

STEUERBERATERKAMMER NIEDERSACHSEN

Körperschaft des öffentlichen Rechts
Adenauerallee 20 30175 Hannover

Hinweis zum Umschulungsvertrag

Wir machen darauf aufmerksam, dass gem. § 36 Berufsbildungsgesetz jede Änderung des wesentlichen Vertragsinhaltes wie z. B.

- Kündigung des Umschulungsverhältnisses
- Verlängerung der Umschulungszeit
- Verkürzung der Umschulungszeit
- Namensänderung (Heirat)
- Adressenänderung (Umzug)
- Wechsel der Berufsschule

unverzüglich der Kammergeschäftsstelle mitzuteilen ist, damit diese in der EDV erfasst werden kann.

Vergütung für Auszubildende

Nach § 17 des Berufsbildungsgesetzes hat der Ausbildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren.

Als „angemessen“ dürfte bei dem heutigen allgemeinen Lohn- und Gehaltsniveau eine Vergütung anzusehen sein, die im

1. Ausbildungsjahr	1 100 Euro
2. Ausbildungsjahr	1 200 Euro
3. Ausbildungsjahr	1 300 Euro

beträgt.

Da eine tarifvertragliche Regelung für den Beruf des Steuerfachangestellten nicht besteht, sind die Praxen bei Festsetzung der Höhe der Vergütung frei, die Frage der „Angemessenheit“ der Vergütung kann jedoch im Einzelfall im arbeitsgerichtlichen Verfahren geprüft und entschieden werden. Die Arbeitnehmerorganisationen weisen ihre Mitglieder auf die Möglichkeit hin. Insofern kann die Vergütung höher als die vorgegebenen Empfehlungen liegen. Jedoch muss die Vergütung so bemessen sein, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

Die Kammer ist gem. § 71 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes zuständige Stelle für die Berufsausbildung der Steuerfachangestellten. Sie hat die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften in den Praxen zu überwachen und damit auch zu kontrollieren, ob eine angemessene Vergütung gem. § 17 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes gezahlt wird.

Eine vereinbarte Ausbildungsvergütung ist nach der Rechtsprechung des BAG im Sinne des § 17 Abs. 1 BBiG (als unangemessen) anzusehen, wenn die Richtsätze der Kammer mehr als 20 % unterschritten werden (Urteil des BAG vom 25.07.2002). Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung ist auf dem Zeitpunkt der Fälligkeit und nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (Urteil des BAG 30.09.1998) abzustellen.

Dies bedeutet für laufende Ausbildungsverhältnisse, bei denen ein vertragliches Ausbildungsende nach dem 31.07.2017 vorgesehen ist, dass die neue Empfehlung für die Ausbildungsvergütung auch für diese Ausbildungsverträge gilt, so dass eine Anpassung der vereinbarten Ausbildungsvergütung an die neue Empfehlung auch während eines laufenden Ausbildungsverhältnisses zu erfolgen hat.

Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungszeit

Verkürzungsgründe bei Vertragsabschluss gem. § 8 Abs. 1 S. 1 BBiG

Nachfolgende Gründe können zu einer Verkürzung in dem angegebenen Zeitrahmen führen:

1. Hochschul- oder Fachhochschulreife bis zu 6 Monate
2. Eine vorangegangene Berufsausbildung, sei es in demselben Beruf (z. B. bei Fortsetzung nach Abbruch der Berufsausbildung) oder in einem anderen, insbesondere verwandten Ausbildungsberuf bis zu 12 Monate
3. Berufsfachschulzeiten, die die Voraussetzungen von § 2 Abs. 1 der Niedersächsischen Verordnung über die Anrechnung des Besuchs eines schulischen Berufsbildungsjahres und einer Berufsfachschule auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen (Nds. BGJ-AVO) vom 19.07.2005 (Nds. BVGI. 2005, 255) erfüllen bis zu 12 Monate
4. Bei einer Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis können die Zeiten der Einstiegsqualifizierung auf die Ausbildungszeit angerechnet werden bis zu 6 Monate

Verkürzung während der Berufsausbildung gem. § 8 Abs. 1 S. 1 BBiG

1. Verkürzung um sechs Monate wegen Hochschul- oder Fachhochschulreife (sofern nicht bei Eintragung in Anspruch genommen)
2. Verkürzung gem. § 8 Abs. 1 BBiG, wenn der berufsspezifische Unterricht mit den Lernfeldern Allgemeine Wirtschaftslehre, Spezielle Betriebslehre sowie Rechnungswesen/Controlling jeweils mit mindestens der Note 2,0 absolviert wurde. Diese Regelung ermöglicht es sehr guten Auszubildenden - egal mit welcher Vorbildung - die Abschlussprüfung nach zweieinhalb Jahren abzulegen.

Zusammentreffen mehrerer Verkürzungsgründe

Mehrere Verkürzungsgründe können nebeneinander berücksichtigt werden.

Umschulungsverhältnisse und das Triale Modell

Umschulungsverhältnisse sowie das Triale Modell können mit einer zweijährigen Ausbildungszeit abgeschlossen werden.

Hinweis zu § 9 des Berufsausbildungsvertrages

– Urlaub –

1. Gemäß § 3 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beträgt der Mindestjahresurlaub für bei Beginn des Kalenderjahres volljährige Auszubildende 24 Werktage (= 20 Arbeitstage).
Mindesturlaub:
20 Arbeitstage
2. Für bei Beginn des Kalenderjahres minderjährige Auszubildende sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Danach beträgt der Jahresurlaub für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind, 30 Werktage (= 25 Arbeitstage), für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt sind, 27 Werktage (= 23 Arbeitstage) und für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind, 25 Werktage (= 21 Arbeitstage).
Mindesturlaub für Jugendliche unter
16 Jahren = 25 Arbeitstage
17 Jahren = 23 Arbeitstage
18 Jahren = 21 Arbeitstage
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Berufsausbildungsverhältnisses erworben. Wird diese Wartezeit nicht erfüllt, hat der Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Berufsausbildungsverhältnisses. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind aufzurunden. Für das Kalenderjahr, in dem das Berufsausbildungsverhältnis endet, wird um Beachtung folgender Grundsätze gebeten:
Urlaubsanspruch für das gesamte Kalenderjahr
6 Monate nach Beginn der Berufsausbildung

Teilurlaubsansprüche bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
Sofern das Berufsausbildungsverhältnis, z. B. durch eine bestandene Prüfung, spätestens am 30.06. endet, ist der anteilige Urlaub durch ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu ermitteln und zu gewähren. Endet das Ausbildungsverhältnis nach dem 01.07. oder später, hat der Auszubildende einen Mindesturlaubsanspruch nach den gesetzlichen Regelungen (Bundesarbeitsgericht, 09.03.1984 – 6 AZR 442/83: Der gesetzliche Mindesturlaub eines Arbeitnehmers, der nach erfüllter Wartezeit in der 2. Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet, kann durch eine tarifliche Regelung weder ausgeschlossen noch gemindert werden. Auch ein Zwölftel des Urlaubs ist insoweit unwirksam). In die Berufsausbildungsverträge ist, sofern die Ausbildung in der zweiten Jahreshälfte endet, also mindestens der gesetzliche Urlaubsanspruch einzutragen.
Ende vor dem 30. Juni:
anteiliger Urlaub
Ende nach dem 30. Juni:
Jahresurlaub

Ausstellung einer Urlaubsbescheinigung
Um zu verhindern, dass der Jahresurlaub in diesem Zusammenhang mehrfach in Anspruch genommen wird, steht dem Mitarbeiter nach § 6 BUrlG gegenüber dem neuen Arbeitgeber kein Urlaubsanspruch zu, soweit er vom bisherigen Arbeitgeber (Auszubildenden) für das laufende Kalenderjahr bereits Urlaub erhalten hat. Es ist daher erforderlich, bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten und damit abgegoltenen Urlaub auszuhändigen (§ 6 Absatz 2 BUrlG).
4. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs ist im Grundsatz Sache des Auszubildenden. Dabei hat er die Wünsche des Auszubildenden jedoch zu berücksichtigen. Diese haben nur zurückzutreten, falls
 1. dringende betriebliche Belange oder
 2. Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen,entgegenstehen (§ 7 BUrlG).
Urlaubswünsche des Auszubildenden bei der Terminierung des Urlaubs beachten
5. 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.
Urlaub in die Berufsschulferien legen