



Steuerberaterkammer
Westfalen-Lippe

Körperschaft
des öffentlichen Rechts

M e r k b l a t t

zur Berufsausbildung im Ausbildungsberuf

Steuerfachangestellte/r

Inhaltsübersicht

1. **Was Sie zunächst wissen sollten**
2. **Wer kann ausbilden?**
 - Persönliche und fachliche Eignung
3. **Wo darf ausgebildet werden?**
 - Eignung der Ausbildungsstätte
4. **Wie wird der Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen?**
5. **Was ist bei der Vertragsniederschrift besonders zu beachten?**
 - a) Ausbildungsdauer
 - b) Probezeit
 - c) Tägliche Ausbildungszeit
 - d) Ausbildungsvergütung
 - e) Urlaubsanspruch
 - f) Sonstige Vereinbarungen
6. **Was ist sonst noch bei Vertragsabschluss zu beachten?**
 - a) Ausbildungsplan/Ausbildungsnachweis
 - b) Ärztliche Erstuntersuchung des Auszubildenden
7. **Berufsschulbesuch**
8. **Welche Prüfungen sind abzulegen?**
 - a) Zwischenprüfung
 - b) Abschlussprüfung
9. **Was verlangt das Jugendarbeitsschutzgesetz außerdem von dem Auszubildenden?**
10. **Wann endet das Berufsausbildungsverhältnis?**
11. **Was ist bei Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses zu beachten?**
12. **Welche Aufgaben haben die Ausbildungsberater?**
13. **Schlichtungsausschuss**
14. **Sonstiges**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir i. d. R. das generische Maskulinum. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

1. Was Sie zunächst wissen sollten

Zur Einführung geben wir Ihnen zunächst einige **Begriffserläuterungen**

| | |
|--|---|
| Ausbildungsstätte | ist der Ort, an dem die Ausbildung tatsächlich durchgeführt wird. |
| Ausbildender | ist, wer einen anderen zur Berufsausbildung einstellt und mit ihm einen Berufsausbildungsvertrag schließt. |
| Ausbilder | ist, wer die Ausbildung durchführt. Das kann der Auszubildende selbst oder ein von ihm bestellter Ausbilder sein. |
| Auszubildender | ist, wer ausgebildet wird. |
| Ausbildungsplan | gibt die sachliche und zeitliche Gliederung der betrieblichen Berufsausbildung vor. |
| Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) | ist die schriftliche Aufzeichnung des Verlaufs der Berufsausbildung. Sie dient <ul style="list-style-type: none">• zur Überwachung der Einhaltung des Ausbildungsplans• ist vom Auszubildenden während der Ausbildungszeit zu fertigen und vom Ausbildenden in regelmäßigen Abständen durchzusehen und abzuzeichnen. |
| Berufsbildungsgesetz | Dieses Gesetz vom 04.Mai 2020 (BGBl. I S. 920), zuletzt geändert am 20. Juli 2022, enthält allgemeine Regelungen zur Berufsausbildung. |
| Jugendarbeitsschutzgesetz | Dieses Gesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert am 16. Juli 2021, enthält konkrete Regelungen zum Schutze der arbeitenden Jugend. |
| Steuerfachangestellten- Ausbildungsverordnung | Sie enthält die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die Dauer, den Inhalt und das Ziel der Berufsausbildung das Ausbildungsberufsbild, den Ausbildungsrahmenplan sowie die Prüfungsanforderungen. Die „Steuerfachangestelltenausbildungsverordnung“ vom 03. August 2022 ist im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 30 2022, S. 1390 ff. veröffentlicht. |

Hinweise zum **Abkürzungsverzeichnis**

| | |
|----------------------|---|
| BBiG | Berufsbildungsgesetz |
| BUrlG | Bundesurlaubsgesetz |
| JArbSchG | Jugendarbeitsschutzgesetz |
| PrO | Prüfungsordnung |
| SchpflG | Schulpflichtgesetz |
| StFachAngAusv | Steuerfachangestellten-Ausbildungsverordnung (ehemals Ausbildungsverordnung) |

2. Wer kann ausbilden?

- Persönliche und fachliche Eignung (§§ 28, 29, 30 BBiG)

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

Wer fachlich nicht geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder bestellt, welcher die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermittelt.

Unter der Verantwortung des Ausbilders kann bei der Berufsausbildung mitwirken, wer selbst nicht Ausbilder ist, aber abweichend von den besonderen Voraussetzungen des § 30 BBiG für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und persönlich geeignet ist.

Ausbilder kann nur sein, wer Angehöriger der steuer- und wirtschaftsberatenden Berufe ist. Ausbilder sind stets bei Steuerberatungsgesellschaften und für weitere Beratungsstellen zu bestellen.

Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer

- a) Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder
- b) wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz, Steuerberatungsgesetz, die Wirtschaftsprüferordnung oder die aufgrund des Berufsbildungsgesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie oder das sonst zuständige Fachministerium kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, für einzelne Ausbildungsberufe bestimmen, dass abweichend von § 30 Absatz 2 BBiG die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nur besitzt, wer für die Ausübung eines freien Berufes zugelassen oder in ein öffentliches Amt bestellt ist.

3. Wo darf ausgebildet werden?

Hierzu hat die Kammer folgende Regelung nach § 9 BBiG getroffen:

- **Eignung der Ausbildungsstätte**

Nach § 27 Abs. 1 BBiG dürfen Auszubildende nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn

- a) die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und
- b) die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht; es sei denn, dass andernfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird.

- **Anzahl der Fachkräfte (anrechnungsfähige Mitarbeiter)**

- a) Bei mehreren Berufsausbildungsverhältnissen kann eine fachgerechte Ausbildung dann noch als gesichert angesehen werden, wenn dem Ausbildenden/Ausbilder folgende ganztägig beschäftigte Fachkräfte zusätzlich zur Verfügung stehen:
 - bei **zwei** Auszubildenden mindestens **ein** anrechnungsfähiger Mitarbeiter
 - bei **drei** Auszubildenden mindestens **zwei** anrechnungsfähige Mitarbeiter
 - bei **vier** Auszubildenden mindestens **vier** anrechnungsfähige Mitarbeiter
 - bei **fünf** Auszubildenden mindestens **sechs** anrechnungsfähige Mitarbeiter.
- b) Wird bei einem Ausbildenden die Zahl von **fünf** Auszubildenden überschritten, so sind die Voraussetzungen aufgrund der jeweiligen Sachlage besonders zu prüfen. Bei der Berechnung der Zahl der Auszubildenden sind sämtliche in Ausbildung befindliche Personen (z.B. auch Kaufmann für Bürokommunikation) zu berücksichtigen.

- **Anrechnungsfähige Mitarbeiter**

- a) Anrechnungsfähige Mitarbeiter sind ganztägig beschäftigte
 - Angehörige der steuer- und wirtschaftsberatenden Berufe
 - Steuerfachangestellte
 - Fachkräfte mit abgeschlossener Hoch- bzw. Fachhochschulbildung
 - andere Fachkräfte, z.B. Bilanzbuchhalter mit Bilanzbuchhalterprüfung.
- b) In Ausnahmefällen können sonstige qualifizierte Bürokräfte (z.B. berufserfahrene Buchhaltungskräfte, Bürovorsteher) angerechnet werden. Bei Familienangehörigen, die als anrechnungsfähige Mitarbeiter in Betracht kommen, muss nachgewiesen werden, dass sie überwiegend in der Praxis tätig sind.

- c) Soweit anrechnungsfähige Mitarbeiter nicht beschäftigt werden, ist im Ausnahmefall die Begründung eines Ausbildungsverhältnisses unter der Voraussetzung möglich, dass der Ausbildende durch organisatorische Maßnahmen in seiner Praxis die ordnungsgemäße Ausbildung sicherstellen kann. Einzelheiten sind bei der Kammer zu erfragen.
- d) Soweit anrechnungsfähige Mitarbeiter ausscheiden und dadurch die Mindestzahl der beschäftigten Fachkräfte unter Ziffer 2) unterschritten wird, muss der Ausbildende diese Änderung unverzüglich der Kammer melden.

- **Auslaufende Berufsausbildungsverhältnisse**

Bei Prüfung der Voraussetzungen eines angemessenen Verhältnisses von Auszubildenden und anrechnungsfähigen Mitarbeitern können auf Antrag Auszubildende außer Betracht bleiben, deren Berufsausbildung spätestens sechs Monate nach Beginn des neuen Berufsausbildungsverhältnisses endet.

4. Wie wird der Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen? (§§ 10, 36 BBiG)

Wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt (Ausbildende), hat mit den Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen. Die erforderlichen Vertragsformulare stellt die Kammer im Portal „Ausbildungsvertrag Online“ zur Verfügung. Ausbildende haben **unverzüglich** nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das bei der Kammer geführte „Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse“ zu beantragen. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts.

Bitte drucken Sie den **Ausbildungsvertrag** aus und lassen die Dokumente abschließend von allen Beteiligten unterschreiben. **Eine** unterschriebene Ausfertigung des Ausbildungsvertrages übersenden Sie uns anschließend per Post oder vorzugsweise per E-Mail an ausbildungsvertrag@stbk-westfalen-lippe.de.

Zusammen mit den Vertragsformularen ist der Kammer der zum Berufsausbildungsvertrag gehörende **Antrag auf Eintragung** vorzulegen, in welchem u. a. die vorausgegangene schulische Vorbildung der Auszubildenden einzutragen ist.

5. Was ist bei der Vertragsniederschrift besonders zu beachten? (§ 11 BBiG)

Bei dem Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages ist eine Reihe von Punkten zu beachten, auf die wir Sie im Folgenden hinweisen möchten:

a) Ausbildungsdauer (§ 8 BBiG, § 2 StFachAngAusvV)

Die Ausbildungsdauer beträgt nach den einschlägigen Regeln des BBiG sowie der Steuerfachangestelltenausbildungsverordnung **drei** Jahre. Gemäß § 8 BBiG ist in bestimmten Fällen eine Abkürzung möglich. Hierzu hat die Kammer folgende Regelungen getroffen (§ 9 BBiG):

- Die Kammer wird bei Vertragsabschluss auf Antrag die dreijährige Regelausbildungsdauer um
 - **sechs Monate** kürzen, wenn die **Hochschul-** oder **Fachhochschulreife** nachgewiesen wird
 - **zwölf Monate** bei Nachweis **der erfolgreichen Teilnahme an der Abschlussprüfung** in einer dem Berufsziel förderlichen anderen Berufsausbildung.
- Die Abkürzung der Ausbildungsdauer soll möglichst bei Vertragsabschluss, muss jedoch so **rechtzeitig** beantragt werden, dass vom Zeitpunkt der Antragstellung **mindestens noch ein Jahr Ausbildungsdauer** verbleibt.
- Bei Vorliegen mehrerer Voraussetzungen muss die Ausbildungsdauer **mindestens 2 Jahre** betragen.
- Die Kammer wird während der Berufsausbildung auf **gemeinsamen** Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden die vereinbarte Ausbildungsdauer kürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht. Dieser Antrag kann sich auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten. Ein sachlicher Grund ist hierfür nicht erforderlich. Einen Rechtsanspruch auf Teilzeit gibt es indes nicht. Die Verkürzung kann hierbei nicht über eine Mindestausbildungszeit von maximal 50 % der Vollarbeitszeit hinausgehen. In der nachfolgenden Tabelle ist zu entnehmen, in welchem Maße die Verkürzungen der wöchentlichen Ausbildungszeit, gleichsam eine Verlängerung der zu vereinbarenden Ausbildungsdauer bedeutet. Problematisch ist es, dass im Falle einer verlängerten Berufsausbildung, die Berufsschule bereits nach 3 Jahren Regelausbildungsdauer endet. Es ist daher dringend zu berücksichtigen, dass die Landesschulgesetze keine Teilzeit vorsehen.

| Arbeitszeit | Ausbildungsdauer | | |
|-------------|------------------|------------------|-----------------------|
| | Std. / Woche | Regulär Jahre | + Jahre und Monate |
| 30 | 3 | 1 | 0 |
| 29 | 3 | 1 | 1 |
| 28 | 3 | 1 | 3 |
| 27 | 3 | 1 | 5 |
| 26 | 3 | 1 | 6 |
| 25 | 3 | 1 | 6 |
| 24 | 3 | 1 | 6 |
| 23 | 3 | 1 | 6 |
| 22 | 3 | 1 | 6 |
| 21 | 3 | 1 | 6 |
| 20 | 3 | 1 | 6 |

In Ausnahmefällen kann die Kammer auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen (§ 8 Abs. 2 BBiG). Vor der Entscheidung sind die Auszubildenden zu hören.

b) Probezeit (§ 20 BBiG)

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Die Probezeit kann **nicht verlängert** werden. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis **jederzeit** und von jeder Vertragspartei ohne **Einhalten einer Kündigungsfrist schriftlich** gekündigt werden.

Die Probezeit bietet den Vertragsparteien die Möglichkeit, das Vertragsverhältnis ohne weitere Rechtsfolgen jederzeit kündigen zu können, etwa weil der Auszubildende gemerkt hat, dass er sich den falschen Ausbildungsberuf ausgesucht hat oder der Auszubildende zu der Auffassung gelangt, dass der Auszubildende für diesen Ausbildungsberuf nicht geeignet ist.

Wird die tatsächliche Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Viertel dieser Zeit unterbrochen (z.B. aufgrund längerer Erkrankung), so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

c) Tägliche Ausbildungszeit (§ 8 JArbSchG)

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist ausdrücklich im Vertrag festzulegen. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn jedoch an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8,5 Stunden beschäftigt werden. Diese Vorschriften gelten nicht, wenn der Auszubildende bereits volljährig ist.

d) Ausbildungsvergütung (§ 17 BBiG)

Nach § 17 BBiG hat der Ausbildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an. Es obliegt grundsätzlich den vertragsschließenden Parteien, die Höhe der Ausbildungsvergütung zu vereinbaren, welche jedoch die im Gesetz vorgeschriebene Mindestvergütung nicht unterschreiten darf, vgl. § 17 Abs. 2 BBiG.

Im Hinblick darauf, dass die Kammer bei der Eintragung eines Berufsausbildungsvertrages auch zu prüfen hat, ob die vereinbarte Vergütung angemessen i.S.v. § 17 BBiG ist, gibt die Kammer Empfehlungen über die Höhe der Vergütung, die u. a. in den Kammermitteilungen bekannt gegeben werden und von den Auszubildenden zu beachten sind. Berufsausbildungsverträge, bei denen die vereinbarte Vergütung die von der Kammer empfohlenen Sätze um mehr als 20 % unterschreitet, können nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden (vgl. BT-Drs. 19/10815, S. 58).

Bei **Abkürzung** der Ausbildungsdauer besteht zu Beginn der Ausbildungszeit nur dann ein Anspruch auf eine für spätere Zeitabschnitte vorgesehene höhere Ausbildungsvergütung, sofern die Verkürzung aufgrund einer beruflichen Vorbildung (in einem verwandten Ausbildungsberuf) beantragt wird.

Bei **Verlängerung** der Ausbildungsdauer sind für den Verlängerungszeitraum mindestens die Sätze des dritten Ausbildungsjahres zu gewähren.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Eine zusätzliche Beschäftigung ist jedoch nur ausnahmsweise möglich.

e) **Urlaubsanspruch (§ 19 JArbSchG, Bundesurlaubsgesetz)**

Im Berufsausbildungsvertrag ist außerdem festzulegen, wieviel Urlaub dem Auszubildenden – ausgedrückt in Arbeitstagen – gewährt wird.

Bei **Jugendlichen** sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Danach beträgt der Urlaub jährlich

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Berufsausbildungsverhältnisses erworben. Wird diese Wartezeit nicht erfüllt, so hat der Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Berufsausbildungsverhältnisses. Dabei sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Tage aufzurunden. Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Ferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Bei Auszubildenden, die keine Jugendlichen im Sinne des JArbSchG mehr sind, ist der Urlaub frei zu vereinbaren. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Jahresurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Werktage (= 20 Arbeitstage) betragen muss.

Für das **erste** und **letzte** Ausbildungsjahr gilt:

- Ausbildungsbeginn bis einschl. 30.06.: voller Jahresurlaub
- Ausbildungsbeginn nach dem 30.06.: anteiliger Jahresurlaub
- Ausbildungsende bis einschl. 30.06.: anteiliger Jahresurlaub
- Ausbildungsende nach dem 30.06.: voller Jahresurlaub

f) **Nichtige Vereinbarungen (§ 12 BBiG)**

Der Vertrag darf keine Vereinbarungen enthalten, die dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung nicht entsprechen oder zu Ungunsten des Auszubildenden von den

gesetzlichen Vorschriften abweichen. Nach § 12 BBiG sind insbesondere Vereinbarungen über Vertragsstrafen sowie der Abschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen nichtig.

g) Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts sind der Kammer unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse anzuzeigen.

6. Was ist sonst noch bei Vertragsabschluss zu beachten?

a) Ausbildungsplan (§ 11 BBiG, § 5 StFachAngAusbV)

Nach § 5 der StFachAngAusbV hat der Auszubildende unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans für den Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen. Der Ausbildungsplan enthält die Kenntnisse und Fertigkeiten, die dem Auszubildenden während seiner Ausbildung in der Ausbildungspraxis mindestens vermittelt werden müssen.

Der von der Kammer bereitgestellte Ausbildungsplan stellt grundsätzlich auf den Regelfall einer dreijährigen Ausbildungsdauer ab. In den Fällen, in denen eine kürzere Ausbildungsdauer vereinbart wurde, müssen alle Ausbildungsinhalte in der verkürzten Ausbildungsdauer vermittelt werden. Der vorgegebene Ausbildungsplan muss also hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs der Ausbildung geändert werden.

b) Ausbildungsnachweis (§§ 13 Nr. 7 BBiG, 6 StFachAngAusbV)

Im Ausbildungsnachweis muss der Zeitraum festgehalten werden, in dem die nach dem Ausbildungsplan zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten im Betrieb behandelt worden sind.

Im Oktober 2017 wurde neben dem sogenannten Berichtsheft auch die Möglichkeit zur Führung eines digitalen Ausbildungsnachweises geschaffen. Die einzelnen Berichte für den Ausbildungsnachweis, ob im Berichtsheft oder digital, müssen täglich oder wöchentlich vom Auszubildenden erfasst und mindestens einmal im Monat vom Auszubildenden geprüft werden. Die Auszubildenden **müssen den Auszubildenden Gelegenheit dazu geben**, die Ausbildungsnachweise **während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz** zu führen. Ob der Ausbildungsnachweis in Form eines Berichtshefts oder in digitaler Form erstellt wird, muss vorab im Ausbildungsvertrag festgelegt werden.

Zur Erstellung eines digitalen Ausbildungsnachweises dient eine spezielle Software, die auch eine digitale Signatur der Berichte ermöglicht.

Aus dem Ausbildungsnachweis soll der maßgebende Ausbildungsrahmenplan erkennbar hervorgehen und die vermittelten Lerninhalte dem Ablauf der Ausbildung entsprechend chronologisch aufgelistet werden. Der Ausbildungsnachweis dient als Dokumentation über die vermittelten Lerninhalte und die dafür aufgewandte Zeit.

Form und Inhalt des Ausbildungsnachweises werden im Rahmen der Prüfung nicht bewertet und fließen somit auch nicht in die Abschlussnote(n) ein.

Sollten während des oder im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis Streitigkeiten über die vermittelten Lerninhalte und Fachkenntnisse in Berufsschule und Betrieb aufkommen, kann der Ausbildungsnachweis als Beweismittel sowohl für den Ausbilder als auch für den Auszubildenden dienen.

Bitte beachten Sie, dass der **Ausbildungsnachweis** mit der **Anmeldung** der Auszubildenden zur Abschlussprüfung **der Kammer eingereicht werden muss**.

c) Ärztliche Erstuntersuchung/Nachuntersuchung des Auszubildenden (§ 32 ff JArbSchG)

Nach § 32 JArbSchG darf ein Jugendlicher nur beschäftigt bzw. ausgebildet werden, wenn

- der Auszubildende innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung)
und
- dem Auszubildenden eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorliegt.

Ein Berufsausbildungsvertrag darf in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nur eingetragen werden, wenn diese Bescheinigung, die bei Beginn der Ausbildung **nicht älter als vierzehn Monate sein darf**, in Fotokopie den Antragsunterlagen beigelegt ist.

Bitte beachten Sie außerdem, dass ein Jahr nach Aufnahme der Ausbildung die Bescheinigung über die erste **Nachuntersuchung** vorgelegt werden muss. Die Nachuntersuchung muss innerhalb der letzten drei Monate des ersten

Ausbildungsjahres stattfinden. Der Ausbildende sollte deshalb Jugendliche neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung ausdrücklich auf diesen Zeitpunkt hinweisen und auffordern, die Nachuntersuchung durchführen zu lassen. Eine Kopie der Bescheinigung über die ärztliche Nachuntersuchung ist der Kammer unaufgefordert vorzulegen. Bringt ein Jugendlicher die Bescheinigung über die Nachuntersuchung mit Ablauf des ersten Jahres nicht bei, hat ihn der Ausbildende innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens hat der Ausbildende dem Personensorgeberechtigten und dem Gewerbeaufsichtsamt zuzusenden. Es empfiehlt sich, auch die Kammer zu benachrichtigen. Nach § 35 Abs. 2 BBiG ist die Eintragung im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu löschen, wenn die ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung nach § 33 Abs. 1 JArbSchG nicht spätestens vier Wochen vor dem Termin der Zwischenprüfung zur Einsicht vorgelegt wird. Jugendliche dürfen nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange sie die Bescheinigung nicht vorgelegt haben.

7. Berufsschulbesuch (§ 15 BBiG, Schulgesetz NRW, § 9 JArbSchG)

a) Berufsschulpflicht und Berufsschulberechtigung

Nach § 38 Abs. 2 Schulgesetz NRW sind die Berufsschulpflicht und die Berechtigung zum Berufsschulbesuch wie folgt geregelt:

- Die **Berufsschulpflicht** dauert für **Jugendliche und Erwachsene** in der Regel, **solange ein Berufsausbildungsverhältnis besteht, das vor Vollendung des 21. Lebensjahres begonnen worden ist.**
- Die Berufsschulpflicht dauert für Jugendliche ohne Berufsausbildungsverhältnis bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem der Schüler das 18. Lebensjahr vollendet. Die obere Schulaufsichtsbehörde kann einen Berufsschulpflichtigen, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, vom weiteren Besuch der Berufsschule befreien. Die Berufsschulpflicht endet vor Vollendung des 18. Lebensjahres nach insgesamt 11 Schuljahren, wenn der Berufsschulpflichtige ein berufsbildendes Vollzeitschuljahr besucht hat. Absatz 1 bleibt unberührt.
- Die Berufsschulpflicht endet vor den in Absätzen 1 und 2 festgelegten Zeitpunkten, wenn das Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW oder die von ihm durch Rechtsverordnung zu bestimmende Schulaufsichtsbehörde feststellt, dass

die bisherige Ausbildung den weiteren Besuch der Berufsschule entbehrlich macht.

- Wer **nach dem Ende der Schulpflicht** ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt, ist **berechtigt**, die Berufsschule zu besuchen, **solange das Berufsausbildungsverhältnis besteht**. Dabei muss am gesamten Unterricht teilgenommen werden. Die Belegung einzelner Fächer ist nicht möglich.

b) Anmeldung und Abmeldung bei der Berufsschule

Der Ausbildende (bzw. Ausbilder) hat den Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn bei der zuständigen Berufsschule **anzumelden**. Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hat der Ausbildende den Auszubildenden bei der Berufsschule **abzumelden**.

c) Freistellung und Anrechnung

Das bestehende Beschäftigungsverbot für Auszubildende aus § 9 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG wurde nunmehr ins BBiG übernommen. Mit § 15 Abs. 1 Satz 2 BBiG sind für **alle** Auszubildenden ohne Differenzierung die Freistellungsansprüche analog der Regelungen aus §§ 9, 10 JArbSchG übernommen worden. Erwachsene Auszubildende sind damit jugendlichen Auszubildenden bei der Freistellung für Berufsschul- und Prüfungszeiten gleichzustellen. Danach sind alle Auszubildenden freizustellen:

- für die Teilnahme am Berufsschulunterricht;
- einmal in der Woche an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten. Sofern dies für zwei Berufsschultage pro Woche zutrifft, ist nur an einem Tag von der Tätigkeit in der Kanzlei freizustellen;
- für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind;
- an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht. Findet die Abschlussprüfung an einem Montag oder nach einem Feiertag statt, besteht kein Anspruch auf Freistellung, da in diesem Fall das Merkmal der Unmittelbarkeit nicht gegeben ist.

Auf die **Arbeitszeit** werden **angerechnet**:

- Berufsschultage mit der **durchschnittlichen** täglichen Arbeitszeit.
- Die Unterrichtszeiten einschl. der Pausen.

- Die **Freistellung** von der betrieblichen Ausbildung umfasst notwendigerweise auch die Zeiträume, in denen der Auszubildende zwar nicht am Berufsschulunterricht teilnehmen muss, aber wegen des Schulbesuchs aus tatsächlichen Gründen gehindert ist, im Ausbildungsbetrieb an der betrieblichen Ausbildung teilzunehmen. Dies betrifft insbesondere die Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule während der unterrichtsfreien Zeit und die notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb.

Die Anrechnung erfolgt auf die individuelle Ausbildungs- bzw. Arbeitszeit der Auszubildenden. Mit Blick auf die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit verzichtet der Gesetzgeber auf eine starre Anrechnungsregelung. Ist zum Beispiel aufgrund betrieblicher Regelungen eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche an fünf

Arbeitstagen vereinbart, so werden für einen Berufsschultag nach § 15 Abs. 2 Nr. 2 BBiG 8 Stunden, bei einer Berufsschulwoche nach § 15 Abs. 2 Nr. 3 BBiG 40 Stunden auf die vereinbarte Arbeitszeit angerechnet. Bei einer vereinbarten 35-Stunden-Woche würden entsprechend sieben Stunden bzw. 35 Stunden angerechnet. Diese Berechnung gilt auch für den Fall, dass die Ausbildungs- bzw. Arbeitszeit flexibel gestaltet wird. Überstunden bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt.

Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

8. Welche Prüfungen sind abzulegen?

a) Zwischenprüfung (§§ 6, 7, 8, 9, 10 StFachAngAusv)

Der Auszubildende hat während der Berufsausbildung eine Zwischenprüfung abzulegen. Diese soll im vierten Ausbildungshalbjahr stattfinden und erstreckt sich auf die im Ausbildungsrahmenplan für die ersten 15 Monate genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und auf den im Berufsschulunterricht zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er den im Ausbildungsrahmenplan genannten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in diesem Sinne fließen aus den Bereichen „Arbeitsabläufe organisieren“ (Dauer 45 Minuten), „Steuererklärung vorbereiten und Buchhaltung bearbeiten“ (Dauer 75 Minuten).

Eine Anmeldung ist nicht erforderlich; es erfolgt eine Ladung durch die Kammer.

b) Abschlussprüfung (§§ 37 BBiG)

Die Kammer führt jährlich zwei Abschlussprüfungen durch:

- **Sommerprüfung** (Stichtag: 30. Juni)
- **Winterprüfung** (Stichtag: 31. Dezember)

Auszubildende, welche an der Zwischenprüfung teilgenommen und den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis geführt und diesem vom Ausbilder unterzeichnet vorgelegt haben, sind – soweit die Ausbildung nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet – zur Abschlussprüfung zuzulassen. Die Nichteintragung des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis bei der Steuerberaterkammer ist kein Hindernis für die Zulassung zur Abschlussprüfung, solange der Auszubildende oder dessen gesetzliche(r) Vertreter dies nicht zu vertreten haben.

Beginn und Ende der Ausbildung sollten vertraglich möglichst so festgelegt werden, dass sie mit dem Schuljahresbeginn und der Abschlussprüfung übereinstimmen. Als Ausbildungsbeginn sollten daher die Monate Juli/August, spätestens aber der 1. September vereinbart werden.

Der Auszubildende meldet den Auszubildenden (mit dessen Zustimmung) unter Berücksichtigung der von der Kammer bestimmten Anmeldefristen und Verwendung des Anmeldeformulars zur Prüfung an. Weiter ist der Auszubildende nach § 15 BBiG auch an dem Arbeitstag, welcher der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.

Vor Ablauf der vertraglichen Ausbildungsdauer kann der Auszubildende auf Antrag zur Abschlussprüfung **zugelassen** werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen (§ 45 Abs. 1 BBiG). Hierzu bedarf es der Anhörung des Auszubildenden und der Berufsschule. Die weiteren Voraussetzungen, insbesondere der erforderliche Notendurchschnitt im berufsbezogenen Bereich der Berufsschule, ergeben sich aus der Prüfungsordnung. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung müssen mindestens die Kenntnisse und Fertigkeiten der ersten fünf Ausbildungshalbjahre erworben worden sein.

Diese Vorschrift gibt dem Auszubildenden, der in der praktischen Ausbildung und in der Berufsschule ein größeres Lerntempo aufweist und aufgrund seiner besonderen Leistungen das vorgesehene Ausbildungsziel früher als der Durchschnitt erreicht hat,

die Möglichkeit, zu einer Abschlussprüfung zugelassen zu werden, die ein halbes Jahr vor dem Prüfungstermin liegt, der nach einer vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit von drei Jahren maßgeblich gewesen wäre.

Bei nicht bestandener Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis gemäß § 21 Abs. 3 BBiG auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Eine nicht bestandene Abschlussprüfung kann zweimal wiederholt werden.

9. Was verlangt das Jugendarbeitsschutzgesetz außerdem vom Ausbildenden?

Neben den bisher erwähnten Regelungen enthält das JArbSchG weitere Vorschriften, die der Ausbildende zu beachten hat; so ist er u.a. verpflichtet:

- einen Abdruck des JArbSchG und die Anschrift der zuständigen Gewerbeaufsichtsbehörde an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auszulegen oder auszuhändigen,
- einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen, wenn regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigt werden,
- ein Verzeichnis der Jugendlichen unter Angabe von Namen, Geburtsdatum und Wohnsitz zu führen und darin das Datum des Beginns der Beschäftigung zu vermerken.

10. Wann endet ein Berufsausbildungsverhältnis (§§ 21, 22 BBiG)?

- a) Ein Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer; dies gilt auch dann, wenn die Abschlussprüfung noch nicht abgelegt worden ist. Besteht der Auszubildende **vor Ablauf** der vereinbarten Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung, so **endet** das Ausbildungsverhältnis **mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss** (§ 21 BBiG).
- b) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
 - aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (fristlose Kündigung) (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG),

- von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG).

Eine Kündigung muss in jedem Fall schriftlich (§ 22 Abs. 3 BBiG) und in den Fällen des Absatzes b) unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Eine fristlose Kündigung ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind (§ 22 Abs. 4 BBiG). **Im gegenseitigen Einvernehmen kann ein Berufsausbildungsverhältnis jederzeit aufgehoben werden.**

11. Was ist bei Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses zu beachten?

a) Zeugnis (§ 16 BBiG)

Bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hat der Auszubildende dem Auszubildenden ein schriftliches Zeugnis auszustellen, und zwar auch dann, wenn der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis weiter beschäftigt wird. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder oder die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben. Der Anspruch des Auszubildenden auf das Zeugnis kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden.

Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Auszubildenden enthalten. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen (qualifiziertes Zeugnis).

b) Anteilige Vergütung

Endet das Ausbildungsverhältnis vor Ende eines Kalendermonats, so ist die Ausbildungsvergütung anteilig zu berechnen. Dabei wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet (§ 18 Abs. 1 BBiG).

c) Beschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Vereinbarungen über eine Beschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dürfen erst in den letzten **sechs Monaten** vor dem Ende des Ausbildungsverhältnisses getroffen werden. **Vereinbarungen vor dieser Zeit** sind nach § 12 BBiG **nichtig**.

Wird der Auszubildende im **Anschluss** an das Ausbildungsverhältnis **beschäftigt**, ohne dass hierüber **ausdrücklich etwas vereinbart** worden ist, so gilt ein **Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit** mit der gesetzlichen Kündigungsfrist (vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats) als begründet.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen; hierbei sind die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu beachten.

12. Welche Aufgaben haben die Ausbildungsberater (§ 76 BBiG)?

Nach dem Berufsbildungsgesetz hat die Kammer den Auftrag, die Durchführung der Berufsausbildung zu überwachen und sie durch Beratung der Ausbildenden und Auszubildenden zu fördern. Zu diesem Zweck hat die Kammer Ausbildungsberater bestellt, die in ihrem Auftrag tätig werden. Die Informationen, die sie bei ihrer Tätigkeit erlangen, werden vertraulich behandelt und nur der Kammer mitgeteilt.

Die Ausbildenden sind verpflichtet, den Ausbildungsberatern die für die Überwachung notwendigen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen sowie die Besichtigung der Ausbildungsstätte zu gestatten.

13. Schlichtungsausschuss

Bei Streitigkeiten aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichtes der nach § 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes bei der Kammer errichtete Ausschuss anzurufen. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist schriftlich oder mündlich zu Protokoll bei der zuständigen Stelle, d.h. bei der Steuerberaterkammer Westfalen-Lippe vorzunehmen.

14. Sonstiges

Verstöße gegen Bestimmungen des BBiG im Zusammenhang mit dem Vertragsabschluss und der Niederschrift des Vertrages sowie der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße bis zu 1.000,00 €, in bestimmten Fällen mit einer Geldbuße bis zu 5.000,00 € geahndet werden (§ 101 BBiG).

Liste der Berufskollegs im Kammerbezirk

Berufskolleg für Wirtschaft u. Verwaltung
Kusenhook 4-8
48683 Ahaus

Telefon: 02561/42 90 3
Telefax: 02561/42 90 55

Berufskolleg Berliner Platz
Abteilung Wirtschaft
Berliner Platz 8-10
59759 Arnsberg

Telefon: 02931/94 50 00
Telefax: 02931/94 54 54

Freiherr-vom-Stein-Berufskolleg
des Krs. Minden-Lübbecke
Portastr. 75
32547 Bad Oeynhausen

Telefon: 05731/25 31 0
Telefax: 05731/25 31 99

Rudolf-Rempel-Berufskolleg
Kfm. Schule der Stadt Bielefeld
An der Rosenhöhe 5
33647 Bielefeld

Telefon: 0521/51 54 10
Telefax: 0521/51 54 06

Klaus-Steilmann-Berufskolleg
Kaufmännische Schule der Stadt Bochum
Westenfelder Str. 88
44867 Bochum

Telefon: 02327/96 46 0
Telefax: 02327/96 46 70

Berufskolleg Borken
Josefstr. 10
46325 Borken

Telefon: 02861/90 99 00
Telefax: 02861/90 99 055

Erich-Gutenberg-Berufskolleg
des Krs. Herford in Bünde
Wedekindstr. 30-38
32257 Bünde

Telefon: 05223/49 75 0
Telefax: 05223/49 75 49

Dietrich-Bonhoeffer-Berufskolleg
des Krs. Lippe in Detmold
Elisabethstr. 86
32756 Detmold

Telefon: 05231/60 84 00
Telefax: 05231/60 84 60

Konrad-Klepping-Berufskolleg
der Stadt Dortmund
Geschw.-Scholl-Str. 1
44135 Dortmund

Telefon: 0231/50 23 1 66 (-68)
Telefax: 0231/50 10 723

Richard-von-Weizsäcker Berufskolleg
- Schulort Dülmen -
Friedrich-Ruin-Str. 61
48249 Dülmen

Telefon: 02594/78 30 30
Telefax: 02594/78 30 329

Berufskolleg Königstraße
Augustastr. 52-54
45888 Gelsenkirchen

Telefon: 0209/94 76 85 0
Telefax: 0209/94 76 85 40

Berufskolleg Gladbeck
des Krs. Recklinghausen
Herderstr. 3
45964 Gladbeck

Telefon: 02043/29 95 0
Telefax: 02043/29 95 44

Berufskolleg der Stadt Hagen
Kaufmannsschule I
Springmannstr. 7
58095 Hagen

Telefon: 02331/34 81 50
Telefax: 02331/34 81 520

Friedrich-List-Berufskolleg
Vorheider Weg 14
59067 Hamm

Telefon: 02381/91 49 20
71 54 0 (Bockum-Hövel)
Telefax: 02381/91 49 225

Berufskolleg des Märkischen Kreises
Hansaallee 19
58636 Iserlohn

Telefon: 02351/966/3500
Telefax: 02351/966/3595

Hansa – Berufskolleg
Schule der Sekundarstufe II
der Stadt Münster
Hansaring 80
48155 Münster

Telefon: 0251/60 80 90
Telefax: 0251/60 80 999

Berufskolleg Schloß Neuhaus
An der Kapelle 2
33104 Paderborn

Telefon: 05254/93 19 0
Telefax: 05254/93 19 150

Kuniberg Berufskolleg
Im Kuniberg 79
45665 Recklinghausen

Telefon: 02361/94 83 0
Telefax: 02361/94 83 20

Ems-Berufskolleg für Wirtschaft und
Verwaltung des Kreises Gütersloh
Am Sandberg 21
33378 Rheda-Wiedenbrück

Telefon: 05242/40 80 90
Telefax: 05242/40 80 9 222

Städt. Kaufm. Schulen, Berufskolleg
Lindenstr. 36
48431 Rheine

Telefon: 05971/92 08 0
Telefax: 05971/92 08 33

Berufskolleg Wirtschaft u. Verwaltung
des Krs. Siegen-Wittgenstein
Am Stadtwald 27
57072 Siegen

Telefon: 0271/23 66 80
Telefax: 0271/23 66 866

Hubertus-Schwartz-Berufskolleg
für Wirtschaft u. Verwaltung
Hattroper Weg 16
59494 Soest

Telefon: 02921/36 64 0
Telefax: 02921/29 63

Paul-Spiegel-Berufskolleg
des Kreises Warendorf – Europaschule
Von-Ketteler-Str. 40
48231 Warendorf

Telefon: 02581/92 50
Telefax: 02581/92 524