



Merklblatt zum Abschluss von Berufsausbildungsverträgen im Ausbildungsberuf „Steuerfachangestellte/r“

INHALT

I. Allgemeines	1
II. Vertragsformular	1
1. Betriebsnummer	1
2. Ausbildungsbeginn und -dauer	2
2. Probezeit	2
3. Verkürzung der Ausbildungszeit	3
4. Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	3
5. Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit	4
6. Freistellungs- und Rückkehrpflichten	4
7. Ausbildungsvergütung	6
8. Urlaub	7
9. Sonstige Vereinbarungen	7
III. Beschäftigungsnachweis	7
IV. Erst- und Nachuntersuchung von Jugendlichen	8
V. Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse	8
VI. Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)	8
VII. Berufsschulbesuch	9
VIII. Ende des Ausbildungsverhältnisses und Weiterarbeit in der Kanzlei	10
IX. Ausstellung eines Arbeitszeugnisses	11
X. Unzulässigkeit von Bindungsklauseln in Berufsausbildungsverträgen	11

I. Allgemeines

Nach § 11 Abs.1 S.1 und 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ist der Berufsausbildungsvertrag unverzüglich nach Vertragsabschluss, spätestens bis zu Beginn der Ausbildungszeit, schriftlich niederzulegen und sodann der Kammer zwecks Registrierung einzureichen. Die folgenden Ausführungen orientieren sich an der Paragraphenfolge des Berufsausbildungsvertrages, gelten jedoch entsprechend für die Umschulungsvertragsformulare, soweit nicht etwas anderes erwähnt wird.

II. Vertragsformular

1. Betriebsnummer

Seit dem 01.01.2021 ist die Betriebsnummer der Ausbildungsstätte zwingende Voraussetzung für die Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Berufsausbildungsverzeichnis. Mit der Betriebsnummer werden die Beschäftigten eines Betriebes sowohl einer Region als auch einer Wirtschaftsklasse zugeordnet. Die Betriebsnummer spielt darum in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit eine wichtige Rolle. Die Statistik ist für Wirtschaft und Politik eine zuverlässige Informationsquelle zur Entwicklung der Beschäftigung. Ebenso ist die Betriebsnummer ein elementares Merkmal zur Identifikation im Meldeverfahren zur Sozialversicherung und wird im Rahmen des Meldeverfahrens auch zur Rentenversicherung weitergeleitet.

Der [Betriebsnummern-Service Bundesagentur für Arbeit](#) vergibt die Betriebsnummern und erfasst die erforderlichen Betriebsdaten.

Bitte tragen Sie in neu abgeschlossene Verträge deshalb Ihre Betriebsnummer in das Anschriftenfeld der Ausbildungskanzlei ein.

2. Ausbildungsbeginn und -dauer

Die Regelausbildungszeit beträgt gemäß § 2 der Ausbildungsverordnung 36 Monate.

Der Beginn und das Ende der Ausbildungszeit sind von wesentlicher Bedeutung für die Frage, wann der Auszubildende zur Abschlussprüfung zugelassen werden kann.

Sofern Ausbildungsverträge nach dem 01.10. eines Jahres beginnen, kommt in der Regel eine Zulassung zur Abschlussprüfung innerhalb der Ausbildungszeit nicht in Betracht, denn nach § 9 Abs.4 der Prüfungsordnung zum/r Steuerfachangestellten (POSTFa) ist zur Abschlussprüfung nur zuzulassen, wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als 2 Monate nach dem Prüfungstermin endet. Prüfungstermin ist nach § 8 Abs. 1 POSTFa der 31.07. des Jahres.

Zum Beispiel:

Beginnt die Ausbildung am 01.11. eines Jahres, so endet der Vertrag regelmäßig nach 3 Jahren, somit am 31.10. des Jahres. Zur Abschlussprüfung kann gemäß § 9 Abs. 4 POSTFa jedoch nur zugelassen werden, wessen Ausbildung nicht später als 2 Monate nach dem Prüfungstermin endet. Prüfungstermin ist nach § 8 Abs. 1 POSTFa der 31.07.. Folglich kann zur Abschlussprüfung lediglich zugelassen werden, wessen Ausbildung bis zum 30.09. des Jahres vertraglich endet. Endet der Vertrag wie im vorliegenden Beispiel am 31.10. eines Jahres, ist eine Zulassung grundsätzlich erst zu einer späteren Prüfung möglich. Die Ausbildung endet in diesen Fällen für den Auszubildenden somit regelmäßig ohne die Möglichkeit, innerhalb der Ausbildung die Prüfung zum/r Steuerfachangestellten ablegen zu können. **Wir empfehlen daher, die Ausbildung regelmäßig vor dem 01.10. eines Jahres zu beginnen.**

Bitte beachten Sie, dass die Abschlussprüfungen im Bereich der Steuerberaterkammer Thüringen nur einmal jährlich im April/Juni jeden Jahres durchgeführt werden. Es finden keine Winterprüfungen statt.

Die Regelausbildungszeit von 36 Monate ist nach Auffassung des Berufsbildungsausschusses und des Kammervorstandes erforderlich, um den Auszubildenden die vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten in der als sehr anspruchsvoll geltenden Ausbildung zum/r Steuerfachangestellten zu vermitteln, die zu einem erfolgreichen und qualifizierten Bestehen der Abschlussprüfung notwendig sind.

In Ausnahmefällen ist eine Verkürzung bzw. Verlängerung der Ausbildung möglich. Diese ist entweder bereits zeitgleich mit dem Antrag auf Ersteintragung des Berufsausbildungsvertrages oder später gesondert zu beantragen. Bei einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit ist aber zu beachten, dass die Ausbildungsdauer mindestens 24 Monate betragen muss. Bei einem Ausbilderwechsel ist im Ausbildungsvertrag Online stets die gesamte Regelausbildungszeit anzugeben.

Nach § 7 a Abs. 2 BBiG verlängert sich die Dauer der Ausbildung in Teilzeit entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Regelausbildungsdauer. Die Dauer der Teilzeit-Berufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. Eine Teilzeit-Berufsausbildung kann mit einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 Abs. 1 BBiG verbunden werden. Erfassen Sie im Ausbildungsvertrag-Online die tatsächliche Ausbildungsdauer gegebenenfalls inklusive Verkürzung und/oder Verlängerung. Auch bei einem Ausbilderwechsel ist die gesamte Ausbildungszeit und nicht allein die verbleibende Restausbildungsdauer anzugeben.

2. Probezeit

Die Probezeit steht am Beginn der Ausbildung und muss nach dem Gesetz mindestens einen und darf höchstens vier Monate dauern (§ 20 BBiG). In der Regel wird eine Probezeit

von vier Monaten gewählt, da eine kürzere Dauer dem Zweck der Probezeit kaum gerecht wird.

Die Probezeit sollte von beiden Vertragsparteien genutzt werden, um die Richtigkeit der getroffenen Entscheidungen überprüfen zu können. Sie muss durch den Auszubildenden daher sinnvoll gestaltet werden, damit durch eine umfassende Beobachtung der Arbeitsweise und des Arbeitsverhaltens die Eignung des Auszubildenden für die von ihm eingeschlagene Berufsrichtung mit größter Gewissheit erkannt werden kann. Besonders wichtig ist während der Probezeit das informative Gespräch zwischen Ausbilder und Auszubildenden. Dabei kann der Auszubildende seine Schwächen und Stärken am besten erkennen und wird motiviert. Gleichzeitig fördern diese Gespräche seine Integration in die Kanzlei.

Anrechnung eines vorausgegangenen Praktikums auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis

Da durch die Probezeit beiden Vertragsparteien die Gelegenheit gegeben werden soll, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen, hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19.11.2015 (Az. 6 AZR 127/04) entschieden, dass die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums nicht auf die Probezeit in einem folgenden Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen ist. Dasselbe würde dann gelten, wenn es sich nicht um ein Praktikum, sondern um ein vorausgegangenes Arbeitsverhältnis gehandelt hätte.

Verlängerung der Probezeit

Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Viertel unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

Erleichterte Kündigung in der Probezeit

Nach § 22 Abs. 1 BBiG kann das Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Auch muss kein Grund für die Kündigung angegeben werden. Zu beachten ist aber, dass die Kündigung schriftlich erfolgen muss (§ 22 Abs. 3 BBiG).

Auch in der Probezeit darf eine Kündigung aber nicht gegen die guten Sitten, den Grundsatz von Treu und Glauben oder gegen Gesetze verstoßen. Solche sind insbesondere das Mutterschutzgesetz und das Arbeitsplatzschutzgesetz.

Daneben ist, auch außerhalb der Probezeit, die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses durch Aufhebungs- oder Auflösungsvertrag, im gegenseitigen Einvernehmen, jederzeit – auch ohne Einhaltung von Fristen – möglich. Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter, in der Regel die Eltern, mitwirken.

3. Verkürzung der Ausbildungszeit

Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden hat die Steuerberaterkammer als zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung).

Abkürzungsgründe bei Beginn der Berufsausbildung können z. B. sein: der erfolgreiche Besuch einer höheren Schule oder eine vorausgegangene Berufsausbildung, insbesondere wenn sie mit der nunmehrigen verwandt oder mit ihr im Bereich der Grundausbildung sogar gleich ist.

4. Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Der Auszubildende kann nach Anhören des Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf

seiner Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen. Die Ausbildungsdauer soll dabei zwei Jahre nicht unterschreiten. Die Zulassung ist gerechtfertigt, wenn:

- a) der Ausbildende bestätigt, dass vom Auszubildenden überdurchschnittliche Leistungen in der Praxis erbracht werden und dass ihm bis zur Prüfung die noch erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden und
- b) die Berufsschule bescheinigt, dass die Leistungen der/des Auszubildenden in den für die Prüfung relevanten Fächern im Durchschnitt aller Einzelnoten des ersten und zweiten Berufsschuljahres 1,5 erreichen. Dabei darf keines dieser Fächer schlechter als ausreichend bewertet worden sein. Die letzten Berufsschulzeugnisse sind vorzulegen.

Keine Möglichkeit zur vorzeitigen Zulassung gibt es für Auszubildende mit einer zweijährigen Ausbildungsdauer, da es sich hierbei bereits um die Mindestausbildungsdauer handelt, welche nicht unterschritten werden kann.

5. Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit

Für volljährige Auszubildende gilt das Arbeitszeitgesetz.

Die Vereinbarung der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit hat die Auswirkung, dass eine über sie hinausgehende Beschäftigung des Auszubildenden im gesetzlich zulässigen zeitlichen Rahmen gesondert zu vergüten ist (§ 18 Abs.3 BBiG), soweit nicht ein Ausgleich durch zusätzliche Freizeit erfolgt.

Gemäß § 15 Abs. 3 BBiG gilt für Auszubildende unter 18 Jahren das JArbSchG. Dies bezieht sich insbesondere auf die Regelungen zu Berufsschule, Prüfungen und außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen in §§ 8 bis 10 JArbSchG:

Nach § 8 JArbSchG dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn aber an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden. An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

Bei einer Ausbildung in Teilzeit ist eine Verkürzung der wöchentlichen oder täglichen Ausbildungszeit bis maximal 50 % möglich. Abweichende Regelungen und Regelungen zum Ausgleich oder zur Vergütung von zulässigen Überstunden erfassen Sie bitte im Ausbildungsvertrag Online im Feld „Sonstige Vereinbarungen“.

6. Freistellungs- und Rückkehrpflichten

Freistellungspflicht:

Der Ausbildende hat den Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule sowie die Zwischen- und Abschlussprüfungen freizustellen (§ 15 Abs. 1 BBiG).

Mit der Änderung des BBiG zum 01.01.2020 wurde das bestehende Beschäftigungsverbot für Auszubildende aus § 9 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG ins BBiG übernommen. Mit § 15 Abs. 1 Satz 2 BBiG werden seit dem 01.01.2020 für alle Auszubildenden ohne Differenzierung die Freistellungsansprüche analog der Regelungen aus §§ 9, 10 JArbSchG übernommen. Erwachsene Auszubildende werden damit jugendlichen Auszubildenden bei der Freistellung für Berufsschul- und Prüfungszeiten gleichgestellt.

Danach sind alle Auszubildenden freizustellen:

- für die Teilnahme am Berufsschulunterricht (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BBiG n. F.);

- einmal in der Woche an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BBiG n. F.). 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 (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 BBiG n. F.);
- an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 BBiG n. F.). 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 [LAG Hamm, Urteil vom 12.01.1978, Az. 12 (9) Sa 1409/77].

Bei der Anrechnung der freigestellten Zeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit gelten für alle Auszubildenden die bislang in §§ 9, 10 JArbSchG enthaltenen Regelungen für jugendliche Auszubildende. Insbesondere gilt die Anrechnung auch für die notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb sowie für die Pausenzeiten (BAG, Beschluss vom 26.03.2001, Az. 5 R 413/99).

Die Neuerung im Vergleich zur bisherigen Rechtslage ist, dass bei der Anrechnung von Berufsschulen, Berufsschulwochen und dem der Prüfung vorangehenden Arbeitstag nicht automatisch acht (bzw. 40) Stunden, sondern künftig die durchschnittliche tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu berücksichtigen ist. Dies ist insbesondere bei Teilzeitausbildungen und Arbeitszeiten unterhalb von 40 Stunden pro Woche relevant.

Entsprechend der Anrechnungsregelung in § 15 Abs. 2 BBiG wird durch die BBiG-Novelle die Anrechnungsregelung in § 9 JArbSchG in gleicher Weise neu gefasst. Dabei wird der Begrifflichkeit des Jugendarbeitsschutzgesetzes folgend der Begriff „Arbeitszeit“ verwendet und nicht „Ausbildungszeit“ wie im BBiG.

Die Anrechnung erfolgt auf die individuelle Ausbildungs- und 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 n. F. acht Stunden, bei einer Berufsschulwoche nach § 15 Abs. 2 Nr. 3 BBiG n. F. 40 Stunden auf die vereinbarte Arbeitszeit angerechnet. Bei einer vereinbarten 35-Stunden-Woche würden entsprechend sieben Stunden oder 35 Stunden angerechnet. Diese Berechnung gilt auch für den Fall, dass die Ausbildungs- und Arbeitszeit flexibel gestaltet wird. Überstunden bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt.

§ 15 Abs. 3 BBiG stellt klar, dass für Auszubildende unter 18 Jahren weiterhin das JArbSchG gilt. Dies bezieht sich insbesondere auf die Regelungen zu Berufsschule, Prüfungen und außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen in §§ 9 und 10 JArbSchG.

§ 9 JArbSchG lautet:

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. **Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen**

1. **vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht**; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. **an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,**
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

1. Berufsschultage nach Abs. 1 Nr. 2 mit acht Stunden,
2. Berufsschulwochen nach Abs. 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,
3. im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

§ 10 JArbSchG lautet:

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen

1. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind,
2. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht,

freizustellen.

(2) Auf die Arbeitszeit des Jugendlichen werden angerechnet

1. die Freistellung nach Abs. 1 Nr. 1 mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen,
2. die Freistellung nach Abs. 1 Nr. 2 mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.

Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

Auszubildende unter 18 Jahren und berufsschulpflichtige Auszubildende müssen folglich nicht vor der Berufsschule in der Kanzlei erscheinen, wenn der Unterricht vor 9 Uhr beginnt.

Des Weiteren muss der jugendliche Azubi bei den in Thüringen üblichen 2 bis 3 Berufsschultagen pro Arbeitswoche **einen** Berufsschultag in der Woche, mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, nicht in die Ausbildungsstätte zurückkehren, wohl aber an den ein oder zwei restlichen Berufsschultagen gem. § 9 JArbSchG.

Eine Rückkehr ist im Übrigen grundsätzlich auch dann nicht erforderlich, wenn aufgrund der Dauer der die Freistellung veranlassenden Maßnahme die sich ergebende Restzeit für die betriebliche Ausbildung in der Ausbildungsstätte am betreffenden Tage die Rückkehr nicht mehr zumutbar erscheinen lässt, z. B. weil eine übermäßige Wegezeit aufgewendet werden müsste und die Restzeit für die betriebliche Ausbildung nicht mehr zweckentsprechend genutzt werden könnte.

7. Ausbildungsvergütung

Nach § 17 Abs. 1 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Steuerberaterkammer Thüringen als zuständige Stelle für die Berufsausbildung hat darauf zu achten, dass der Berufsausbildungsvertrag dem Gesetz und der Ausbildungsordnung entspricht. Dieser Gesetzesauftrag schließt die Prüfung der Angemessenheit der Vergütung ein.

Der Vorstand der Steuerberaterkammer Thüringen hat nach eingehender Beratung am 22.11.2023 einstimmig beschlossen, dass die empfohlene Ausbildungsvergütung im Bereich der StBK Thüringen ab dem Berufsschuljahr 2024/25 wie folgt festgesetzt wird:

- 1. Lehrjahr: 1.000,00 €**
- 2. Lehrjahr: 1.100,00 €**
- 3. Lehrjahr: 1.200,00 €**

Die empfohlene Ausbildungsvergütung darf um maximal 20 % unterschritten werden.

Sollte aufgrund einer Verlängerung die Vergütung für weitere Ausbildungsjahre notwendig werden, erfassen Sie diese im Ausbildungsvertrag Online bitte im Feld „Sonstige Vereinbarungen“. Regelungen zu sonstigen Vergütungen oder auch zur Vergütung oder zum Ausgleich von rechtlich zulässigen Überstunden können ebenfalls im Feld „Sonstige Vereinbarungen“ aufgenommen werden.

8. Urlaub

Es gelten folgende gesetzliche Bestimmungen:

Jugendliche: § 19 Abs. 2 JArbSchG

Der Urlaub beträgt jährlich

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre ist,
- mindesten 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.

Erwachsene: Bundesurlaubsgesetz

- Der Grundurlaub bzw. erhöhte Grundurlaub beträgt für alle Werkstätigen über 18 Jahre, die in einem Arbeits- oder Lehrverhältnis stehen, 24 Werktage (Werktage sind alle Kalendertage die nicht Sonn- oder Feiertage sind).

Endet das Ausbildungsverhältnis nach dem 30. Juni eines Jahres, ist grundsätzlich der volle ungekürzte Jahresurlaub zu vereinbaren. Dies ergibt sich aus einem Umkehrschluss zu § 5 Abs. 1 c Bundesurlaubsgesetz.

Allerdings endet das Berufsausbildungsverhältnis in der Mehrzahl der Fälle mit der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses vor dem 30. Juni, sodass Sie trotz Vereinbarung im Ausbildungsvertrag dann nur den anteiligen Urlaub nach § 5 Abs. 1 c Bundesurlaubsgesetz gewähren müssten.

9. Sonstige Vereinbarungen

Hier können eventuelle zusätzliche Leistungen, wie der Ausgleich oder die Vergütung von rechtlich zulässigen Überstunden, Fahrgelderstattung, vermögenswirksame Leistungen und deren Anrechnung auf die Ausbildungsvergütung vereinbart werden. Sollte der Platz im Feld des Ausbildungsvertrages Online nicht ausreichend sein, verwenden Sie bitte eine Anlage und verweisen hier darauf.

Auch bei diesen Leistungen ist im Falle einer Umschulung zu prüfen, ob sie vom Arbeitsamt oder der sonstigen Stellen angerechnet werden.

III. Beschäftigungsnachweis

Auszubildende dürfen grundsätzlich nur eingestellt werden, wenn die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Verhältnis bzw. Kriterien:

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| • 1 Auszubildende/r | 1 – 2 Fachkräfte |
| • 2 Auszubildende | 3 – 5 Fachkräfte |
| • 3 Auszubildende | 6 – 8 Fachkräfte |
| • Je weiterer Auszubildender | je drei weitere Fachkräfte |

Als Fachkraft gilt der Auszubildende, der bestellte Ausbilder, wer eine Ausbildung in einer entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat oder wer mindestens sechs Jahre im Beruf als Steuerfachangestellte/r tätig gewesen ist. Wenn die ordnungsgemäße Ausbildung gewährleistet ist, kann das Verhältnis über- oder unterschritten werden.

IV. Erst- und Nachuntersuchung von Jugendlichen

Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt (§ 32 Jugendschutzgesetz).

Darüber hinaus gilt:

Sollte der Auszubildende zu Beginn des zweiten Lehrjahres noch minderjährig sein, hat sich der Arbeitgeber ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung nach Satz 1 vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.

Nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung darf der Jugendliche nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.

Die Bescheinigungen sind grundsätzlich der Kammer vorzulegen. Die Bescheinigung über die Erstuntersuchung ist mit dem Ausbildungsvertrag bei der Kammer einzureichen

V. Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse

Folgende Unterlagen sind bei der Kammer schriftlich oder elektronisch einzureichen:

1. Kopie des ausgefüllten und von allen Vertragspartnern (Ausbilder, Auszubildender, ggf. gesetzliche Vertreter) unterschriebenen Ausbildungsvertrages
2. eine Kopie des Abschlusszeugnisses der zuletzt besuchten allgemeinbildenden Schule
3. bei jugendlichen Auszubildenden eine Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung (§ 32 Abs. 1 JArbSchG)

VI. Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)

Mit der zum 01.08.2023 in Kraft getretenen neuen Ausbildungsordnung ändert sich auch die Führung des Ausbildungsnachweises gemäß §§ 13 Satz 2 Nr. 7, 14 Abs. 2 BBiG, den wir den Auszubildenden nunmehr als ausfüllbare pdf-Datei zur Verfügung stellen, sodass dieser ab sofort elektronisch geführt werden kann.

Die Verwendung eines elektronischen Berichtsheftes ist ein weiterer Schritt zur Digitalisierung unserer Arbeitsabläufe und ein kleiner Beitrag zur Einsparung von Ressourcen und zum Schutz der Umwelt.

Auszubildende haben den Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit fortlaufend durch Ankreuzen zu führen.

Ausbildende haben ihre Auszubildenden zum Führen der Ausbildungsnachweise nach § 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG anzuhalten und sollen diese regelmäßig durchsehen.

Insbesondere aus betriebspraktischen Gründen kann von der zeitlichen Gliederung des Ausbildungsplans abgewichen werden, d. h. die für ein bestimmtes Ausbildungsjahr vorgesehenen Ausbildungsinhalte können auch in einem früheren oder späteren Ausbildungsjahr vermittelt werden.

Die Vorlage des ordnungsgemäß geführten und von beiden Parteien unterzeichneten Ausbildungsnachweises ist Voraussetzung für die Zulassung zur Zwischen- und Abschlussprüfung.

Das Berichtsheft kann an jedem Smartphone, Tablet oder PC ausgefüllt werden. Lediglich zum Unterschreiben am Ende eines Ausbildungsjahres bzw. im Zusammenhang mit der Anmeldung zur Zwischen- und Abschlussprüfung ist ein Endgerät mit Touchscreen erforderlich.

Es ist dabei völlig ausreichend, wenn uns zur Anmeldung zur Zwischen- und Abschlussprüfung die elektronisch unterschriebene pdf-Datei eingereicht wird. Ein Ausdrucken der pdf-Datei nur zum Zwecke der Unterschrift ist damit nicht erforderlich.

VII. Berufsschulbesuch

Gemäß [§ 4 der Thüringer Berufsschulordnung](#) sind Auszubildende vom Ausbildenden mit dem Abschluss des Berufsausbildungsvertrages zur Berufsschule anzumelden.

Die Anmeldung muss direkt bei der zuständigen Berufsschule erfolgen. Das Anmeldeformular erhalten Sie über die Internetseite der Berufsschulen, die Sie über einen Klick auf den jeweiligen Berufsschulstandort in der unten genannten Tabelle erreichen.

Welche Berufsschule für Ihre Kanzlei zuständig ist, ergibt sich aus dem Schulnetzplan des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport und kann auf dessen Internetseite unter:

[Schulnetzplan des TMBJS](#)

eingesehen werden. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die [Hinweise](#) des TMBJS.

Thüringer Berufsschulen für die duale Ausbildung zum Steuerfachangestellten

Standort	Adresse	Telefon	Telefax
Erfurt	Sebastian-Lucius-Schule Staatl. Berufsbildende Schule I Bukarester Straße 2 99091 Erfurt	0361/7406050	0361/7406051
Gera	Berufsbildende Schule Wirtschaft und Verwaltung „Dr. Eduard Amt- hor“ Enzianstraße 18 07545 Gera	0365/77335910	0365/77335917
Meiningen	Berufsbildungszentrum Meiningen Am Drachenberg 4 98617 Meiningen	03693/811860	03693/811862

Mühlhausen	Berufsschulcampus Unstrut-Hainich Staatliche Berufsbildende Schule Sondershäuser Landstraße 39 99974 Mühlhausen	03601/450-203	03601/450-204
----------------------------	---	---------------	---------------

In begründeten Fällen besteht die Möglichkeit, den Besuch an einer anderen als der örtlich zuständigen Berufsschule zu beantragen. Dieser Antrag ist **beim zuständigen Schulamt** zu stellen.

VIII. Ende des Ausbildungsverhältnisses und Weiterarbeit in der Kanzlei

Das Berufsausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der Ausbildungszeit. Die Ausbildungszeit, d.h. die Dauer der Ausbildung, ergibt sich aus dem Ausbildungsvertrag § 11 Abs. 1 Nr. 2 BBiG.

Vielfach enden Ausbildungsverhältnisse jedoch mit Bestehen der Abschlussprüfung, bereits vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit. In diesem Fall endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Abs. 2 BBiG). Das Berufsausbildungsverhältnis endet also mit dem Zeitpunkt der Mitteilung des Gesamtergebnisses und nicht mit Ablauf des Tages, in den dieses Ereignis fällt. Bei Weiterbeschäftigung ist von da ab Fachangestelltenlohn zu zahlen (Urteil des LAG Nürnberg v. 04.05.1983, Az.: 5 Sa 396/93). Die Bezahlung als Fachkraft hat grundsätzlich ab dem Tag des Bestehens folgenden Arbeitstag zu erfolgen.

Bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung endet das Ausbildungsverhältnis nicht mit Bekanntgabe der nicht bestandenen Prüfung, sondern gemäß § 21 Abs. 3 BBiG erst mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer, sofern es nicht auf Antrag des Auszubildenden darüber hinaus verlängert wird. Der gesetzliche Anspruch des Auszubildenden auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses auf sein Verlangen hin umfasst den Zeitraum bis zur zweiten Wiederholungsprüfung, sofern diese innerhalb der Jahresfrist liegt.

Eine solche Verlängerung ist vom Ausbildenden und Auszubildenden in einem Nachtrag zum Ausbildungsvertrag zu vereinbaren und bei der Kammer zur Registrierung einzureichen. Eine Vertragsverlängerung ist jedoch nicht zwingend Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Kann die Prüfung erst nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses abgelegt werden, z. B. weil die Ausbildung nicht zum üblichen Einstellungszeitpunkt begonnen hat, ist das vertragliche Ausbildungsende maßgebend. Einer ausdrücklichen Kündigung durch den Ausbildenden oder Auszubildenden bedarf es in diesen Fällen nicht.

Eine Vereinbarung, nach der die Ausbildungszeit erst mit Ablauf des Monats enden soll in dem die Prüfung bestanden wird, ist gemäß § 25 BBiG nichtig. Dies gilt auch für Vereinbarungen, nach denen für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses – ohne Rücksicht auf das Bestehen der Prüfung – der Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit maßgeblich sein soll.

Wird ein Auszubildender im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis weiterbeschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas anderes vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (§ 24 BBiG).

Dabei geht das Ausbildungsverhältnis stillschweigend bzw. durch konkludentes Handeln in ein Arbeitsverhältnis über, wenn der Auszubildende mit Wissen und Wollen des Ausbildenden weiterbeschäftigt wird (Urteil des BAG vom 16.06.2005, Az.: 6 AZR 411/04). Es genügt nicht das bloße Anbieten der Dienste oder die rein tatsächliche Fortführung der Arbeit. Der

Ausbildende muss auch Kenntnis von der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden haben.

Eine tatsächliche Weiterbeschäftigung liegt dann vor, wenn der ehemalige Auszubildende nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erscheint und beschäftigt wird (z. B. wenn das Ausbildungsverhältnis vormittags durch Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss geendet hat und der Auszubildende nachmittags in der Kanzlei weiterbeschäftigt wird). **Erfährt der Arbeitgeber von einer nicht gewollten Weiterarbeit, muss er unverzüglich widersprechen**, andernfalls muss er die Fiktion eines gewollten Arbeitsverhältnisses gegen sich gelten lassen.

Eine Vereinbarung bereits vor oder während des Ausbildungsverhältnisses, die den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung der Ausbildung in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt, ihn also z. B. an die Praxis des Ausbildenden bindet, ist gemäß § 12 Abs. 1 BBiG nichtig.

Dies gilt nicht, wenn sich der Auszubildende innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Ausbildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

Die wesentlichen Vertragsbestimmungen sind gemäß § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG) spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift ist zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Diese Vorschrift gilt auch in dem Fall, dass ein Arbeitgeber seinen bisherigen Auszubildenden weiterbeschäftigt.

IX. Ausstellung eines Arbeitszeugnisses

Zum Ende eines Ausbildungsverhältnisses ist dem Auszubildenden gem. § 16 BBiG vom Ausbildenden ein Zeugnis auszustellen. Dies ist nicht nur bei einem regulären Ende eines Ausbildungsverhältnisses nach bestandener Abschlussprüfung der Fall, sondern auch bei einer vorzeitigen Beendigung durch Kündigung oder Auflösungsvereinbarung. Ein Zeugnis ist auch dann auszustellen, wenn der Auszubildende in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen wird.

Das Zeugnis ist schriftlich auszufertigen und muss vom Ausbildenden und soll ggfs. auch vom verantwortlichen Ausbilder unterschrieben werden. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

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

Zur Beurteilung des Verhaltens gehören Aussagen zum sozialen Verhalten, insbesondere gegenüber dem/den Kanzleihinhaber/n, sowie Mitarbeitern und Mandanten. Die Beurteilung der Leistung umfasst Angaben vor allem über Auffassungsgabe, Lernwilligkeit, Fleiß, Sorgfalt, selbstständiges Arbeiten, Verantwortungsbewusstsein, Ordnung, Pünktlichkeit und Einsatzwillen.

Im Übrigen gelten hinsichtlich der Wahl von Formulierungen auch für Ausbildungszeugnisse die allgemeinen Grundsätze für Arbeitszeugnisse.

X. Unzulässigkeit von Bindungsklauseln in Berufsausbildungsverträgen

Eine Vereinbarung bereits vor oder während des Berufsausbildungsverhältnisses, die den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung der Ausbildung in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt, ihn also z.B. als Gegenleistung für Kostenübernahme und Freistellung für Seminare für Auszubildende an die Praxis des Ausbildenden bindet, ist gemäß § 12 Abs. 1 BBiG nichtig. Eine Bindung des Auszubildenden ist lediglich insofern zulässig, als

mit diesem innerhalb der letzten sechs Monate des Ausbildungsverhältnisses vereinbart werden kann, nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Anstellungsverhältnis einzugehen.

(Stand Januar 2024)