-6 desselben Gesetzes eingerichtet wird.

E-Mail-Adresse:

Geben Sie eine berufliche E-Mail-Adresse oder bevorzugt eine spezielle E-Mail-Adresse an.

DER VERTRAG

Pflichten des Arbeitgebers bezüglich der Information des/der Auszubildenden:

Die Verordnung Nr. 2023-1004 vom 30. Oktober 2023, die die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union umsetzt, sieht neue Informationspflichten für Arbeitgeber vor. Die Anordnung vom 3. Juni 2024 bietet Vorlagen für Dokumente, die an die Information des Arbeitnehmers angepasst werden können.

Nachfolgend sind die zusätzlichen Informationen aufgeführt, die erforderlich sind, um diese Pflichten im Zusammenhang mit einem grenzüberschreitenden Ausbildungsvertrag zu erfüllen. Der Bezug zur entsprechenden Anlage der genannten Anordnung sowie die Frist für deren Bereitstellung sind ebenfalls angegeben.

Zusätzlich zu den im vorliegenden Vertrag enthaltenen Informationen (die den Punkten 1°, 4° und 5° des Artikels R.1221-34 des französischen Arbeitsgesetzbuches entsprechen) muss der Arbeitgeber dem/der Auszubildenden innerhalb von sieben Tagen ab dem Einstellungsdatum folgende Informationen übermitteln:

Falls der/die Auszubildende seine/ihre praktische Ausbildung an mehreren Arbeitsorten absolviert und/oder die Adresse des Arbeitgebers von der Arbeitsstätte abweicht: Angabe weiterer Arbeitsadressen und/oder der Adresse des Arbeitgebers.

Angaben zur Vergütung, insbesondere Zuschläge für Überstunden, sowie zur Häufigkeit und den Modalitäten der Gehaltszahlung (VII. der Anlage 2 der Anordnung vom 3. Juni 2024).

Zusätzlich zu den oben genannten Informationen und denen im Vertrag enthaltenen Informationen muss der Arbeitgeber dem/der Auszubildenden innerhalb von dreißig Tagen ab dem Einstellungsdatum folgende Informationen übermitteln:

Falls zutreffend, für Zeitarbeitsunternehmen und Arbeitgeberzusammenschlüsse im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung: Name oder Firmenbezeichnung des Entleihunternehmens sowie dessen SIRET-Nummer oder andere gleichwertige Referenzen (I der Anlage Nr. 3 der Anordnung vom 3. Juni 2024).

Die Dauer des Urlaubsanspruchs oder die Modalitäten zur Berechnung dieser Dauer (III der Anlage Nr. 3 der Anordnung vom 3. Juni 2024).

Das Verfahren, das vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gemäß den Artikeln L.6222-18, L.6222-18-1, L.6222-19, R.6222-21, D.6222-21-1 und R.6222-23 des französischen Arbeitsgesetzbuches zu beachten ist.

Die anwendbaren Tarifverträge und Vereinbarungen im Unternehmen oder Betrieb.

Die obligatorischen Versicherungsregelungen, denen der Arbeitnehmer unterliegt, sowie Hinweise auf Zusatzversicherungsverträge, von denen die Arbeitnehmer kollektiv im Rahmen einer Tarifvereinbarung oder einer einseitigen Entscheidung des Arbeitgebers profitieren, einschließlich etwaiger damit verbundener Bedingungen zur Betriebszugehörigkeit (VI der Anlage Nr. 3 der Anordnung vom 3. Juni 2024).

Die Punkte 3°, 7° und 8° des Artikels R.1221-34 des französischen Arbeitsgesetzbuches gelten nicht im Rahmen eines Ausbildungsvertrags, da der Auszubildende keinen regulären Arbeitsplatz besetzt und die Ausbildung Gegenstand des Vertrags ist. Der Auszubildende unterliegt keiner Probezeit im klassischen Sinne („Période d'essai“), sondern einer besonderen Bewährungszeit für Ausbildungsverträge („Période probatoire“, im Folgenden: Probezeit).

Die Probezeit eines Ausbildungsvertrags entspricht den ersten fünfundvierzig Tagen praktischer Ausbildung im Unternehmen (gemäß Artikel L.6222-18 des Arbeitsgesetzbuches), unabhängig davon, ob diese Tage aufeinander folgen oder nicht. Die Anwesenheit des Auszubildenden an einem einzigen halben Tag im Unternehmen wird in diesem Fall als ganzer Tag in der Probezeit gezählt. Im Falle einer Unterbrechung des Vertrags, beispielsweise durch Krankheitstage, werden diese Tage nicht

auf die Probezeit angerechnet. Tage einer möglichen Arbeitnehmerüberlassung des Auszubildenden in ein anderes Unternehmen im Rahmen der Artikel R.6223-10 ff. desselben Gesetzbuches werden jedoch in die Berechnung der fünfundvierzig Tage einbezogen.

Art des Vertrags oder Nachtrags:

Erstvertrag:

11 Erster Ausbildungsvertrag des/der Auszubildenden

Abfolge von Verträgen:

21 Neuer Vertrag mit einem/einer Auszubildenden, der/die seinen/ihren vorherigen Vertrag beim gleichen Arbeitgeber abgeschlossen hat

22 Neuer Vertrag mit einem/einer Auszubildenden, der/die seinen/ihren vorherigen Vertrag bei einem anderen Arbeitgeber abgeschlossen hat

23 Neuer Vertrag mit einem/einer Auszubildenden, dessen/deren vorheriger Vertrag beendet wurde

Nummer des vorherigen Vertrags: Nur auszufüllen, wenn der Vertrag mit einem Arbeitgeber abgeschlossen wurde, der in Frankreich ansässig ist.

Nachtrag: Änderung der Vertragsbedingungen

31 Änderung der rechtlichen Situation des Arbeitgebers

32 Wechsel des Arbeitgebers im Rahmen eines Saisonvertrags

33 Verlängerung des Vertrags aufgrund eines Nichtbestehens der Prüfung durch den/die Auszubildende(n)

34 Verlängerung des Vertrags aufgrund der Anerkennung des/der Auszubildenden als Arbeitnehmer mit Behinderung

36 Sonstige Änderungen: Wechsel des Ausbildungsleiters, Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit, Verkürzung der Dauer usw.

37 Änderung des Erfüllungsortes

38 Änderung des Hauptortes für die theoretische Ausbildung

Art der Ausnahmeregelung:

11 Alter des/der Auszubildenden unter 16 Jahren

12 Alter über 29 Jahre: spezifische Fälle gemäß französischem Arbeitsgesetzbuch oder laut Vereinbarung gemäß Artikel L.6235-2 des französischen Arbeitsgesetzbuchs

21 Verkürzung der Vertragsdauer oder der Ausbildungszeit

22 Verlängerung der Vertragsdauer oder der Ausbildungszeit

50 Kombination von Ausnahmeregelungen

60 Andere Ausnahmeregelung

Abschlussdatum:

Das Datum, an dem der vorliegende Arbeitsvertrag (sei es ein Erstvertrag oder ein Nachtrag) von beiden Parteien unterzeichnet wird.

Datum des Vertragsbeginns:

Das Datum des ersten Tages, an dem der Vertrag tatsächlich beginnt (dies kann das Datum des Beginns der praktischen Ausbildung im Unternehmen oder in einer Ausbildungsstätte im Grenzland sein).

Datum des Beginns der praktischen Ausbildung beim Arbeitgeber:

Der erste Tag, an dem die praktische Ausbildung beim Arbeitgeber tatsächlich beginnt.

Arbeiten an gefährlichen Maschinen oder besondere Gefährdungen :

Für minderjährige Auszubildende sind bestimmte Kategorien von Arbeiten nicht erlaubt (Artikel L. 4153-8 des Arbeitsgesetzbuches). In einigen spezifisch durch die Vorschriften vorgesehenen Fällen sind Ausnahmen möglich (Artikel L. 4153-9 des französischen Arbeitsgesetzbuches).

Die Vorschriften zu verbotenen und geregelten Arbeiten für Jugendliche im Alter von mindestens 15 und unter 18 Jahren sind in den Artikeln D. 4153-15 bis D. 4153-37 des französischen Arbeitsgesetzbuches festgelegt. Der genaue Rahmen für Ausnahmen bei Jugendlichen in der Berufsausbildung ist in den Artikeln R. 4153-38 bis R. 4153-45 des französischen Arbeitsgesetzbuches spezifiziert.

Für Auszubildende mit befristetem Vertrag, unabhängig von ihrem Alter, ist die Ausführung der in Artikel D. 4154-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches aufgeführten Arbeiten verboten. Der Rahmen für Ausnahmen ist in den Artikeln D. 4154-2 bis D. 4154-6 des französischen Arbeitsgesetzbuches festgelegt.

Mindestvergütungstabelle für Verträge, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden (ohne eventuelle Zuschläge gemäß dem französischen Arbeitsgesetzbuch):

Alter	Unter 18 Jahren	18 bis 20 Jahre	21 bis 25 Jahre	26 Jahre und älter
1. Ausbildungsjahr	27 % des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	43 % des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	53 % des SMIC* (gesetzlicher Mindestlohn)	100 % des SMIC* (gesetzlicher Mindestlohn)
2. Ausbildungsjahr	39 % des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	51 % des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	61 % des SMIC* (gesetzlicher Mindestlohn)	100 % des SMIC* (gesetzlicher Mindestlohn)
3. Ausbildungsjahr	55 % des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	67 % des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	78 % des SMIC* (gesetzlicher Mindestlohn)	100 % des SMIC* (gesetzlicher Mindestlohn)
4. Ausbildungsjahr	70 % des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	82 % des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn)	93 % des SMIC* (gesetzlicher Mindestlohn)	100 % des SMIC* (gesetzlicher Mindestlohn)

* oder das tariflich vereinbarte Mindestgehalt für die ausgeübte Tätigkeit, falls dieses höher ist.

Die im Unternehmen geltenden Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Parteien können höhere Vergütungsregelungen vorsehen.

Die Daten zur Vergütung sind entsprechend dem Jahr der Vertragserfüllung und nicht dem Ausbildungsjahr auszufüllen. Die angegebenen Zeiträume müssen mit dem Beginn- und Enddatum der Vertragsausführung übereinstimmen. Die Prüfung durch den Opco (Opérateur de Compétences) erstreckt sich auf alle Angaben.

Eine Simulation der Berechnung der gesetzlichen Vergütung während der ersten drei Ausbildungsjahre finden Sie auf dem Portal für duale Ausbildung: www.alternance.emploi.gouv.fr.

Wenn die übliche Ausbildungsdauer im Grenzland mehr als drei Jahre beträgt oder wenn die Ausbildungsdauer für eine(n) als behindert anerkannte(n) Auszubildende(n) auf vier Jahre verlängert wird, ist im vierten Jahr eine Erhöhung um +15 % des französischen Mindestlohns (Salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC) oder des tariflich vereinbarten Mindestgehalts für die ausgeübte Tätigkeit (falls höher) anzuwenden.

Anmeldung zu Prüfungen:

Der/Die Auszubildende muss darauf achten, sich rechtzeitig zu den vorgesehenen Zwischen- und Abschlussprüfungen oder zu den ersten und zweiten Teilen einer Abschlussprüfung, die in mehreren Sitzungen organisiert wird, anzumelden. Die zuständigen Stellen senden dem/der Auszubildenden ein Schreiben zur Erinnerung an die Anmeldefristen.

DIE AUSBILDUNG

Ausbildungsordnungen

Neben dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) bilden die berufsspezifischen Ausbildungsordnungen mit den Ausbildungsrahmenplänen den Ordnungsrahmen für die jeweiligen Ausbildungsgänge im deutschen dualen Berufsausbildungssystem. Sie sind die Grundlage für die Ausbildungspraxis im Betrieb.

- Die Ausbildungsordnung legt nach § 5 Abs. 1 BBiG neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs und der Ausbildungsdauer auch das Ausbildungsberufsbild, den Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen fest.
- Der Ausbildungsrahmenplan beinhaltet die Lerninhalte und -ziele der Ausbildungsordnung und gibt vor, wie die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sachlich und zeitlich zu gliedern ist.

Außerdem existiert für jeden Ausbildungsgang ein Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht. Dieser ist die Grundlage für die theoretische Ausbildung in der Berufsschule.

Die Publikationsreihe des BIBB „Ausbildung gestalten“ unterstützt Ausbilderinnen und Ausbilder bei der täglichen Arbeit und gibt praktische Tipps für die Planung und Durchführung der dualen Berufsausbildung auf Grundlage von Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan. Die Publikationen der Reihe können Sie unter folgendem Link abrufen: [BIBB / Ausbildung gestalten](#).

Für eine weitergehende Beratung zur Ausbildungsgestaltung stehen Ihnen die Fachexpertinnen und Fachexperten der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung (Kontaktaten s. o.).

Angestrebter Abschluss:

Um die Kategorie des angestrebten Abschlusses auszufüllen, verwenden Sie die Tabelle „Abschlüsse oder Titel“, die zur Beschreibung des bisherigen Ausbildungswegs des/der Auszubildenden vorgesehen ist.

Genaue Bezeichnung:

Die genaue Bezeichnung des Abschlusses sind in den Ausbildungsregelungen enthalten. Fachbereich, Spezialisierung, optionale Qualifikation, Anwendungsbereiche sind ebenfalls in den Ausbildungsregelungen enthalten und müssen angegeben werden,

Abschlussniveau

Es handelt sich um das Ausbildungsniveau, das unter Bezugnahme auf den Europäischen Qualifikationsrahmen definiert wurde. Es ist in den Ausbildungsregelungen festgelegt.

Organisation einer Ausbildungsphase in einem interprofessionellen Ausbildungszentrum, falls zutreffend:

Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass der/die Auszubildende erforderlichenfalls an einer überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) teilnimmt, deren Finanzierung zu Lasten des Arbeitgebers geht.

Es muss durch den Arbeitgeber sichergestellt werden, dass der/die Auszubildende hierfür erforderlichenfalls die zuständigen Behörden in Deutschland kontaktiert hat oder dass diesbezüglich der Rat der grenzüberschreitenden Ausbildungsvermittlern eingeholt wurde.

Die zuständige deutsche Stelle übermittelt auf Anfrage von dem/der Auszubildenden oder von den Experten für die grenzüberschreitende Ausbildung, vor Abschluss des Ausbildungsvertrags eine Kostenschätzung für die ÜBA an den Arbeitgeber und den/die Auszubildende(n). Die Kostenschätzung ist dem Ausbildungsvertrag als Anlage beizufügen.

Die zuständige deutsche Stelle übermittelt auf Anfrage der Auszubildenden oder der grenzüberschreitenden Ausbildungsvermittlern vor Abschluss des Ausbildungsvertrags eine Kostenschätzung für die ÜBA an den Arbeitgeber und die Auszubildenden. Die Kostenschätzung ist dem Ausbildungsvertrag als Anlage beizufügen.

Organisation der Ausbildung in der Berufsschule:

Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer im Vergleich zur im Ausbildungsreglement vorgesehenen Zyklusdauer gemäß § 8 des insoweit anwendbaren deutschen Berufsbildungsgesetzes (BBiG):

Eine Verkürzung der Ausbildungsdauer ist auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden hin möglich. Voraussetzung ist, dass zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel trotz der verkürzten Zeit erreicht wird.

Bei einer Teilzeitberufsausbildung gelten besondere Regelungen. Führt die Verkürzung gemäß den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zu einer Ausbildungsdauer, die das Ende der regulären Vollzeitausbildungsdauer um maximal sechs Monate überschreitet, wird die Ausbildungsdauer auf das reguläre Ende der Vollzeitausbildung verkürzt.

In besonderen Fällen kann die Ausbildungsdauer verlängert werden. Dies ist möglich, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Der Antrag auf Verlängerung wird von dem/der Auszubildenden gestellt. Vor einer Entscheidung sind die/der Auszubildende anzuhören.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat zwei relevante Empfehlungen beschlossen, die die Regelungen zu Ausbildungsdauer und Teilzeitausbildung konkretisieren:

1. Empfehlung Nr. 129 (10. Juni 2021): Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer
Diese Empfehlung behandelt die Voraussetzungen und Verfahren zur Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit gemäß § 8 BBiG, die Anrechnung beruflicher Vorbildung sowie die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung. Sie bietet Maßstäbe für die Entscheidungen der zuständigen Stellen und enthält konkrete Vorgaben für Anträge.
Download-Link: [Empfehlung Nr. 129 \(PDF\)](#)⁴
2. Empfehlung zur Teilzeitberufsausbildung (10. Juni 2021):
Diese Empfehlung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitberufsausbildung gemäß § 7a BBiG. Sie erläutert Berechnungswege, Maßstäbe und flexible Gestaltungsmöglichkeiten, um den Zugang zur Teilzeitausbildung zu erleichtern.
Download-Link: [Empfehlung zur Teilzeitberufsausbildung \(PDF\)](#)

ANLAGE UND BELEGE

Die Anlagen zum grenzüberschreitenden Ausbildungsvertrag sind:

- Die einschlägige Ausbildungsordnung;
- Gegebenenfalls die Mitteilung der zuständigen deutschen Stelle, aus der hervorgeht, ob der/die Auszubildende an einer überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) teilnehmen muss, deren Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind, einschließlich einer Kostenschätzung.

Während der Laufzeit des Ausbildungsvertrags stellt der Arbeitgeber auf Anfrage der Arbeitsaufsicht oder des Opco EP die Unterlagen bereit, die den Nachweis über die Einhaltung der im Ausbildungsvertrag enthaltenen Erklärungen und der anderen mit dem Vertrag verbundenen Dokumente gemäß den Bestimmungen der Vereinbarung nach Artikel L. 6235-2 des französischen Arbeitsgesetzbuchs erbringen, insbesondere:

- Nachweisdokumente zu den im grenzüberschreitenden Ausbildungsvertrag enthaltenen Informationen;
- Die bei Beschäftigung des Auszubildenden in einem anderen Unternehmen oder bei einem anderen öffentlichen Arbeitgeber (gemäß Artikel R. 6223-11 und D. 6271-2 des französischen Gesetzbuchs) vorgesehenen Vereinbarungen sowie den Einsatzvertrag, wenn der Ausbildungsvertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossen wurde;
- Die Bescheinigung über die Hinterlegung des grenzüberschreitenden Ausbildungsvertrags in Frankreich und die Eintragungsbestätigung für den Ausbildungsvertrag durch die zuständige deutsche Stelle.