



## **6.7 Hinweise zur Berufsausbildung im Ausbildungsberuf Steuerfachangestellter/ Steuerfachangestellte**

Erlassen von den Steuerberaterkammern Nordbaden,  
Stuttgart und Südbaden für ihre jeweiligen Bezirke.



## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

### Inhalt

	Seite
<b>1. Welche Vorschriften und Begriffe sind für die Berufsausbildung von Bedeutung?</b>	<b>5</b>
1.1 Vorschriften	5
1.2 Begriffe	5
<b>2. Wer darf Auszubildende einstellen und ausbilden?</b>	<b>6</b>
2.1 Einstellen und Ausbilden	6
2.2 Persönliche Eignung	6
2.3 Fachliche Eignung	6
<b>3. In welcher Ausbildungsstätte darf ausgebildet werden?</b>	<b>6</b>
3.1 Gesetzliche Regelung	6
3.2 Angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte	7
3.3 Qualifikation der anrechnungsfähigen Fachkräfte	7
3.4 Auslaufende Berufsausbildungsverhältnisse	8
3.5 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte	8
<b>4. Was ist vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses zu beachten?</b>	<b>8</b>
4.1 Zeitpunkt des Vertragsabschlusses	8
4.2 Vertrags- und Antragsvordrucke	8
4.3 Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse	9
4.4 Auskunftspflichten	9
4.5 Arbeitsgenehmigung	9
<b>5. Was ist bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages besonders zu beachten?</b>	<b>10</b>
5.1 Ausbildungszeit	10
5.2 Kürzung der Ausbildungszeit	10
5.3 Verlängerung der Ausbildungszeit	10
5.4 Minderjährigkeit	11
5.5 Probezeit	11
5.6 Verschwiegenheitspflicht	11
5.7 Ausbildungsplan	11
5.8 Tägliche Ausbildungszeit	12
5.9 Pausen	12
5.10 Ausbildungsvergütung	13

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

5.11	Urlaubsanspruch	14
5.12	Sonstige Vereinbarungen	15
5.13	Ärztliche Erstuntersuchung gemäß § 32 JArbSchG	15
<b>6.</b>	<b>Was ist während des Berufsausbildungsverhältnisses zu beachten?</b>	<b>16</b>
6.1	Bedeutung der praktischen Ausbildung	16
6.2	Individueller Ausbildungsplan/Führung eines Ausbildungsnachweises	17
6.3	Besuch der Berufsschule	18
6.4	Ausbildungsmittel	20
6.5	Ärztliche Nachuntersuchung gemäß § 33 Absatz 1 JArbSchG	20
6.6	Sonstige wesentliche Vorschriften des JArbSchG	21
6.7	Krankheit	21
6.8	Nebentätigkeit	21
6.9	Schwangerschaft	22
6.10	Freistellung für ehrenamtliche Jugendarbeit	22
6.11	Überwachung und Ausbildungsberatung	23
6.12	Anzeigepflichten	23
<b>7.</b>	<b>Welche Prüfungen sind abzulegen?</b>	<b>24</b>
7.1	Zwischenprüfung	24
7.2	Abschlussprüfung	24
7.3	Freistellung für Prüfungen	27
7.4	Prüfungsausschuss	27
<b>8.</b>	<b>Was ist bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses zu beachten?</b>	<b>28</b>
8.1	Auflösung des Berufsausbildungsverhältnisses	28
8.2	Ende des Berufsausbildungsverhältnisses	29
8.3	Zeugnis	29
8.4	Anteilige Vergütung	30
8.5	Bindungsklauseln	30
8.6	Beschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	30
<b>9.</b>	<b>Wer hat die nach dem Berufsbildungsgesetz anfallenden Gebühren zu tragen?</b>	<b>30</b>
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>31</b>

## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

### 1. Welche Vorschriften und Begriffe sind für die Berufsausbildung von Bedeutung?

#### 1.1 Vorschriften

Berufsbildungsgesetz (BBiG)	„Berufsbildungsgesetz“ vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)
Ausbildungsordnung (AusbO)	„Verordnung über die Berufsausbildung zum ‘Steuerfachangestellten/zur Steuerfachangestellten’ vom 9. Mai 1996“ (BGBl. I S. 672)
Prüfungsordnung	„Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen und von Zwischenprüfungen in dem anerkannten Ausbildungsberuf ‘Steuerfachangestellter/ Steuerfachangestellte’“ vom 24. November 2005
Sonstige Regelungen nach § 9 BBiG	„Sonstige Regelungen nach § 9 BBiG für die Durchführung der Berufsausbildung zum/zur Steuerfachangestellten“
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	„Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)“ vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965)

#### 1.2 Begriffe

Ausbildender	Natürliche oder juristische Person (z. B. Steuerberater oder Steuerberatungsgesellschaft), welche einen anderen zur Berufsausbildung einstellt und mit ihm einen Berufsausbildungsvertrag abschließt (Vertragspartner).
Ausbilder	Der Ausbilder (natürliche Person) ist derjenige, der von dem Ausbildenden beauftragt wird, die Ausbildungsinhalte in der Berufspraxis zu vermitteln. Hierzu muss er fachlich qualifiziert sein.
Auszubildender	Natürliche Person, welche ausgebildet wird.
Ausbildungsstätte	Betriebsstätte, in der die Ausbildung tatsächlich durchgeführt wird.
Ausbildungsplan	Sachliche und zeitliche Gliederung der betrieblichen Berufsausbildung.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

### **2. Wer darf Auszubildende einstellen und ausbilden?**

#### **2.1 Einstellen und Ausbilden**

Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist.

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

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

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

Ausbilder sind stets bei Steuerberatungsgesellschaften, Partnerschaftsgesellschaften, Sozietäten und für weitere Beratungsstellen zu bestellen.

#### **2.2 Persönliche Eignung**

Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer

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

#### **2.3 Fachliche Eignung**

Fachlich geeignet sind gemäß § 30 Absatz 4 Nummer 3 BBiG in Verbindung mit der Verordnung über die fachliche Eignung für die Berufsausbildung der Fachangestellten im Bereich der Steuerberatung vom 7. September 2005 (BGBl. I S. 2776) die Angehörigen der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe.

### **3. In welcher Ausbildungsstätte darf ausgebildet werden?**

#### **3.1 Gesetzliche Regelung**

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

## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

- 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 anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird.

### 3.2 Angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte

Bei mehreren Berufsausbildungsverhältnissen kann eine fachgerechte Ausbildung dann noch als gesichert angesehen werden, wenn dem Auszubildenden/Ausbilder folgende ganztägig beschäftigte Fachkräfte zusätzlich zur Verfügung stehen:

- bei **zwei** Auszubildenden mindestens **ein** anrechnungsfähiger Mitarbeiter
- bei **drei** Auszubildenden mindestens **zwei** anrechnungsfähige Mitarbeiter
- bei **vier** Auszubildenden mindestens **vier** anrechnungsfähige Mitarbeiter
- bei **fünf** Auszubildenden mindestens **sechs** anrechnungsfähige Mitarbeiter.

Wird bei einem Auszubildenden 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 befindlichen Personen (z.B. auch Umschüler, Studierende an der Dualen Hochschule, Auszubildende zum Kaufmann/zur Kauffrau für Büromanagement) zu berücksichtigen.

### 3.3 Qualifikation der anrechnungsfähigen Fachkräfte

Anrechnungsfähige Fachkräfte sind ganztägig beschäftigte

- Angehörige der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe,
- Steuerfachangestellte, Fachassistenten, Steuerfachwirte,

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

- Fachkräfte mit abgeschlossenem fachbezogenem Hochschulstudium,
- andere Fachkräfte (z.B. Personen mit Bilanzbuchhalterprüfung oder mindestens gleichwertiger Ausbildung).

In Ausnahmefällen können sonstige qualifizierte Bürokräfte (z.B. berufserfahrene Buchhaltungskräfte, Bürovorsteher) angerechnet werden. Bei Familienangehörigen, die als anrechnungsfähige Fachkräfte geltend gemacht werden, muss nachgewiesen werden, dass sie überwiegend in der Praxis tätig sind.

## **3.4 Auslaufende Berufsausbildungsverhältnisse**

Bei der Prüfung der Angemessenheit des Verhältnisses der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der anrechnungsfähigen Fachkräfte können auf Antrag Auszubildende außer Betracht bleiben, deren Berufsausbildung spätestens zwölf Monate nach Beginn eines neu begründeten Berufsausbildungsverhältnisses endet.

## **3.5 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

Nach § 27 Absatz 2 BBiG gilt eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, als geeignet, wenn diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden. Als Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte gilt vor allem der Besuch von Ausbildungsveranstaltungen der Kammer.

## **4. Was ist vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses zu beachten?**

### **4.1 Zeitpunkt des Vertragsabschlusses**

Der Berufsausbildungsvertrag ist vor Beginn der Berufsausbildung abzuschließen.

### **4.2 Vertrags- und Antragsvordrucke**

Für den Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages steht auf der Homepage der Kammer der „Ausbildungsvertrag online“ zur Verfügung. Über diesen können Ausbildungsvertrag und Antrag auf Eintragung elektronisch ausgefüllt und anschließend der Kammer elekt-



## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

ronisch übermittelt werden. Die unterschriebenen Exemplare werden ausschließlich unter den Vertragspartnern (Ausbilder, Auszubildender und ggf. gesetzlicher Vertreter) verteilt. Eine Unterschrift der Kammer auf den Dokumenten ist für die Eintragung nicht mehr erforderlich. Aus den an die Kammer übertragenen Daten wird der Eintrag ins Ausbildungsregister vorgenommen.

### **4.3 Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse**

Der Auszubildende hat unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, die Eintragung in das von der Kammer geführte Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, wie unter 4.2 beschrieben, zu beantragen.

Der Ausbilder erhält im Anschluss eine Benachrichtigung der Steuerberaterkammer über die erfolgreiche Eintragung sowie die Registernummer des Auszubildenden per Post. Dieses Schreiben sollte dem/der Auszubildenden zur Kenntnis weitergeleitet werden.

Änderungen wesentlicher Inhalte von Berufsausbildungsverhältnissen (z.B. Namensänderungen, Elternzeit) sind der Kammer umgehend schriftlich anzuzeigen.

### **4.4 Auskunftspflichten**

Der Auszubildende ist verpflichtet, der Kammer die von ihr im Zusammenhang mit der Bearbeitung des Antrages auf Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses verlangten Auskünfte zu erteilen.

### **4.5 Arbeitsgenehmigung**

Ausländische Jugendliche, die eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen wollen, benötigen dazu eine Arbeitsgenehmigung, sofern sie nicht aus einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union kommen. Um zu vermeiden, dass Schwierigkeiten wegen unerlaubter Beschäftigung entstehen, sollte rechtzeitig vor Beginn der Ausbildung bei der Agentur für Arbeit eine Arbeitsgenehmigung beantragt werden.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

### **5. Was ist bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages besonders zu beachten?**

#### **5.1 Ausbildungszeit**

Die Ausbildungszeit beträgt gemäß § 2 der Ausbildungsordnung drei Jahre.

Bei einer Teilzeitberufsausbildung, bei der die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit nicht mehr als 50 Prozent betragen darf, verlängert sich die Dauer der Teilzeitberufsausbildung entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der dreijährigen Regelausbildungsdauer, wobei die Dauer der Teilzeitberufsausbildung auf ganze Monate abzurunden ist (§ 7a BBiG).

#### **5.2 Kürzung der Ausbildungszeit**

Die Kammer kann auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und des Ausbildenden in besonders gelagerten Ausnahmefällen die drei Jahre betragende Ausbildungszeit um bis zu einem Jahr verkürzen, wenn die begründete Erwartung besteht, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht.

#### **5.3 Verlängerung der Ausbildungszeit**

In Ausnahmefällen kann die Kammer auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung über die Verlängerung ist der Auszubildende zu hören.

Nach § 20 Absatz 1 Satz 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wird Müttern bzw. Vätern die Elternzeit nicht auf ihre Berufsbildungszeiten angerechnet. Dadurch verlängert sich die Ausbildungsdauer automatisch um die Dauer der Elternzeit.

Eines Antrages auf Verlängerung bedarf es daher nicht, der Auszubildende ist jedoch verpflichtet, die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer anzuzeigen.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

### **5.4 Minderjährigkeit**

Ist der Auszubildende noch minderjährig, so wird er bei rechtlich relevanten Handlungen, wie z.B. bei Vertragsabschluss, durch seinen gesetzlichen Vertreter vertreten.

### **5.5 Probezeit**

Von besonderer Bedeutung ist die viermonatige Probezeit. Sie bietet den Vertragsparteien die Möglichkeit, das Vertragsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist zu kündigen, 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. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung (§ 2 Absatz 3 des Berufsausbildungsvertrages).

### **5.6 Verschwiegenheitspflicht**

Der Auszubildende ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren. Hierzu verpflichtet er sich mit der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages. Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht kann ggf. mit einer Abmahnung, bei groben Verstößen mit einer fristlosen Kündigung sanktioniert werden. Die Ausbildungspraxis hat ein berechtigtes und notwendiges Interesse daran, dass insbesondere von Mandanten anvertraute Informationen nicht bekannt werden.

### **5.7 Ausbildungsplan**

Nach § 5 der Ausbildungsordnung hat der Auszubildende unter Zuhilfenahme des Ausbildungsrahmenplans für den Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen.

Im Ausbildungsplan sind die dem Auszubildenden während seiner Ausbildung in der Ausbildungspraxis mindestens zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aufzuführen.

Zur Unterstützung des Auszubildenden sowie im Hinblick auf eine möglichst einheitliche Handhabung der Berufsausbildung wird ein

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

Musterausbildungsplan von der Kammer zur Verfügung gestellt. Der Plan ist zugleich wesentlicher Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages.

Der Musterausbildungsplan stellt auf den Regelfall einer dreijährigen Ausbildungszeit ab. Wird in besonders gelagerten Ausnahmefällen eine kürzere Ausbildungszeit vereinbart, müssen alle Ausbildungsinhalte in der verkürzten Ausbildungszeit vermittelt werden, wobei auch in diesem Fall die gemäß der Ausbildungsordnung bis zur Zwischenprüfung zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten spätestens bis zu dieser Prüfung vermittelt sein müssen.

### **5.8 Tägliche Ausbildungszeit**

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist im Vertrag festzulegen.

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die Arbeitszeit darf grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als vierzig Stunden wöchentlich betragen. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt wird, ist es zulässig, Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden zu beschäftigen (Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind).

Für volljährige Auszubildende gilt, dass die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf. Die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit beträgt also 48 Stunden. Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

### **5.9 Pausen**

Bei jugendlichen Auszubildenden müssen die Pausen mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden betragen, bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden 60 Minuten. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Die Pausen dürfen frühestens eine Stunde nach Beginn und müssen spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit gewährt werden.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

Volljährigen Auszubildenden ist bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden bis zu neun Stunden eine Pause von 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden Pausen von insgesamt 45 Minuten einzuräumen. Länger als sechs Stunden darf der volljährige Auszubildende nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

### **5.10 Ausbildungsvergütung**

Nach § 17 BBiG hat der Ausbildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, die so zu bemessen ist, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung kann unter Beachtung dieser Vorschriften von den vertragschließenden Parteien grundsätzlich frei vereinbart werden.

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, bezeichnet die Kammer bestimmte Vergütungssätze als angemessen, deren Höhe jeweils in den Mitteilungen der Kammer bekanntgegeben wird. Berufsausbildungsverträge, bei denen die vereinbarte Vergütung die von der Kammer als angemessen bezeichneten Sätze wesentlich unterschreitet, können nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden.

Bei Verkürzung der Ausbildungszeit nach § 8 Absatz 1 BBiG - in besonders gelagerten Ausnahmefällen - wird empfohlen, den Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit anzurechnen. Bei einer vereinbarten Abkürzung von einem Jahr werden daher mindestens die angemessenen Vergütungen für das zweite und dritte Ausbildungsjahr empfohlen.

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

## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

Dem Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen

- für die Zeit der Freistellung (vgl. 6.3 und 7.3),
- bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er
  - a) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
  - b) aus einem sonstigen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit gelten im Übrigen die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Sozialgesetzbuch (IV. Buch) festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 v. H. der Bruttovergütung hinaus.

## 5.11 Urlaubsanspruch

Im Berufsausbildungsvertrag ist ferner festzulegen, wieviel Urlaub dem Auszubildenden - ausgedrückt in Arbeitstagen - gewährt wird.

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

- 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.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Berufsausbildungsverhältnisses erworben. Wird diese Wartezeit nicht erfüllt, so hat der Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Berufsausbildungsverhältnisses. Dabei sind Bruchteile von Urlaubs-

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

tagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Tage aufzurunden.

Der Urlaub soll den 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.

Bei Auszubildenden, die bei Beginn des Kalenderjahres bereits mindestens 18 Jahre alt sind, kann der Urlaub frei vereinbart werden. Hierbei ist zu beachten, dass der Jahresurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Werktage (= 20 Arbeitstage) betragen muss.

Für das Jahr, in dem der Berufsausbildungsvertrag endet, gelten folgende Grundsätze:

Endet das Berufsausbildungsverhältnis zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni, ist der Urlaub anteilig zu gewähren. Endet das Ausbildungsverhältnis nach dem 30. Juni, hat der Auszubildende Anspruch auf Gewährung des vollen Jahresurlaubes. Hat der Auszubildende den gesamten Jahresurlaub bereits erhalten, so hat der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber keinen weiteren Urlaubsanspruch mehr.

### **5.12 Sonstige Vereinbarungen**

Der Berufsausbildungsvertrag darf keine Vereinbarungen enthalten, die dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung nicht entsprechen oder zu Ungunsten des Auszubildenden von den gesetzlichen Vorschriften abweichen. Nach § 12 BBiG sind insbesondere Vereinbarungen über Vertragsstrafen sowie der Ausschluss oder die Beschränkung von Schadenersatzansprüchen nichtig.

### **5.13 Ärztliche Erstuntersuchung gemäß § 32 JArbSchG**

Nach § 32 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.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

Ein Berufsausbildungsvertrag wird in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nur eingetragen, wenn eine Mehrfertigung dieser Bescheinigung, die bei Beginn der Ausbildung nicht älter als 14 Monate sein darf, den Antragsunterlagen beigelegt ist.

## **6. Was ist während des Berufsausbildungsverhältnisses zu beachten?**

### **6.1 Bedeutung der praktischen Ausbildung**

Den Auszubildenden zum/zur Steuerfachangestellten sollen während der Berufsausbildung die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) vermittelt werden. Diesen Ausbildungsauftrag teilen sich im Rahmen der dualen Ausbildung die Auszubildenden und die Kaufmännischen Berufsschulen. Bei den Berufsangehörigen werden vor allem praktische Fertigkeiten vermittelt, in den Schulen insbesondere theoretisches Wissen. Zum Erwerb beruflicher Fertigkeiten reicht ein hoher theoretischer Wissensstand nicht aus. Erforderlich sind praktische Fertigkeiten, d.h. rein „handwerkliche“ Fertigkeiten.

Aufgabe der Ausbildung in den Praxen der Angehörigen des steuerberatenden Berufes ist die Vermittlung der erforderlichen berufsspezifischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. In der zeitlich sehr kurz bemessenen praktischen Phase der Berufsausbildung müssen daher auch für die Auszubildenden genügend Möglichkeiten gegeben sein, sich diese Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen. In der praktischen Ausbildung dürfen daher Routinearbeiten, bei denen schon nach kurzer Zeit nichts Neues dazugelernt werden kann, nicht überwiegen. Den Auszubildenden sollten Arbeiten übertragen werden, die sie eigenverantwortlich durchführen können, ohne von der Schwierigkeit der Aufgabe überfordert zu werden. Der vielfach herrschende Zeitdruck darf nicht dazu führen, dass den Auszubildenden ungenügende Übungsmöglichkeiten gegeben werden. Den Mitarbeitern, die die Ausbildung tatsächlich durchführen, muss - ggf. durch Entlastung von anderen Aufgaben - genügend Zeit für Erläuterungen und Erklärungen eingeräumt werden. Es muss vermieden werden, dass die Erläuterungen und Erklärungen



## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

dieser Mitarbeiter, die selbst in den Arbeitsprozess eingegliedert und entsprechend zeitlich belastet sind, unter Zeitdruck abgegeben werden und demgemäß mehr oder weniger oberflächlich ausfallen.

Die Ausbildung zum/zur Steuerfachangestellten erfolgt auf einem sehr hohen Niveau. Um dieses Niveau zu halten, ist es erforderlich, die Auszubildenden während der Berufsausbildung in den Ausbildungspraxen mit den praktischen Tätigkeiten vertraut zu machen und ihnen die erforderlichen berufsspezifischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln.

### **6.2 Individueller Ausbildungsplan/Führung eines Ausbildungsnachweises**

In § 5 der Ausbildungsordnung ist ausdrücklich festgelegt, dass der Ausbildende für den Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen hat.

Mit der Verpflichtung zur Erstellung eines Ausbildungsplanes soll der Ausbildende veranlasst werden zu überlegen, wie er zur Erreichung des Ausbildungszieles die Ausbildung durchzuführen gedenkt. Der Auszubildende soll durch den Plan über den Ablauf der Ausbildung informiert werden.

Die Aufstellung individueller Ausbildungspläne erschöpft sich nicht in der mehr oder weniger unveränderten Übernahme des vorgegebenen Musterausbildungsplanes. Erforderlich ist ein auf den einzelnen Auszubildenden zugeschnittener individueller Ausbildungsplan, der beispielsweise den bisherigen schulischen und beruflichen Werdegang des Auszubildenden berücksichtigt.

Die regelmäßige Besprechung des Planes, d. h. die Prüfung, ob die Ausbildung „wie vorgesehen“ vollständig und planmäßig erfolgt ist, ist auch ein Mittel der Erfolgskontrolle. Es kann rechtzeitig erkannt werden, welche Ausbildungsinhalte bisher noch nicht vermittelt wurden und deshalb noch behandelt werden müssen.

Die Einhaltung des Ausbildungsplanes wird durch den Ausbildungsnachweis dokumentiert.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

Im Berufsausbildungsvertrag ist zu regeln, ob der Ausbildungsnachweis „schriftlich“ oder „elektronisch“ geführt wird. Bei schriftlicher Führung wird der Musterausbildungsplan und der Ausbildungsnachweis dem Ausbildenden als kombiniertes Druckstück mit den Vertragsunterlagen nach Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer zugesandt. Für die elektronische Führung steht der Ausbildungsnachweis auf der Homepage der Kammer als ausfüllbares PDF-Dokument zum Download zur Verfügung. Der Ausbildungsnachweis ist dem Auszubildenden kostenfrei zur Verfügung zu stellen und von diesem während der Ausbildungszeit laufend zu führen.

Der Ausbildungsnachweis ist jeweils zusammen mit der Anmeldung des Auszubildenden zur Zwischenprüfung und zur Abschlussprüfung bei der Kammer einzureichen.

## **6.3 Besuch der Berufsschule**

Berufsschulpflichtig sind alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung vor Vollendung des 18. Lebensjahres beginnen.

Bei einer dreijährigen Ausbildungszeit wird die Berufsschule in folgenden Abschnitten besucht:

- im ersten Ausbildungsjahr: Grundstufe  
(mit Steuerfachunterricht)
- im zweiten Ausbildungsjahr: Steuerfachklasse I
- im dritten Ausbildungsjahr: Steuerfachklasse II

Auszubildende, die in besonders gelagerten Ausnahmefällen eine verkürzte Ausbildungsdauer absolvieren, werden in der Berufsschule sofort in die zweite Klasse aufgenommen, d.h., ihnen wird insbesondere der steuerrechtliche Unterrichtsstoff des ersten Schuljahres durch die Schule nicht vermittelt.

Die Anmeldung des berufsschulpflichtigen Auszubildenden erfolgt durch den Ausbildenden bei der zuständigen Berufsschule.

Der Ausbildende darf den Auszubildenden vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen und hat ihn, nach dem Gesetzeswortlaut auch dann, wenn die Teilnahme am Berufsschulunterricht freiwillig erfolgt, freizustellen

## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

- für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, wobei die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen auf die Ausbildungszeit anzurechnen ist,
- an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche, wobei der Berufsschulbesuch mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit anzurechnen ist,
- bei zwei Berufsschultagen mit jeweils mehr als fünf Unterrichtsstunden in einer Woche muss der Auszubildende an einem der Tage in die Kanzlei zurückkehren - an welchem, wird durch die Ausbildungskanzlei bestimmt. Der zweite Berufsschultag wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit, zuzüglich Pausen, angerechnet,
- in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen, wobei die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit anzurechnen ist und zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich zulässig sind.

Diese Regelungen gelten sowohl für minderjährige als auch für volljährige Auszubildende. Im Übrigen ist auch ein eventueller Sams- tagsunterricht auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

Fällt Unterricht aus, sind Auszubildende verpflichtet, die Ausbildungsstätte (Praxis) aufzusuchen. Eine Rückkehr zur Ausbildungsstätte ist jedoch für den Auszubildenden grundsätzlich dann nicht erforderlich, wenn aufgrund der Dauer der Freistellung die sich ergebende Restzeit für die betriebliche Ausbildung in der Ausbildungsstätte an dem betreffenden Tag 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.

Ein Nachholen der hieraus entstehenden Fehlstunden kann mit dem Auszubildenden vereinbart werden. Bei Jugendlichen ist dabei jedoch zu beachten, dass eine Beschäftigung von achteinhalb Stunden täglich nicht überschritten werden darf. Bei volljährigen Auszubildenden darf zwar die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden verlängert werden, innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

von 24 Wochen darf jedoch im Durchschnitt die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden.

## **6.4 Ausbildungsmittel**

Der Ausbildende stellt dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfung, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind. Hierzu gehören insbesondere Fachliteratur, die für die Ausbildung in der Ausbildungspraxis gebraucht werden. Die Ausbildungsmittel für die Ausbildungspraxis können leihweise zur Verfügung gestellt und nach Beendigung der Ausbildung durch den Auszubildenden zurückgefordert werden. Es sind nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, die der Ausbildung in der Praxis dienen.

## **6.5 Ärztliche Nachuntersuchung gemäß § 33 Absatz 1 JArb-SchG**

Innerhalb der letzten drei Monate des ersten Ausbildungsjahres muss eine erste Nachuntersuchung des Jugendlichen stattfinden. Der Jugendliche hat dem Ausbildenden somit spätestens ein Jahr nach Aufnahme der Ausbildung eine Bescheinigung über diese Nachuntersuchung vorzulegen. Auf diese seine Verpflichtung sollte ihn der Ausbildende etwa neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung ausdrücklich hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung durchführen zu lassen.

Hündigt ein Jugendlicher die Bescheinigung über die Nachuntersuchung mit Ablauf des ersten Jahres seinem Ausbildenden nicht aus, hat ihn dieser innerhalb eines Monats schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen, sowie den Auszubildenden darauf hinzuweisen, dass Jugendliche nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden dürfen, solange sie die Bescheinigung über die Nachuntersuchung nicht vorgelegt haben. Eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens hat der Ausbildende dem Personensorgeberechtigten zuzusenden. Es empfiehlt sich, auch die Kammer zu benachrichtigen.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

Eine Mehrfertigung der Bescheinigung über die ärztliche Nachuntersuchung ist der Kammer unaufgefordert, spätestens bei der Anmeldung zur Zwischenprüfung, vorzulegen. Nach § 35 Absatz 2 BBiG ist die Eintragung im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu löschen, wenn die ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung nach § 33 Absatz 1 JArbSchG nicht spätestens am Tage der Anmeldung des Auszubildenden zur Zwischenprüfung vorgelegt wird.

### **6.6 Sonstige wesentliche Vorschriften des JArbSchG**

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

- ein Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes,
- die Anschrift der zuständigen Gewerbeaufsichtsbehörde sowie
- eine Information über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen, falls regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigt werden.

Ferner muss ein gesondertes Verzeichnis der Jugendlichen unter Angabe von Namen, Geburtsdatum, Wohnsitz und Datum des Beginns der Beschäftigung geführt werden.

### **6.7 Krankheit**

Der Auszubildende ist verpflichtet, dem Ausbilder die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, hat der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen, sofern der Auszubildende die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nicht früher verlangt.

### **6.8 Nebentätigkeit**

Der Auszubildende ist verpflichtet, Nebentätigkeiten dem Auszubildenden mitzuteilen, wobei diese seitens des Auszubildenden bei Vorliegen eines berechtigten Interesses oder bei Gefährdung des Ausbildungszieles untersagt werden können.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

## **6.9 Schwangerschaft**

Sobald die Auszubildende von ihrer Schwangerschaft erfährt, sollte sie den Auszubildenden hiervon unterrichten. Es findet das Mutterschutzgesetz Anwendung, das u.a. Mutterschutzfristen von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung regelt. Die Ausbildungszeit verlängert sich nicht automatisch um diese Zeiträume. Sie kann aber auf Antrag der Auszubildenden verlängert werden, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

## **6.10 Freistellung für ehrenamtliche Jugendarbeit**

Den in Organisationen der Jugendarbeit ehrenamtlich tätigen Personen, die in einem Dienst-, Arbeits-, Ausbildungsverhältnis oder arbeitnehmerähnlichen Verhältnis stehen und das 16. Lebensjahr vollendet haben, ist auf Antrag Freistellung in folgenden Fällen zu gewähren (§ 1 des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit des Landes Baden-Württemberg):

- für die Tätigkeit in Zeltlagern, Jugendherbergen und Begegnungsstätten, in denen Jugendliche vorübergehend betreut werden, sowie bei sonstigen Veranstaltungen, bei denen Kinder und Jugendliche betreut werden,
- zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen, Tagungen und Schulungsveranstaltungen der öffentlichen und anerkannten freien Träger der Jugendhilfe; hierzu gehören auch Lehrgänge zum Erwerb der Jugendleiter-Card,
- zur Leitung von internationalen Jugendbegegnungen, die aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes oder dem Landesjugendplan gefördert werden,
- zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen für Übungsleiter und Trainer im Jugendbereich des Sports.

Welche Einrichtungen als Organisationen der Jugendarbeit im Sinne des „Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit“ vom 20. November 2007 des Landes Baden-Württemberg (GBl. S. 530) gelten, ist in § 1 Absatz 3 dieses Gesetzes geregelt.

Die Freistellung umfasst die Zeit, die erforderlich ist, um die ehrenamtliche Jugendarbeit zu erbringen. Die Freistellung ist zu gewäh-

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

ren, sofern nicht dringende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.

Die Freistellung beträgt bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr. Bei Personen, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, beträgt die Freistellung bis zu fünf Kalendertage. Die Freistellung kann für höchstens drei Veranstaltungen im Kalenderjahr beantragt werden. Durch die Freistellung dürfen die Ausbildungsziele nicht gefährdet werden.

Für die Dauer der Freistellung besteht kein Anspruch auf Entlohnung. Der Anspruch der Freistellung ist nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar.

### **6.11 Überwachung und Ausbildungsberatung**

Nach § 76 BBiG hat die Kammer den Auftrag, die Durchführung der Berufsausbildung zu überwachen und sie durch Beratung der Auszubildenden und der Auszubildenden zu fördern.

Zu diesem Zweck hat die Kammer Ausbildungsberater bestellt. Die Ausbildungsberater werden im Auftrag der Kammer tätig. Die Informationen, die sie bei ihrer Tätigkeit erlangen, werden vertraulich behandelt und nur der Kammer mitgeteilt.

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

Fragen aus dem Bereich der Berufsausbildung können sowohl an die Kammergeschäftsstelle als auch an den zuständigen Ausbildungsberater gerichtet werden.

### **6.12 Anzeigepflichten**

Änderungen des Inhaltes des Berufsausbildungsvertrages sowie der im Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses niedergelegten Angaben hat der Auszubildende der Kammer unverzüglich anzuzeigen.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

### **7. Welche Prüfungen sind abzulegen?**

#### **7.1 Zwischenprüfung**

Der Auszubildende hat sich während der Berufsausbildung, in der Regel etwa eineinhalb Jahre nach Beginn der Berufsausbildung, einer Zwischenprüfung zu unterziehen.

Zweck der Zwischenprüfung ist die Ermittlung des jeweiligen Ausbildungsstandes, um ggf. korrigierend auf die weitere Ausbildung einwirken zu können. Der Nachweis der Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung.

Die Anmeldung zu dieser Prüfung erfolgt durch den Auszubildenden.

Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die in den Anlagen I und II zu § 4 der Ausbildungsordnung für das erste Ausbildungsjahr und die für das zweite Ausbildungsjahr unterlaufender Nummer 4.2 Buchstabe d) und Nummer 4.3 aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und auf den im Berufsschulunterricht entsprechend den Lehrplänen zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

Die Zwischenprüfung, die schriftlich durchgeführt wird, umfasst die Prüfungsfächer Steuerwesen, Rechnungswesen sowie Wirtschafts- und Sozialkunde. Die Prüfungsdauer beträgt insgesamt 180 Minuten.

Die Zwischenprüfung wird in jedem Jahr einmal, in der Regel im ersten Quartal, durchgeführt.

#### **7.2 Abschlussprüfung**

Die Abschlussprüfung dient dem Nachweis einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung.

Die Bekanntgabe der Prüfungstermine und die Aufforderung zur Anmeldung der Auszubildenden erfolgt durch Mitteilungen der Kammer.

Zur Abschlussprüfung wird zugelassen:



## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

1. - wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
  - wer an der Zwischenprüfung teilgenommen sowie das Berichtsheft (Ausbildungsnachweis) geführt hat und
  - wessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen oder aus einem Grunde nicht eingetragen ist, den weder der Auszubildende noch dessen gesetzlicher Vertreter zu vertreten hat, oder
2. auf wen die Vorschrift des § 65 Absatz 2 Satz 2 BBiG zutrifft, oder
3. wer in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in dem Ausbildungsberuf „Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte“ entspricht. Ein Bildungsgang entspricht der Berufsausbildung in dem Ausbildungsberuf „Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte“, wenn er
  - nach Inhalt, Anforderungen und zeitlichem Umfang der Ausbildungsordnung zum/zur Steuerfachangestellten gleichwertig ist,
  - systematisch, insbesondere im Rahmen einer sachlichen und zeitlichen Gliederung durchgeführt wird, und
  - durch Lernortkooperationen einen angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung gewährleistet.

Auszubildenden, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, darf bei der Entscheidung über die Zulassung zur Abschlussprüfung hieraus kein Nachteil erwachsen.

Vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit kann der Auszubildende auf Antrag zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen. Hierzu bedarf es der Anhörung des Auszubildenden sowie der Berufsschule. Voraussetzung für eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung ist eine Beurteilung der Leistungen in den Prüfungsfächern Steuerwesen, Rechnungswesen sowie Wirtschafts- und Sozialkunde sowohl vom Auszubildenden als auch von der Berufsschule jeweils mit der Durchschnittsnote „gut“ (min-

## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

destens 2,00). Ferner muss der Ausbildende bestätigen, dass dem Auszubildenden bis zur Abschlussprüfung, an der der Auszubildende vorzeitig teilnehmen will, die noch erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden können.

Zur Abschlussprüfung wird auch zugelassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, auf dem Gebiet des Steuerwesens, des Rechnungswesens und der Wirtschaftsberatung bei einem Steuerberater, Steuerbevollmächtigten, Wirtschaftsprüfer, vereidigten Buchprüfer, einer Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder Buchprüfungsgesellschaft hauptberuflich praktisch tätig gewesen ist. Vom Nachweis der Mindestzeit kann abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland werden dabei berücksichtigt.

Die Abschlussprüfung wird schriftlich in den Prüfungsfächern Steuerwesen, Rechnungswesen sowie Wirtschafts- und Sozialkunde und mündlich in dem Prüfungsfach Mandantenorientierte Sachbearbeitung durchgeführt. Die Prüfungsdauer beträgt in der schriftlichen Prüfung insgesamt 360 Minuten und in der mündlichen Prüfung nicht länger als 30 Minuten.

Hat der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht bestanden, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem im Ausbildungsvertrag genannten Datum. Die Berufsausbildung wird also nicht automatisch über die Dauer der Ausbildungszeit hinaus fortgesetzt. Auf Verlangen des Auszubildenden hin verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis jedoch bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung. Der Auszubildende muss die Verlängerung unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern nach dem Nichtbestehen der Prüfung verlangen. Ein Verlängerungsverlangen nach § 21 Absatz 3 BBiG kann nach der gängigen Rechtsprechung jedenfalls nur binnen einer Regelfrist von höchstens vier Wochen oder einem Monat, wenn nicht ohnehin unverzüglich, ab dem Zeitpunkt des Nichtbestehens der Prüfung gestellt werden. Ein späteres Verlangen kann vom Ausbildenden zurückgewiesen werden und führt dann nicht zur Verlängerung des

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

Ausbildungsverhältnisses. Der Auszubildende hat gegenüber einem solchen Verlangen kein Widerspruchsrecht, er muss ihm auch dann entsprechen, wenn ihm das Ausscheiden des Auszubildenden wegen gezeigter Leistungsmängel oder aus anderen Gründen lieber wäre. Wird die Wiederholungsprüfung ebenfalls nicht bestanden und verlangt der Auszubildende wiederum eine Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses, tritt die Beendigung unabhängig vom Bestehen der zweiten Wiederholungsprüfung spätestens nach einem Jahr ein, gerechnet ab dem vertraglichen Ende der ursprünglichen Ausbildungszeit.

Nach der Rechtsprechung verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden auch dann bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, wenn die Teilnahme an der Abschlussprüfung aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht möglich war.

Der Prüfling hat das Recht, die nicht bestandene Abschlussprüfung zweimal zu wiederholen. Um zur Wiederholungsprüfung zugelassen zu werden, ist es nicht notwendig, dass die Ausbildungszeit verlängert wurde und der Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis steht.

### **7.3 Freistellung für Prüfungen**

Auszubildende sind für die Teilnahme an Prüfungen (Zwischen-, Abschluss- und ggf. Wiederholungsprüfungen) freizustellen. Dies betrifft nicht nur die reine Prüfungszeit, sondern auch die Zeit, die für die Wegstrecke benötigt wird. Für Auszubildende unter 18 Jahren wird diese Regelung noch erweitert. Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen auch an dem Arbeitstag freizustellen, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

### **7.4 Prüfungsausschuss**

Der Prüfungsausschuss nimmt die Abschlussprüfung ab und ist auch für die Zwischenprüfung zuständig. Dem Ausschuss gehören als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens ein Lehrer einer berufsbildenden Schule an, es gibt jeweils Stellvertreter. Die Mitglieder werden für

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

die Dauer von vier Jahren von der Kammer berufen und sind ehrenamtlich tätig.

## **8. Was ist bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses zu beachten?**

### **8.1 Auflösung des Berufsausbildungsverhältnisses**

Während der Probezeit kann ein Berufsausbildungsverhältnis jederzeit und ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann ein Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

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

Eine Kündigung nach Beendigung der Probezeit hat unter Angabe der Kündigungsgründe zu erfolgen. Eine fristlose Kündigung ist dabei dann unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

Da die Kündigung nur das letzte Mittel sein soll, um Probleme zwischen Ausbildenden und Auszubildenden zu lösen, ist vor Anspruch einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung erforderlich. Dabei ist das Fehlverhalten (z.B. fortgesetzte Unpünktlichkeit oder fortgesetztes unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule) genau zu bezeichnen und die Kündigung für den Fall der Wiederholung des Fehlverhaltens anzudrohen. Da eventuell später nachgewiesen werden muss, dass eine Abmahnung auch tatsächlich erfolgt ist, sollte die Abmahnung in der Regel schriftlich dokumentiert werden. Der Auszubildende ist berechtigt, schriftlich zur Personalakte Stellung zu nehmen und hat ggf. Anspruch auf Berichtigung unrichtiger Tatsachenangaben. Eine Abmahnung ist jedoch bei schweren Vertrauensverstößen, wie z.B. Verletzung der Verschwiegenheitspflicht oder Körperverletzung, entbehrlich, d.h. in solchen Fällen kann das Ausbildungsverhältnis sofort gekündigt werden.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

Im gegenseitigen Einvernehmen kann ein Berufsausbildungsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.

Sowohl die Kündigung als auch die Vereinbarung über die Auflösung des Berufsausbildungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen bedürfen in jedem Fall der Schriftform.

Soll einem minderjährigen Auszubildenden gekündigt werden, so muss die Kündigung den gesetzlichen Vertretern zugehen. Die allein gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

### **8.2 Ende des Berufsausbildungsverhältnisses**

Ein Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Dies gilt auch dann, wenn die Abschlussprüfung noch nicht abgelegt ist.

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

### **8.3 Zeugnis**

Bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hat der Auszubildende dem Auszubildenden ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Auszubildende das Zeugnis unterschreiben.

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.

Das Zeugnis ist auch dann auszustellen, wenn der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis weiterbeschäftigt wird.

## **6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r**

### **8.4 Anteilige Vergütung**

Endet das Berufsausbildungsverhältnis vor Ende eines Kalendermonats, so ist die Ausbildungsvergütung anteilig zu berechnen; dabei wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.

### **8.5 Bindungsklauseln**

Eine vor oder während des Berufsausbildungsverhältnisses geschlossene Vereinbarung, die den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung der Berufsausbildung in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt, ist nichtig. Beispielsweise ist eine Regelung unwirksam, die den Auszubildenden als Gegenleistung für Kostenübernahme und Freistellung für Seminare an die Praxis des Auszubildenden bindet.

### **8.6 Beschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

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

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit den gesetzlichen Kündigungsfristen als begründet.

## **9. Wer hat die nach dem Berufsbildungsgesetz anfallenden Gebühren zu tragen?**

Die im Zusammenhang mit einem Berufsausbildungsverhältnis anfallenden Gebühren sind vom Auszubildenden zu entrichten. Höhe und Fälligkeit der Gebühren ergeben sich aus der Gebührenordnung der Kammer in der jeweils gültigen Fassung.

## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

### Stichwortverzeichnis

(Die Angaben zu den einzelnen Stichworten beziehen sich auf die Abschnitte.)

<b>Abmahnung</b>	5.6, 8.1	<b>Ausbildungsdauer</b>	
<b>Abschlussprüfung</b>	7.2	(siehe auch <i>Arbeitszeit</i> )	5.1
- Beendigung des Ausbildungs- verhältnisses	8.2	- Kürzung	5.2
- Bereitstellung Ausbildungsmittel	6.4	- Unterbrechung	5.5
- Einreichung Ausbildungsnachweis	6.2	- Verlängerung	5.3, 7.2, 6.9
- Freistellung	7.3	<b>Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte</b>	3.5
- Prüfungsausschuss	7.4	<b>Ausbildungsmittel</b>	6.4
- Teilnahme an der Zwischenprüfung, Zulassungsvoraussetzung	7.1, 7.2	<b>Ausbildungsnachweis</b>	6.2
- Vorzeitige Zulassung	7.2	<b>Ausbildungsordnung</b>	5.1, 5.7
<b>Agentur für Arbeit</b>	4.5	- Anforderungen bis zur Zwischenprüfung	7.1
<b>Antrag auf Eintragung</b>	4.2, 4.3	<b>Ausbildungsplan</b>	6.2
<b>Anzeigepflichten</b>	4.3, 6.12	- Erstellung Ausbildungsplan	5.7
<b>Arbeitsgenehmigung</b>	4.5	- individueller Ausbildungsplan	6.2
<b>Arbeitsunfähigkeit</b>	6.7	<b>Ausbildungsrahmenplan</b>	5.7, 6.2
<b>Arbeitszeit</b>		<b>Ausbildungsstätte</b>	3.
(siehe auch <i>Ausbildungsdauer</i> )	5.8	- angemessenes Verhältnis Auszu- bildende/Fachkräfte	3.1, 3.2, 3.4
- Anrechnung des Berufsschulunterrichtes	6.3	- anrechnungsfähige Fachkräfte	3.3
- Aushangpflicht bei Beschäftigung Jugendlicher	6.6	- Geeignetheit	3.1, 3.5
- Pausen	5.9	- Rückkehr bei Unterrichtsausfall an der Berufsschule	6.3
- tägliche	5.8	<b>Ausbildungsvergütung</b>	5.10
<b>Ärztliche Bescheinigung</b>		- anteilige Vergütung bei Beendigung	8.4
- bei Krankheit	6.7	- bei ehrenamtlicher Jugendarbeit	6.10
- Erstuntersuchung	5.13	<b>Ausbildungszeit</b> (siehe <i>Arbeitszeit</i> oder <i>Ausbildungsdauer</i> )	
- Nachuntersuchung	6.5	<b>Ausbildungsziel</b>	5.2, 5.3, 6.1
<b>Ausbildender</b>	2.1	<b>Auskunftspflichten</b>	4.4
- fachliche Eignung	2.3	<b>Auszubildende/r</b>	
- persönliche Eignung	2.2	- Berechnung der Anzahl	3.2
- Zeugnis für Auszubildenden	8.3	- Einstellen und Ausbilden	2.1
<b>Ausbilder</b>	2.1	- Freistellung für den Besuch der Berufsschule	6.3
- fachliche Eignung	2.3	- Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	7.2
- persönliche Eignung	2.2		
- Zeugnis für Auszubildenden	8.3		
<b>Ausbildung, Bedeutung der praktischen Ausbildung</b>	6.1		
<b>Ausbildungsberatung</b>	6.11		

## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

<b>Berufsausbildungsverhältnis</b>		- Qualifikation	3.3
- Abschluss vor Beginn	4.1	<b>Freistellung</b>	
- Auflösung	8.1	- für Berufsschulbesuch	6.3
- Beendigung bei Abschlussprüfung	7.2	- für ehrenamtliche Jugendarbeit	6.10
- Beendigung mit Ablauf der Ausbildungszeit	8.2	- für Prüfungen	7.3
- Bindungsklauseln	8.5	<b>Gebühren</b>	9.
- Vertrags- und Antragsvordrucke	4.2	<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>	
- Überwachung und Beratung	6.11	- ärztliche Erstuntersuchung	5.13
- Zeugnis	8.3	- ärztliche Nachuntersuchung	6.5
<b>Berufsausbildungsvertrag</b>		- sonstige wesentliche Vorschriften	6.6
- Abschluss	5.	<b>Jugendliche</b>	
- Änderung wesentlicher Inhalte	4.3	- Arbeitszeit	5.8
- Anzahl der Vertragsaufertigungen	4.3	- ausländische Jugendliche	4.5
- Anzeigepflichten	6.12	- Beschäftigung bei Berufsschulbesuch	6.3
- ärztliche Erstuntersuchung	5.13	- Freistellung für Prüfungen	7.3
- ärztliche Nachuntersuchung	6.5	- Führung eines Verzeichnisses	6.6
- Ausbildungsrahmenplan	5.7	- gesetzliche Vertretung	5.4, 8.1
- Ausbildungszeit	5.1	- Kündigung/Auflösung	8.1
- Vereinbarungen, sonstige	5.12	- Pausen	5.9
- Vertragsvordrucke	4.2	- Urlaubsanspruch	5.11
<b>Berufsschule</b>	6.3	<b>Krankheit</b>	6.7
- Anrechnung auf die Arbeitszeit	6.3	- Fortzahlung Ausbildungs- vergütung	5.10
- Berufsschulpflicht	6.3	- Nichtteilnahme an der Abschlussprüfung	7.2
- Beschäftigung an Berufsschultagen	6.3	<b>Kündigung</b>	
- Rückkehr zur Ausbildungsstätte bei Unterrichtsausfall	6.3	- Kündigungsfrist	5.5, 8.1
- Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien	5.11	- schriftlich	5.5
- Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	7.2	- Verstoß gegen Verschwiegenheitspflicht	5.6
<b>Beschäftigung</b>		<b>Minderjährigkeit (siehe Jugendliche)</b>	
- an Berufsschultagen	6.3	<b>Mitarbeiter, anrechnungsfähige</b>	3.2
- nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	8.6	<b>Mutterschutzgesetz</b>	6.9
- unerlaubte	4.5	<b>Nachuntersuchung, ärztliche</b>	6.5
<b>Bindungsklauseln</b>	8.5	<b>Namensänderung</b>	4.3
<b>Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz</b>	5.3	<b>Nebentätigkeit</b>	6.8
<b>Bundesurlaubsgesetz</b>	5.11	<b>Nichtige Vereinbarungen</b>	8.5, 8.6
<b>Elternzeit</b>	4.3, 5.3, 7.2	<b>Pausen</b>	5.9
<b>Erstuntersuchung, ärztliche</b>	5.13	- Aushangpflicht bei Beschäftigung Jugendlicher	6.6
<b>Fachkräfte</b>		<b>Probezeit</b>	5.5
- Angemessenheit	3.2, 3.4	- Auflösung während der Probezeit	8.1



## 6.7 Hinweise Steuerfachangestellte/r

<b>Prüfungsausschuss</b>	7.4
<b>Schadenersatzansprüche</b>	5.12
<b>Schwangerschaft</b>	6.9
<b>Überwachung</b>	6.11
<b>Urlaub</b>	5.11
- in den Berufsschulferien	5.11
<b>Vereinbarungen, sonstige</b>	5.12
<b>Vergütung</b>	
<i>(siehe Ausbildungsvergütung)</i>	
<b>Verlängerung Berufsausbildungsverhältnis</b> <i>(siehe Ausbildungsdauer)</i>	
<b>Verschwiegenheitspflicht</b>	5.6, 8.1
<b>Vertragsabschluss</b> <i>(siehe auch Berufsausbildungsvertrag)</i>	5.
<b>Vertragsstrafen</b>	5.12
<b>Vertragsvordrucke</b>	4.2
<b>Vertreter, gesetzliche</b>	5.4, 8.1
<b>Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung</b> <i>(siehe Abschlussprüfung)</i>	
<b>Wegstrecke</b>	
- Freistellung für Prüfungen	7.3
<b>Weiterbeschäftigung</b>	8.3, 8.6
<b>Wiederholungsprüfung</b>	7.2
- Freistellung	7.3
<b>Zeugnis</b>	8.3
<b>Zulassung</b> <i>(siehe Abschlussprüfung bzw. Zwischenprüfung)</i>	
<b>Zwischenprüfung</b>	7.1
- Bereitstellung der Ausbildungsmittel	6.4
- Einreichung Ausbildungsnachweis	6.2
- Freistellung	7.3
- Prüfungsausschuss	7.4
- Vorlage Bescheinigung ärztliche Nachuntersuchung	6.5