

Teil A: Hinweise zum Ausfüllen des Vertrages

1. Abschluss des Vertrages, Vertragsvordruck	2
2. Verantwortlicher Ausbilder	2
3. Ausbildungsdauer, Ausbildungsbeginn und Ausbildungsende	2
4. Ausbildungsvergütung	2
5. Urlaubsanspruch	2
6. Beschäftigung Jugendlicher	3
7. Probezeit	3
8. Ausbildungsintegrierte Studiengänge	3
9. Checkliste zur Einreichung der Vertragsunterlagen	3

Teil B: Allgemeine Hinweise zur Ausbildung

1) Rahmenbedingungen der Ausbildung	
a) Eignung der Ausbildenden und Ausbilder	4
b) Eignung der Ausbildungsstätte	4
c) Beschäftigung von Jugendlichen	4
2) Während der Ausbildung	
a) Verlängerung der Probezeit	5
b) Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer	5
c) Ausbildungsplan und Ausbildungsnachweis	5
d) Überstunden	5
3) Besuch der Berufsschule	
a) Berufsschulpflicht und Berufsschulberechtigung	6
b) Anmeldung und Abmeldung bei der Berufsschule	6
c) Freistellung und Beschäftigungsverbot	6
d) Anrechnung auf die Arbeitszeit	6
4) Abzulegende Prüfungen	
a) Zwischenprüfung	7
b) Abschlussprüfung	7
5) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	
a) reguläre Beendigung	7
b) außerplanmäßige Beendigung	7
c) Was bei der Beendigung zu beachten ist	8

Teil A: Hinweise zum Ausfüllen des Vertrages

1. Abschluss des Vertrages, Vertragsvordruck

Der Ausbildungsvertrag ist vor Beginn der Ausbildung zu schließen. Hierfür ist nach den von der Steuerberaterkammer Köln erlassenen Regelungen gemäß § 9 BBiG der von der Kammer vorgesehene Vordruck zu verwenden. Der Vertrag ist zugleich Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse und ist vom Auszubildenden daher unverzüglich nach Abschluss, spätestens vor Beginn der Ausbildung, bei der Kammer einzureichen.

2. Verantwortlicher Ausbilder

Die Angabe des verantwortlichen Ausbilders (letzte Zeile im Adressfeld) ist zwingend erforderlich. Verantwortlicher Ausbilder kann lediglich sein, wer als Steuerberater, Steuerbevollmächtigter, vereidigter Buchprüfer oder Wirtschaftsprüfer bestellt ist. Es darf nur eine einzige Person verantwortlicher Ausbilder sein. Die genannte Person muss dem Auszubildenden als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

3. Ausbildungsdauer, Ausbildungsbeginn und Ausbildungsende (Feld A)

Die Ausbildung dauert grundsätzlich drei Jahre. Eine Verkürzung ist gemäß § 8 Abs. 1 BBiG möglich

- bis zu sechs Monaten mit Fachabitur, Abitur oder vergleichbarem schulischen Abschluss,
- bis zu zwölf Monaten bei zuvor absolvierter, dem Berufsziel förderlicher, Ausbildung,
- bei bereits zurückgelegten Ausbildungszeiten im selben Ausbildungsberuf (Prüfung im Einzelfall).

In diesen Fällen sind entsprechende Zeugnisse oder sonstige Nachweise beizufügen.

Die Ausbildung kann jederzeit beginnen. Anfang und Ende sollten nach Möglichkeit jedoch auf den Beginn der Berufsschule und auf die Prüfungstermine abgestimmt werden. Idealerweise liegt der Ausbildungsbeginn zwischen dem 01.07. und dem 01.09. eines Jahres. Wenn der Monatsanfang auf ein Wochenende fällt, sollte trotzdem der Monatsanfang eingetragen werden.

Das Ausbildungsende bestimmt den Zeitpunkt der Abschlussprüfung. Bei einem Ausbildungsende zwischen dem 01.03. und dem 31.08. erfolgt eine Einladung zur Sommerabschlussprüfung, im Übrigen zur Winterabschlussprüfung. Ausbildungsbeginn und Ausbildungsende sind daher mit Bedacht zu wählen.

4. Ausbildungsvergütung (Feld C)

Zur Konkretisierung von § 17 BBiG gibt der Vorstand der Steuerberaterkammer Köln eine Empfehlung zur Höhe der Ausbildungsvergütung heraus. Die stets aktuell gültigen Ausbildungsvergütungsempfehlungen finden Sie unter „Berufswege“ -> „Steuerfachangestellte/r“ auf der Internetseite der Steuerberaterkammer Köln.

5. Urlaubsanspruch (Feld E)

Der Urlaub sollte berufsschulpflichtigen Auszubildenden in den Zeiten der Berufsschulferien gewährt werden. Er beträgt gemäß der gesetzlichen Vorschriften in § 3 BurlG und § 19 JArbSchG

- mind. 20 AT, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres bereits 18 Jahre alt ist,
- mind. 21 AT, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,
- mind. 23 AT, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mind. 25 AT, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist.

Wichtiger Hinweis:

Beginnt das Ausbildungsverhältnis vor dem 01.07. eines Kalenderjahres, so ist für dieses Jahr der volle Jahresurlaub zu gewähren. Bei einem Beginn ab dem 01.07. ist der Urlaub für dieses Jahr zeitanteilig zu gewähren. Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden. Liegt das vertragliche Ausbildungsende nach dem 30.06. eines Kalenderjahres, so ist für dieses Jahr der volle Jahresurlaub zu gewähren.

6. Beschäftigung Jugendlicher (Felder B und E, sowie Unterschrift)

Sofern die/der Auszubildende noch Jugendliche/r ist, gelten besondere Regelungen:

- Die Arbeitszeit darf nach § 8 Abs. 1 JArbSchG nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich und nur von montags bis freitags (von Ausnahmeregelungen abgesehen) betragen. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen in derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden (§ 8 Abs. 2a JArbSchG).
- Es gelten besondere Regelungen zum Urlaubsanspruch (siehe Teil B, Punkt 5).
- Der Ausbildungsvertrag ist von den gesetzlichen Vertretern mit zu unterzeichnen und vierfach bei der Kammer einzureichen.
- Ein Nachweis über die erfolgte Erstuntersuchung gem. § 32 JArbSchG ist beizufügen.

7. Probezeit (Feld J)

Die Probezeit beträgt mindestens einen und höchstens vier Monate (§ 20 BBiG). Die Vertragsvordrucke der Kammer gehen von einer viermonatigen Probezeit aus. Wird eine kürzere Probezeit gewünscht, kann dies unter „Sonstige Vereinbarungen“ vermerkt werden.

8. Ausbildungsintegrierte Studiengänge (Feld J)

Sofern die Ausbildung mit einem ausbildungsintegrierten Studiengang verbunden werden soll, ist unter „Sonstige Vereinbarungen“ der Vermerk „DUALES STUDIUM AN DER HOCHSCHULE XY“ aufzunehmen. Bitte achten Sie außerdem darauf, dass die Ausbildungsdauer in diesem Fall auf 2,5 Jahre festgelegt wird und die Anmeldung an einem Berufskolleg erfolgt, welches entsprechende Profilklassen anbietet.

Es ist außerdem ein separater Bildungsvertrag zu schließen, der insbesondere Regelungen für die Zeit zwischen Abschluss der Ausbildung und Abschluss des Studiums trifft. Bitte reichen Sie den Bildungsvertrag bei der Kammer mit ein, ein Muster wird von der Kammer zur Verfügung gestellt. Eine vorzeitige Teilnahme an der Abschlussprüfung gemäß § 45 Abs. 1 BBiG scheidet wegen des modularen Aufbaus dieser Modelle aus.

9. Checkliste zur Einreichung der Vertragsunterlagen

Bei der Steuerberaterkammer sind zur Eintragung des Ausbildungsverhältnisses folgende Unterlagen einzureichen:

- Ausbildungsvertrag in dreifacher Ausfertigung (bei Jugendlichen in vierfacher Ausfertigung)
- Beschäftigtenachweis
- Zeugnisse, sofern die Ausbildungsdauer verkürzt werden soll
- Bildungsvertrag, sofern parallel ein ausbildungsintegriertes Studium absolviert wird
- Bescheinigung über die erfolgte Erstuntersuchung, sofern der Auszubildende bei Ausbildungsbeginn Jugendlicher ist
- Bescheinigungen über Qualifizierungsmaßnahmen, sofern erfolgt
- Bescheinigungen über Fördermittel, sofern die Ausbildung öffentlich gefördert wird

Teil B: Allgemeine Hinweise zur Ausbildung

1. Rahmenbedingungen der Ausbildung

a) Eignung der Auszubildenden und Ausbilder

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 Ausbilder bestellt, der persönlich und fachlich geeignet ist. Ausbilder sind stets bei Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Sozietäten und für auswärtige Beratungsstellen/Zweigniederlassungen zu bestellen.

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

§ 29 BBiG regelt die persönliche Eignung. Persönlich **nicht** geeignet ist insbesondere, wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder die aufgrund des Berufsbildungsgesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

§ 30 BBiG regelt die fachliche Eignung. Einen besonderen Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse i. S. d. Ausbildereignungsverordnung (AEVO) brauchen die Angehörigen der Freien Berufe derzeit nicht zu erbringen. Damit sind alle Angehörigen der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe fachlich geeignet.

b) Eignung der Ausbildungsstätte

Nach § 27 Abs. 1 BBiG muss die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Ausbildung geeignet sein. Die Zahl der Auszubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen. Die Steuerberaterkammer hat hierzu Regelungen gem. § 9 BBiG erlassen. Danach müssen dem Auszubildenden/Ausbilder folgende ganztägig beschäftigte Fachkräfte zur Verfügung stehen:

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

Bei mehr als fünf Auszubildenden ist die Sachlage besonders zu prüfen.

Bei der Anzahl der Auszubildenden sind sämtliche in Ausbildung befindliche Personen zu berücksichtigen (z. B. auch Kaufleute für Bürokommunikation). Auf Antrag können Auszubildende außer Betracht bleiben, deren Ausbildung spätestens sechs Monate nach Beginn des neuen Ausbildungsverhältnisses enden.

Anrechnungsfähig sind ganztägig beschäftigte Angehörige der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe, Fachkräfte mit abgeschlossener Hochschul- bzw. Fachhochschulbildung rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung und andere Fachkräfte, z. B. Steuerfachwirte, Bilanzbuchhalter oder Steuerfachangestellte. In Ausnahmefällen können auch sonstige qualifizierte Bürokräfte mit ausreichender berufsspezifischer Erfahrung angerechnet werden.

c) Beschäftigung von Jugendlichen

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat der Auszubildende die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorzulegen. Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich darauf hinweisen, dass er die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat. Eine Kopie der Bescheinigung über die ärztliche Nachuntersuchung ist der Kammer unaufgefordert, spätestens zur Zwischenprüfung, vorzulegen. Sollte die Bescheinigung bis zu diesem Zeitpunkt nicht vorliegen, hat die Kammer gemäß § 35 Abs. 2 BBiG die Eintragung des Ausbildungsvertrages im Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse zu löschen.

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

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

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

2. Während der Ausbildung

a) Verlängerung der Probezeit

Die im Ausbildungsvertrag geregelte Probezeit kann grundsätzlich nicht über die Maximalgrenze von vier Monaten hinaus verlängert werden.

Es gilt eine Ausnahme: Wird die tatsächliche Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Viertel dieser Zeit unterbrochen (z. B. aufgrund längerer Erkrankung), so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung (vgl. § 2 Abs. 3 des Berufsausbildungsvertrages).

b) Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer kann durch einen gemeinsamen Antrag des Ausbildenden und des Auszubildenden verkürzt werden, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der verkürzten Zeit erreicht. Die Antragstellung muss so frühzeitig erfolgen, dass mindestens noch ein Jahr Ausbildungszeit verbleibt. Insgesamt darf eine Ausbildungsdauer von zwei Jahren nicht unterschritten werden.

In Ausnahmefällen kann die Kammer auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungsdauer auch verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen (z. B. längere Krankheit). Vor der Entscheidung ist der Ausbildende zu hören. Für den Verlängerungszeitraum ist mindestens die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres zu gewähren.

Auf Verlangen des Auszubildenden verlängert sich das Ausbildungsverhältnis bei nicht bestandener Abschlussprüfung gemäß § 21 Abs. 3 BBiG bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

c) Ausbildungsplan und Ausbildungsnachweis

Die Ausbildung hat nach einem Ausbildungsplan zu erfolgen. Die Kammer hat einen einheitlichen Ausbildungsplan erstellt, der nach Eintragung eines Ausbildungsvertrages automatisch zur Verfügung gestellt wird. Dieser Plan stellt auf den Regelfall einer dreijährigen Ausbildungsdauer ab. Bei verkürzter Ausbildungsdauer muss der Plan hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs der Ausbildung angepasst werden. In jedem Fall müssen alle Ausbildungsinhalte auch in der verkürzten Ausbildungszeit vermittelt werden.

Die Einhaltung des Ausbildungsplans wird durch den Ausbildungsnachweis dokumentiert, der in einem Heft mit dem Ausbildungsplan zusammengefasst ist. Der Ausbildende hat die ordnungsgemäße Führung regelmäßig zu überwachen und den Ausbildungsnachweis durchzusehen und abzuzeichnen (§ 14 Abs. 2 BBiG).

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

Der Ausbildungsvertrag 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. Vorlagen für einen elektronischen Nachweis sind der Kammer derzeit nicht bekannt und müssten individuell erstellt werden. Alle weiteren Vorgaben des Ausbildungsnachweises gelten für beide Versionen unverändert.

d) Überstunden

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung (Überstunden) ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Eine zusätzliche Beschäftigung ist jedoch nur ausnahmsweise zulässig.

3. Besuch der Berufsschule

a) Berufsschulpflicht und Berufsschulberechtigung

Nach § 38 Abs. 2 Schulpflichtgesetz NRW sind Auszubildende bis zum Abschluss ihrer Ausbildung schulpflichtig, wenn sie ihre Ausbildung vor Vollendung des einundzwanzigsten Lebensjahres beginnen. In der Regel beginnt ein Ausbildungsverhältnis während oder nach den Sommerferien. Beginnt ein Ausbildungsverhältnis früher, so besteht auch bereits vor den Sommerferien Berufsschulpflicht. Bitte setzen Sie sich in diesem Fall direkt mit der Berufsschule in Verbindung.

Nach § 38 Abs. 5 sind Auszubildende, die ihre Ausbildung nach Vollendung des einundzwanzigsten Lebensjahres beginnen, berechtigt, die Berufsschule zu besuchen. Sie müssen dann jedoch am gesamten Unterricht teilnehmen. Die Belegung einzelner Fächer ist nicht möglich.

b) Anmeldung und Abmeldung bei der Berufsschule

Die Anmeldung des Auszubildenden bei der Berufsschule hat durch den Ausbildenden vor Ausbildungsbeginn zu erfolgen. Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hat der Ausbildende den Auszubildenden bei der Berufsschule ebenso wieder abzumelden. Eine Verpflichtung zum Besuch einer bestimmten Berufsschule besteht nicht mehr.

Alle Berufskollegs mit Bildungsgang „Steuerfachangestellte/r“ im Kammerbezirk sowie stets aktuelle Hinweise zu den jeweiligen Anmeldeverfahren finden Sie auf der Internetseite der Steuerberaterkammer Köln.

c) Freistellung und Beschäftigungsverbot

Gemäß § 15 BBiG (entsprechend § 9 Abs. 1 JArbSchG) ist der Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Die Freistellung umfasst die Schulzeiten, die üblichen Pausen sowie die Wegezeiten zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule.

Des Weiteren dürfen Auszubildende gem. § 15 BBiG nicht beschäftigt werden

- vor einem früher als 9:00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht.
- nach dem Berufsschulunterricht an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden. Diese Regelung gilt aber nur einmal in der Woche, es existiert kein Beschäftigungsverbot nach dem zweiten Berufsschultag.
- an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

d) Anrechnung auf die Arbeitszeit

Der Besuch der Berufsschule ist auf die Arbeitszeit anzurechnen. Es sind die Zeiten der Berufsschule, die üblichen Pausenzeiten sowie Wegezeiten zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule anzurechnen. Der Berufsschultag, an dem Beschäftigungsverbot herrscht, ist als voller Arbeitstag anzurechnen.

4. Abzulegende Prüfungen

a) Zwischenprüfung

Der Auszubildende hat während der Berufsausbildung an einer Zwischenprüfung teilzunehmen (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, § 26 PrO). Diese findet im zweiten Ausbildungsjahr statt. Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die im Ausbildungsrahmenplan für das erste und Teile des zweiten Ausbildungsjahres aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten und auf den im Berufsschulunterricht entsprechend den Lehrplänen in dieser Zeit zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

Die Ladung zur Zwischenprüfung erfolgt durch die Kammer.

b) Abschlussprüfung

Die Kammer führt jährlich zwei Abschlussprüfungen durch. Sie versendet rechtzeitig vor der jeweiligen Abschlussprüfung Anmeldevordrucke an die zur Prüfung anstehenden Auszubildenden. Zur Abschlussprüfung vorgesehen werden Auszubildende, die ihre Ausbildungszeit durchlaufen haben oder deren Ausbildungszeit innerhalb von zwei Monaten endet.

Zur Sommerprüfung (Stichtag gemäß § 8 PrO: 30.06.) stehen Auszubildende daher an, sofern ihre Ausbildungszeit zwischen dem 01.03. und dem 31.08. endet. Zur Winterprüfung (Stichtag gemäß § 8 PrO: 31.12.) stehen Auszubildende an, sofern ihre Ausbildungszeit zwischen dem 01.09. und dem 28./29.02. endet.

Vor Ablauf der vertraglichen Ausbildungsdauer kann der Auszubildende auf Antrag vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen (§ 45 Abs. 1 BBiG). Insbesondere müssen die schulischen Leistungen in den Prüfungsfächern einen Notendurchschnitt von 2,0 erreichen (§ 10 Abs. 1 PrO).

Voraussetzung für die Zulassung ist in jedem Fall, dass der Auszubildende an der Zwischenprüfung teilgenommen und den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis geführt hat.

Eine nicht bestandene Abschlussprüfung kann zweimal wiederholt werden, § 37 Abs. 1 Satz 2 BBiG.

5. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

a) reguläre Beendigung

- **Beendigung durch Ablauf der Ausbildung**

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

- **Beendigung durch Bestehen der Prüfung**

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 BBiG).

- **Beschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

Vereinbarungen über eine Beschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dürfen erst in den letzten sechs Monaten vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses getroffen werden. Vereinbarungen vor dieser Zeit sind nach § 12 Abs. 1 BBiG nichtig. Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit der gesetzlichen Kündigungsfrist als begründet. Gegebenenfalls ist im Anschluss ein (befristeter) Arbeitsvertrag zu schließen.

b) außerplanmäßig Beendigung

- **Kündigung während der Probezeit**

Während der Probezeit kann ein Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden.

- **Kündigung nach der Probezeit**

Nach Ablauf der Probezeit kann ein Ausbildungsverhältnis gekündigt werden

- von beiden Vertragsparteien aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten 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 schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe zu erfolgen. Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist dann unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen demjenigen, der kündigen möchte, länger als zwei Wochen bekannt sind (§ 22 BBiG).

- **Aufhebungsvereinbarung**

Eine Vertragsauflösung im gegenseitigen Einvernehmen ist jederzeit möglich. Auch diese hat jedoch schriftlich zu erfolgen.

c) Was bei der Beendigung zu beachten ist

- **Kammer und Berufsschule informieren**

Die Beendigung ist der Kammer unter Angabe des Beendigungsdatums, nach der Probezeit zusätzlich unter Angabe des Kündigungsgrundes, schriftlich anzuzeigen. Zur Vereinfachung kann der Kammer eine Kopie des Kündigungsschreibens/der Aufhebungsvereinbarung eingereicht werden. Der Auszubildende ist zudem von der Berufsschule abzumelden.

- **Ausbildungsplan/Ausbildungsnachweis aushändigen**

Der Ausbildungsplan/Ausbildungsnachweis ist vom Auszubildenden zu führen. Der Auszubildende überwacht die ordnungsgemäße Führung durch regelmäßiges Abzeichnen. Zum Ausbildungsende ist dieser zu prüfen, zu unterzeichnen und dem Auszubildenden auszuhändigen.

- **Zeugnis erstellen**

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

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

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