



STEUERBERATERKAMMER RHEINLAND-PFALZ

MERKBLATT FÜR DEN ABSCHLUSS VON BERUFSAUSBILDUNGS- UND UMSCHULUNGSVERTRÄGEN (Stand: 13. Dezember 2018)

I. Allgemeines

Die Rechtsbeziehungen zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden werden im Einzelnen durch den Berufsausbildungsvertrag geregelt. Die SBK hält ein Vertragsmuster zur Verfügung, das den gesetzlichen Bestimmungen, vor allem des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Verordnung über die Berufsausbildung zum Steuerfachangestellten/zur Steuerfachangestellten, Rechnung trägt und für die schriftliche Niederlegung des Berufsausbildungsvertrages verwendet werden kann.

Legt der Ausbildende den Vertragsinhalt nicht schriftlich nieder, so ist deshalb der Vertrag nicht etwa unwirksam. Vielmehr ist bereits ein mündlicher Abschluss des Berufsausbildungsvertrages rechtswirksam. Die fehlende schriftliche Niederlegung stellt jedoch eine Ordnungswidrigkeit des Ausbildenden dar, die mit einer Geldbuße belegt werden kann (§ 102 Abs. 1 Nr. 1 des BBiG).

Unbeschadet dessen hat der Ausbildende nach §§ 11 Abs. 1 S. 1, 36 Abs. 1 S. 1 und 2 BBiG den Berufsausbildungsvertrag unverzüglich nach Vertragsabschluss, spätestens vor Beginn der Ausbildungszeit, schriftlich niederzulegen und sodann der SBK zwecks Registrierung einzureichen.

II. Vertragsformular

Die folgenden Ausführungen orientieren sich an der Reihenfolge der vorzunehmenden Eintragungen im Vertragsformular, gelten jedoch entsprechend auch für das Umschulungsvertragsformular, soweit nichts anderes erwähnt.

Verantwortliche/r Ausbilder/in

Nach § 1 der Verordnung über die fachliche Eignung für die Berufsausbildung der Fachangestellten im Bereich der Steuerberatung besitzt die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für den Ausbildungsberuf Steuerfachangestellte/r, wer als Wirtschaftsprüfer/in, vereidigter Buchprüfer/in, Steuerberater/in oder Steuerbevollmächtigter/in bestellt oder anerkannt ist.

A Ausbildungsbeginn und Ausbildungsende

Der Beginn und das Ende der Ausbildungszeit sind von wesentlicher Bedeutung für die Frage, wann der Auszubildende zur Abschlussprüfung zugelassen werden kann. Nach § 9 der Prüfungsordnung für die Abnahme der Abschlussprüfung im staatlich anerkannten Ausbildungsberuf „Steuerfachangestellte/Steuerfachangestellter“ der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz (PO) ist zur Abschlussprüfung zuzulassen, wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet.

Prüfungstermin in diesem Sinne ist nicht der individuelle Prüfungstermin für den einzelnen Prüfling, sondern der in § 8 Abs. 1 PO bestimmte generelle Prüfungstermin. Dies ist der 31. Juli. Das Ausbildungsverhältnis muss daher vereinbarungsgemäß spätestens am **30. September enden**.

Beispiel:

Beginnt die Ausbildung am 1. November eines Jahres, so endet der Vertrag regelmäßig nach drei Jahren, somit am 31. Oktober des Jahres. Zur Abschlussprüfung im Sommer (Die SBK führt keine Winterprüfung durch!) kann jedoch nur zugelassen werden, wessen Ausbildung nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet. Die Ausbildung endet im vorliegenden Fall für den Auszubildenden daher ohne die Möglichkeit, innerhalb der Ausbildung die Prüfung zum/r Steuer-

fachangestellten ablegen zu können. Als spätester Ausbildungsbeginn sollte daher der 1. Oktober eines Jahres gewählt werden.

Verkürzung der Ausbildungszeit:

Die Regelausbildungszeit von drei Jahren ist nach der Erfahrung und Überzeugung der meisten Kolleginnen und Kollegen und nach übereinstimmender Auffassung des Berufsbildungsausschusses und des Kammervorstandes erforderlich, um dem Auszubildenden die vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten in der als sehr schwierig und anspruchsvoll anzusehenden Berufsausbildung zum/zur Steuerfachangestellten zu vermitteln, die zu einem erfolgreichen und qualifizierten Bestehen der Abschlussprüfung notwendig sind. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit ist jedoch unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Nach der hierzu ergangenen Regelung des Kammervorstandes gemäß § 9 BBiG ist folgendes zu beachten:

Die SBK wird bei entsprechender Vereinbarung zwischen den Parteien des Ausbildungsvertrages einer Verkürzung der dreijährigen Regelausbildungszeit von bis zu 12 Monaten im Falle der nachgewiesenen Fachhochschulreife bzw. Allgemeinen Hochschulreife zustimmen.

Ferner ist eine Verkürzung der Ausbildungszeit um bis zu 12 Monate bei Vorliegen einer abgeschlossenen einschlägigen Berufsausbildung möglich.

Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung:

Sofern eine Verkürzung bei Vertragsabschluss nicht in Betracht kommt, ist dennoch eine Abkürzung der Ausbildungszeit durch eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung möglich (§ 45 Abs. 1 BBiG i.V.m. § 10 der Prüfungsordnung der Kammer), nämlich zu der dem regulären Prüfungstermin vorhergehenden Abschlussprüfung. Voraussetzung ist hierbei, neben der erreichten Ausbildungszeit von zwei Jahren, ein Notendurchschnitt in der Berufsschule in den prüfungsrelevanten Fächern von mindestens 2,0. Hierbei darf kein Fach schlechter als „befriedigend“ bewertet worden sein. Der gemeinsame Antrag beider Vertragsparteien kann erst etwa zu dem Zeitpunkt gestellt werden, in dem die Anmeldungen zu dem dem regulären Prüfungstermin vorausgehenden Prüfungstermin erfolgen.

Sowohl bei einer Verkürzung der Ausbildungszeit als auch bei einer vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung darf nach den Regelungen des Kammervorstandes gemäß § 9 BBiG eine Mindestausbildungszeit von zwei Jahren nicht unterschritten werden.

Verlängerung der Ausbildungszeit:

Eine Verlängerung der Ausbildungszeit ist unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 BBiG möglich. Hierbei handelt es sich um eine Ausnahmevorschrift nur für Fälle, in denen die Verlängerung erforderlich erscheint, um das Ausbildungsziel zu erreichen (eine Verlängerung mit der Begründung „im beiderseitigen Einvernehmen“ oder „zur Erzielung besserer Leistungen“ ist also nicht möglich). Ein formloser schriftlicher Antrag ist mit entsprechender Begründung vom Auszubildenden zu stellen.

B Probezeit

Die Probezeit bietet den Vertragsparteien die Möglichkeit, das Vertragsverhältnis ohne weitere Rechtsfolgen jederzeit kündigen zu können, etwa weil der Auszubildende festgestellt 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.

Im Vertragsformular ist die gemäß § 20 BBiG längst mögliche Probezeit von vier Monaten vorgesehen. Sollten Sie eine kürzere Probezeit wünschen, so können Sie den Vertrag entsprechend abändern. Die Probezeit muss mindestens einen Monat betragen. Beachten Sie jedoch, dass die Probezeit grundsätzlich nicht mehr nachträglich verlängert werden kann.

Eine Verlängerung der Probezeit tritt nur dann ein, wenn die tatsächliche Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Viertel dieser Zeit unterbrochen wurde (z.B. aufgrund längerer Erkrankung). Die Probezeit verlängert sich sodann um den Zeitraum der Unterbrechung.

C Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit

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 (§ 17 Abs. 3 BBiG), soweit nicht ein Ausgleich durch zusätzliche Freizeit erfolgt. Für Jugendliche (§ 2 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG - wer 15, aber noch keine 18 Jahre alt ist) gelten folgende Grundsätze:

- Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG).
- Auf die höchstzulässigen Beschäftigungszeiten werden die Ruhepausen nicht angerechnet (§§ 4 Abs. 1, 11 JArbSchG).
- Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden (§ 8 Abs. 2a JArbSchG).
- Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden (§ 15 Satz 1 JArbSchG)
- An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§ 16 Abs. 1 JArbSchG).

Für volljährige Auszubildende gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetz (AZG).

D Ausbildungsvergütung

Nach § 17 BBiG hat der Ausbildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Der Kammervorstand hat am 25. September 2017 beschlossen, folgende Mindestausbildungsvergütungen für alle Ausbildungsverträge, die ab 2019 abgeschlossen werden, als angemessen zu empfehlen:

1. Ausbildungsjahr	800 Euro
2. Ausbildungsjahr	900 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.000 Euro

Hierauf können Fahrgelderstattung, vermögenswirksame Leistungen und 13. Monatsvergütung angerechnet werden, sofern dies im Ausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart ist. Die Vereinbarung ist zwingend unter „ Sonstige Vereinbarungen“ einzutragen.

Wir weisen darauf hin, dass die o.g. Empfehlungen um bis zu 20 % unterschritten werden können, um den regionalen wirtschaftlichen Gegebenheiten in Rheinland-Pfalz Rechnung zu tragen.

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, können Berufsausbildungsverträge, bei denen die vereinbarte Vergütung die von der Kammer empfohlenen Sätze um mehr als 20 % unterschreitet, nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden.

E Öffentliche Förderung

Sofern das Ausbildungsverhältnis öffentlich gefördert wird, legen Sie bitte einen entsprechenden Nachweis bei. Bei öffentlicher Förderung gelten die unter „ Ausbildungsvergütung“ genannten Grundsätze zur angemessenen Vergütung ebenfalls.

Sofern es sich um ein Umschulungsverhältnis handelt, ist zu beachten, dass eine Förderung der Umschulung durch einen Träger nur noch dann erfolgen soll, wenn dem Umzuschulenden eine vergleichbare Vergütung wie einem Auszubildenden gezahlt wird.

F Urlaubsanspruch

Es gelten folgende gesetzliche Bestimmungen für den Jahresurlaub:

Der Urlaub beträgt jährlich für

1. JUGENDLICHE (§ 19 Abs. 2 JArbSchG):

- mindestens 30 Werktage (entspricht 25 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage (entspricht 23 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,

- mindestens 25 Werktage (entspricht 21 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

2. ERWACHSENE (§ 3 des BUrlG):

Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage (entspricht 20 Arbeitstagen). Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

3. WICHTIGE EINZELHEITEN

- **Schwerbehinderte**
Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Jahr (§ 47 Satz 1 des Schwerbehindertengesetzes).
- **Ausbildungsbeginn zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni**
Beginnt die Ausbildungszeit vor dem 1. Juli, wird der volle Jahresurlaubsanspruch für dieses Jahr erworben und ist einzutragen (§ 4 BUrlG).
- **Ausbildungsbeginn zwischen dem 1. Juli und dem 31. Dezember**
Beginnt die Ausbildungszeit ab dem 1. Juli, ist der (Jahres-) Urlaub nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für jeden vollen Monat zu zwölfeln (§ 19 Abs. 4 S. 1 JArbSchG und §§ 4, 5 Abs. 1 a BUrlG).
- **Ausbildungsende zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni**
Liegt das vertraglich vereinbarte Ende der Ausbildungszeit im letzten Ausbildungsjahr zwischen dem 1. Januar und 30. Juni, so ist der einzutragende Urlaub zu zwölfeln (§ 19 Abs. 4 S. 1 JArbSchG und § 5 Abs. 1 c BUrlG).
- **Ausbildungsende nach dem 30. Juni**
Liegt das vertraglich vereinbarte Ende der Ausbildungszeit dagegen nach dem 30. Juni, so ist der volle ungekürzte Jahresurlaub einzutragen. Er ist jedoch in diesem Umfang nur zu gewähren, wenn das tatsächliche Ende der Ausbildungszeit nach dem 30. Juni liegt (vgl. § 5 Abs. 1 c BUrlG).
- **Bruchteile von Urlaubstagen**
Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

G Schulische Vorbildung

Die schulische Vorbildung ist gegebenenfalls Grundlage für eine Verkürzung der Ausbildungszeit (s.o.). Die Fachhochschulreife ist erst dann erreicht, wenn schulischer und berufsbezogener Teil absolviert sind. Ausländische Schulabschlüsse sind durch die zuständige Behörde (i.d.R. Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) Trier) anerkennen zu lassen.

H Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

Sollte der Auszubildende im Vorfeld an einer Einstiegsqualifizierung teilgenommen haben, so fügen Sie bitte den entsprechenden Nachweis bei. Die Einstiegsqualifizierung kann unter bestimmten Voraussetzungen auf eine nachfolgende betriebliche Berufsausbildung angerechnet werden.

I Berufliche Vorbildung

Vorherige Berufsausbildungen können gegebenenfalls zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit berechtigen.

J Sonstige Vereinbarungen

Hier sind eventuelle zusätzliche Leistungen wie Fahrgelderstattung, vermögenswirksame Leistungen, 13. Monatsvergütung und deren Anrechnung auf die Ausbildungsvergütung zu vereinbaren. Auch bei diesen Leistungen ist im Falle einer Umschulung zu prüfen, ob sie von der Agentur für Arbeit oder der sonstigen Stelle angerechnet werden (siehe oben zu „**D** Ausbildungsvergütung“).

Tragen Sie hier bitte auch eine vorgesehene Teilnahme am dualen Studium an der Hochschule Mainz ein.

Sofern eine elektronische Führung des Ausbildungsnachweises (Berichtshefts) gewünscht ist, kann dies ebenfalls an dieser Stelle vereinbart werden. Beachten Sie hierzu bitte das gesonderte Merkblatt.

III. Einzureichende Unterlagen

Nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages sind folgende Unterlagen bei der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz einzureichen:

- **Berufsausbildungsvertrag**
Senden Sie bitte den kompletten Durchschreibesatz, bestehend aus **3 Vertragsausfertigungen**, ausgefüllt und unterschrieben zur Registrierung an die SBK zurück. Sollten sie die Downloadversion verwenden, so senden Sie uns bitte drei Exemplare (inkl. Rückseite bzw. zweiter Seite) mit **Originalunterschriften** zu. Nach Registrierung gehen Ihnen diese wieder zu. Die dritte Ausfertigung ist bei noch minderjährigen Auszubildenden für den Erziehungsberechtigten bestimmt.
 - **Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz für den Ausbildungsberuf „Steuerfachangestellte/Steuerfachangestellter“**
 - **Beschäftigtenachweis**
Auszubildende dürfen grundsätzlich nur eingestellt werden, wenn die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht (§ 27 Abs. 1 BBiG). Hierzu hat der Kammervorstand eine Regelung nach § 9 BBiG beschlossen. Eine fachgerechte Ausbildung kann hiernach noch als gesichert angesehen werden, wenn dem Auszubildenden anrechnungsfähige Beschäftigte wie folgt zur Verfügung stehen (einschl. Praxisinhaber):
 - bei 2 Auszubildenden mindestens 1 anrechnungsfähiger Beschäftigter
 - bei 3 Auszubildenden mindestens 2 anrechnungsfähige Beschäftigte
 - bei 4 Auszubildenden mindestens 4 anrechnungsfähige Beschäftigte
 - bei 5 Auszubildenden mindestens 6 anrechnungsfähige Beschäftigte
- Anrechnungsfähige Beschäftigte sind:
- Angehörige der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe
 - Fachgehilfen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen bzw. Steuerfachangestellte
 - Fachkräfte mit abgeschlossener Hoch- bzw. Fachhochschulbildung rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtung
 - andere Fachkräfte, z.B. Bilanzbuchhalter
 - qualifizierte Bürokräfte (z.B. Sekretärinnen, Buchhalter) in Ausnahmefällen
- Sofern auch Auszubildende in anderen Ausbildungsberufen (z.B. Bürokaufleute oder Kaufleute für Bürokommunikation) beschäftigt werden, sind diese ebenfalls anzugeben.
- **ggf. ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung**
Legen Sie bei jugendlichen Auszubildenden eine ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 35 Abs. 1 Ziff. 3 BBiG, § 32 Abs. 1 JArbSchG) zur Einsicht vor, nämlich die Ausfertigung für den Arbeitgeber zur Weiterleitung an die zuständige Stelle (SBK). Diese Bescheinigung wird vom Arzt nach Vorlage des Untersuchungsberechtigungsscheines (§ 2 der Verordnung über die ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz vom 16. Oktober 1990 - BGBl. I S. 2221) für den Auszubildenden kostenfrei erteilt. Der Berechtigungsschein selbst wird in Rheinland-Pfalz von der für die Wohnung, bei mehreren Wohnungen von der für die Hauptwohnung zuständigen Meldebehörde, d.h. dem Einwohnermeldeamt, gebührenfrei ausgegeben.
 - **ggf. Zeugnisse**
Sofern eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart ist, fügen Sie bitte eine Kopie des Abschlusszeugnisses oder sonstiger relevanter Unterlagen bei

IV. Sonstiges

Anmeldung bei der Berufsbildenden Schule

Den Vertragsunterlagen ist ein Formular des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz beigelegt, das Sie bitte ausgefüllt an die örtlich zuständige Berufsschule schicken wollen. Im Anmeldeformular der Kammer ist aber die tatsächlich zu besuchende Berufsschule anzugeben, die von der örtlich zuständigen Berufsschule abweichen kann, weil nicht an jeder Schule Grundstufen- und Steuerfachklassen eingerichtet sind.

Ausländische Auszubildende

Ausländische Arbeitnehmer, die nicht aus Ländern des EWR (Europäischer Wirtschaftsraum) kommen, benötigen zur Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik Deutschland eine Aufenthaltsgenehmigung und eine Arbeitserlaubnis. Zum EWR gehören die Länder der EU sowie Island, Norwegen und Liechtenstein.

Arbeitnehmer in diesem Sinne sind auch Personen, die sich ausbilden, fortbilden und umschulen lassen. Ohne Vorliegen einer gültigen Arbeitserlaubnis dürfen Arbeitgeber einen ausländischen Arbeitnehmer nicht beschäftigen (§ 229 AFG). Näheres erfahren Sie in dem bei der Arbeitsagentur erhältlichen Merkblatt 7 „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland“ und bei der Agentur für Arbeit selbst.

Bei Jugendlichen, die von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit vermittelt werden, prüfen die Berufsberater von vornherein, ob eine Arbeitserlaubnis erforderlich ist.

Betreuungsgebühr

Gemäß einem Beschluss der Kammerversammlung ist die Betreuungsgebühr für auszubildende Kammermitglieder entfallen.

Für nichtkammerangehörige Auszubildende beträgt ab 1. Januar 2002 die Betreuungsgebühr 300 €. Sie setzt sich zusammen aus der Eintrags- (125 €), Zwischenprüfungs- (50 €) und Abschlussprüfungsgebühr (125 €) und wird mit gesonderter Rechnung nach Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses angefordert. Bei vorzeitiger Auflösung des Ausbildungsverhältnisses werden 125 € zurückerstattet.

STEUERBERATERKAMMER RHEINLAND-PFALZ

Ausbildungswesen