

Steuerberaterkammer Hessen
Ausbildungs- und Prüfungsabteilung
Postfach 10 31 52
60101 Frankfurt am Main

per Fax: 069/153002-60
per E-Mail: diana.greiner@stbk-hessen.de

Änderung zum Berufsausbildungsvertrag Mitteilung einer Vertragsauflösung

Auszubildender:

Geschlecht:			<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> divers
Name, Vorname		Geburtsdatum	ggf. Geburtsname		
Straße/Hausnr.		PLZ/Ort			

Ausbildungskanzlei:

Kanzleiname / Mitgliedsnummer	
Straße/Hausnr.	PLZ/Ort
Bei abweichender Ausbildungsstätte: Kanzleiname und Ort der Ausbildung	

Vertragsdaten:

Vertragsnummer	Ausbildungsbeginn bis Ausbildungsende lt. Vertrag
----------------	---

Der Berufsausbildungsvertrag wurde vorzeitig am _____ zum _____ beendet

- vor Beginn der Berufsausbildung
- während der Probezeit
 vom Auszubildenden vom Ausbildenden im gegenseitigem Einvernehmen
- nach der Probezeit
 vom Auszubildenden vom Ausbildenden im gegenseitigem Einvernehmen
- Prüfung nicht bestanden
(es wurde keine Vertragsverlängerung seitens des Auszubildenden verlangt)
- Sonstiges _____

Bitte melden Sie den Auszubildenden auch in der Berufsschule ab.

Anlage: Kündigungsschreiben/Aufhebungsvertrag

Ort, Datum	Unterschrift und Stempel der Ausbildungspraxis
------------	--

Merkblatt - Vertragsauflösung

Das Berufsausbildungsverhältnis kann während der Probezeit von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes gekündigt werden. Bereits abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse können auch bereits vor Ausbildungsbeginn gekündigt werden.

Kündigung aus wichtigem Grund

Nach Ablauf der Probezeit können beide Vertragspartner das Berufsausbildungsverhältnis aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen. Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Der Ausbildende oder Auszubildende kann innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses Schadenersatz verlangen, wenn der andere Vertragspartner den Grund für die Auflösung zu vertreten hat.

Abmahnung vor Kündigung

Da die Kündigung nur das letzte Mittel sein soll, um Probleme zwischen Ausbildenden und Auszubildenden zu lösen, ist vor Ausspruch 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 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. Diebstahl oder Körperverletzung entbehrlich, d. h. in solchen Fällen kann das Ausbildungsverhältnis sofort gekündigt werden.

Ordentliche Kündigung nach der Probezeit

Der Auszubildende kann weiterhin nach Ablauf der Probezeit das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn er die Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Will der minderjährige Auszubildende kündigen, ist für die Wirksamkeit seiner Kündigung eine schriftliche Genehmigung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Soll einem minderjährigen Auszubildenden gekündigt werden, so muss die Kündigung, unabhängig vom Kündigungsgrund und -zeitpunkt immer den gesetzlichen Vertretern zugehen. Die allein gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden ausgesprochene Kündigung ist in jedem Fall unwirksam.

Bei einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist der Kündigungsgrund anzugeben. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform

Aufhebungsvertrag

Ausbildender und Auszubildender können jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen den geschlossenen Berufsausbildungsvertrag für die Zukunft aufheben und damit beenden. Durch eine solche Vereinbarung sind die Regelungen zu den eingeschränkten Kündigungsmöglichkeiten im Berufsbildungsgesetz nicht anwendbar. Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform. Mit der Aufhebung enden die Pflichten der Parteien, die an den Bestand des Berufsausbildungsvertrages anknüpfen. Ist der Auszubildende minderjährig, ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.