

Inhalt

1. Einstellungs- und Ausbildungsberechtigung	2
a) Einstellen und Ausbilden	2
b) Persönliche Eignung	2
c) Fachliche Eignung	2
2. Eignung der Ausbildungsstätte	3
3. Erst- und Nachuntersuchung sowie weitere Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes	3
a) Erstuntersuchung	3
b) Nachuntersuchung	3
c) Sonstige wesentliche Vorschriften	4
4. Abschluß und Eintragung des Ausbildungsvertrages	4
5. Ausbildungsdauer, Abkürzung und Verlängerung	4
6. Probezeit	5
7. Ausbildungsplan	5
8. Ausbildungsnachweis	6
9. Tägliche Ausbildungszeit	6
10. Ausbildungsvergütung	7
11. Urlaubsanspruch	7
12. Besuch der Berufsschule	9
a) Berufsschulpflicht und Berufsschulberechtigung	9
b) Freistellung und Anrechnung	10
c) Anmeldung und Abmeldung bei der Berufsschule	10
d) Anschriften der Berufsschulen	11
13. Zwischen- und Abschlußprüfung	12
a) Zwischenprüfung	12
b) Abschlußprüfung	12
14. Auflösung des Ausbildungsverhältnisses	13
15. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	14
a) Allgemeines	14
b) Zeugniserteilung	14
c) Anteilige Vergütung	14
d) Beschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	15
Anhang	
Regelungen nach § 9 BBiG für die Durchführung der Berufsausbildung	16

Stand: 5/2005

1. Einstellungs- und Ausbildungsberechtigung (§§ 28 ff. BBiG)

a) Einstellen und Ausbilden

Auszubildende darf nur **einstellen**, wer **persönlich** geeignet ist (**Ausbildender**).

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

Wer **nicht selbst** ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er einen **Ausbilder** bestellt, der persönlich und fachlich geeignet ist.

Ausbilder kann nur sein, wer Angehöriger der steuerberatenden oder wirtschaftsprüfenden Berufe ist.

Ausbilder sind stets bei Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Sozietäten und für auswärtige Beratungsstellen/Zweigniederlassungen zu bestellen.

b) Persönliche Eignung

Persönlich **nicht** geeignet ist insbesondere, wer

- Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder
- wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder die aufgrund des Berufsbildungsgesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

c) Fachliche Eignung

Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind (§ 30 Abs. 4 Nr. 3 BBiG).

Einen besonderen Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse i. S. d. Ausbildereignungsverordnung (AEVO) brauchen die Angehörigen der freien Berufe nicht zu erbringen.

2. Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG)

Vgl. hierzu Ziff. III der im Anhang abgedruckten Regelungen nach § 9 BBiG.

3. Erst- und Nachuntersuchung sowie weitere Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes

a) Erstuntersuchung (§ 32 JArbSchG)

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

- er innerhalb der letzten 14 Monate vor Ausbildungsbeginn von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und
- dem Auszubildenden eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

Ein Berufsausbildungsvertrag wird in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse nur eingetragen, wenn diese Bescheinigung in Fotokopie den Antragsunterlagen beigelegt ist.

b) Nachuntersuchung (§ 33 JArbSchG)

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Auszubildende (bzw. der Ausbilder) die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, daß der Jugendliche nachuntersucht worden ist (1. Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich darauf hinweisen, daß er die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat.

Eine Kopie der Bescheinigung über die ärztliche Nachuntersuchung ist der Kammer unaufgefordert, spätestens zur Zwischenprüfung, vorzulegen. Sollte die Bescheinigung bis zu diesem Zeitpunkt nicht vorliegen, hat die Kammer gemäß § 32 Abs. 2 BBiG die Eintragung des Ausbildungsvertrages im Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse zu löschen.

c) Sonstige wesentliche Vorschriften (§§ 47 ff JArbSchG)

In der Praxis sind an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen bzw. auszuhängen:

- ein Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes (§ 47 JArbSchG),
- die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde (§ 47 JArbSchG) sowie
- eine Information über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen, falls regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigt werden (§ 48 JArbSchG).

Ferner muß nach § 49 JArbSchG ein gesondertes Verzeichnis der Jugendlichen unter Angabe von Namen, Geburtsdatum, Wohnsitz und Datum des Beginns der Beschäftigung geführt werden.

4. Abschluß und Eintragung des Ausbildungsvertrages

Vor Beginn der Ausbildung ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag abzuschließen, der vom Ausbildenden unverzüglich bei der Kammer zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse vorzulegen ist (§§ 11 Abs. 1 und 36 Abs. 1 BBiG). Für den Vertragsabschluß und den Antrag auf Eintragung ist der von der Kammer vorgesehene Vordruck zu verwenden (vgl. hierzu auch Ziff. I der im Anhang abgedruckten Regelungen nach § 9 BBiG). Änderungen wesentlicher Vertragsinhalte sind der Kammer umgehend schriftlich anzuzeigen.

5. Ausbildungsdauer, Abkürzung und Verlängerung

Die **Regelausbildungsdauer** beträgt gem. § 2 der Ausbildungsordnung **drei** Jahre.

Zur Möglichkeit der **Abkürzung** der Ausbildungsdauer vgl. Ziff. II der im Anhang abgedruckten Regelungen nach § 9 BBiG.

In Ausnahmefällen kann die Kammer auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungsdauer **verlängern**, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen (z.B. längere Krank-

heit, Schwangerschaft). Zur Verlängerung der Ausbildungsdauer bei nicht bestandener Abschlußprüfung vgl. Tz. 13 b), Seite 13.

6. Probezeit

Die Probezeit beträgt mindestens einen und **höchstens vier Monate** (§ 20 BBiG). Die Vertragsvordrucke der Kammer gehen von einer viermonatigen Probezeit aus. Während der Probezeit kann jeder Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Gründen das Ausbildungsverhältnis kündigen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen (§ 22 Abs. 1 und 3 BBiG).

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 (vgl. § 2 Abs. 3 des Berufsausbildungsvertrages).

7. Ausbildungsplan

Nach § 5 der Ausbildungsordnung hat der Ausbildende unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans für den Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen. Aus Vereinfachungsgründen und wegen der möglichst einheitlichen Durchführung der Berufsausbildung **stellt die Kammer vorbereitete Ausbildungspläne**, in die lediglich die persönlichen Daten und der zeitliche Ablauf der Berufsausbildung einzutragen sind, **zur Verfügung** (Ausbildungsplan und Ausbildungsnachweis - vgl. Tz. 8. - sind in einem Heft zusammengefaßt). Der Ausbildungsplan ist wesentlicher Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages. Erläuternde Hinweise zum Ausbildungsrahmenplan werden ebenfalls zur Verfügung gestellt.

Der von der Kammer bereitgestellte Ausbildungsplan stellt grundsätzlich auf den Regelfall einer **dreijährigen** Ausbildungsdauer ab. In den Fällen, in denen eine **kürzere** Ausbildungsdauer vereinbart wird, müssen alle Ausbildungsinhalte in der verkürzten Ausbildungszeit vermittelt werden. Insoweit muß der vorgegebene Ausbildungsplan hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs der Ausbildung angepaßt werden.

8. Ausbildungsnachweis

Die Einhaltung des Ausbildungsplans wird durch den Ausbildungsnachweis dokumentiert, der in einem Heft mit dem Ausbildungsplan (vgl. Tz. 7.) zusammengefaßt ist.

Nach Eintragung des Berufsausbildungsvertrages erhält der Auszubildende den Ausbildungsnachweis zusammen mit den Vertragsunterlagen. Der Ausbildungsnachweis ist dem Auszubildenden auszuhandigen und von diesem während der Ausbildungszeit laufend zu führen. Der Auszubildende (bzw. Ausbilder) hat die ordnungsgemäße Führung regelmäßig zu überwachen und den Ausbildungsnachweis durchzusehen und abzuzeichnen (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 BBiG).

Der Ausbildungsnachweis ist zusammen mit der Anmeldung des Auszubildenden zur Abschlußprüfung bei der Kammer einzureichen (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

9. Tägliche Ausbildungszeit

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist im Vertrag festzulegen. **Jugendliche** dürfen nach § 8 Abs. 1 JArbSchG nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich und nur von montags bis freitags (von Ausnahmeregelungen abgesehen) beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 1/2 Stunden beschäftigt werden (Abs. 2a). Für **Volljährige** gilt die für die übrigen Mitarbeiter getroffene Arbeitszeitregelung. Im übrigen sind die betreffenden arbeitsrechtlichen Vorschriften zu berücksichtigen. Wegen der Anrechnung des Berufsschulbesuchs vgl. Tz. 12 b).

10. Ausbildungsvergütung

Nach § 17 Abs. 1 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, die nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen ist, daß sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich ansteigt. Angemessen ist die Vergütung, die bei Tarifbindung dem Tarifentgelt entspricht oder sich dem branchenüblichen Entgelt oder einem vergleichbaren Tarif anpaßt. Als vergleichbarer Tarif wird von den Steuerberaterkammern im Land NRW der Groß- und Außenhandelsstarif angesehen. Zu den derzeit geltenden Vergütungssätzen vgl. das gesonderte **Merkblatt**.

Bei **Abkürzung** der Ausbildungsdauer besteht zu Beginn der Ausbildung kein Anspruch auf eine für spätere Zeitabschnitte vorgesehene höhere Ausbildungsvergütung (BAG v. 8.12.1982).

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 (Überstunden) ist gem. § 17 Abs. 3 BBiG besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Eine zusätzliche Beschäftigung ist jedoch nur ausnahmsweise zulässig.

11. Urlaubsanspruch

Im Berufsausbildungsvertrag ist festzulegen, wieviel Urlaub dem Auszubildenden - ausgedrückt in Arbeits- oder Werktagen - gewährt wird.

Bei **Jugendlichen** beträgt der Jahresurlaub nach § 19 Abs. 2 JArbSchG

- mindestens 30 Werktage (=25 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage (=23 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage (=21 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Bei **Volljährigen**, d.h. bei Auszubildenden, die zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist der Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung der Mindestregelung des § 3 BUrlG (24 Werk-/20 Arbeitstage) individuell festzulegen. Dabei kann die Regelung nach dem Groß- und Außenhandelarstarif als Orientierungshilfe herangezogen werden. Ein Tarifauszug kann bei der Berufskammer angefordert werden. Für das **erste** und **letzte** Ausbildungsjahr sind in der Regel die Vorschriften der §§ 4 und 5 BUrlG zu beachten. Danach gilt:

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses erworben. Wird diese Wartezeit nicht erfüllt, so hat der Auszubildende Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses. Dabei sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Tage aufzurunden.

- **Ausbildungsbeginn bis einschl. 30.6.:** voller Jahresurlaub
- **Ausbildungsbeginn nach dem 30.6.:** anteiliger Urlaub

- **Ausbildungsende bis einschl. 30.6.:** anteiliger Urlaub
- **Ausbildungsende nach dem 30.6.:** voller Jahresurlaub

Der Urlaub soll den Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren. Ermittlung des **antiligen Urlaubsanspruchs** für die Urlaubsregelung **nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz:**

	am 1.1. noch nicht 16 (30 Werkstage)	am 1.1. noch nicht 17 (27 Werkstage)	am 1.1. noch nicht 18 (25 Werkstage)
1/12	3	2	2
2/12	5	5	4
3/12	8	7	6
4/12	10	9	8
5/12	13	11	10
6/12	15	14	12

12. Besuch der Berufsschule

a) Berufsschulpflicht und Berufsschulberechtigung

Nach § 11 Schulpflichtgesetz NRW sind die Berufsschulpflicht und die Berechtigung zum Berufsschulbesuch wie folgt geregelt:

- (1) Die Berufsschulpflicht dauert für Jugendliche und Erwachsene **in der Regel so lange, wie ein Berufsausbildungsverhältnis besteht, das vor Vollendung des einundzwanzigsten Lebensjahres begonnen worden ist.**
- (2) Die Berufsschulpflicht dauert für Jugendliche ohne Berufsausbildungsverhältnis bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem der Schüler das achtzehnte Lebensjahr vollendet. Die obere Schulaufsichtsbehörde kann einen Berufsschulpflichtigen, der das achtzehnte Lebensjahr vollendet hat, vom weiteren Besuch der Berufsschule befreien. Die Berufsschulpflicht endet vor Vollendung des achtzehnten Lebensjahres nach insgesamt elf Schuljahren, wenn der Berufsschulpflichtige ein berufsbildendes Vollzeitschuljahr besucht hat. Absatz 1 bleibt unberührt.
- (3) Die Berufsschulpflicht endet vor den in Absätzen 1 und 2 festgelegten Zeitpunkten, wenn der Kultusminister oder die von ihm durch Rechtsverordnung zu bestimmende Schulaufsichtsbehörde feststellt, daß die bisherige Ausbildung den weiteren Besuch der Berufsschule entbehrlich macht.
- (4) Wer **nach Beendigung der Berufsschulpflicht** ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt, ist **berechtigt**, die Berufsschule zu besuchen, **solange das Berufsausbildungsverhältnis besteht.**

b) Freistellung und Anrechnung

Gemäß § 15 BBiG (entsprechend § 9 Abs. 1 JArbSchG) hat der Auszubildende den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht (einschl. der Wegezeiten zwischen Praxis und Berufsschule sowie der üblichen Pausen) **freizustellen**. Nach § 9 Abs. 1 JArbSchG darf ein **Jugendlicher nicht beschäftigt werden**

1. vor einem früher als 9.00 Uhr beginnenden Unterricht,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche (**kein Beschäftigungsverbot an einem zweiten Berufsschultag** in der Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden).

Die Regelung gem. Ziff. 1. gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind. Das Beschäftigungsverbot gem. Ziff. 2. gilt nicht für volljährige, noch berufsschulpflichtige Auszubildende.

Auf die Arbeitszeit werden **angerechnet** (§ 9 Abs. 2 JArbSchG):

- Berufsschultage nach Ziff. 2 (s.o.) mit 8 Stunden,
- im übrigen die Unterrichtszeit einschl. der Pausen.

Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten (§ 9 Abs. 3 JArbSchG).

c) Anmeldung und Abmeldung bei der Berufsschule

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

Auszubildende, die gem. § 11 Abs. 4 Schulpflichtgesetz NRW zum Besuch der Berufsschule berechtigt sind, müssen am gesamten Unterricht teilnehmen. Die Belegung einzelner Fächer ist nicht möglich.

(**Anschriften der Berufsschulen** nächste Seite)

d) Anschriften der Berufsschulen

Düsseldorf

Max-Weber-Berufskolleg
Suitbertusstraße 163 -165
40223 Düsseldorf
Telefon: 0211/8927340

Duisburg

Kfm. Berufskolleg
Duisburg-Mitte
Burgplatz/Postf. 210655
47028 Duisburg
Telefon: 0203/282790

Essen

Berufskolleg der Stadt
Essen an der
Robert-Schmidt-Straße
Robert-Schmidt-Straße 1
45138 Essen
Telefon: 0201/86056030

Kleve

Berufskolleg des
Kreises Kleve
Jakobstraße 9
47574 Goch
Telefon: 02823/7444

Krefeld

Berufskolleg Kaufmanns-
schule Krefeld
Neuer Weg 121
47803 Krefeld
Telefon: 02151/76580

Mönchengladbach

Berufskolleg Volksgarten
Volksgartenstraße 124
41065 Mönchengladbach
Telefon: 02161/493930

Neuss

Berufsbildungszentrum
Weingartstraße
Weingartstraße 59
41464 Neuss
Telefon: 02131/173141

Oberhausen

Hans-Böckler-Berufskolleg
Otto-Dibelius-Straße 9
46045 Oberhausen
Telefon: 0208/437330

Remscheid

Berufskolleg
Wirtschaft und Verwaltung
Stuttgarter Straße 13
42853 Remscheid
Telefon: 02191/499450

Wuppertal

Berufskolleg Barmen
- Europaschule -
Sternstraße 75
42275 Wuppertal
Telefon: 0202/5636648

13. Zwischen- und Abschlußprüfung

a) Zwischenprüfung

Der Auszubildende hat während der Berufsausbildung an einer Zwischenprüfung (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, § 26 PrO) teilzunehmen. Diese findet im zweiten Ausbildungsjahr statt.

Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die im Ausbildungsrahmenplan für das erste und Teile des zweiten Ausbildungsjahres aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten und auf den im Berufsschulunterricht entsprechend den Lehrplänen in dieser Zeit zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

b) Abschlußprüfung

Die Kammer führt jährlich zwei Abschlußprüfungen durch, und zwar die **Sommerprüfung** (Stichtag gemäß § 8 PrO: 30.6.) und die **Winterprüfung** (Stichtag gemäß § 8 PrO: 31.12.).

Auszubildende, die an der **Zwischenprüfung teilgenommen** und den vorgeschriebenen **Ausbildungsnachweis geführt** haben, sind, soweit die Ausbildungszeit zwischen

- dem 1. März und dem 31. August endet, zur **Sommerprüfung**
- dem 1. September und dem 28./29. Februar endet, zur **Winterprüfung**

zuzulassen (§ 43 BBiG, §§ 8 ff PrO). Es empfiehlt sich, Beginn und Ende der Ausbildung vertraglich in der Art festzulegen, daß sie mit dem Schuljahresbeginn und der Abschlußprüfung übereinstimmen. Als Ausbildungsbeginn sollten daher in der Regel die Monate Juli/August, spätestens aber der 1. September vereinbart werden.

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 sowie der Berufsschule. Die weiteren Voraussetzungen ergeben sich aus der Prüfungsordnung. Insbesondere müssen die schulischen Leistungen in den Prüfungsfächern einen Notendurchschnitt von 2,0 erreichen (§ 10 Abs. 1 PrO). Zum Zeitpunkt der Entscheidung über die vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung müssen mindestens die Kenntnisse und Fertigkeiten von 2 1/2 Ausbildungsjahren erworben worden sein. Der Nachweis erfolgt durch Vorlage des Ausbildungsnachweises.

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, § 37 Abs. 1 Satz 2 BBiG.

14. Auflösung des Ausbildungsverhältnisses

Die Kündigungsregelungen für ein Ausbildungsverhältnis finden sich in § 22 BBiG. **Während** der **Probezeit** kann ein Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. **Nach** Ablauf der **Probezeit** kann ein Ausbildungsverhältnis gekündigt werden

- von **beiden Vertragsparteien** aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (fristlose Kündigung),
- **ausschließlich vom Auszubildenden** mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Die Kündigung bedarf in jedem Fall der Schriftform. Eine Kündigung nach Beendigung der Probezeit hat unter Angabe der Kündigungsgründe zu erfolgen. Entsprechendes gilt bei einer Vertragsauflösung im gegenseitigen Einvernehmen. Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist dann unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen demjenigen, der kündigen möchte, länger als zwei Wochen bekannt sind.

Bei allen aus dem Ausbildungsvertrag entstehenden Streitigkeiten ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine gütliche Einigung unter Mitwirkung der Kammer zu versuchen (§ 13 Abs. 1 des Ausbildungsvertrages).

15. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

a) Allgemeines

Ein Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit; dies gilt auch dann, wenn die Abschlußprüfung noch nicht abgelegt und das Ausbildungsverhältnis nicht verlängert worden ist.

Besteht der Auszubildende **vor Ablauf** der vereinbarten Ausbildungsdauer die Abschlußprüfung, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuß (§ 21 Abs. 2 BBiG).

b) Zeugniserteilung

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses - auch bei vorzeitiger Beendigung - hat der Auszubildende gemäß § 16 BBiG dem Auszubildenden ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selber durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

Im Zeugnis müssen Angaben enthalten sein über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen (qualifiziertes Zeugnis).

Das Zeugnis ist auch dann auszustellen, wenn der Auszubildende im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis weiterbeschäftigt wird. Der Anspruch des Auszubildenden auf das Zeugnis kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden.

c) 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).

d) Beschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Vereinbarungen über eine Beschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dürfen erst in den letzten sechs Monaten vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses getroffen werden. Vereinbarung vor dieser Zeit sind nach § 12 Abs. 1 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 als begründet.

Anhang

Regelungen der STEUERBERATERKAMMER DÜSSELDORF nach § 9 BBiG für die Durchführung der Berufsausbildung zum/zur Steuerfachangestellten

Die Steuerberaterkammer Düsseldorf hat gemäß § 9 BBiG für die Durchführung der Berufsausbildung zum/zur Steuerfachangestellten folgende Regelungen getroffen:

I. Berufsausbildungsvertrag

1. Vertrags- und Antragsvordrucke

Der Auszubildende hat für den Abschluß eines Berufsausbildungsvertrages und für den Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse die von der Kammer vorgeschriebenen Vordrucke zu verwenden.

2. Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

- (1) Der Auszubildende hat unverzüglich nach Abschluß des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, die Eintragung in das von der Kammer geführte Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen. Dem Antrag sind drei Ausfertigungen des Berufsausbildungsvertrages, der Ausbildungsplan sowie die erforderlichen Nachweise beizufügen. Eine Ausfertigung des Berufsausbildungsvertrages verbleibt bei der Kammer. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes.
- (2) Der Auszubildende hat der Kammer die von ihr weiterhin verlangten Auskünfte (z.B. Anzahl und Qualifikation der beschäftigten Mitarbeiter) zu erteilen. Änderungen während der Dauer der Berufsausbildung hat der Auszubildende der Kammer unverzüglich anzuzeigen.

II. Abkürzung der Ausbildungsdauer

- (1) Die Kammer wird gem. § 8 Abs. 1 BBiG bei Vertragsabschluß auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und Auszubildenden die dreijährige Regelausbildungsdauer kürzen
 - a) bis zu einem halben Jahr bei Nachweis der Hochschul- bzw. Fachhochschulreife oder eines gleichwertigen schulischen Abschlusses,
 - b) bis zu einem Jahr bei Auszubildenden, die in einer dem Berufsziel förderlichen anderen Berufsausbildung den Nachweis der erfolgreichen Teilnahme an der Abschlußprüfung erbringen.
- (2) Die Kammer wird während der Berufsausbildung auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und Auszubildenden die vereinbarte Ausbildungsdauer kürzen, wenn zu erwarten ist, daß der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht.
- (3) 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.
- (4) Bei Vorliegen mehrerer Voraussetzungen darf eine Ausbildungsdauer von zwei Jahren nicht unterschritten werden.

III. Eignung der Ausbildungsstätte

1. Gesetzliche Regelung

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

- a) die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist,
- 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.

2. Anzahl der Fachkräfte (anrechnungsfähige Mitarbeiter)

- (1) Bei mehreren Berufsausbildungsverhältnissen kann eine fachgerechte Ausbildung dann noch als gesichert angesehen werden, wenn dem Ausbildenden/Ausbilder folgende ganzzeitig beschäftigte Fachkräfte 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.
- (2) 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 / Kauffrau für Bürokommunikation) zu berücksichtigen.

3. Anrechnungsfähige Mitarbeiter

- (1) Anrechnungsfähig sind ganzzeitig beschäftigte
 - Angehörige der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe,
 - Fachkräfte mit abgeschlossener Hoch- bzw. Fachhochschulbildung rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtung,
 - andere Fachkräfte, z.B. Steuerfachwirte, Bilanzbuchhalter mit Bilanzbuchhalterprüfung, Steuerfachangestellte.
- (2) In Ausnahmefällen können sonstige qualifizierte Bürokräfte mit ausreichender berufsspezifischer Erfahrung (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.

4. 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.

5. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Nach § 27 Abs. 2 BBiG gilt eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, als geeignet, wenn diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden. Als Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte gelten vor allem Einrichtungen der Kammer.