

MERKBLATT ZUM BERUFSAUSBILDUNGSVERTRAG FÜR RECHTSANWALTSFACHANGESTELLTE

1. Rechtsgrundlagen

Wesentliche Grundlagen der Berufsausbildung sind das Berufsbildungsgesetz – BBiG – vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112) und die Verordnung über die Berufsbildung zum Rechtsanwaltsfachangestellten / zur Rechtsanwaltsfachangestellten, zum Notarfachangestellten / zur Notarfachangestellten, zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten und zum Patentanwaltsfachangestellten / zur Patentanwaltsfachangestellten, (ReNoPatAusbV) ReNoPat-Ausbildungsverordnung – vom 23. November 1987 (BGBl. I S. 2392) in der jeweils gültigen Fassung.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG – vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965) und das Berufsbildungsförderungsgesetz – BerBiFG – vom 23. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1692) sind zu beachten. Im Übrigen gelten die allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften.

Ein Tarifvertrag für Rechtsanwaltsfachangestellte besteht nicht. Die Durchführung der Abschlussprüfung ist in der Prüfungsordnung der Rechtsanwaltskammer geregelt.

2. Dreifache Vertragsausfertigung, ärztliche Bescheinigung

Die Vertragsniederschrift ist dreifach nach Formular zusammen mit den sonstigen von der Kammer geforderten Unterlagen und der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 32 Abs. 1 JArbSchG) der Rechtsanwaltskammer zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle) vorzulegen (§§ 31, 33 BBiG). Es ist Voraussetzung der Eintragung, dass der Berufsausbildungsvertrag den gesetzlichen Vorschriften entspricht und die ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird (§ 32 BBiG).

3. Vertragsschließende

Ausbildender kann ein Rechtsanwalt oder eine Sozietät sein. Gehören der Sozietät nur Rechtsanwälte an, soll einer von ihnen als Ausbilder bestimmt werden. Gehören der Sozietät z. B. auch Steuerberater an, muss ein Rechtsanwalt als Ausbilder bestimmt werden (§§ 20 Abs. 4, 88 BBiG). Allgemein empfiehlt es sich, dass auch in Anwaltssozietäten nur ein Rechtsanwalt Ausbilder ist und den Ausbildungsvertrag abschließt. Aus der Vertragsniederschrift muss sich klar ergeben, wer Ausbilder ist; dieser hat den Vertrag zu unterschreiben.

Will ein (Nur-) Rechtsanwalt zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten ausbilden, so ist entsprechend der Regelung in § 10 des Ausbildungsvertrages zu verfahren.

Bei minderjährigen Auszubildenden sind die gesetzlichen Vertreter zu nennen. Diese haben neben dem Auszubildenden die Vertragsniederschrift zu unterschreiben (§§ 107, 1626 Abs. 1, 1629 Abs. 1 BGB).

4. Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer beträgt für den Rechtsanwaltsfachangestellten drei Jahre. Die Ausbildungsdauer sowie die Daten des Beginns und des Endes der Ausbildungszeit sind in dem Vertrag aufzunehmen.

Bei der Bestimmung des Beendigungsdatums sind etwa erfolgte Anrechnungen zu berücksichtigen. Ohne besondere Genehmigung der Kammer (§§ 29 Abs. 2, 87 Abs. 1 BBiG) kann nur die Ausbildungszeit bei einem anderen Auszubildenden im selben Ausbildungsberuf voll angerechnet werden. Die Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungs-Verordnung vom 4. Juli 1972 (BGBl. I S. 1151) und die Berufsfachschul-Anrechnungs-Verordnung vom 4. Juli 1972 (BGBl. I S. 1155) finden auf Rechtsanwaltsfachangestellte keine Anwendung. Eine Anrechnung in einem anderen Ausbildungsberuf ist nur über 29 Abs. 2 BBiG möglich. Bei Wechsel von einem zum anderen Ausbildungsberuf kann die Anrechnung nur mit Genehmigung der Kammer über § 29 BBiG erfolgen.

Eine längere oder kürzere als die in der Ausbildungsverordnung vorgeschriebene Dauer darf nur unter der Bedingung vereinbart werden, dass die Abkürzung oder Verlängerung auf Antrag des Auszubildenden oder des Auszubildenden von der Kammer ausnahmsweise genehmigt wird (§§ 29 Abs. 2 und 3, 87 Abs. 1 BBiG). Es ist sinnvoll, den in § 1 Abs. 4 des Berufsausbildungsvertrages vorgesehenen Verlängerungsantrag zu stellen, andernfalls kann das Ausbildungsverhältnis vor Abnahme der Prüfung enden, wenn die Prüfung nach Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit stattfindet. Es soll vermieden werden, dass ein Arbeitsverhältnis mit den entsprechenden Folgen (z. B. Kündigungsfristen) begründet wird und ein Verlängerungsantrag nach § 14 Abs. 3 BBiG nach Nichtbestehen der Prüfung nicht mehr gestellt werden kann.

Ein Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit kann nach § 29 Abs. 2 BBiG nur genehmigt werden, wenn aufgrund stichhaltiger Gründe erwartet werden kann, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht.

Der Antrag auf Abkürzung und Verlängerung kann auch während der Ausbildungszeit gestellt werden.

Davon unabhängig wird die tatsächliche Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Tag der Feststellung (Bekanntgabe) des Ergebnisses der Abschlussprüfung bestimmt (§ 1 Nr. 3 und 5 des Ausbildungsvertrages; § 14 Abs. 2 BBiG). Für die Zeit danach besteht unter den Voraussetzungen des § 17 BBiG (Weiterarbeit) Anspruch auf Gehalt.

5. Probezeit

Die Probezeit beträgt 3 Monate. Sie kann durch Abänderung des Vertragsformulars bis auf 1 Monat verkürzt werden (§ 13 BBiG).

Eine Verlängerung der Probezeit über drei Monate hinaus ist nicht zulässig. Bei Unterbrechung der Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel der Zeit, also in der Regel mindestens 1 Monat (etwa wegen Erkrankung), wird nur die Probezeit, nicht jedoch die Gesamtausbildungszeit unterbrochen. Die Probezeit ist Ausbildungszeit. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten fristlos gekündigt werden (§ 15 Abs.1 BBiG).

6. Ausbildungsvergütung

Der Auszubildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren; sie ist nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsbildung, mindestens jährlich, ansteigt (§ 10 Abs. 1 BBiG).

Hat die Kammer Mindestsätze bekannt gegeben, deren Unterschreitung sie in der Regel für unangemessen hält, so sind diese zu berücksichtigen.

Die Beachtung der Mindestsätze schließt nicht aus, dass die Vergütung nach den örtlichen und persönlichen Gegebenheiten (z. B. Großstadt mit kürzeren Schulwegen; Ausbildungsvorkenntnisse) trotzdem unangemessen erscheint und daher im Einzelfall angemessen zu erhöhen ist.

7. Tägliche Ausbildungszeit

Ausbildungszeit ist Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsrechts. Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind bei der Vereinbarung der täglichen Ausbildungszeit zu beachten.

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich, nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich und nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt

werden (§§ 8 Abs. 1, 15 JArbSchG). Kürzere Arbeitszeiten an einzelnen Werktagen können durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit an den übrigen Werktagen derselben Woche auf höchstens 8 ½ Stunden ausgeglichen werden. Ausfallende Arbeitstage zwischen zwei Feiertagen dürfen durch Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit (auf höchstens 42 ½ Stunden) in 5 zusammenhängenden Wochen ausgeglichen werden; im Durchschnitt dieser 5 Wochen darf die Wochenarbeitszeit nach Abzug der Ausfalltage allerdings 40 Stunden nicht überschreiten (§ 8 JArbSchG). Tägliche Ausbildungszeit ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 4 Abs. 1 JArbSchG). Die Ruhepausen müssen bei einer Ausbildungszeit von mehr als 4 ½ Stunden mindestens 30 Minuten, bei mehr als 6 Stunden mindestens 60 Minuten betragen (§ 11 Abs.1 JArbSchG).

Auszubildende, die minderjährig oder berufsschulpflichtig sind, dürfen nicht beschäftigt werden

- a) vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht;
- b) an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche (§ 9 JArbSchG).

Ein solcher Berufsschultag wird mit 8 Stunden auf die Ausbildungszeit angerechnet (§ 9 Abs. 2 JArbSchG).

Minderjährige Auszubildende dürfen ferner an dem Arbeitstag, welcher der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, nicht beschäftigt werden (§ 10 JArbSchG). Den Jugendlichen sind darüber hinaus Zeiten der Teilnahme an Prüfungen und an Ausbildungskursen der Kammer oder an vereinbarten Ausbildungsmaßnahmen auf die Arbeitszeit anzurechnen. Dasselbe gilt für weitere Berufsschulstage.

Der Ausbilder darf den erwachsenden Auszubildenden anweisen, nach der Berufsschule – auch schon am 1. Berufsschultag – an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren.

8. Urlaub

In der Vertragsniederschrift ist der dem Auszubildenden zustehende Urlaub für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) richtig einzutragen. Nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten (§ 4 BUrlG) darf gemäß §§ 19 JArbSchG, 3 Abs. 2, 5 BUrlG der gesetzliche Mindesturlaub für das ganze Jahr nicht unterschritten werden. Wird der Auszubildende im Kalenderjahr weniger als sechs Monate beschäftigt, so ist für jeden vollen Beschäftigungsmonat mindestens ein Zwölftel des gesetzlichen, tariflichen oder des vereinbarten Jahresurlaubs zu gewähren. Der gesetzliche Mindesturlaub ist nach Alter gestaffelt. Er wird nach Werktagen (nicht Arbeitstagen) berechnet, also nach Kalendertagen, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Dem Jugendlichen ist für jeden Tag, an dem er die Berufsschule während der Urlaubszeit besucht, ein Urlaubstag zu gewähren.

Die gesetzliche Regelung macht bei nicht ganzjähriger Beschäftigung, wie sie fast stets für das Jahr des Vertragsbeginns und das Jahr des Vertragsendes vereinbart wird, zur Ermittlung des gesetzlichen Mindesturlaubs zum Teil umständliche Berechnungen erforderlich. Der Mindesturlaub der Jugendlichen wird daher hier gestaffelt nach Alter, Einstellungstermin (Urlaub für das 1. Kalenderjahr – siehe Spalte 1) und Termin des Vertragsendes (Urlaub für das letzte Kalenderjahr – siehe letzte Spalte) in einer Tabelle angegeben.

Die Tabelle enthält für Jugendliche den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 19 JArbSchG und für Erwachsene den Mindesturlaub gemäß § 3 BUrlG.

Die Tabelle ist bezogen auf den Anfang des Ausbildungsverhältnisses von links nach rechts und bezogen auf das Ende von rechts nach links zu lesen.

Datum des Vertragsbeginns (1. Kalenderjahr)	JArbSchG, BUrlG – Mindesturlaub in Werktagen bei Lebensalter am 1.1. des jeweiligen Kalenderjahres von				Datum des Vertragsendes (letztes Kalenderjahr)
	unter 16 Jahren	unter 17 Jahren	unter 18 Jahren	18 und mehr Jahren	
	Voller Jahresurlaub				
1.1. - 30.6.	30	27	25	24	1.7. – 31.12.
	Halber Jahresurlaub				
1.7.	15	14	13	12	30.6.
	Teilurlaub				
2.7. – 1.8.	13	11	10	10	31.05. – 29.6.
2.8. – 1.9.	10	9	8	8	30.4. – 30.5.
2.9. – 1.10.	8	7	6	6	31.3. – 29.4.
2.10. – 1.11.	5	5	4	4	28/29.2. – 30.3.
2.11. – 1.12.	3	2	2	2	31.1. – 27/28.2.
2.12. – 31.12.	0	0	0	0	1.1. – 30.1.

Bei ganzjähriger Beschäftigung, etwa im 2. (und 3.) Kalenderjahr, ist der gesetzliche Mindesturlaub aus der ersten Tabellenzeile (Vertragsbeginn 1.1. – 30.6.) abzulesen.

Beispiel:

Die am 10.8.1987 geborene A wird zum 15.9.2003 von einem Anwaltsnotar zur Ausbildung zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten eingestellt.

1. Kalenderjahr (2003): A ist bei Beginn der Ausbildung 16 Jahre alt. Es kommt jedoch auf ihr Alter am 1.1.2003 an. Für das Jahr 2000 ist daher die Spalte „unter 16“ maßgebend und hier die 5. Zeile („2.9. – 1.10.“). Der gesetzliche Mindesturlaub der aufgrund des Ausbildungsverhältnisses im Jahre 2003 zu gewähren ist, umfaßt ein Viertel des vollen Jahresurlaubs, somit aufgerundet acht Werktage.

2. und 3. Kalenderjahr

(2004 und 2005): Für das volle Jahr 2004 beträgt der Mindesturlaub für die dann 16.-jährige 27 Werktage; für 2005 für die dann 17.-jährige 25 Werktage (jeweils 1. Zeile „1.1. – 30.6.“)

4. Kalenderjahr (2006): Die Ausbildung endet am 14.9.2006. Am 1.1.2006 ist A 18 Jahre alt. Für die Ausbildungszeit im Jahre 2006 ist daher die Spalte „18 und mehr“ maßgebend und hier die 1. Zeile in der letzten Spalte („1.7. – 31.12.“). Der Urlaub richtet sich nach BUrlG und beträgt, wenn nicht etwas anderes vereinbart wurde, 24 Werktage.

Es ist also, wenn das gesetzliche Minimum nicht überschritten werden soll, einzutragen:

Die Dauer des Urlaubs (je Kalenderjahr) beträgt

- 8 Werktage im Jahre 2003
- 27 Werktage im Jahre 2004
- 25 Werktage im Jahre 2005
- 24 Werktage im Jahre 2006

Ein Vertrag mit kürzeren Urlaubszeiten kann nicht eingetragen werden.

Wird die Ausbildung auf 2 ½ Jahre verkürzt, so ist im Beispielsfall im 4. Kalenderjahr (2006) die 6. Zeile in der letzten Spalte („28./29.2. – 30.3.“) maßgebend. Der Urlaub beträgt somit vier Werktage.

9. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses – Mitteilung an die Kammer

Die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist dem Vorstand der Rechtsanwaltskammer mit Angabe der Beendigungsgründe (Kündigung, einvernehmliche Auflösung) unverzüglich mitzuteilen. Der Kammer ist auch Mitteilung zu machen, wenn das Ausbildungsverhältnis nach Nichtbestehen der Abschlussprüfung nicht fortgesetzt wird; wird keine Mitteilung gemacht, wird davon ausgegangen, dass das Ausbildungsverhältnis nach Nichtbestehen der Abschlussprüfung fortgesetzt wird; wird Mitteilung gemacht, wird davon ausgegangen, dass das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung oder mit Nichtbestehen der zweiten Wiederholungsprüfung endet (§ 14 Abs.3 BBiG; § 1 Nr. 5 des Ausbildungsvertrages).

10. Aushang des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Ein Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes (als Aufsichtsbehörde) sind bei einer regelmäßigen Beschäftigung mindestens eines Jugendlichen in der Kanzlei an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen (§ 47 JArbSchG). Die weiteren Vorschriften des Gesetzes über Aushänge und Verzeichnisse (§§ 48, 49 JArbSchG) sind zu beachten.

11. Ärztliche Nachuntersuchung

Etwa ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Jugendliche einer ärztlichen Nachuntersuchung (§ 33 JArbSchG) zu unterziehen. Die Kammer muss das Ausbildungsverhältnis im Verzeichnis löschen, wenn die Bescheinigung über die ärztliche Nachuntersuchung nicht vorgelegt wird (§ 32 Abs. 2 Satz 2 BBiG). Nach einer Beschäftigungszeit von 14 Monaten ist eine Weiterbeschäftigung verboten (§ 33 Abs. 3 JArbSchG).

12. Berufsschulpflicht

Die Berufsschulpflicht richtet sich nach den jeweiligen Landesgesetzen.

Auch bei nicht berufsschulpflichtigen Auszubildenden (also in der Regel älteren Auszubildenden, Abiturienten u.s.w.) wird der Besuch der Berufsschule zur Erreichung des Ausbildungsziels für unumgänglich gehalten.

13. Ausbildungskurse der Kammer

Wenn überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen von der Kammer durchgeführt werden, ist der Besuch dieser Kurse Pflicht. Einzelheiten werden jeweils durch Rundschreiben bekanntgegeben.

Weitere Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (z. B. Ergänzungsunterricht in Maschinenschreiben, Kuzschrift, Buchführung) können vertraglich vereinbart werden (§ 3 Nr.12 des Ausbildungsvertrages).

14. Individueller Ausbildungsplan

Nach § 10 der Ausbildungsverordnung hat die Ausbildung unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans (Anlage zu § 9) nach einem individuellen Ausbildungsplan zu erfolgen. Muster und Anleitungen für die Erstellung eines solchen Planes werden in der Fachliteratur angeboten.

15. Berichtsheft

Nach § 11 der Ausbildungsordnung hat der Auszubildende ein Berichtsheft zu führen, das vom Ausbildenden regelmäßig zu überprüfen ist. Dabei geht es um eine kurzgefasste formlose Niederschrift dessen, was der Auszubildende in der Kanzlei, in der Berufsschule und in den Ausbildungskursen gelernt hat. Sie soll den Auszubildenden veranlassen, sich über das Gelernte Gedanken zu machen, und dem Ausbildenden einen Überblick über den Ausbildungsstand verschaffen. Vordrucke werden im Fachhandel angeboten.

16. Ordnungswidrigkeiten, Streitigkeiten, Aufsicht

Verstöße gegen eine Reihe von Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes können nach § 99 BBiG als Ordnungswidrigkeit mit Geldbuße bis zu 5.000,- Euro geahndet werden. Straf- und Bußgeldvorschriften enthalten auch die §§ 58, 59 JArbSchG.

Für Streitigkeiten aus dem Berufsausbildungsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig. Wenn ein Schlichtungsausschuss gemäß § 111 Abs. 2 ArbGG bei der Kammer gebildet ist, muss dieser zunächst angerufen werden. Es wird erwartet, dass Rechtsanwälte als Auszubildende die geltenden Vorschriften kennen und beachten und arbeitsrechtliche Streitigkeiten mit Auszubildenden nur in begründeten und schwerwiegenden Fällen vor dem Arbeitsgericht austragen.

Für die Lösung eines Ausbildungsverhältnisses aus wichtigem Grund können die Grundsätze, die für die Lösung von Arbeitsverhältnissen aus wichtigem Grund gelten, nicht ohne weiteres angewendet werden. Nach herrschender Rechtsauffassung ist im Allgemeinen bei Verfehlung eines Auszubildenden ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung nur dann gegeben, wenn der Auszubildende zuvor in ausreichender Weise pädagogisch auf den Auszubildenden eingewirkt hat.

Die Rechtsanwaltskammer überwacht die Durchführung der Berufsausbildung und fördert sie durch Beratung der Auszubildenden und der Auszubildenden. Der Auszubildende ist der Kammer und ihren Ausbildungsberatern gegenüber verpflichtet, die erforderlichen Auskünfte zu erteilen, Unterlagen vorzulegen und die Besichtigung der Ausbildungsstätte zu gestatten (§ 45 BBiG). Die Auskunftspflicht bezieht sich auch auf Angaben, die der Statistik dienen.