

STEUERBERATERKAMMER BRANDENBURG

- KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS -
TUCHMACHERSTRASSE 48 B, 14482 POTSDAM, TEL. (0331) 888 52 11

Merkblatt

zum Abschluss von Berufsausbildungsverträgen im Ausbildungsberuf „Steuerfachangestellter / Steuerfachangestellte“

Der Regeltermin für die Einstellung von Auszubildenden ist in Abstimmung mit dem Schulgesetz für Brandenburg der 01.08. eines jeden Jahres.

1. Rechtsvorschriften

Beim Abschluss von Berufsausbildungsverträgen sind Rechtsvorschriften zu beachten, die sich aus folgenden Rechtsquellen ableiten:

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

(Berufsrechtliches Handbuch der Steuerberaterkammer Brandenburg, I. Berufsrechtlicher Teil, Fach 6.2)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Steuerfachangestellten / zur Steuerfachangestellten (Ausbildungsordnung)

(Berufsrechtliches Handbuch der Steuerberaterkammer Brandenburg, I. Berufsrechtlicher Teil Fach 6.1.1)

Regelungen nach § 9 BBiG

(Berufsrechtliches Handbuch der Steuerberaterkammer Brandenburg, I. Berufsrechtlicher Teil, Fach 6.5)

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Steuerberatungsgesetz (StBerG)

Berufsrechtliches Handbuch der Steuerberaterkammer Brandenburg, I. Berufsrechtlicher Teil, Fach 1)

Berufsordnung der Bundessteuerberaterkammer (BOSTB)

(Berufsrechtliches Handbuch der Steuerberaterkammer Brandenburg, I. Berufsrechtlicher Teil, Fach 3.1)

2. Berufsausbildungsvertrag

Wer einen anderen zur Berufsausbildung einstellt, hat nach § 10 Abs. 1 BBiG mit dem Auszubildenden vor Beginn der Berufsausbildung einen Berufsausbildungsvertrag abzuschließen. Die erforderlichen Vertragsformulare stellt die Kammer zur Verfügung.

Nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages hat der Ausbildende den Berufsausbildungsvertrag in 3-facher Ausfertigung mit dem Beschäftigtennachweis der Kammer unverzüglich einzureichen. Dadurch beantragt der Ausbildende zugleich die Eintragung des Vertrages in das bei der Kammer geführte „Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse“. Ein gesonderter Antrag ist nicht notwendig. Nach Bearbeitung werden 2 Vertragsausfertigungen zurückgesandt. Je eine Ausfertigung ist für den Ausbildenden und für den Auszubildenden bestimmt.

3. Gesundheitliche Betreuung des Auszubildenden

3.1 Erstuntersuchung

Nach § 32 Abs. 1 JArbSchG darf ein Jugendlicher nur beschäftigt bzw. ausgebildet werden, wenn

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

Diese Bescheinigung muss der Kammer vorgelegt werden. Den Anmeldeformularen ist deshalb eine Fotokopie dieser Bescheinigung beizufügen.

3.2 Nachuntersuchung

Ein Jahr nach Aufnahme der Ausbildung muß die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gemäß § 33 Abs. 1 JArbSchG vorgelegt werden. Die Nachuntersuchung muss innerhalb der letzten drei Monate des ersten Ausbildungsjahres stattfinden. Jugendliche dürfen nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange sie diese Bescheinigung nicht vorgelegt haben.

4. Einzelheiten des Berufsausbildungsvertrages

4.1 Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer beträgt nach § 2 der Verordnung über die Berufsausbildung 3 Jahre (Regelausbildungsdauer). Sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, kann die Regelausbildungsdauer verkürzt oder verlängert werden. Im Falle einer Verkürzung der Regelausbildungsdauer muss die verbleibende Ausbildungsdauer mindestens 2 Jahre (Mindestausbildungsdauer) betragen.

4.1.1 Verkürzung der Ausbildungsdauer

Die Regelausbildungsdauer kann verkürzt werden:

- a) bis zu einem halben Jahr bei Nachweis der Hochschul- bzw. Fachhochschulreife
- b) bis zu einem Jahr bei Auszubildenden, die in einer dem Berufsziel förderlichen anderen Berufsausbildung aufgrund eines anerkannten Berufsausbildungsvertrages eine Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr abgeleistet haben
(vgl. hierzu § 7 und 8 BBiG, Berufsrechtliches Handbuch, Fach 6.2 und Regelungen über die Eintragung von Berufsausbildungsverhältnissen Ziffer II, Berufsrechtliches Handbuch, Fach 6.5).

Außerdem kann durch eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung gem. § 45 Abs. 1 BBiG die Ausbildungsdauer abgekürzt werden.

Fotokopien von Zeugnissen sind generell in bestätigter Form einzureichen.

4.1.2 Verlängerung der Ausbildungsdauer

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

4.2 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit, die nach § 20 BBiG 1-4 Monate beträgt.

Es ist zulässig, im Berufsausbildungsvertrag zu vereinbaren, dass die Probezeit im Falle einer Unterbrechung der Ausbildung während der Probezeit (z.B. wegen Krankheit) verlängert wird (vgl. Berufsausbildungsvertrag § 2 (3)).

4.3 Ausbildungsplan/Ausbildungsnachweis und Hinweise zum Ausbildungsrahmenplan der Bundessteuerberaterkammer

Nach § 5 der Ausbildungsordnung hat der Auszubildende unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans für

den Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen. Aus Vereinfachungsgründen wird der Ausbildungsplan mit dem Ausbildungsnachweis zusammengefasst.

Der Berufsausbildungsvertrag sieht vor (§ 3 Abs. 1 Satz 6 und § 4 Abs. 1 Satz 4), dass der Ausbildungsnachweis schriftlich geführt wird. Die Kammer stellt hierfür kostenfrei gedruckte Hefte zur Verfügung. Statthaft ist auch das elektronische Führen des Ausbildungsnachweises. Sofern von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden soll, ist im **Vertrag unter „Sonstige Vereinbarungen“ der Vermerk „Der Ausbildungsnachweis wird elektronisch geführt“** einzustellen. Für diesen Fall kann der Ausbildungsnachweis in einem ausfüllbaren pdf-Format zur Verfügung gestellt werden. Alle weiteren Vorgaben des Ausbildungsnachweises gelten für beide Versionen unverändert.

Der Ausbildungsplan enthält – aufgeteilt nach Ausbildungshalbjahren – diejenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die dem Auszubildenden während seiner Ausbildung in der Ausbildungspraxis vermittelt werden müssen. Zu einer Reihe von Ausbildungsinhalten hat die Bundessteuerberaterkammer Hinweise herausgegeben, die Sie im Berufsrechtlichen Handbuch, I. Berufsrechtlicher Teil, Fach 6.1.3., finden.

Der von der Kammer zur Verfügung gestellte Ausbildungsplan ist auf den Regelfall einer 3jährigen Ausbildungsdauer zugeschnitten. Wurde eine kürzere Ausbildungsdauer vereinbart, muss der Auszubildende eine Regelung hinsichtlich der Vermittlung derjenigen Ausbildungsinhalte treffen, die infolge der Verkürzung der Ausbildungsdauer zunächst weggefallen sind, aber im Hinblick auf die Vollständigkeit der Ausbildung nachgeholt werden müssen. Es ist zu beachten, daß diese Ausbildungsinhalte spätestens bis zur Zwischenprüfung vermittelt sein müssen.

Die Zwischenprüfung findet vor dem Ende des 4. Ausbildungshalbjahres statt.

Mit dem registrierten Ausbildungsvertrag erhalten Sie den Ausbildungsplan/Ausbildungsnachweis, der von dem Auszubildenden zu führen ist (vgl. §§ 3 Abs. 1 Ziffer 6, 4 Abs. 1 Ziffer 4 Berufsausbildungsvertrag).

Durch die vorgeschriebenen zu machenden Eintragungen und die schriftliche Bestätigung des Auszubildenden und Auszubildenden ist der Nachweis zu führen, dass die entsprechend dem Ausbildungsplan in den einzelnen Ausbildungshalbjahren zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt worden sind.

Die ordnungsgemäße Führung des Ausbildungsnachweises ist Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung. Der Ausbildungsnachweis muss deshalb mit der Anmeldung des Auszubildenden zur Abschlussprüfung der Kammer vorgelegt werden.

4.4 Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit

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

4.5 Ausbildungsvergütungen

Nach § 17 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, die mit fortschreitender Berufsausbildung ansteigt. Der Vorstand der Steuerberaterkammer Brandenburg empfiehlt ab 01.01.2021 folgende Ausbildungsvergütungen:

EUR 850,00 für das 1. Ausbildungsjahr
EUR 950,00 für das 2. Ausbildungsjahr und
EUR 1.050,00 für das 3. Ausbildungsjahr

In der Frage, welcher Vergütungssatz in den Fällen zu gelten hat, in denen ein Auszubildender eine verkürzte Ausbildungszeit hat, ist wie folgt zu verfahren:

Wird die Ausbildungszeit gemäß § 7 BBiG verkürzt (Berufsrechtliches Handbuch, Fach 6.2), muss die Ausbildungsvergütung für das 2. bzw. 3. Ausbildungsjahr entsprechend früher gezahlt werden.

Eine Verkürzung gemäß § 8 Abs. 1 BBiG z.B. bei vorhandenem Abitur - (Berufsrechtliches Handbuch, Fach 6.5 / Regelungen über die Eintragung von Berufsausbildungsverhältnissen Ziffer II) führt nicht zu einer Vorverlegung des Ausbildungsbeginns. Die für spätere Zeitabschnitte vorgesehenen höheren Ausbildungsvergütungen können dementsprechend nicht früher beansprucht werden. Es bleibt den Auszubildenden unbenommen, in diesen Fällen die jeweils höhere Ausbildungsvergütung zu zahlen.

4.6 Erholungsurlaub

In § 8 des Berufsbildungsvertrages ist festzulegen, wieviel Urlaub dem Auszubildenden – ausgedrückt in **Arbeitstagen** – gewährt wird.

Bei Jugendlichen beträgt der Urlaub nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes jährlich mind. 30 Werktage (25 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre, mind. 27 Werktage (23 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre, mind. 25 Werktage (21 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Bei Auszubildenden, die zu Beginn des Kalenderjahres bereits 18 Jahre alt sind, beträgt der jährliche Mindesturlaub 24 Werktage (**20 Arbeitstage**) (BUrIG § 3).

Der Urlaub ist für das erste und letzte Ausbildungsjahr anteilig anzugeben.

Achtung!

- **Beginnt das Berufsausbildungsverhältnis vor dem 30.06. des Jahres, hat der Auszubildende den vollen Jahresurlaub zu erhalten (§ 5 BUrIG).**
- **Endet das Berufsausbildungsverhältnis nach dem 30.06. des Jahres, hat der Auszubildende ebenfalls den vollen Jahresurlaub zu erhalten (§ 5 BUrIG).**

Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben 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.

4.8 Bildungsfreistellung im Land Brandenburg

Zusätzlich zum Erholungsurlaub hat jeder Auszubildende und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung – Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz – BbgWBG) vom 15.12.93. Die Bildungsfreistellung beträgt 10 Arbeitstage innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren.

4.9 Sonstiges

Änderungen des Berufsausbildungsvertrages während der Ausbildung, wie z. B. Namensänderung, Anschriftenänderung usw., sind der Steuerberaterkammer unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

5. Berufsschulbesuch

Nach § 39 BbgSchulG sind Auszubildende, die in einem Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes stehen, für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses berufsschulpflichtig. Die Anmeldung bei der Berufsschule hat gem. § 14 BBiG durch den Auszubildenden zu erfolgen.

Zuständige Berufsschulen sind das OSZ II Spree-Neiße, das OSZ II Potsdam sowie das OSZ Ostprignitz-Ruppin (die Anschriften entnehmen Sie bitte der Anlage).

Der Auszubildende hat den Auszubildenden gemäß § 15 BBiG (Berufsrechtliches Handbuch, Fach 6.2) für die Teilnahme an Berufsschulunterricht freizustellen. Jugendliche Auszubildende sind von der Beschäftigung an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 min. Dauer freizustellen. Diese völlige Freistellung von der Arbeit in der Praxis ist aber auf einen Berufsschultag in der Woche beschränkt.

Volljährige Auszubildende dürfen an beiden Berufsschultagen nach dem Unterricht beschäftigt werden. Zu beachten ist jedoch, dass die sich ergebende Restzeit für die betriebliche Ausbildung in der Ausbildungsstätte am betreffenden Tage die Rückkehr ggf. nicht mehr zumutbar erscheinen lässt, z. B. wenn eine übermäßige Wegezeit aufgewendet werden müsste und die Restzeit für die betriebliche Ausbildung nicht mehr zweckentsprechend genutzt werden könnte. Auf alle Fälle sollten entsprechende Festlegungen durch den Auszubildenden unmittelbar zu Beginn der Ausbildung getroffen werden.

Eine Befreiung von der Berufsschulpflicht kann seitens des Auszubildenden beim Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Postfach 900 161, 14437 Potsdam, beantragt werden, wenn

1. die Ausbildung erst nach Vollendung des 21. Lebensjahres beginnt,
2. der Auszubildende bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzt,
3. der Auszubildende den Abschluss einer Berufsfachschule nachweist oder
4. die Befreiung zur Vermeidung von Härtefällen erforderlich ist.

6. Verschwiegenheit

Nach § 9 Abs. 5 BOSTB sind auch Auszubildende schriftlich zur Verschwiegenheit zu verpflichten. § 9 Abs. 5 BOSTB lautet wie folgt:

Steuerberater haben gemäß § 62 StBerG ihre Mitarbeiter, die nicht selbst Steuerberater sind, zur Verschwiegenheit zu verpflichten und sie über die einschlägigen Vorschriften insbesondere

*des § 102 AO
(Auskunftsverweigerungsrecht in Steuersachen)*

*des § 203 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 3 bis 5 StGB
(Verletzung von Privatgeheimnissen)*

*der §§ 53 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 und 53 a sowie des § 97 StPO
(Zeugnisverweigerungsrecht und Beschlagnahmeverbot im Strafprozess)*

*der §§ 383 Abs. 1 Nr. 6 und Abs. 3; 385 Abs. 2 ZPO
(Zeugnisverweigerungsrecht im Zivilprozess)*

*des § 5 BDSG
sowie die jeweiligen landesrechtlichen Datenschutzbestimmungen zu unterrichten.*

Die Verpflichtung ist schriftlich vorzunehmen.

7. Betriebliche Umschulungsverträge

Bei Ausbildungsverträgen, die durch Umschulungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit gefördert werden und eine Ausbildungsdauer von 2 Jahren haben, ist auf dem Ausbildungsvertrag ein **Sichtvermerk der zuständigen Agentur für Arbeit** am Wohnort des Auszubildenden **erforderlich**.

8. Ausbildungsberatung

In den Aufgabenbereich der von der Steuerberaterkammer gem. § 76 BBiG bestellten und nach entsprechender Aufforderung durch die Kammer tätig werdenden Ausbildungsberater fällt insbesondere die Beratung der Auszubildenden, Ausbilder und Auszubildenden sowie die Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte. Es wird gebeten, mit diesen für die Kammer ehrenamtlich tätigen Mitgliedern sowohl im eigenen als auch im Interesse der Auszubildenden kollegial zusammenzuarbeiten.

9. Öffentliche Förderung (Zeile D des Vertragsvordrucks)

Bei der hier anzugebenen öffentlichen Förderung handelt es sich um Sonderprogramme/Maßnahmen für Jugendliche mit besonderem individuellen Förderbedarf, z.B. aufgrund von sozialen Benachteiligungen,

Lernbeeinträchtigungen und Behinderungen, sowie für marktbenachteiligte Jugendliche, die wegen Lehrstellenmangels keinen Ausbildungsplatz fanden. Die Art der Förderung ist dann gegeben, wenn sie mehr als 50 % der Gesamtkosten im ersten Ausbildungsjahr abdeckt. Zu den Gesamtkosten zählen die Ausbildungsvergütungen und alle weiteren im Zusammenhang mit der Ausbildung anfallenden Personal- und Sachkosten sowie Gebühren.

In Frage kommende Förderprogramme: Sonderprogramm des Bundes und der Länder (i.d.R. für „marktbenachteiligte“ Jugendliche), Förderung nach § 241 Abs .2 SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte), Förderung nach § 100 Nr. 5 SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderungen/Reha) und betriebsnahe Förderungen von Ausbildungsplätzen über Ausbildungsringe.

Sofern Fördermittel in Anspruch genommen werden, reichen Sie zusammen mit dem Ausbildungsvertrag bitte entsprechende Nachweise ein.

(Stand: Dezember 2020)

Kä / ti