



Liebe Kanzleihinhaber*innen,

Als Steuerberater sind Sie verpflichtet, stets nach der besten Lösung für den Mandanten zu suchen und diese zu empfehlen. Leider vergessen dabei allzu viele Ihrer Kolleginnen und Kollegen, nach der besten Lösung für die eigene Kanzlei Ausschau zu halten. Der einfachste Weg ist natürlich, sich mit anderen Kanzleien zu vergleichen. Aber leider vergleicht man dort Birnen mit Äpfeln. Denn es erfolgt keine saubere Zuordnung der Finanzen zu den richtigen Kennziffern. Jeder bucht Einnahmen und Kosten so, wie er oder die Mitarbeitenden es für richtig halten. Und das macht den Vergleich unmöglich.

Mit dem von uns entwickelten „Kanzleicheck“ vermitteln wir Ihnen die richtige Zuordnung der Einnahmen und Ausgaben zu den richtigen Kennzahlen und schärfen so Ihren Blick für den tatsächlichen wirtschaftlichen Zustand Ihrer Kanzlei. In unseren Benchmarking-Workshops tun wir genau das. Wir laden Sie herzlich ein, unsere entsprechenden Info-Veranstaltungen zu besuchen, um sich ein Bild zu machen, wie Sie Ihren wahren Kanzleiwert ermitteln können, insbesondere, wie Sie im Vergleich zu anderen dastehen.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Ihre

Gerd Otterbach Michael Loch Hans-Günther Gilgan

Kein Anspruch auf eine Schlussformel im Arbeitszeugnis

Das BAG entschied durch Urteil vom 25. Januar 2022 - 9 AZR 146/21 - DB 2022, 1651, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel im Arbeitszeugnis hat.

Denn es sei eine Abwägung vorzunehmen, bei der auf Arbeitgeberseite die Aspekte Meinungsfreiheit und Unternehmensfreiheit und auf Arbeitnehmerseite die Berufsfreiheit zu berücksichtigen sind.

Im Ergebnis sei den Interessen des Arbeitgebers Vorrang einzuräumen, die darin bestehen, weder seine persönliche Einstellung zum Arbeitnehmer noch seine Gefühle offenlegen zu müssen. Eine entsprechende Verpflichtung würde gegen die in Art 5 Abs. 1 S. 1 GG auch geschützte negative Meinungsfreiheit verstoßen, also das Recht, keine Meinung äußern zu müssen.

Fortbildungskosten können zurückgefordert werden

Geklagt hatte eine Steuerberater- und Wirtschaftsprüferkanzlei gegen eine als Buchhalterin beschäftigte Mitarbeiterin, die sich dreimal infolge nicht zur Steuerberaterprüfung anmeldete.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber die Fortbildung von Arbeitnehmern finanzieren und vertraglich festlegen, dass Beschäftigte sich an den Kosten dafür beteiligen müssen, sollten sie die Fortbildung nicht beenden. Allerdings ist eine pauschale Rückzahlungspflicht wegen wiederholten Nichtablegens der zur Fortbildung gehörenden Prüfung nicht zulässig. Das geht aus einer Entscheidung des BAG - 9 AZR 187/22 - hervor.

Zur Rückzahlung war u.a. folgendes vertraglich geregelt:

„Das in Anspruch genommene Förderbudget ist zurückzuzahlen, wenn

1. die Angestellte innerhalb von 24 Monaten nach bestandenem Berufsexamen das Unternehmen verlässt,
2. die Angestellte innerhalb von 24 Monaten nach nicht bestandenem Berufsexamen das Unternehmen verlässt,
3. die Angestellte das Examen wiederholt nicht ablegt.

Die Rückzahlungsmodalitäten im Einzelnen:

Das BAG qualifizierte diese Vereinbarung als AGB, da der Vertrag außer den persönlichen Daten der Beklagten keine individuellen Besonderheiten aufgewiesen hatte. Damit kam § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zur Anwendung. Den Verstoß gegen diese Vorschrift sah das BAG darin, dass durch die Rückzahlungsklausel ein Bleibedruck erzeugt würde, der die Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers einschränke. Deshalb sei es erforderlich, über die Nichtteilnahme an der Steuerberaterprüfung hinaus weiter zu differenzieren, aus welchen Gründen eine Teilnahme an der Prüfung nicht erfolgt sei. Nur wenn die Gründe für die Nichtablegung eindeutig der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers zugewiesen werden könnten sei eine Rückzahlungspflicht zulässig. Daher müssen die Gründe für das Nichtablegen der Prüfung, die nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden. Das war vorliegend nicht der Fall.

Merke: Um böse Überraschungen zu vermeiden sollte bei der Abfassung solcher Vereinbarungen ein arbeitsrechtlich versierter Anwalt zu Rate gezogen werden.

Kenntnis des Forderungsverkäufers wird nicht dem Factor zugerechnet

Der Leitsatz des BGH Urt. v. 25.5.2023 - IX ZR 116/21 lautet:

Im Rahmen des echten Factorings muss sich der Factor die Kenntnis des Forderungsverkäufers von der Zahlungsunfähigkeit des späteren Insolvenzschuldners oder den die Zahlungsunfähigkeit begründenden Umständen regelmäßig nicht allein wegen der den Forderungsverkäufer treffenden Pflichten zur Unterstützung des Factors bei der Forderungsdurchsetzung und zur Information des Factors über eine Zahlungsunfähigkeit begründende Umstände zurechnen lassen ().

Grund: Bei der Pflicht, den Factor bei der Durchsetzung seiner Ansprüche zu unterstützen, folgt für den Forderungsverkäufer aus § 402 BGB und ist eine Nebenpflicht. Danach ist der bisherige Gläubiger verpflichtet, dem neuen Gläubiger die zur Geltendmachung der Forderung notwendigen Auskünfte zu erteilen. Allerdings endet diese Pflicht mit der Abtretung, so dass danach bekannt gewordene Tatsachen und Umstände hiervon nicht erfasst werden.

Außerdem handelt es sich um eine Nebenpflicht des Forderungsverkäufers, die zwar einen Schadensersatzanspruch nach sich ziehen kann. Aus dieser Nebenpflicht des Forderungsverkäufers ergäbe sich allerdings keine für die Wissenszurechnung ausreichende Stellung zum Factor.

Tätigkeitsverbot wegen Vorbefassung

In diesem Fall ging es darum, dass ein Rechtsanwalt einerseits Vorstand einer AG war, die Gebührenforderungen ankauft und andererseits Geschäftsführer einer Rechtsanwaltsgesellschaft, die regelmäßig von der AG mit der Durchsetzung der Gebührenforderungen – gerichtlich wie außergerichtlich - beauftragt wird. Der Anwaltsgerichtshof sah hierin einen Verstoß gegen § 45 Abs. 1 Nr. 4 BRAO.

Denn der Rechtsanwalt ist als Mitglied des Kollegialorgans „Vorstand“ der AG vorbefasst und damit nicht mehr unabhängig in seiner Tätigkeit als Geschäftsführer der Rechtsanwaltsgesellschaft. Denn es besteht die Gefahr, dass seine Tätigkeit als Vorstand der AG, in der er Bindungen und Weisungen unterliegt, auf die Tätigkeit als unabhängiger Rechtsanwalt durchschlägt. (AnwG Köln, Urt. vom 19.2.2018 – 2 AnwG 2/15R, AnwBI Online 2018, 645 – 647)

Urlaubsanspruch bei langer Krankheit?

Wer längere Zeit im Beruf wegen einer Krankheit ausfällt, kann unter Umständen seinen Urlaubsanspruch verlieren, und zwar spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres.

Voraussetzung für den Verlust des Urlaubsanspruchs ist allerdings, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf seinen Urlaubsanspruch und die entsprechenden Verfallsfristen für das entsprechende Jahr hingewiesen hat. Wenn der Arbeitgeber es also versäumt, seiner sog. Hinweisobliegenheit nachzukommen, verfällt der Urlaub nicht.

Erkrankt der Arbeitnehmer also direkt zu Beginn des Jahres, verfällt der Anspruch für das entsprechende Jahr nach 15 Monaten. Die Frist gilt dann auch für die Folgejahre, in denen der Arbeitnehmer durchgehend krank war.

Die Verfallsfrist von 15 Monaten gilt aber nur für den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr. Wer einen weitergehenden Urlaubsanspruch hat, z.B. 6 Wochen, sollte zur Sicherheit in seinem Vertrag prüfen, ob für die zusätzlichen Tage andere Fristen gelten.

Fazit: Handeln Sie rechtzeitig!

Es ist unbedingt zu empfehlen, jeden einzelnen Arbeitnehmenden über seinen/ihren zum Zeitpunkt der Unterrichtung noch bestehenden Urlaubsanspruch aufzuklären und aufzufordern, den Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen. Dies sollte aus Gründen der Nachweisbarkeit zumindest in Textform geschehen. Da es Sinn der Aufklärung ist, die Arbeitnehmenden in die Lage zu versetzen, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben, ist jeder Arbeitgeber gut beraten, die Unterrichtung so früh wie möglich, zumindest aber in der ersten Hälfte des Kalenderjahres durchzuführen.

Folgen Sie uns in den sozialen Medien



Wird diese Nachricht nicht richtig dargestellt, klicken Sie bitte [hier](#).

proStB GbR
Gerd Otterbach
Steinweg 5 | 57250 Netphen | Deutschland

027383239911 | info@proStB.de

Wenn Sie diese E-Mail (an: {EMAIL}) nicht mehr empfangen möchten, können Sie diese [hier](#) kostenlos abbestellen.