

Skript zu Lernfeld 1 „Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und am Wirtschaftsleben teilnehmen“

Einleitende Worte zur Videoreihe und dem Skript:

Häufig brechen junge Auszubildende im Ausbildungsberuf Steuerfachangestellter/-e ihre Ausbildung bereits zu Beginn ab. Oft liegt dieses darin begründet, dass die Auszubildenden bereits mit dem Ausbildungsstart den Anschluss beim Lernen der anspruchsvollen Theorie in der Berufsschule verlieren.

Diese Videoreihe, in der ausgewählte Themen der ersten drei Monate (teils auch darüber hinaus) der Grundstufenausbildung mithilfe von Wiederholungsübungen besprochen werden, soll es den Auszubildenden ermöglichen, die häufig schwierige Theorie zu wiederholen und zu verinnerlichen.

So möchte die Steuerberaterkammer Niedersachsen dazu beitragen, die Abbruchquote im Ausbildungsberuf Steuerfachangestellter/-e zu Beginn der Ausbildung zu verringern.

Im Skript sind die Themen enthalten (Wiederholungsübungen, Erläuterungen zu den Themen, Musterlösungen), die in den Videos besprochen werden.

Die Videoreihe orientiert sich inhaltlich am neuen Rahmenlehrplan der Steuerfachangestellten-ausbildung.

Beim Wiederholen und Verinnerlichen der Themen wünscht Ihnen die Steuerberaterkammer Niedersachsen viel Erfolg!

Autorin und Referentin: Petra Wolters (Dipl.-Hdl., Studiendirektorin)

Video Nr.	Themen der Wiederholungsübungen und Videos	Wiederholungsübung Erläuterungen und/oder Lösungsvorschlag (im Skript)	Seiten
1	Einstieg in den Beruf und Orientierung im Unternehmen	Wiederholungsübung	4
		Lösungsvorschlag	5-7
2	Steuern und deren Einteilung, Finanzgerichtsbarkeit und Finanzverwaltung	Wiederholungsübung	8-9
		Erläuterungen + Lösungsvorschlag	10-12
3	Subsumtion und Gesetze	Wiederholungsübungen + Eintragungsmöglichkeit	13-14
		Lösungsvorschlag	15-16
4	Berufsbildungsgesetz, Berufsausbildungsvertrag, Kündigung bzw. Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses, Arbeitszeitregelungen, Bundesurlaubsgesetz	Wiederholungsübung	17-18
		Lösungsvorschlag	19-25
5	Arbeitsvertrag und Jugendarbeitsschutz	Wiederholungsübung	26-28 35-36
		Lösungsvorschlag	29-34 37-41
6	Mutterschutz, Kündigung und Kündigungsschutz	Wiederholungsübung	42 46-48
		Lösungsvorschlag	43-45 49-54
7	Fristenkontrolle, Aufbewahrungspflichten, Verschwiegenheitspflicht und soziale Nachhaltigkeit	Wiederholungsübung A	55
		Lösungsvorschlag Szenario A	56-57

Inhalte Lernfeld 1

Übersicht Lernfelder des neuen Rahm

Lernfelder	
Lernfeld 1 (80 Stunden) Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und am Wirtschaftsleben teilnehmen	Lernfeld 2 (80 Stunden) Buchführungsarbeiten durchführen
<p>Berufsbildungsgesetz, Berufsausbildungsvertrag, Kündigung und/oder Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses, Arbeitsvertrag, Arbeitszeitregelungen, Bundesurlaubsgesetz, Jugendarbeitsschutz, Mutterschutz, Kündigung + Kündigungsschutz,</p> <p>Abgrenzung privates und öffentliches Recht, Rechts- und Geschäftsfähigkeit, Besitz und Eigentum, Rechtsgeschäfte, Formvorschriften, Nichtigkeit und Anfechtbarkeit, Überblick über Vertragsarten, Kaufvertrag mit Verjährung, Verpflichtungs- und Erfüllungsgeschäft,</p> <p>Steuern, Einteilung von Steuern, Finanzgerichtsbarkeit, Aufbau der Finanzverwaltung, Hilfeleistung im Steuerrecht, Verschwiegenheitspflicht, Fristenkontrolle, Aufbewahrungspflichten, soziale Nachhaltigkeit, Datenschutz, Präsentationsmöglichkeiten, Präsentationstechniken, Feedbackregeln.</p>	<p>Buchführungspflicht nach HGB und EStG, Erläuterungen zu Inventur, Inventar, Bilanz und GuV,</p> <p>Buchen auf aktiven + passiven Bestandskonten, Buchen auf Aufwands- + Ertragskonten, Buchen von privaten Geldentnahmen, -einlagen und privaten Steuern</p> <p>Kostenrahmen/-plan,</p> <p>Warenbuchungen mit Skonti, Boni, Rabatten, Umschriften bei Warenrücksendungen,</p> <p>Betriebswirtschaftlicher Kurzbericht: Berechnung des Wareneinsatzes, Rohgewinns/ Rohverlusts, Bruttogewinn/Reinverlust, Vergleiche mit Vormonat, grafische Darstellung möglich, Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und GoBD</p>

Einstieg in den Beruf und Orientierung im neuen Unternehmen



Wiederholungsübung:

Der Auszubildende Leon Weiß beginnt zum 01.08.01 eine Ausbildung zum Steuerfachangestellten und kommt damit neu in das Unternehmen, eine Steuerkanzlei. Außer beim Vorstellungsgespräch ist er noch nicht im Unternehmen gewesen und hat auch sonst keine weitergehende Erfahrung im Berufsleben. Er möchte von Anfang an alles richtig machen und spricht mit seinen Freunden darüber, was er wohl alles beachten muss, um gleich mit den Kolleg*innen gut klar zukommen und alles andere im Betrieb auch im Blick zu haben.

Klären Sie folgende Fragen:

1. Welche Informationen benötigt er, um arbeitsfähig zu sein?
2. Wie geht er am besten mit den Kolleg*innen um?
3. Welche Fähigkeiten und Voraussetzungen sollte er mitbringen?
4. Was wird von ihm im Unternehmen erwartet?
5. Wie löst er Probleme und Konflikte?

Lösungsvorschlag zur Wiederholungsübung „Einstieg in den Beruf und Orientierung im Unternehmen“

Frage 1: Welche Informationen benötigt er, um arbeitsfähig zu sein?

Lösung:

Dabei ist zunächst zu beachten, dass zwischen persönlichen und allgemeinen arbeitsplatzbezogenen Aspekten zu unterscheiden ist.

Generelle arbeitsplatzbezogene Punkte sind:

- **Was weiß ich über das Unternehmen?** (Aufbau, Ebenen, Mandant*innen, Vorschriften, Intension, Führung, was bietet die Kanzlei an usw.)
- **Wie sieht mein Arbeitsplatz aus?** (EDV-Zugänge, Datenschutz, welchen Computer darf ich nutzen, kenne ich die Software, brauche ich eine Schulung, Telefonnutzung, eigener Anschluss..., wie digital ist die Kanzlei, wer ist für mich zuständig, wen kann ich fragen, wo liegt was)
- **Welche Räumlichkeiten sind für mich relevant?** (eigener Raum, wo ist welche Abteilung, gibt es ein Sekretariat..)
- **Welche Regeln herrschen im Unternehmen?** (Arbeitszeiten inklusive deren Erfassung, Gleitzeit, Pausen, Urlaub, Krankmeldungen, Dienstreisen und Abrechnung, Sicherheitsbeauftragte/-r, Datenschutzbeauftragte/-r, Mitbestimmung, Dresscode, welche Gesetze gelten für mich, sollte ich noch minderjährig sein)
- **Gibt es Besonderheiten, die es nur in dieser Kanzlei gibt?**

Die persönlichen Aspekte beantwortet die Frage 2.

Frage 2: Wie geht er am besten mit den Kolleg*innen um?

Lösung:

Die persönlichen Aspekte sind Sozialkompetenzen, die u. a. folgende Punkte beinhalten:

- **Auftreten gegenüber Kolleg*innen** (höflich, freundlich, fleißig)
- **Kein Klatsch und Tratsch über Kolleg*innen** (vergiftet sonst das Arbeitsklima)
- **respektvoller Umgang** (achten der Meinung anderer (Mandanten, Kolleg*innen), Hierarchien beachten)
- **Möglichkeiten der Konfliktlösung beachten** (strukturiertes Vorgehen)
- **Ordentlich arbeiten** (beachten der Vorgaben der Kolleg*innen und des Betriebes, auch zeitlich, genau prüfen)
- **pünktlich sein** (eine Selbstverständlichkeit)
- **verschwiegen sein** (führt sonst zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen)
- **sich für die Arbeit interessieren** (sonst hätte man die Ausbildung nicht gewählt)

Frage 3: Welche Fähigkeiten und Voraussetzungen sollte er mitbringen?

Lösung:

Diese Frage hat als Basis die Schlüsselqualifikationen, also die Fähigkeit zum Handeln. Diese beinhalten folgende Aspekte:

- Belastbarkeit
- Selbständigkeit und Verantwortung
- Anwenden von Lerntechniken
- Kommunikation und Kooperation
- Organisation und Erledigung der Aufgabe

Diese Schlüsselqualifikationen beinhalten verschiedene einzelne Qualifikationen und Kompetenzen. Die Sozialkompetenzen sind in Frage 2 beantwortet. Daneben ist die Methoden- und Fachkompetenz zu erwähnen.

Frage 4: Was wird von ihm im Unternehmen erwartet?

Lösung:

- **Lernbereitschaft** (Motivation, Aktive Teilnahme am Ausbildungsprogramm, Bereitschaft zur Wissensaneignung, Engagement für die eigene berufliche Entwicklung)
- **Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit**
- **Teamfähigkeit** (offen sein für die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und eigene Ideen einbringen)
- **Engagement und Interesse:** (aktive Teilnahme am Arbeitsumfeld und Interesse an den Aufgaben und dem Unternehmen)
- **Offenheit für Feedback** (Nutzung des konstruktiven Feedbacks für die eigene Entwicklung)
- **Eigeninitiative** (selbständig prüfen, wie er zum Erfolg des Unternehmens beitragen kann)
- **Verantwortungsbewusstsein** (Aufgaben verantwortungsbewusst erledigen und zum Erfolg des Unternehmens beitragen).
- **Loyalität:** (gegenüber dem Unternehmen, um so die Unternehmensziele unterstützen)
- **Anpassungsfähigkeit** (flexibel und fähig, sich auf neue Herausforderungen einzustellen)
- **Respektvolles Verhalten** (Höflichkeit und Respekt gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen und Mandant*innen tragen zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei)

Frage 5: Wie löst er Probleme und Konflikte?

Lösung:

Zunächst ist erst einmal festzuhalten, dass Probleme und vor allem Konflikte oft aufgrund mangelnder oder falscher Kommunikation entstehen, wobei bestimmte Aussagen anders wahrgenommen werden als der Andere sie gemeint hat. Das führt zum 4 Ohren Kommunikationsmodell von Schulz von Thun. Dabei sind folgende Ebenen zu unterscheiden:

Sachebene
Beziehungsebene
Appellebene
Selbstkundgabeebene

Ist erkannt, auf welcher Ebene der eine gesprochen und es der Andere wahrgenommen hat, ist ein Konflikt leichter zu lösen. Es ist für unseren Auszubildenden daher wesentlich, folgende Punkte zu beachten:

- Zunächst muss er den Konflikt erkennen
- Dann sehen, wie weit er schon eskaliert ist (Eskalationsstufe)
- Klären, welche Parteien genau beteiligt sind
- Den Konflikt auch lösen wollen
- intensiv in das Gespräch gehen
- Eine Problemlösung anstreben, die alle Beteiligten berücksichtigt
- Am Ende die Vereinbarung auch einhalten
- Sehen, was bei nächsten Mal besser zu machen ist

Steuern und deren Einteilung, Finanzgerichtsbarkeit und Finanzverwaltung

Wiederholungsübung:

Der Auszubildende Leon Weiß hat die Aufgabe, sich mit den Bereichen Steuereinteilung, Finanzgerichtsbarkeit und Finanzverwaltung zu beschäftigen.

Zunächst soll er prüfen, ob es sich bei folgenden Sachverhalten um **Verkehrssteuern** handelt:

- Steuern, die an den Verbrauch von Waren knüpfen
- die Kfz-Steuer und die Grunderwerbsteuer
- die Grund- und die Grunderwerbsteuer
- Steuern, die an rechtliche oder wirtschaftliche Verkehrsakte gebunden sind

Zudem ist zu klären, welche der folgenden Steuern **indirekte Steuern** sind:

- Tabaksteuer
- Einkommensteuer
- Einfuhr- und Ausfuhrabgaben
- private Kfz-Steuer

Ob eine der folgenden Aussagen über die Umsatz- und Einkommensteuer **nicht** zutreffend ist:

- Die USt ist eine indirekte, die ESt ist eine direkte Steuer
- Beide Steuerarten gehören zu den Gemeinschaftssteuern
- Die ESt ist eine Personen-, die USt eine Verkehrsteuer
- Beide Steuerarten gehören zu den Besitzsteuern

Welche der folgenden Steuern **keine** Gemeindesteuer ist:

- Erbschaftsteuer
- Gewerbesteuer
- Grundsteuer
- Hundesteuer

Bei welchen Steuern es sich um **direkte Steuern** handelt:

- Umsatzsteuer
- Körperschaftsteuer
- Tabaksteuer
- Stromsteuer

Welche Leistung **keine steuerliche Nebenleistung** ist:

- Verspätungszuschlag
- Säumniszuschlag
- Kirchensteuer
- Zwangsgeld

Welche Aussage **falsch** ist:

- Die Grunderwerbsteuer ist eine Gemeindesteuer
- Die Gewerbesteuer ist eine Realsteuer
- Die Tabaksteuer ist eine Verbrauchsteuer
- Die Körperschaftsteuer ist eine Personensteuer

Und welche der folgenden Behörden Landes- bzw. Bundesoberbehörden sind:

- Finanzamt Northeim - Steueramt der Stadt Northeim
- Landesfinanzministerium - Oberfinanzdirektionen
- Bundeszentralamt für Steuern - Rechenzentren
- Finanzministerium Niedersachsen – Hauptzollamt Hannover



Da Leon Weiß Unterlagen unvollständig sind, verschafft er sich einen strukturierten Überblick zur Beantwortung der Fragen.

Erläuterungen und Lösungsvorschlag zur Wiederholungsübung „Steuern und deren Einteilung, Finanzgerichtsbarkeit und Finanzverwaltung“

Grundlegendes:

Es wird unterschieden nach

- Beiträgen (ohne direkte Gegenleistung, kein direkter zeitlicher Zusammenhang)
- Gebühren (direkte Gegenleistung)
- Steuern (keine direkte Gegenleistung, von jedem zu entrichten, auf den es zutrifft, § 3 Abs.1 AO). Dazu gehören steuerliche Nebenleistungen § 3 Abs. 4 AO (Verspätungszuschläge, Kosten, Zwangsgelder, Zinsen, Säumniszuschläge)

Es gibt verschiedene Arten, Steuern einzuteilen:

- Wer bekommt die Steuern (Bund, Länder, Gemeinden oder gemischt)
- Was ist der Steuergegenstand (Verkehrssteuern, Verbrauchssteuern, Besitzsteuern (Personensteuern, Objektsteuern))
- Wer schuldet die Steuer bzw. wer ist der Steuerempfänger (direkte Steuern, indirekte Steuern)

Zudem ist zu unterscheiden, wie die Finanzgerichtsbarkeit aufgebaut und die Finanzverwaltung strukturiert ist:

Aufbau der Finanzgerichtsbarkeit:

mehrstufiger Aufbau:

- Finanzamt (Einspruch § 347 AO, 4 Wochen Zeit § 355 AO),
- Finanzgerichte (Klage), gibt es in jedem Bundesland mind. eines
- Bundesfinanzhof (ggf. Revision)
- Bundesverfassungsgericht

Finanzverwaltung:

Wesentliche Aspekte der Finanzverwaltung sind im Finanzverwaltungsgesetz und in Artikel 108 des Grundgesetzes geregelt. Es gibt:

- Gemeinden
- Landesfinanzbehörden (vierstufig)
- Bundesfinanzbehörden (dreistufig)

Lösungsvorschlag:

Zunächst soll er prüfen, ob es sich bei folgenden Sachverhalten um **Verkehrssteuern** handelt:

- Steuern, die an den Verbrauch von Waren knüpfen
- die Kfz-Steuer und die Grunderwerbsteuer
- die Grund- und die Grunderwerbsteuer
- Steuern, die an rechtliche oder wirtschaftliche Verkehrsakte gebunden sind

Lösung: Steuern, die an rechtliche oder wirtschaftliche Verkehrsakte gebunden sind

Zudem ist zu klären, welche der folgenden Steuern **indirekte Steuern** sind:

- Tabaksteuer
- Einkommensteuer
- Einfuhr- und Ausfuhrabgaben
- private Kfz-Steuer

Lösung: Tabak und Einfuhr- und Ausfuhrabgaben

Ob eine der folgenden Aussagen über die Umsatz- und Einkommensteuer **nicht** zutreffend ist:

- Die USt ist eine indirekte, die ESt ist eine direkte Steuer
- Beide Steuerarten gehören zu den Gemeinschaftssteuern
- Die ESt ist eine Personen-, die USt eine Verkehrsteuer
- Beide Steuerarten gehören zu den Besitzsteuern

Lösung: Beide Steuerarten gehören zu den Besitzsteuern

Welche der folgenden Steuern **keine** Gemeindesteuer ist:

- Erbschaftsteuer
- Gewerbesteuer
- Grundsteuer
- Hundesteuer

Lösung: Erbschaftsteuer

Bei welchen Steuern es sich um **direkte Steuern** handelt:

- Umsatzsteuer
- Körperschaftsteuer
- Tabaksteuer
- Stromsteuer

Lösung: Körperschaftsteuer

Welche Leistung **keine steuerliche Nebenleistung** ist:

- Verspätungszuschlag
- Säumniszuschlag
- Kirchensteuer
- Zwangsgeld

Lösung: Kirchensteuer

Welche Aussage **falsch** ist?

- Die Grunderwerbsteuer ist eine Gemeindesteuer
- Die Gewerbesteuer ist eine Realsteuer
- Die Tabaksteuer ist eine Verbrauchsteuer
- Die Körperschaftsteuer ist eine Personensteuer

Lösung: Die Grunderwerbsteuer ist eine Gemeindesteuer

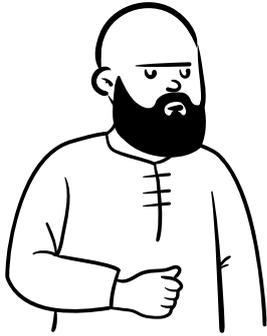
Und welche der folgenden Behörden Landes- bzw. Bundesoberbehörden sind:

- Finanzamt Northeim - Steueramt der Stadt Northeim
- Landesfinanzministerium - Oberfinanzdirektionen
- Bundeszentralamt für Steuern - Rechenzentren
- Finanzministerium Niedersachsen – Hauptzollamt Hannover

Lösung: Bundeszentralamt für Steuern - Rechenzentren

Subsumtion und Gesetze

Wiederholungsübung 1:



Robert Müller

Robert Müller aus Dresden stellt aus Übermut seinem Freund Fritz ein Bein. Fritz fällt und bricht sich den Arm. Ihm entstehen Arztkosten in Höhe von 1.500 €, die er von Robert ersetzt haben möchte.

Prüfen Sie die Schadenersatzpflicht. § 823 Abs.1 BGB

§ 823 Schadensersatzpflicht

(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

(2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

Subsumtion:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Rechtsfolge:

Wiederholungsübung 2

Robert Müller ist ein Mandat bei Ihnen in der Kanzlei. Er ist steuerpflichtig und er möchte klären, ob er die Einnahmen aus seiner abhängigen Beschäftigung angeben muss.

Prüfen und markieren Sie die Tatbestandsmerkmale.

§ 8 (1) EStG

¹Einnahmen sind alle Güter, die in Geld oder Geldeswert bestehen und dem Steuerpflichtigen im Rahmen einer der Einkunftsarten des § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 bis 7 zufließen. ²Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. ³Satz 2 gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes erfüllen.

Lösungsvorschlag:

Wiederholungsübung 1:

Generelle Regelung des § 823 Abs.1 BGB

(1) Tatbestandsmerkmale:

1. wer (Person)
2. vorsätzlich oder fahrlässig
3. Leben, Körper, Gesundheit...
4. eines anderen
5. widerrechtlich
6. verletzt

(2) Rechtsfolge: Schadenersatzpflicht

Auf den Fall angewandt:

Das Anwenden der Tatbestandsmerkmale auf einen Fall wird als Subsumtion bezeichnet. Daraus ergibt sich eine Rechtsfolge.

(1) Subsumtion:

1. Robert
2. fahrlässig (nicht vorsätzlich)
3. Gesundheit
4. Fritz
5. widerrechtlich, hatte keine Erlaubnis
6. Armbruch

(2) Rechtsfolge: Schadenersatzpflicht der Arztkosten, ggf. weiterer Kosten wie Verdienstaufschlag, Schmerzensgeld usw.

Hier ging es um ein Beispiel aus dem BGB. Dabei handelt es sich um ein Gesetz.

Daneben lassen sich weitere Rechtsgrundlagen finden:

- Rechtsverordnungen
- Richtlinien
- Erlasse
- Verfügungen
- Urteile
- Europäisches Recht

Wiederholungsübung 2:

§ 8 (1) EStG

¹Einnahmen sind alle Güter, die in Geld oder Geldeswert bestehen und dem Steuerpflichtigen im Rahmen einer der Einkunftsarten des § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 bis 7 zufließen. ²Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. ³Satz 2 gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes erfüllen.

Sinnvollerweise werden die Markierungen im Gesetzestext unterschiedlich farbig vorgenommen, um sie dann in der Subsumtion besser anwenden zu können. Beispielsweise die Tatbestandsmerkmale gelb, die Rechtsfolge grün. Sollte es weitere Hinweise geben, ist eine weitere Farbe zu nutzen (hier Querverweise rot).

Die markierten Tatbestandsmerkmale sind erfüllt und Herr Müller muss daher die Einnahmen aus seiner abhängigen Beschäftigung angeben. Die Rechtsfolge ist die Steuerpflicht.

Neben diesen Aspekten ist auch die richtige Zitierweise zu beachten:

- Paragraf
- Absatz
- Satz
- Buchstabe
- Gesetz

Auf unser Beispiel bezogen:

§ 8

(1)

Satz 1

EStG

Berufsbildungsgesetz, Berufsausbildungsvertrag, Kündigung bzw. Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses, Arbeitszeitregelungen, Bundesurlaubsgesetz

Wiederholungsübung:

Janin Franke (19 Jahre) hat gerade die Ausbildung zum Steuerfachangestellten begonnen und möchte von Ihnen wissen, wie Sie folgende Sachverhalte bzw. Fälle beurteilen:

- a) Welche Rechte und Pflichten hat er als Auszubildender?
- b) Wie sind die Regelungen zur Arbeitszeit und den Pausen gemäß Arbeitszeitgesetz und Berufsbildungsgesetz? Erstellen Sie eine Übersicht.
- c) Prüfen Sie, ob der folgende Berufsausbildungsvertrag den gesetzlichen Regelungen entspricht.

**Steuerberaterkammer
Niedersachsen**



Berufsausbildungsvertrag (§§ 10 und 11 BBiG)
im Ausbildungsberuf "Steuerfachangestellter" nach Maßgabe der Verordnung über die Berufsausbildung zum Steuerfachangestellten (BGBL 1 1996 S. 672)

Bitte die eingerahmten Felder mit Schreibmaschine oder in Druckschrift ausfüllen!

zwischen der/dem Ausbildenden

Name, Vorname, ggf. Firma
Widuwilt, Herbert

Berufsbezeichnung
Steuerberater

Straße, Hausnr.
Fohlenkoppel 35

PLZ, Ort der beruflichen Niederlassung
30169 Hannover

Ausbildungsstätte (sofern nicht mit beruflicher Niederlassung identisch)

Straße, Hausnr.

PLZ, Ort

Verantwortlicher Ausbilder (Name, Vorname, Berufsbezeichnung)
Widuwilt, Herbert, Steuerberater

und der/dem Auszubildenden Frau Herrn

Name, Vorname
Bemina, Dania

Straße, Hausnr.
Hagedornstr. 10

PLZ, Ort
30167 Hannover

Geburtsdatum Geburtsort
25.07.2003 München

Staatsangehörigkeit
deutsch

Name, Vorname des/der gesetzlichen Vertreter(s)¹⁾

Straße, Hausnr.

PLZ, Ort

A Ausbildungsbeginn Ausbildungsende

Tag	Monat	Jahr	Tag	Monat	Jahr
01	08	23	31	07	26

Verlängerung der Ausbildungszeit um Monate aufgrund der Voraussetzungen unter B und C (Zeugniskopien sind zusammen mit diesem Vertrag bei der Kammer vorzulegen).

B Schulabschluss

Hochschulabschluss (Berliner Hauptschulabschluss)

Hochschulabschluss

Fachhochschulabschluss, fachgebundene Hochschule, Hochschule

Berufsschule

Sonstige Ausbildungs-Einrichtungen

C Auszubildende hat eine Berufsausbildung zum/zu

D Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung an den Tagen

Mo. bis Do. jeweils Std., am Fr. Std.

E Urlaubsanspruch²⁾

Jahr	2023	2024	2025	2026
Arbeitstage	0	15	18	9

F g monatlich

1	2	3
570	570	700

Ausbildungsjahr

G Betriebliche und sonstige Vereinbarungen:

H Probezeit

Die Probezeit beträgt Monate).

Die umstehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages.
Der/die Ausbildende befragt hiermit gemäß § 36 Abs. 1 BBiG zugleich die Eintragung dieses Vertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer (ein Beschäftigtenverzeichnis liegt bei).

Die obigen Daten sowie die Angaben in beiliegendem Beschäftigtenachweis werden aufgrund §§ 34 bis 38 und §§ 88 bis 91 ArbZG sowie § 15 BBiG erhoben. Die personenbezogenen Daten des Ausbildenden, des Auszubildenden sowie des/der gesetzlichen Vertreters/des/der Auszubildenden werden in einer automatisierten Datei erfasst.

Hannover den *25.07.2023*

Widuwilt
Unterschrift des Ausbildenden

Unterschrift des/der gesetzlichen Vertreters)

Bemina
Unterschrift des Auszubildenden

Vorliegender Vertrag ist unter der Nr. _____ in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer eingetragen.
Zwischenprüfung: _____
Abschlussprüfung: _____
Hannover, den _____

STEUERBERATERKAMMER

- d) Erläutern Sie den Aufbau der dualen Ausbildung.
- e) Die Auszubildende Jana Hagedorn berichtet bei Freunden über die finanziellen Verhältnisse des Mandanten Jörg Allerhand.

- f)** Die Ausbildungsvergütung von Aylin Darzu beträgt 570 € in allen drei Ausbildungsjahren
- g)** Jana Müller muss für die Chefin täglich ihren Hund während der Arbeitszeit ausführen.
- h)** Klara Sturm (20 Jahre) muss nach der Berufsschule noch in der Steuerkanzlei arbeiten.
- i)** Berit Gutklaub möchte nach 7 Monaten Ausbildung kündigen und in eine andere Steuerkanzlei wechseln.
- j)** Steuerberaterin Ohnesorge ist mit den Leistungen ihrer Auszubildenden nicht zufrieden und kündigt ihr nach 8 Monaten Ausbildung fristlos.
- k)** Tanja Weiß hat genug vom Berufsschulbesuch und bittet den Chef, sie vom Unterricht freizustellen.
- l)** Katja Jordan hat in der Kanzlei viel zu tun und will daher einige Wochen die Berufsschule nicht besuchen.
- m)** Max Churs ist während er Arbeitszeit oft mit privatem Surfen im Internet beschäftigt und wird dabei von seinem Ausbilder beobachtet.
- n)** Die Auszubildende Sarah Littmann soll ihre Arbeitsmaterialien sowie das Kopierpapier für den Drucker zukünftig selbst mitbringen.
- o)** In der kleinen Steuerkanzlei Kumalic (3 Personen) wird die Auszubildende Dorte Halbfass während der Ausbildung von der Büromanagerin Dambach betreut, da der Chef immer Mandantengespräche hat.
- p)** Heribert Hundelage hat nach 9 Monaten Ausbildung festgestellt, dass das alles nichts für ihn ist und er lieber Koch werden möchte. Daher kündigt er.
- q)** Gabi Bugar fällt durch die Abschlussprüfung und möchte diese wiederholen.
- r)** Am Tag nach dem letzten Teil der Abschlussprüfung kommt Gesine in die Steuerkanzlei und fängt an zu arbeiten.

Lösungsvorschlag:

a) Welche Rechte und Pflichten hat er als Auszubildender?

Lösung:

Der Auszubildende hat folgende **Pflichten (Rechte der Ausbildenden):**

- die ihnen im Rahmen ihrer Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
- an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die er nach § 15 freigestellt werden,
- den Weisungen zu folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
- die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten,
- Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,
- über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren,
- einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen.
- Lernpflicht
- Besuch der Berufsschule

u.a. § 13, 15 BBiG

Der Auszubildende hat folgende **Rechte (Pflichten der Ausbildenden):**

- Urlaubsanspruch
- steigende Vergütung
- Übertragung von Arbeiten, die ausbildungsbezogen sind
- kostenlose Bereitstellung von Arbeitsmitteln
- Vermittlung der Fertigkeiten und Fähigkeiten, die zur Erreichung des Ausbildungszieles notwendig sind
- Sachlich und zeitlich gegliederte und planmäßige Ausbildung
- Zeugnis
- Freistellung zur Prüfung
- Besuch der Berufsschule

Diese Punkte finden sich in den §§ 14-17 BBiG

b) Wie sind die Regelungen zur Arbeitszeit und den Pausen gemäß Arbeitszeitgesetz und Berufsbildungsgesetz für volljährige Personen? Erstellen Sie eine Übersicht.

Lösung:

	Arbeitszeitgesetz	Berufsbildungsgesetz
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • 8 Std. am Tag, max. 10 Std., wenn innerhalb von 6 Monaten im Durchschnitt 8 Std. nicht überschritten werden 	Es gilt das Arbeitszeitgesetz

	§ 3 ArbZG	
Pausen	<ul style="list-style-type: none"> • 30 min bei mehr als 6 Std. und bis 9 Std. Arbeitszeit am Tag • 45 min bei mehr als 9 Std. • § 4 ArbZG 	Es gilt das Arbeitszeitgesetz
Ruhezeit	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens 11 Std. nach Ende der Arbeitszeit, in Ausnahmefällen 10 Std. • § 5 ArbZG 	Es gilt das Arbeitszeitgesetz

c) Prüfen Sie, ob der folgende Berufsausbildungsvertrag den gesetzlichen Regelungen entspricht.

Steuerberaterkammer Niedersachsen

Berufsausbildungsvertrag (§§ 10 und 11 BBiG)
Im Ausbildungsberuf "Steuerfachangestellter" nach Maßgabe der Verordnung über die Berufsausbildung zum Steuerfachangestellten/Steuerfachangestellten (BGBL 1 1996 S. 672)

Bitte die eingerahmten Felder mit Schreibmaschine oder in Druckschrift ausfüllen!

zwischen der/dem Auszubildenden und **der/dem Auszubildenden** Frau Herrn

<p>Name, Vorname, ggf. Firma <i>Widuwiet, Herbert</i></p> <p>Berufsbezeichnung <i>Steuerberater</i></p> <p>Straße, Hausnr. <i>Fehlensoppel 35</i></p> <p>PLZ, Ort der beruflichen Niederlassung <i>30169 Hannover</i></p> <p>Ausbildungsstätte (sofern nicht mit beruflicher Niederlassung identisch)</p> <p>Straße, Hausnr.</p> <p>PLZ, Ort</p> <p>Verantwortlicher Ausbilder (Name, Vorname, Berufsbezeichnung) <i>Widuwiet, Herbert, Steuerberater</i></p>	<p>Name, Vorname <i>Bermina, Davia</i></p> <p>Straße, Hausnr. <i>Hagedornstr. 10</i></p> <p>PLZ, Ort <i>30167 Hannover</i></p> <p>Geburtsdatum, Geburtsort <i>25.07.2003 München</i></p> <p>Staatsangehörigkeit <i>deutsch</i></p> <p>Name, Vorname des/der gesetzlichen Vertreter(s)¹⁾</p> <p>Straße, Hausnr.</p> <p>PLZ, Ort</p>
---	---

A Ausbildungsbeginn: Tag *01*, Monat *08*, Jahr *23* Ausbildungsende: Tag *31*, Monat *07*, Jahr *26*

Verkürzung der Ausbildungszeit um Monate aufgrund der Voraussetzungen unter B und C (Zeugnis kopieren und zusammen mit diesem Vertrag bei der Kammer vorlegen).

B Schulabschluss:
 Hochschulabschluss, anderer Hauptschulabschluss
 Berufsausbildungsabschluss
 Fachhochschulreife, fachgebundene Hochschulreife, Hochschulreife
 Sonstige Ausbildungseinrichtungen
 Ausgehende Berufsausbildung zum/zu

C Urlaubsanspruch²⁾

Jahr	2023	2024	2025	2026
Arbeitsstage	0	15	18	9

D Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung an den Tagen: Mo. bis Do. jeweils *9,5* Std., am Fr. *6* Std.

E g monatlich

Ausbildungsjahr	1	2	3
	570	570	700

G Betriebliche und sonstige Vereinbarungen:

H Probezeit: Die Probezeit beträgt *6* Monate(n).

Die umstehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages.
 Der/die Auszubildende befragt hiermit gemäß § 36 Abs. 1 BBiG zugleich die Eintragung dieses Vertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer (ein Beschäftigtenachweis liegt bei).

Die oben Daten sowie die Angaben in beiliegendem Beschäftigtenachweis werden aufgrund §§ 34 bis 36 und §§ 88 BBiG i. V. m. §§ 27, 32, 78 und 101 BBiG sowie § 15 BStAG erhoben. Die personenbezogenen Daten des Auszubildenden, des Ausbilders, des Auszubildenden sowie dessen gesetzlicher Vertreter(s) werden in einer automatisierten Datenbank.

Hannover, den *25.07.2023*

Widuwiet
Unterschrift des Auszubildenden

Unterschrift des/der gesetzlichen Vertreter(s)
Bermina

1) Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes. Mit der Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse befähigt die Kammer nicht, das Vertretungsgeschäft überflüssig zu machen.
 2) Die Vorschriften des § 16 Abs 2 S. 1 sind ggf. zu beachten.
 3) Unter Beachtung der Vorschriften des Abschlusses und des BStAG.
 4) Bei der Bemessung der Ausbildungsvergütung sollen die vom Kammervorstand unter Berücksichtigung von § 17 Abs. 1 BBiG jeweils aktuell festzulegenden Vergütungssätze zugrunde gelegt werden (vgl. gesondertes Merkblatt).

Vorstehender Vertrag ist unter der Nr. _____ in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer eingetragen.
 Zwischenprüfung: _____
 Abschlussprüfung: _____
 Hannover, den _____
 STEUERBERATERKAMMER

Lösung:

Zunächst ist hier zu beachten, dass die Auszubildende volljährig ist und daher **nicht** das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt, sondern andere Gesetze.

D: Arbeitszeit

- Die Arbeitszeit entspricht nicht den gesetzlichen Regelungen. Grundsätzlich sind 8 Std. am Tag für volljährige Auszubildende relevant (§ 3 ArbZG) und nur in Ausnahmefällen mehr. Die maximale Arbeitszeit pro Woche beträgt 48 Stunden (6 Werktage x 8 Std.= 48 Std.), ergibt sich auch aus § 3 ArbZG. Diese ist hier eingehalten mit 44 Std., da im Vertrag nur Mo-Do und Fr. angegeben ist.

E: Urlaubsanspruch

- Der Urlaubsanspruch ist im Mindesturlaubsgesetz, auch Bundesurlaubsgesetz genannt, geregelt. Grundsätzlich hat der volljährige Arbeitnehmer Anspruch auf 24 Werktage (§ 3 (1) BUrlG). Höhere Urlaubsansprüche sind jederzeit durch Tarifverträge oder Einzelregelungen möglich.
- Dabei ist zu beachten, dass **Werktage** von Montag bis Samstag gelten, ohne Sonn- und Feiertage (§ 3 (2)) BUrlG)
- Daher sind es bei einer 5-Tage-Woche **20 Arbeitstage**
- Der volle Urlaubsanspruch ergibt sich erst nach einer Wartezeit von 6 Monaten. Das Arbeitsverhältnis muss daher mehr als 6 Monate bestanden haben, um den vollen Anspruch von 24 Werktagen bzw. 20 Arbeitstagen zu erlangen (§ 4) BUrlG.
- Ist die Wartezeit noch nicht erfüllt, so ergibt sich eine anteilige Berechnung von einem Zwölftel des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat in dem das Arbeitsverhältnis bestand (§ 5 (1) a BUrlG).
- In diesem Ausbildungsvertrag sind für 2023 0 Urlaubstage eingetragen. Das ist falsch. Die Berechnung lautet: $01.08.2023-31.12.2023= 5$ Monate. Bei 20 Arbeitstagen und 12 Monaten sind das $20: 12= 1,67$ Tage, x 5 Monate ergeben 8,33 Tage also 8 Tage Urlaubsanspruch für 2023. Es wird kaufmännisch gerundet. Ab 0,5 wird aufgerundet gemäß § 5 (2) BUrlG.
- Auch 2024 stimmt mit 15 Tagen nicht. Es müssten 20 Arbeitstage bzw. 24 Werktage sein
- Ebenso in 2025. 18 Tage sind zu wenig. Euch hier müssen es 20 Arbeitstage bzw. 24 Werktage sein.
- In 2026 ist zu prüfen, ob es eine anteilige Berechnung gibt. Das Arbeitsverhältnis bestand mehr als 6 Monate, so ist gemäß § 5 (1) a BUrlG keine anteilige Berechnung gegeben.
- Es käme noch § 5 (1) c BUrlG in Anfrage. Dort geht es aber um das Ausscheiden in der ersten Hälfte des Jahres. Da der Ausbildungsvertrag bis zum 31.07.2026 geht, ist auch das nicht gegeben, daher sind es auch hier 20 Arbeitstage bzw. 24 Werktage. Die angegebenen 9 Werktage stimmen nicht.

F: Vergütung:

- Es war zu prüfen, ob die Vergütungshöhe von 570 € im ersten Jahr angemessen ist.
- Die Vergütung muss jährlich steigen und **angemessen** sein § 17 (1) BBiG.
- Es ist im ersten Jahr eine Mindestvergütung von grundsätzlich 620 € anzusetzen § 17 (2) Nr. 1d BBiG.
- Dies ist in diesem Ausbildungsvertrag schon nicht der Fall. Zusätzlich ist zu prüfen, ob § 17 (4) BBiG zutrifft, der besagt, dass eine Vergütung nicht angemessen, wenn sie 20

% unter der Regelung in einem Tarifvertrag liegt. Den Tarifvertrag gibt es für den Steuerbereich nicht. Daher trifft das nicht zu.

- **Aber** es gilt als anerkannt: Vereinbaren die Vertragsparteien eine Ausbildungsvergütung, die um mehr als 20 Prozent unter den Empfehlungen der zuständigen Kammer liegt, wenn es keine Tarifbindung gibt (= bei der StBK der Fall), ist zu vermuten, dass sie nicht mehr angemessen ist (Urteil des BAG vom 30. 9.1998, NZA 1999).
- Der Betrag von 570 € unterschreitet 80 % von 1.100,00 € = 880 € (= Kammerempfehlung erstes Ausbildungsjahr ab dem 1.8.2023). Damit ist eine Vergütung von 570,00 € nicht mehr angemessen, § 17 Abs. 4 BBiG analoge Anwendung und es sind mindestens 880 €.
- Nach dem ersten Ausbildungsjahr muss die **Mindest**ausbildungsvergütung um 18 % gemäß § 17 (2) Nr. 2 BBiG steigen. Ist die Ausbildungsvergütung bereits von Beginn an höher, ist dies nicht zu beachten

Daher sind die Angaben nicht korrekt.

H: Probezeit:

- Die Probezeit darf max. 4 Monate betragen § 20 BBiG. Daher ist hier die Angabe von 6 Monaten nicht korrekt

d) Erläutern Sie den Aufbau der dualen Ausbildung.

Lösung:

Es gibt zwei Bereiche. Die Berufsschule und der Ausbildungsbetrieb. Zusätzlich sind die jeweiligen Kammern und Kultusministerien tätig.

Für die **Berufsschule** relevant ist der

- Rahmenlehrplan, welcher auf Bundesebene beschlossen wird und in der Regel auch der Lehrplan für das jeweilige Bundesland ist.
- Vor Ort in den Schulen gibt es einen Stoffverteilungsplan bzw. Lernsituationen und eine didaktische Jahresplanung

Für den **Ausbildungsbetrieb** wird auf Bundesebene die

- Ausbildungsordnung und auf Landesebene der Ausbildungsrahmenplan beschlossen, die in der Regel sehr ähnlich sind.
- In den Betrieben wird dann vor Ort ein Ausbildungsplan erstellt

e) Die Auszubildende Jana Hagedorn berichtet über die finanziellen Verhältnisse des Mandanten Jörg Allerhand bei Ihren Freunden.

Lösung:

Dies ist ein Verstoß gegen die Schweigepflicht gemäß § 13 S.1 Nr.6 BBiG

f) Die Ausbildungsvergütung von Aylin Darzu beträgt 570 € in allen drei Ausbildungsjahren

Lösung:

Die Ausbildungsvergütung muss jährlich steigen und beträgt seit 01.01.2023 auch mindestens 620 € § 17 (1) und (2) Nr. 1 d BBiG. Eine Angabe über die Branche gab es nicht. Ggf. ist die Angemessenheit noch bezüglich des Tarifvertrages oder einer Empfehlung einer Kammer zu prüfen.

- g) Jana Müller muss für die Chefin täglich ihren Hund während der Arbeitszeit ausführen.

Lösung:

Es dürfen nur Arbeiten übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen § 14 (3) BBiG

- h) Klara Sturm (20 Jahre) Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr mit Teilzeitunterricht muss an einem Tag nach der Berufsschule noch in der Steuerkanzlei arbeiten.

Lösung:

Auszubildende müssen nur für einen Tag nach der Berufsschule, der mehr als 5 Unterrichtsstunden bei einer Teilzeitausbildung hat freigestellt werden. Am zweiten Tag ist es rechtlich in Ordnung, dass sie im Betrieb arbeiten. Daher ist es hier möglich. § 15 (1) Nr.2 BBiG

- i) Berit Gutklaub möchte nach 7 Monaten Ausbildung kündigen und in eine andere Steuerkanzlei wechseln. Das Einverständnis des Ausbildungsbetriebes liegt nicht vor.

Lösung:

Eine Ausbildung im gleichen Bereich kann nur gewechselt werden, wenn der Ausbildungsbetrieb zustimmt. Das ist hier nicht der Fall, daher geht es nicht oder sie muss eine Ausbildung in einem anderen Bereich machen § 22 (2) Nr. 2 BBiG

- j) Steuerberaterin Ohnesorge ist mit den Leistungen ihrer Auszubildenden nicht zufrieden und kündigt ihr nach 8 Monaten Ausbildung fristlos.

Lösung:

Die Kündigung erfolgt nach Ende der Probezeit, daher wäre eine Kündigung nur aus wichtigem Grund möglich. Der liegt hier nicht vor, da die Auszubildenden unterstützt werden sollen § 22 (2) Nr.1 BBiG

- k) Tanja Weiß hat genug vom Berufsschulbesuch und bittet den Chef, sie vom Unterricht freizustellen.

Lösung:

Eine generelle Freistellung vom Berufsschulunterricht ist nicht möglich. Sie hat Berufsschulpflicht § 14 (1) Nr.4 BBiG

- l) Katja Jordan hat in der Kanzlei viel zu tun und will daher einige Wochen die Berufsschule nicht besuchen.

Lösung:

Eine Freistellung durch die Steuerkanzlei ist nicht möglich. Auch hier hat sie Berufsschulpflicht § 14 (1) Nr.4 BBiG

- m) Max Churs ist während der Arbeitszeit oft mit privatem Surfen im Internet beschäftigt und wird dabei von seinem Ausbilder beobachtet.

Lösung:

Dies ist ein Verstoß gegen die Pflicht sich zu bemühen, dass Ausbildungsziel und die berufliche Handlungsfähigkeit zu erreichen § 13 BBiG

- n) Die Auszubildende Sarah Littmann soll ihre Arbeitsmaterialien sowie das Kopierpapier für den Drucker zukünftig selbst mitbringen.

Lösung:

Der Ausbildungsbetrieb hat die Pflicht, die Arbeitsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen § 14 (1) Nr. 3 BBiG

- o) In der kleinen Steuerkanzlei Kumalic (3 Personen) wird die Auszubildende Dorte Halbfass während der Ausbildung von der Büromanagerin Dambach betreut, da der Chef immer Mandantengespräche hat.

Lösung:

Die Büromanagerin kann die Ausbildung nicht übernehmen. Sie ist keine Steuerfachangestellte und hat damit keine ausreichenden Kenntnisse. Da hier nur 3 Personen in der Kanzlei sind, muss der Steuerberater die Ausbildung selbst übernehmen oder jemanden zusätzlich einstellen, der über die entsprechenden Fachkenntnisse verfügt § 14 (1) Nr.2 BBiG

- p) Heribert Hundelage hat nach 9 Monaten Ausbildung festgestellt, dass das alles nichts für ihn ist und er lieber Koch werden möchte. Daher kündigt er.

Lösung:

Das ist möglich, da er eine **andere** Ausbildung beginnt § 22 (2) Nr.2 BBiG

- q) Gabi Bugar fällt durch die Abschlussprüfung und möchte diese wiederholen.

Lösung:

Das ist möglich, da es das erste Mal ist, dass sie durch die Abschlussprüfung fällt, daher muss der Betrieb den Ausbildungsvertrag verlängern, wenn sie das möchte, bis die nächste Prüfung stattfindet (in der Regel nach einem halben Jahr) § 21 (3) BBiG

- r) Am Tag nach dem letzten Teil der Abschlussprüfung kommt Gesine in die Steuerkanzlei und fängt an zu arbeiten.

Lösung:

Das Ausbildungsverhältnis endet mit Bestehen des letzten Teils der Abschlussprüfung. Die Weiterarbeit danach in der Kanzlei begründet ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, welches zu vergüten ist § 24 BBiG

Arbeitsvertrag und Jugendarbeitsschutz

Wiederholungsübung 1: Arbeitsvertrag:

Hannah Hagedorn schließt nach Ihrer Ausbildung einen Arbeitsvertrag mit der Firma Meyerhöffer Anlagenbau und freut sich auf Ihre Tätigkeit.

1) Sie erhält folgenden Arbeitsvertrag:

Arbeitsvertrag

Der vorliegende Vertrag wird geschlossen zwischen

Frau
Hannah Hagedorn (Arbeitnehmerin)

und der Firma

Anlagenbau Meyerhöffer
Dreisdamm 25
30169 Hannover (Arbeitgeber)

Anlagenbau Meyerhöffer
Dreisdamm 25
30169 Hannover
Telefon: 0511/54344-0
Telefax: 07541/54344-25
Internet:
www.meyerhöffer-nds.de
e-mail:
info@meyerhöffer1.de

§ 1 Allgemeines

Die Arbeitnehmerin wird zum 01.08.01 unbefristet als **Sachbearbeiterin im Verkauf** eingestellt. Inbegriffen sind hier alle anfallenden Tätigkeiten im Verkauf, auch das Mahnwesen. Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist vorbehaltlich am Standort Hannover zu erbringen.

§ 2 Probezeit

Die ersten sieben Monate werden als Probezeit vereinbart. Innerhalb dieses Zeitraumes kann das Arbeitsverhältnis binnen zwei Wochen von beiden Seiten gekündigt werden.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitnehmerin hat wöchentlich eine Arbeitszeit von 40 Stunden einzuhalten. Die vertraglich geschuldete Leistung ist von Montag bis Freitag zu erbringen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden. Nach spätestens 6 Stunden ist eine 30- bis 60-minütige Pause einzulegen, die der Erholung dient. Die Arbeitnehmerin hat Mehrarbeit von bis zu 10 Stunden zu leisten. Darüber hinausgehende Mehrarbeit wird zeitnah mit Freizeit ausgeglichen.

§ 4 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat pro Jahr Anspruch auf 19 Tage Urlaub.

§ 5 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält folgende Vergütung für die vereinbarte Arbeitszeit von 2.700 € brutto pro Monat. Sie wird bis zum 05. des folgenden Monats überwiesen.

§ 6 Krankmeldung

Im Krankheitsfall ist das Unternehmen unmittelbar über die Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten und spätestens am dritten Werktag muss ein ärztliches Attest vorgelegt werden. Für vier Wochen erhält der Arbeitnehmer seine reguläre Arbeitsvergütung weiter.

§ 7 Kündigung

Ist die Probezeit abgelaufen, kann das Vertragsverhältnis binnen 4 Wochen vom Arbeitnehmer und 2 Wochen vom Arbeitgeber gekündigt werden. Hiervon ist die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ausdrücklich ausgenommen.

Sitz der Gesellschaft:
Dreisdamm 23
30169 Hannover

Geschäftsführer:
Magda Meyerhöffer

Deutsche Bank Hannover
IBAN: DE85 5005 0201 1453 1464

Registergericht Hannover HRB 664 334
Ust-ID-Nr. DE 678 836725

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich über die im Rahmen seiner Tätigkeit bekanntgewordenen Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebentätigkeiten

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor der Aufnahme entgeltlicher Nebenbeschäftigungen die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Genehmigt werden diese, wenn kein Interessenkonflikt mit der Haupttätigkeit bzw. den arbeitgeberseitigen Interessen besteht. Der Arbeitgeber hat das Recht, seine Einwilligung zu jeder Zeit zu widerrufen, berücksichtigt hierbei jedoch auch die Interessen des Arbeitnehmers.

§ 10 Zeugnis

Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Unternehmen ein schriftliches Zeugnis, in dem Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung sowie zusätzliche Aussagen zur Leistung und Führung enthalten sind (qualifiziertes Zeugnis).

§ 11 Vertragsaufbereitung

Der Arbeitsvertrag wird in zweifacher Ausfertigung erstellt. Jeder der Vertragspartner erhält eine.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

Ort, Datum

30.07.01 Meyerhöffer

Unterschrift des Arbeitgebers

30.07.01 Hagedorn

Unterschrift des Arbeitnehmers

Sitz der Gesellschaft:
Dreisdam 23
30169 Hannover

Geschäftsführer:
Magda Meyerhöffer

Deutsche Bank Hannover
IBAN: DE85 5005 0201 1453 1464

Registergericht Hannover HRB 664 334
Ust.ID-Nr. DE 678 836725

Prüfen Sie jeden § mithilfe der entsprechenden Gesetze (u. a. NachwG, BGB, HGB, ArbZG, EntgFG, GewO, BurlG, GeschGehG,) und klären Sie, ob der Arbeitsvertrag so in Ordnung ist.

§ im Arbeitsvertrag	In Ordnung?	Begründung mit §

- 2) Welche Rechte und Pflichten haben Frau Hagedorn und die Firma Meyerhöffer generell?
- 3) Wodurch und wie wird die Freiheit des Vertragsschlusses des Arbeitsvertrages eingeschränkt?

- 4) Prüfen Sie, ob bei folgenden Sachverhalten Rechte bzw. Pflichten des Arbeitnehmers bzw. Arbeitgebers verletzt wurden.
- a) Marion Müller berät Freunde bei Ihrer Steuererklärung und erhält eine Vergütung.
 - b) Marion Müller ist von einer befreundeten Kanzlei angesprochen worden und hilft dort seit einiger Zeit aus.
 - c) Marion Müller berichtet der neuen Kanzlei von internen Problemen ihres ersten Arbeitgebers.
 - d) Marion Müller möchte sich beruflich verändern und fordert ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Der Arbeitgeber will ihr nur ein einfaches Arbeitszeugnis ausstellen.
 - e) Marion Müller weigert sich, bestimmte Mandanten zu beraten, da sie diese Mandanten nicht mag.
 - f) Marion Müller war 4 Wochen krank und erhält von ihrem Arbeitgeber nur für zwei Wochen Lohn.
 - g) Marion Müller erhält ihr Gehalt für den Monat am 28. des Monats

Lösungsvorschlag Wiederholungsübung 1: Arbeitsvertrag:

1) Sie erhält folgenden Arbeitsvertrag:

Arbeitsvertrag

Der vorliegende Vertrag wird geschlossen zwischen

Frau
Hannah Hagendorn (Arbeitnehmerin)

und der Firma

Anlagenbau Meyerhöffer
Dreisdamm 25
30169 Hannover (Arbeitgeber)

Anlagenbau Meyerhöffer
Dreisdamm 25
30169 Hannover
Telefon: 0511/54344-0
Telefax: 07541/54344-25
Internet:
www.meyerhöffer-nds.de
e-mail:
info@meyerhöffer1.de

§ 1 Allgemeines

Die Arbeitnehmerin wird zum 01.08.01 unbefristet als **Sachbearbeiterin im Verkauf** eingestellt. Inbegriffen sind hier alle anfallenden Tätigkeiten im Verkauf, auch das Mahnwesen. Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist vorbehaltlich am Standort Hannover zu erbringen.

§ 2 Probezeit

Die ersten sieben Monate werden als Probezeit vereinbart. Innerhalb dieses Zeitraumes kann das Arbeitsverhältnis binnen zwei Wochen von beiden Seiten gekündigt werden.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitnehmerin hat wöchentlich eine Arbeitszeit von 40 Stunden einzuhalten. Die vertraglich geschuldete Leistung ist von Montag bis Freitag zu erbringen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden. Nach spätestens 6 Stunden ist eine 30- bis 60-minütige Pause einzulegen, die der Erholung dient. Die Arbeitnehmerin hat Mehrarbeit von bis zu 10 Stunden zu leisten. Darüber hinausgehende Mehrarbeit wird zeitnah mit Freizeit ausgeglichen.

§ 4 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat pro Jahr Anspruch auf 19 Tage Urlaub.

§ 5 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält folgende Vergütung für die vereinbarte Arbeitszeit von 2.700 € brutto pro Monat. Sie wird bis zum 05. des folgenden Monats überwiesen.

§ 6 Krankmeldung

Im Krankheitsfall ist das Unternehmen unmittelbar über die Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten und spätestens am dritten Werktag muss ein ärztliches Attest vorgelegt werden. Für vier Wochen erhält der Arbeitnehmer seine reguläre Arbeitsvergütung weiter.

§ 7 Kündigung

Ist die Probezeit abgelaufen, kann das Vertragsverhältnis binnen 4 Wochen vom Arbeitnehmer und 2 Wochen vom Arbeitgeber gekündigt werden. Hiervon ist die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ausdrücklich ausgenommen.

Sitz der Gesellschaft:
Dreisdamm 23
30169 Hannover

Geschäftsführer:
Magda Meyerhöffer

Deutsche Bank Hannover
IBAN: DE85 5005 0201 1453 1464

Registergericht Hannover HRB 664 334
Ust.ID-Nr. DE 678 836725

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich über die im Rahmen seiner Tätigkeit bekanntgewordenen Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebentätigkeiten

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor der Aufnahme entgeltlicher Nebenbeschäftigungen die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Genehmigt werden diese, wenn kein Interessenkonflikt mit der Haupttätigkeit bzw. den arbeitgeberseitigen Interessen besteht. Der Arbeitgeber hat das Recht, seine Einwilligung zu jeder Zeit zu widerrufen, berücksichtigt hierbei jedoch auch die Interessen des Arbeitnehmers.

§ 10 Zeugnis

Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Unternehmen ein schriftliches Zeugnis, in dem Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung sowie zusätzliche Aussagen zur Leistung und Führung enthalten sind (qualifiziertes Zeugnis).

§ 11 Vertragsaufbereitung

Der Arbeitsvertrag wird in zweifacher Ausfertigung erstellt. Jeder der Vertragspartner erhält eine.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

Ort, Datum

30.07.01 Meyerhöffer

Unterschrift des Arbeitgebers

30.07.01 Hagedorn

Unterschrift des Arbeitnehmers

Sitz der Gesellschaft:
Dreisdam 23
30169 Hannover

Geschäftsführer:
Magda Meyerhöffer

Deutsche Bank Hannover
IBAN: DE85 5005 0201 1453 1464

Registergericht Hannover HRB 664 334
Ust.ID-Nr. DE 678 836725

Prüfen Sie jeden § mithilfe der entsprechenden Gesetze (u. a. NachwG, BGB, HGB, ArbZG, EntgFG, GewO, BurlG, GeschGehG,) und klären Sie, ob der Arbeitsvertrag so in Ordnung ist.

Lösung:

§ im Arbeitsvertrag	In Ordnung?	Begründung mit §
§1 Allgemeines	ja	Gemäß § 2 des NachwG ist die Tätigkeit enthalten
§ 2 Probezeit	nein	<ul style="list-style-type: none"> Die Probezeit darf nicht länger als 6 Monate dauern § 622 Abs.3 BGB Die Zeit der Kündigung von beiden Seiten mit 2 Wochen ist gemäß § 622 Abs.3 BGB in Ordnung

§ 3 Arbeitszeit	ja	<ul style="list-style-type: none"> • Die grundsätzliche Arbeitszeit ist in Ordnung gemäß § 3 ArbZG • Die Pausenzeiten stimmen nach § 4 ArbZG • Die Pflicht zur Leistung von Mehrarbeit ist nur in Ordnung, wenn die Bestimmungen des § 3 ArbZG erfüllt sind, d.h. bis zu zehn Stunden sind möglich, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich eingehalten werden
§ 4 Urlaub	nein	<ul style="list-style-type: none"> • Die angegebenen 19 Tage Urlaub sind falsch. Gemäß § 3 BurlG sind es 24 Werktage oder 20 Arbeitstage
§ 5 Vergütung	nein	Der AN hat Anspruch darauf, dass das Geld am Ende des Monats auf dem Konto ist § 64 HGB, § 614 BGB, andere Regeln für Auszubildende (§ 18 BBiG)
§ 6 Krankmeldung	nein	<ul style="list-style-type: none"> • Die Punkte zur Krankmeldung sind richtig. • Die Weiterzahlung des Gehaltes erfolgt für 6 Wochen und nicht für 4 Wochen gemäß § 3 (1) S.1 EntgFG
§ 7 Kündigung	nein	<ul style="list-style-type: none"> • Die vier Wochen Kündigungsfrist sind hier ungenau angegeben. Gemäß § 622 (1) BGB beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15 des Monats oder zum Monatsende. • Zudem darf die Kündigungsfrist von AN nicht länger sein als für

		den AG § 622 (6) BGB, wenn eine Frist vereinbart wird
§ 8 Verschwiegenheitspflicht	ja	Ein AG darf einen AN dazu verpflichten, § 4 GeschGehG und Folgen in § 203 StGB
§ 9 Nebentätigkeiten	ja	Die Formulierungen entsprechen den gesetzlichen Regelungen, so ist insbesondere § 60 HGB, Artikel 12 GG, § 5 (1) ArbZG und § 8 BurlG zu beachten
§ 10 Zeugnis	ja	Die Regelungen sind richtig § 109 GewO und § 630 BGB
§ 11 Vertragsausfertigung	ja	
§ 12 Salvatorische Klausel	ja	

Es ist festzuhalten, dass der Arbeitsvertrag nicht in Ordnung ist

- 2) Welche Rechte und Pflichten haben Frau Hagedorn und die Firma Meyerhöffer generell?

Lösung:

Rechte des Arbeitnehmers (Pflichten des Arbeitgebers):

- Fürsorgepflicht (u. a. § 617ff. BGB)
- Vergütung (§ 612 ff. BGB, § 59, 64 HGB)
- Urlaub
- Entgeltfortzahlung
- Gleichbehandlung
- Betrieblicher Datenschutz
- Beschäftigung
- Zeugnis (§ 630 BGB)

Pflichten des Arbeitnehmers (Rechte des Arbeitgebers):

- Schweigepflicht
- Wettbewerbsverbot (§ 60f. HGB)
- Treuepflicht
- befolgen von Weisungen
- Dienstleitungspflicht (§ 613 BGB)
- keine Rufschädigung
- Verbot der Annahme von Schmiergeld

- 3) Wodurch und wie wird die Freiheit des Vertragsschlusses des Arbeitsvertrages eingeschränkt?

Lösung:

Die Freiheit des Vertragsschlusses eines Arbeitsvertrages wird durch

- Tarifverträge
- andere gesetzliche Regelungen
- Betriebsvereinbarungen

eingeschränkt. Es dürfen keine schlechteren Regelungen im Arbeitsvertrag vereinbart werden, aber bessere.

- 4) Prüfen Sie, ob bei folgenden Sachverhalten Rechte bzw. Pflichten des Arbeitnehmers bzw. Arbeitgebers verletzt wurden.

- a) Marion Müller berät Freunde bei Ihrer Steuererklärung und erhält eine Vergütung.

Lösung:

Hier liegt ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot vor (u. a. § 60 HGB), da es sich um die gleiche Branche handelt in der die Nebentätigkeit ausgeübt wird,

- b) Marion Müller ist von einer befreundeten Kanzlei angesprochen worden und hilft dort seit einiger Zeit aus.

Lösung:

Auch hier liegt ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot vor, da sie bei einem Konkurrenten arbeitet.

- c) Marion Müller berichtet der neuen Kanzlei von internen Problemen ihres ersten Arbeitgebers.

Lösung:

Hier wird die Verschwiegenheitspflicht verletzt (§ 4 GeschGeG)

- d) Marion Müller möchte sich beruflich verändern und fordert ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Der Arbeitgeber will ihr nur ein einfaches Arbeitszeugnis ausstellen.

Lösung:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen (§ 109 GewO, § 630 BGB)

- e) Marion Müller weigert sich, bestimmte Mandanten zu beraten, da sie diese Mandanten nicht mag.

Lösung:

Sie darf sich nicht einfach weigern, weil sie eine Leistungspflicht hat und die Begründung, warum sie die Mandanten nicht beraten möchte, nicht stichhaltig ist. § 613 BGB

- f) Marion Müller war 4 Wochen krank und erhält von ihrem Arbeitgeber nur für zwei Wochen Lohn.

Lösung:

Der Arbeitgeber muss 4 Wochen bezahlen, da das Entgeltfortzahlungsgesetz 6 Wochen vorsieht (§ 3 (1) S.1 EntgFG)

- g) Marion Müller erhält ihr Gehalt für den Monat am 28. des Monats

Lösung:

Diese Regelung ist richtig, da § 64 HGB, § 614 BGB vorsehen, dass das Geld zum Monatsende auf dem Konto sein muss.

Wiederholungsübung 2: Jugendarbeitsschutzgesetz:

Robert Rad ist 17 Jahre und hat eine Ausbildung zum Steuerfachangestellten begonnen. Seine Bekannte fragt ihn für folgende Sachverhalte um Rat.



- 1) Wie sind die Regelungen zur Arbeitszeit und den Pausen gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz? Erstellen Sie eine Übersicht.
- 2) Prüfen Sie, ob der folgende Berufsausbildungsvertrag den gesetzlichen Regelungen (Jugendarbeitsschutzgesetz) entspricht.

Steuerberaterkammer Niedersachsen

Berufsausbildungsvertrag (§§ 10 und 11 BBiG)
im Ausbildungsstellenmarkt für Bewerberinnen und Bewerber nach Maßgabe der Verordnung über die Berufsausbildung zum Steuerfachangestellten/ Steuerfachangestellten (BBiG, 1.1996 S. 6.72)

Bitte die eingerahmten Felder mit Schreibmaschine oder in Druckschrift ausfüllen!

zwischen der/dem Auszubildenden		und der/dem Auszubildenden <input checked="" type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Herr	
Name, Vorname, ggf. Firma <i>Widuwelt, Herbert</i>		Name, Vorname <i>Bermina, Daria</i>	
Berufsbezeichnung <i>Steuerberater</i>		Straße, Hausnr. <i>Hagedornstr. 10</i>	
Straße, Hausnr. <i>Schlenkoppel 35</i>		PLZ, Ort <i>30167 Hannover</i>	
PLZ, Ort der beruflichen Niederlassung <i>30169 Hannover</i>		Geburtsdatum Geburtsort <i>25.07.2007 München</i>	
Ausbildungsstätte (sofern nicht mit beruflicher Niederlassung identisch)		Staatsangehörigkeit <i>deutsch</i>	
Straße, Hausnr.		Name, Vorname des/der gesetzlichen Vertreter(s)	
PLZ, Ort		Straße, Hausnr.	
PLZ, Ort		PLZ, Ort	
Vollständlicher Ausbilder (Name, Vorname, Berufsbezeichnung) <i>Widuwelt, Herbert, Steuerberater</i>			

<p>A Ausbildungsbeginn</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">01</td> <td style="text-align: center;">08</td> <td style="text-align: center;">23</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Tag</td> <td style="text-align: center;">Monat</td> <td style="text-align: center;">Jahr</td> </tr> </table> <p>Ausbildungsende</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">31</td> <td style="text-align: center;">07</td> <td style="text-align: center;">26</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Tag</td> <td style="text-align: center;">Monat</td> <td style="text-align: center;">Jahr</td> </tr> </table> <p>Verlängerung der Ausbildungszeit um <input type="checkbox"/> Monate aufgrund der Voraussetzungen unter B und C (Zeugnis Kopien sind zusammen mit diesem Vertrag bei der Kammer vorzulegen).</p>	01	08	23	Tag	Monat	Jahr	31	07	26	Tag	Monat	Jahr	<p>B Schulabschluss</p> <p><input type="checkbox"/> Hochschulabschluss, anderer Hochschulabschluss</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Fachschulabschluss, Fachschulreife, Fachhochschulabschluss, Fachhochschulreife</p> <p><input type="checkbox"/> Berufsschule</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige Ausbildungs-Einrichtungen</p> <p>C <input type="checkbox"/> Auszubildende ist/waren zusätzlich zur Ausbildung</p>		
01	08	23													
Tag	Monat	Jahr													
31	07	26													
Tag	Monat	Jahr													
<p>D Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit zum Zeitpunkt der Aufnahme der Ausbildung an den Tagen</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td>Mo. bis Do.</td> <td style="text-align: center;">jeweils 9,5</td> <td>Std., am Fr.</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td>Std.</td> </tr> </table> <p>F <input type="checkbox"/> g monatlich</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">570</td> <td style="text-align: center;">570</td> <td style="text-align: center;">700</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Ausbildungsjahr</td> </tr> </table>	Mo. bis Do.	jeweils 9,5	Std., am Fr.	6	Std.	570	570	700	1	2	3	Ausbildungsjahr			<p>H Probezeit</p> <p>Die Probezeit beträgt <input type="text" value="6"/> Monate(n).</p>
Mo. bis Do.	jeweils 9,5	Std., am Fr.	6	Std.											
570	570	700													
1	2	3													
Ausbildungsjahr															

G **Betriebliche und sonstige Vereinbarungen:**

H **Probepflicht:**

Die Probezeit beträgt Monate(n).

Die unten stichwärtigen Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages. Der/die Auszubildende befragt hiermit gemäß § 36 Abs. 1 BBiG zugleich die Einhaltung dieses Vertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer (ein Beschäftigungsnachweis liegt bei).

Die obigen Daten sowie die Angaben in beigefügtem Beschäftigungsnachweis werden aufgrund §§ 34 bis 36 und 88 BBiG i. V. m. §§ 27, 32, 78 und 101 BBiG sowie § 15 BBiG erhoben. Die personenbezogenen Daten der Auszubildenden, der Ausbilder, der Auszubildenden sowie der betrieblichen Verhältnisse der Auszubildenden werden in einer automatisierten Daten erfasst.

1) Vereinbarungsberechtigter und beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vereinbarungsberechtigter nur einem Elternteil zusteht. Ist der Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss der Ausbildungsverträge der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes. Mit der Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bestätigt die Kammer nicht, dass der Vertragsschluss überprüfbar ist.

2) Die Vorschriften des JArbSchG sind ggf. zu beachten.

3) Unter Beachtung der Vorschriften der ArbZStG und des BBiG.

4) Bei der Bemessung der Ausbildungsvergütung sollen die vom Kammervorstand unter Berücksichtigung von § 17 Abs. 1 BBiG jeweils aktuell festgelegten Vergütungssätze zugrunde gelegt werden (vgl. genehmertes Merkblatt).

Hannover den *25.07.2023*

Widuwelt
Unterschrift des Auszubildenden

Unterschrift des/der gesetzlichen Vertreter(s)

Bermina
Unterschrift Auszubildender(r)

Vorsiehender Vertrag ist unter der Nr. _____ in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer eingetragen.

Zwischenprüfung _____

Abschlussprüfung _____

Hannover, den _____

SIEGEL STEUERBERATERKAMMER

35

- 3)** Klären Sie in folgenden Fällen (§ und Begründung), ob das Jugendarbeitsschutzgesetz eingehalten wurde, was zu tun ist bzw. ob die Aussage korrekt ist.
- a)** Der Steuerberater Thiel muss seinen Auszubildenden Robert Rad (17 Jahre) zur ärztlichen Nachuntersuchung schicken. Wann ist es Zeit dazu?
 - b)** Robert Rad beginnt um 8 Uhr in der Kanzlei. Wann muss er eine Pause machen?
 - c)** Robert Rad macht nach 5 Stunden eine 10-minütige Pause.
 - d)** Robert Rad hat in seinem Ausbildungsvertrag einer Kürzung der Ausbildungsvergütung für die Zeit des Berufsschulbesuchs zugestimmt.
 - e)** Die Überwachung der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes erfolgt durch das Jugendamt.
 - f)** Robert Rad hat in der Steuerkanzlei viel zu tun und arbeitet 10 Stunden am Tag
 - g)** Letzte Woche fiel aufgrund von Krankheit einer Lehrkraft der Unterricht nach der 4 Std. aus und Robert Rad ging nach Hause.
 - h)** Robert Rad hat viel in der Steuerkanzlei zu tun, daher verbietet ihm der Chef den Besuch der Berufsschule
 - i)** Robert Rad hat Urlaub außerhalb der schulischen Ferienzeiten. Eine Reise kann er sich nicht leisten, daher besucht er die Berufsschule. Erfolgt eine Anrechnung?
 - j)** Robert Rad muss für die Zwischenprüfung lernen und nimmt sich einen Tag frei.

Lösungsvorschlag Wiederholungsübung 2 Jugendarbeitsschutzgesetz:

1) Wie sind die Regelungen zur Arbeitszeit und den Pausen gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz? Erstellen Sie eine Übersicht.

Lösung:

	Jugendarbeitsschutzgesetz
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • 8 Std. am Tag und 40 Std. in der Woche (§ 8 JArbSchG) • Ausnahmen u.a. in der Landwirtschaft • 8,5 Std. mit Ausgleich
Pausen	<ul style="list-style-type: none"> • 30 min bei mehr als 4,5 Std. und bis 6 Std. Arbeitszeit am Tag • 60 min bei mehr als 6 Std. • § 11 JArbSchG)
Ruhezeit	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens 12 Std. nach Ende der Arbeitszeit • § 13 JArbSchG)

2) Prüfen Sie, ob der folgende Berufsausbildungsvertrag den gesetzlichen Regelungen (Jugendarbeitsschutzgesetz) entspricht.

Steuerberaterkammer Niedersachsen



Berufsausbildungsvertrag (§§ 10 und 11 BBiG)
im Ausbildungsberuf "Steuerfachangestellter" nach Maßgabe der Verordnung über die Berufsausbildung zum Steuerfachangestellten (BGBI. 1 1996 S. 672)

Bitte die eingerahmten Felder mit Schreibmaschine oder in Druckschrift ausfüllen!

zwischen der/dem Auszubildenden

Name, Vorname, ggf. Firma
Widuwiet, Herbert

Berufsbezeichnung
Steuerfachangestellter

Straße, Hausnr.
Fohlenhoppel 35

PLZ, Ort der beruflichen Niederlassung
30169 Hannover

Ausbildungsstätte (sofern nicht mit beruflicher Niederlassung identisch)

Straße, Hausnr.

PLZ, Ort

Vertretlicher Ausbilder (Name, Vorname, Berufsbezeichnung)
Widuwiet, Herbert, Steuerberater

und der/dem Auszubildenden Frau Herrn

Name, Vorname
Bermina, Daria

Straße, Hausnr.
Kogelstraße 10

PLZ, Ort
30167 Hannover

Geburtsdatum Geburtsort
25.07.2007 München

Staatsangehörigkeit
deutsch

Name, Vorname des/der gesetzlichen Vertreter(s)

Straße, Hausnr.

PLZ, Ort

A Ausbildungsbeginn: Tag *01*, Monat *08*, Jahr *23*

Ausbildungsende: Tag *31*, Monat *07*, Jahr *26*

Verlängerung der Ausbildungszeit um Monate aufgrund der Voraussetzungen unter B und C (Zeugnis kopieren und zusammen mit diesem Vertrag bei der Kammer vorzulegen).

B Schulabschluss

Hauptschulabschluss, mittlerer Hauptschulabschluss

Fachschulabschluss

Fachhochschulreife, Fachgebundene Hochschulreife, Hochschulabschluss

Sonstige schulische Einrichtungen

Sonstige Ausbildungs-Einrichtungen

C Auszubildende hat eine Ausbildung zusätzlich zu

D Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung an den Tagen

Mo. bis Do. jeweils *9,5* Std., am Fr. *6* Std.

E Urlaubsanspruch

Jahr	2023	2024	2025	2026
Arbeitsstage	0	15	15	9

F Ausbildungsjahr

1. *570* €

2. *570* €

3. *700* €

G Betriebliche und sonstige Vereinbarungen:

H Probezeit

Die Probezeit beträgt *6* (Monate).

Die unten stehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages. Der/die Auszubildende beantragt hiermit gemäß § 36 Abs. 1 BBiG zugleich die Eintragung dieses Vertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer (ein Beschäftigtennachweis liegt bei).

- 1) Vertragserreichte und beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertragserreichte nur einem Elternteil zusteht, ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundorgans. Mit der Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bestätigt die Kammer nicht, dass Vertragserreichte berechtigt zu ist.
- 2) Die Vorschriften des JArbSchG sind ggf. zu beachten.
- 3) Über Besetzung der Vorstellen des JArbSchG und des BIRiG.
- 4) Bei der Berechnung der Ausbildungsurlaubszeit sollen die vom Kammerpräsident oder Bundespräsident von § 17 Abs. 1 BBiG jeweils aktuell festgelegten Vergütungssätze zugrunde gelegt werden (vgl. genehmertes Merkblatt).

Die obigen Daten sowie die Angaben in beiliegendem Beschäftigennachweis werden aufgrund §§ 34 bis 36 und 88 BBiG i. V. m. §§ 27, 32, 78 und 101 BBiG sowie § 15 BZaFG erhoben. Die personenbezogenen Daten des Auszubildenden, des Ausbilders, des Auszubildenden sowie der gesetzlichen Vertreter(s) werden in einer automatisierten Dateninfrastruktur gespeichert.

Hannover den *25.07.2023*

Widuwiet
Unterschrift des Auszubildenden

Unterschrift des/der gesetzlichen Vertreter(s)

Bermina
Unterschrift Auszubildender(r)

Vorliegender Vertrag ist unter der Nr. _____ in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer eingetragen.

Zwischenprüfung _____

Abschlussprüfung _____

Hannover, den _____

Stempel: STEUERBERATERKAMMER

Lösung:

Zunächst ist hier zu beachten, dass die Auszubildende minderjährig ist und daher das Jugendarbeitsschutzgesetz anzuwenden ist.

0: Bei den generellen Angaben fehlen die Angaben und unten die Unterschrift der gesetzlichen Vertreter

D: Arbeitszeit

- Die Arbeitszeit entspricht nicht den gesetzlichen Regelungen. Grundsätzlich sind 8 Std. am Tag für minderjährige Auszubildende relevant (§ 8 (1) JArbSchG) und nur in Ausnahmefällen mehr (8, 5 Std.). Die maximale Arbeitszeit pro Woche beträgt 40 Stunden (§ 8 (1) JArbSchG). Diese ist hier nicht eingehalten mit 44 Std.

E: Urlaubsanspruch

- Der Urlaubsanspruch ist in § 19 JArbSchG geregelt. Da die Auszubildende zu Beginn des Jahres 2023 noch nicht 16 Jahre war, sondern erst am 25.07.2023 gilt für sie § 19 (2) Nr.1 JArbSchG und damit grundsätzlich 30 Werktage Urlaub.
- Höhere Urlaubsansprüche sind jederzeit durch Tarifverträge oder Einzelregelungen möglich.

- Dabei ist zu beachten, dass **Werktage** von Montag bis Samstag gelten, ohne Sonn- und Feiertage (§ 3 (2)) BurlG)
- Daher sind es bei einer 5-Tage-Woche **25 Arbeitstage**
- Der volle Urlaubsanspruch ergibt sich erst nach einer Wartezeit von 6 Monaten. Das Arbeitsverhältnis muss daher mehr als 6 Monate bestanden haben, um den vollen Anspruch von 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen zu erlangen (§ 4) BUrlG. Dies gilt gemäß § 19 (4) JArbSchG auch für minderjährige Arbeitnehmer.
- Ist die Wartezeit noch nicht erfüllt, so ergibt sich eine anteilige Berechnung von einem Zwölftel des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat in dem das Arbeitsverhältnis bestand (§ 5 (1) a BurlG).
- In diesem Ausbildungsvertrag sind für 2023 0 Urlaubstage eingetragen. Das ist falsch. Die Berechnung lautet: $01.08.2023-31.12.2023= 5$ Monate. Bei 25 Arbeitstagen und 12 Monaten sind das $25: 12= 2,08$ Tage, x 5 Monate ergeben 10,41 Tage also 10 Arbeitstage Urlaubsanspruch für 2023. Es wird kaufmännisch gerundet. Ab 0,5 wird aufgerundet gemäß § 5 (2) BurlG.
- Auch 2024 stimmt mit 15 Tagen nicht. Es müssen gemäß § 19 (2) Nr.2 JArbSchG $22,5= 23$ Arbeitstage bzw. 27 Werktage sein
- Ebenso in 2025. 18 Tage sind zu wenig. Hier müssen es gemäß § 19 (2) Nr.3 JArbSchG $20,8=21$ Arbeitstage bzw. 25 Werktage sein.
- In 2026 ist zu prüfen, ob es eine anteilige Berechnung gibt. Das Arbeitsverhältnis bestand mehr als 6 Monate, so ist gemäß § 5 (1) a BurlG keine anteilige Berechnung gegeben.
- Es käme noch § 5 (1) c BurlG in Anfrage. Dort geht es aber um das Ausscheiden in der ersten Hälfte des Jahres. Da der Ausbildungsvertrag bis zum 31.07.2026 geht, ist auch das nicht gegeben, daher sind es auch hier 20 Arbeitstage bzw. 24 Werktage. Die angegebenen 9 Werktage stimmen nicht. Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt nicht mehr, da sie nun 18 Jahre ist.

F: Vergütung:

- Die Vergütung muss jährlich steigen § 17 (1) BBiG
- Nach dem ersten Ausbildungsjahr muss die **Mindestvergütung** um 18 % gemäß § 17 (2) Nr.2 BBiG steigen. Sollte es bereits eine höhere Vergütung geben, so ist dies nicht zu beachten.
- Es ist im ersten Jahr eine Mindestvergütung von 620 € anzusetzen § 17 (2) Nr. 1d BBiG. Daher sind die Angaben nicht korrekt. Das gilt auch für Jugendliche

H: Probezeit:

- Die Probezeit darf max. 4 Monate betragen § 20 BBiG. Daher ist hier die Angabe von 6 Monaten nicht korrekt. Das gilt auch für Jugendliche.

3) Klären Sie in folgenden Fällen (§ und Begründung), ob das Jugendarbeitsschutzgesetz eingehalten wurde, was zu tun ist bzw. ob die Aussage korrekt ist.

- a) Der Steuerberater Thiel muss seinen Auszubildenden Robert Rad (17 Jahre) zur ärztlichen Nachuntersuchung schicken. Wann ist es Zeit dazu?

Lösung:

Die Nachuntersuchung hat ein Jahr nach Beginn der Ausbildung zu erfolgen (§ 33 (1) JArbSchG)

- b) Robert Rad beginnt um 8 Uhr in der Kanzlei. Wann muss er eine Pause machen?

Lösung:

Bei mehr als 4,5 Std. bis 6 Std. Arbeitszeit ist eine Pause von 30 Minuten zu machen. Diese darf frühestens eine Stunde nach Beginn der Arbeitszeit (hier 9 Uhr) und muss spätestens nach 4,5 Std. hier also um 12 Uhr 30 beginnen (§ 11 (1) Nr.1 i. V. m. § 11 (2) JArbSchG)

- c) Robert Rad macht nach 5 Stunden eine 10-minütige Pause

Lösung:

Eine Pause muss mindestens 15 Minuten betragen (§ 11 (1) S.2 JArbSchG)

- d) Robert Rad hat in seinem Ausbildungsvertrag einer Kürzung der Ausbildungsvergütung für die Zeit des Berufsschulbesuchs zugestimmt.

Lösung:

Diese Klausel im Ausbildungsvertrag ist nicht erlaubt, da die Zeit der Berufsschule Arbeitszeit ist, die zu vergüten ist (§ 9 (3) JArbSchG)

- e) Die Überwachung der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes erfolgt durch das Jugendamt.

Lösung:

Das ist falsch. Die Überwachung erfolgt durch das Gewerbeaufsichtsamt bzw. durch das Amt für Arbeitsschutz, je nach Bundesland (§ 51 (1) JArbSchG)

- f) Robert Rad hat in der Steuerkanzlei viel zu tun und arbeitet 10 Stunden am Tag

Lösung:

Das ist nicht zulässig. Es dürfen nur 8 Std. in Ausnahmefällen 8,5 Std. sein (§ 8 (1) JArbSchG)

- g) Letzte Woche fiel aufgrund von Krankheit einer Lehrkraft der Unterricht nach der 4 Std. aus und Robert Rad ging nach Hause.

Lösung:

Das ist nicht in Ordnung, da ein ganzer Arbeitstag erst bei mehr als 5 Unterrichtsstunden einmal in der Woche angerechnet wird. Nach dem zweiten Berufsschultag darf der Arbeitgeber den Auszubildenden in den Betrieb kommen lassen. Er hätte daher in den Betrieb gemusst (§ 9 (1) Nr.2 JArbSchG)

- h) Robert Rad hat viel in der Steuerkanzlei zu tun, daher verbietet ihm der Chef den Besuch der Berufsschule

Lösung:

Das darf er nicht. Der Arbeitgeber hat die Pflicht zur Freistellung für die Berufsschule nach § 9 (1) S. 1 JArbSchG.

- i) Robert Rad hat Urlaub außerhalb der schulischen Ferienzeiten. Eine Reise kann er sich nicht leisten, daher besucht er die Berufsschule. Erhält er einen Urlaubstag mehr?

Lösung:

Ja, für den Besuch der Berufsschule wird ihm ein Urlaubstag angerechnet (§ 19 (3) JArbSchG)

- j) Robert Rad muss für die Zwischenprüfung lernen und nimmt sich einen Tag frei, den er nicht auf seinen Urlaub angerechnet haben möchte.

Lösung:

Das ist falsch. Eine Anrechnung auf seinen Urlaub erfolgt, da es sich um die Zwischenprüfung und nicht die Abschlussprüfung handelt (§ 10 (1) Nr. 2 JArbSchG)

Mutterschutz, Kündigung und Kündigungsschutz

Wiederholungsübung Mutterschutz:

Der Auszubildende zum Steuerfachangestellten Robert Rad hat in seiner Kanzlei ein gutes Team von Kolleg*innen. Nun erfährt er, dass die Kollegin Jana Abbert schwanger ist und erhält den Auftrag, alle wesentlichen arbeitsrechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit der Schwangerschaft zu klären.

- 1) Halten Sie alle wesentlichen arbeitsrechtlichen Aspekte, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehen übersichtlich fest.
- 2) Klären Sie folgende Fälle:
 - a) Der mutmaßliche Entbindungstermin für Jana Abbert ist der 25.08.2025.
 - 1) Wann ist ihr letzter Arbeitstag?
 - 2) Berechnen Sie Beginn und Ende der Mutterschutzfrist.
 - 3) Jana Abbert möchte bis zwei Wochen vor der Entbindung arbeiten. Ist das möglich?
 - b) Jutta Homeier hat am 09.03.2025 entbunden, der mutmaßliche Entbindungstermin war der 02.03.2025. Sie hat einen Bruttolohn von 3450 € und hat die letzten drei Monate 1.525,30 € Nettolohn erhalten.
 - 1) Für welchen Zeitraum erhält sie Mutterschaftsgeld?
 - 2) Wie hoch ist das Mutterschaftsgeld und wer zahlt welchen Betrag?
 - 3) Sie möchte 2 Tage nach der Entbindung wieder anfangen zu arbeiten. Ist das möglich?
 - c) Kerstin Darum hatte vor ihrer Entbindung die Steuerklasse V.
Was hätte sie tun müssen, um ein höheres Mutterschaftsgeld zu bekommen?
 - d) Wie und von wem erhält ein Arbeitgeber seine Auslagen im Rahmen des Mutterschutzes ersetzt?

Lösungsvorschlag Mutterschutz:

Wiederholungsübung

Der Auszubildende zum Steuerfachangestellten Robert Rad hat in seiner Kanzlei ein gutes Team von Kolleg*innen. Nun erfährt er, dass die Kollegin Jana Abbart schwanger ist und erhält den Auftrag, alle wesentlichen arbeitsrechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit der Schwangerschaft zu klären.

- 1) Halten Sie alle wesentlichen arbeitsrechtlichen Aspekte, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehen übersichtlich fest.

Lösung:

- Sowie Frau Abbart schwanger ist unterliegt sie dem besonderen Kündigungsschutz und ihr kann grundsätzlich nicht gekündigt werden. Dies gilt auch bis 4 Monate nach der Entbindung (§ 17 (1) Nr. 1 und 3 MuSchG)
- Sie hat Anspruch auf eine Mutterschutzfrist 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt, bei Mehrlingsgeburten erhöht sich die Frist nach der Geburt auf 12 Wochen (§ 3 (1) und (2) MuSchG).
- Während der Mutterschutzfrist bekommt sie Mutterschaftsgeld (§ 19 MuSchG) und ggf. einen Zuschuss durch den AG (§ 20 MuSchG)
- Das Mutterschaftsgeld ist steuerfrei (§ 3 Nr. 1 d EStG) und unterliegt dem Progressionsvorbehalt (§ 32 b (1) S. 1 Nr. 1 b EStG)

- 2) Klären Sie folgende Fälle:

- a) Der mutmaßliche Entbindungstermin für Jana Abbart ist der 25.08.2025.

- 1) Wann ist ihr letzter Arbeitstag?

Lösung:

Der letzte Arbeitstag ist der 13.07.2025

- 2) Berechnen Sie Beginn und Ende der Mutterschutzfrist.

Lösung:

Der Beginn der Mutterschutzfrist ist der 14.07.2025 (6 Wochen vor dem mutmaßlichen Termin und das Ende der Mutterschutzfrist ist der 20.10.2025 8 Wochen nach dem mutmaßlichen Termin (§ 3 (1) und (2) MuSchG), da hier kein tatsächlicher Entbindungstermin vorliegt

- 3) Jana Abbart möchte bis zwei Wochen vor der Entbindung arbeiten. Ist das möglich?

Lösung:

Auf ausdrücklichen Wunsch der werdenden Mutter darf sie vor der Entbindung auch in der Mutterschutzfrist arbeiten, kann dies aber jederzeit widerrufen (§ 3 (1) MuSchG)

- b) Jutta Homeier hat am 09.03.2025 entbunden (tatsächlicher Entbindungstermin) der mutmaßliche Entbindungstermin war der 02.03.2025.

Sie hat einen Bruttolohn von 3450 € und hat die letzten drei Monate 1.525,30 € Nettolohn erhalten.

- 1) Für welchen Zeitraum erhält sie Mutterschaftsgeld?

Lösung:

- Für 6 Wochen vor dem **mutmaßlichen** Entbindungstermin (Beginn: 20.01.2025) und
- für 8 Wochen nach dem tatsächlichen Entbindungstermin (bis zum 04.05.2025).
- Dabei ist zu beachten, dass der Tag der Entbindung nicht mitzählt, daher ist der Zeitraum der Mutterschutzfrist grundsätzlich 99 Tage und nicht 98 Tage (14x7).
- Hier war die Entbindung später (09.03.2025) als vorausgesagt (02.03.2025). Daher verlängert sich die Mutterschutzfrist vor der Entbindung entsprechend, die 8 Wochen nach der Entbindung bleiben aber bestehen. Daher ist die Mutterschutzfrist 106 Tage (§ 3 (1) und (2) MuSchG)

2) Wie hoch ist das Mutterschaftsgeld und wer zahlt welchen Betrag?

Lösung:

Das Mutterschaftsgeld berechnet sich wie folgt:

- 1) Es ist zunächst der Nettolohn der letzten 3 Monate zu berechnen (hier 1.525,30 € pro Monat) daher $1525,30 \times 3 = 4.575,90$ €
- 2) Dann erfolgt die Umrechnung auf einen Tag: $4.575,90 \text{ €} : 90 \text{ Tage} = 50,84$ €
- 3) Davon zahlt die Krankenkasse 13 €
- 4) Der Arbeitgeber zahlt die Differenz als Zuschuss $50,84 \text{ €} - 13 \text{ €} = 37,84$ €
- 5) Der Gesamtbetrag des Mutterschaftsgeldes beträgt hier $50,84 \times 106 \text{ Tage} = 5.389,04$ €
- 6) Davon trägt die Krankenkasse $13 \text{ €} \times 106 \text{ Tage} = 1.378$ €
- 7) Der Arbeitgeber $37,84 \text{ €} \times 106 \text{ Tage} = 4.011,04$ €
- 8) Diesen Betrag kann sich der Arbeitgeber von der Krankenkasse erstatten lassen, da er die Pflichtumlage 2 zahlt (§ 1 (2) Nr.1 AAG, Aufwendungsausgleichsgesetz)

3) Sie möchte 2 Tage nach der Entbindung wieder anfangen zu arbeiten.
Ist das möglich?

Lösung:

Nein, das ist nicht möglich, da nach der Entbindung ein absolutes Beschäftigungsverbot besteht (§ 3 (2) MuSchG)

c) Kerstin Darum hatte vor ihrer Entbindung die Steuerklasse V. Was hätte sie tun müssen, um ein höheres Mutterschaftsgeld zu bekommen?

Lösung:

- Das Mutterschaftsgeld und auch später das Elterngeld wird auf Basis der Nettolöhne berechnet.
- Der Wechsel der Steuerklasse z. B. in Steuerklasse 3 für die werdende Mutter führt zu einem höheren Nettogehalt, auf deren Basis dann das Mutterschaftsgeld berechnet wird.
- Das Mutterschaftsgeld selbst ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt.
- Die auftretenden steuerlichen Nachteile werden über die Einkommensteuererklärung ausgeglichen.
- Sie hätte die Steuerklasse wechseln können. Dies muss aber lt. Rechtsprechung nicht immer anerkannt werden.
- Für ein höheres Elterngeld muss die Steuerklasse 7 Monate vor Beginn des Mutterschutzes erfolgen (§ 2 c (3) BEEG)

- d) Wie und von wem erhält ein Arbeitgeber seine Auslagen im Rahmen des Mutterschutzes ersetzt?

Lösung:

Diese Beträge kann sich der Arbeitgeber von der Krankenkasse erstatten lassen, da er die Pflichtumlage 2 zahlt (§ 1 (2) Nr.1 AAG, Aufwendungsausgleichgesetz), siehe oben

Wiederholungsübung Kündigung:

In der Kanzlei von Robert Rad läuft alles gut, aber eine andere Steuerkanzlei hat Probleme und möchte Mitarbeiter*innen kündigen. Robert soll grundsätzlich klären, was bei einer Kündigung alles zu beachten ist.

1) Klären Sie alle wesentlichen Punkte bei einer Kündigung.

2) Prüfen und lösen Sie folgende Fälle

- a) Max Meyer ist seit mehreren Jahren kaufmännischer Mitarbeiter der Bautechnik GmbH. Am 24. Mai 2025 erfährt der Arbeitgeber, dass Herr Meyer schon mehrmals Kundenlisten und Kalkulationsunterlagen an ein Konkurrenzunternehmen weitergegeben hat. Er kündigt daraufhin Max Meyer am 31. Mai 2025 fristlos.
 - 1) Gegen welche Pflicht aus dem Arbeitsvertrag hat Max Meyer verstoßen?
 - 2) Ist die fristlose Kündigung rechtmäßig? Begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der gesetzlichen Grundlage!
 - 3) In welcher Form muss die Kündigung erfolgen?

- b) Ein Arbeitsverhältnis kann auch beendet werden, indem ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird.
 - 1) Was ist ein Aufhebungsvertrag
 - 2) Was ist die erforderliche Formvorschrift!
- c) Herr Cemir ist bereits 5 Jahre im Unternehmen beschäftigt und möchte sein Arbeitsverhältnis kündigen.
 - 1) Welche Kündigungsfrist muss er einhalten, wenn im Arbeitsvertrag nichts festgelegt ist.
 - 2) Nennen Sie die gesetzliche Grundlage
 - 3) Beurteilen Sie die Rechtmäßigkeit der folgenden Regelung unter Angabe der gesetzlichen Grundlage

 „Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist des Arbeitgebers 2 Monate, die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers beträgt 3 Monate.“
 - 4) Vervollständigen Sie die nachfolgende Tabelle

Letztmöglicher Kündigungstermin	Letzter Arbeitstag
15. Mai 2025	
	31. August 2025

24. Juli 2025	
---------------	--

d) Frau Honig ist 24 Jahre alt und arbeitet seit drei Jahren in einer Steuerberatungskanzlei als Steuerfachangestellte. Sie hat geheiratet und möchte zu ihrem Mann in eine andere Stadt ziehen. Deshalb hat sie sich bei anderen Kanzleien beworben. Bei einer anderen Kanzlei möchte sie am 1. Okt. 2025 ihre neue Tätigkeit aufnehmen. Sie möchte bei ihrem bisherigen Arbeitgeber möglichst spät kündigen.

- 1) Nennen Sie die Kündigungsfrist
- 2) Bis wann muss sie spätestens kündigen?
- 3) Zum Einstellungstermin am 1. Okt. 2025 ist sie bereits in der 11. Woche schwanger. Ihrem neuen Arbeitgeber sagt sie davon nichts.

Entscheiden Sie, ob sie zur Information des Arbeitgebers beim Einstellungsgespräch verpflichtet gewesen ist!

- 4) Als ihr Arbeitgeber von der Schwangerschaft im Dezember 2025 erfährt, ist er sehr enttäuscht und kündigt mit einer Frist von 2 Wochen das Arbeitsverhältnis in der Probezeit.

Nennen Sie die Kündigungsfrist während der Probezeit. Geben Sie die gesetzliche Grundlage an!

- 5) Entscheiden Sie, ob die Kündigung wirksam ist und nennen Sie die gesetzliche Grundlage.

e) Innerhalb welcher Frist kann ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben, falls er seine Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält?

f) Die Firma Hagedorn aus München (gegründet 2010) berät Kunden und hat 10 Mitarbeiter. Aufgrund von Umsatzrückgängen muss er Mitarbeitern kündigen. Prüfen Sie, ob folgenden Mitarbeitern gekündigt werden kann:

- 1) Frau Hasselhoff (38 Jahre) ist seit dem 01.01.2015 im Unternehmen beschäftigt. Sie ist verheiratet und hat 2 Kinder. Ihr Ehemann ist zurzeit arbeitslos. Frau Hasselhoff ist im 2. Monat schwanger und hat dies ihrem Arbeitgeber auch schon vor 3 Wochen schriftlich mitgeteilt.
- 2) Herr Jordan (Programmierer, 38 Jahre) ist seit dem 01.07.2016 im Unternehmen beschäftigt. Er ist alleinerziehender Vater 1 Kindes. Seine Lebensgefährtin ist als Verkäuferin in einem Versicherungskonzern tätig.

- 3) Herr Maschen (Software-Ingenieur, 57 Jahre) ist seit dem 01.01.2010 im Unternehmen beschäftigt. Er ist verheiratet und hat 3 Kinder. Seine Ehefrau ist als Controllerin in einem Maschinenbauunternehmen tätig.
- g) Frau Hamann ist Betriebsrätin in der Meyer GmbH. Im Unternehmen sind gegenwärtig 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Betriebsrat hat 3 Kündigungen zu prüfen.
- 1) Frau Damann (38 Jahre) ist seit dem 01.01.2011 im Unternehmen beschäftigt. Sie ist verheiratet und hat 2 Kinder. Ihr Ehemann ist zurzeit arbeitslos. Aufgrund der Digitalisierung werden 2 von 5 Arbeitnehmern nicht mehr benötigt. In der Abteilung haben vor 2,5 Jahren 2 Mitarbeiterinnen neu angefangen: Frau Wasser und Frau Zibert. Beide Mitarbeiterinnen sind nicht verheiratet und haben auch keine gesetzlichen Unterhaltsverpflichtungen. Zwei weitere Mitarbeiter der Abteilung sind 50 und 55 Jahre (beide seit mehr als 20 Jahren im Unternehmen). Sie haben beide schulpflichtige Kinder.
 - 2) Herr Jansen (40 Jahre) ist seit dem 01.07.2013 im Unternehmen. Er hat seinen Chef unflätig beleidigt und das im Beisein von anderen Mitarbeitern. Ihm soll fristlos gekündigt werden. Er hatte bereits vor einigen Jahren eine Abmahnung erhalten, weil er unpünktlich war.
 - 3) Herr Hannsen (57 Jahre) ist ledig. Er hatte und hat noch immer Probleme mit Alkohol und war bereits einen längeren Zeitraum in einer Entziehungskur. Dies ist bereits 8 Jahre her. Aufgrund eines Todesfalles trinkt er in der Mittagspause nach langen Jahren Alkohol, ohne dass es seine Arbeit beeinflusst.

Lösungsvorschlag Kündigung:

Wiederholungsübung Kündigung:

In der Kanzlei von Robert Rad läuft alles gut, aber eine andere Steuerkanzlei hat Probleme und möchte Mitarbeiter*innen kündigen. Robert soll grundsätzlich klären, was bei einer Kündigung alles zu beachten ist.

1) Klären Sie alle wesentlichen Punkte bei einer Kündigung.

Lösung:

- Es ist zwischen ordentlicher (fristgerechter) und außerordentlicher (fristloser) Kündigung zu unterscheiden
- Kündigt der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber (unterschiedliche Fristen § 622 BGB)?
- Es ist zu prüfen, ob es einen Betriebsrat gibt, der tätig werden muss (unterschiedliche Fristen der Rückmeldung (1 Woche bei fristgerechter Kündigung, 3 Tage bei fristloser) (§ 102 Abs.1 und 2 BetrVG).
- Der Betriebsrat kann widersprechen (§ 102 Abs.3 BetrVG), trotzdem bleibt die Kündigung wirksam.
- Wird der Betriebsrat nicht gehört, ist die Kündigung unwirksam (§ 102 Abs.1 BetrVG).
- Wird in der Probezeit gekündigt oder nicht? (andere Fristen)
- Handelt es sich um einen Arbeitnehmer oder um Auszubildende (BBiG, JArbSchG)
- Trifft das Kündigungsschutzgesetz zu, dann und nur dann ist zu prüfen ob eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist, wenn es
 - Gründe in der Person
 - Gründe im Verhalten
 - Dringende betriebliche Erfordernisse gibt (§ 1 Abs.2 KSchG).
- Voraussetzungen für das Kündigungsschutzgesetz sind
 - das Arbeitsverhältnis besteht mehr als 6 Monate (§ 1 Abs.1 KSchG).
 - Der Betrieb hat ab dem 01.01.2004 mehr als 10 Mitarbeiter (§ 23 Abs.1 S.3 KSchG).
 - Es handelt sich um kein arbeitgeberähnliches Arbeitsverhältnis (Vorstände) (§ 14 Abs.1 KSchG).
- Der Arbeitnehmer kann Klage erheben (Kündigungsschutzklage) innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung (§ 4 KSchG).
- Handelt es sich um Gruppen mit besonderem Kündigungsschutz z. B.:
 - Auszubildende nach der Probezeit (§ 22 Abs.2 BBiG)
 - Schwerbehinderte (§ 168 SGB IX)
 - werdende Mütter (§ 17 (1) MuSchG)
 - Personen in Elternzeit (§ 18 (1) BEEG)
 - BR oder JAV-Mitglieder (§ 15 (1) KSchG, auch noch bis 1 Jahr danach)

2) Prüfen und lösen Sie folgende Fälle

- a) Max Meyer ist seit mehreren Jahren kaufmännischer Mitarbeiter der Bautechnik GmbH. Am 24. Mai 2025 erfährt der Arbeitgeber, dass Herr Meyer schon mehrmals Kundenlisten und Kalkulationsunterlagen an ein Konkurrenzunternehmen weitergegeben hat. Er kündigt daraufhin Max Meyer am 31. Mai 2025 fristlos.
- 1) Gegen welche Pflicht aus dem Arbeitsvertrag hat Max Meyer verstoßen?

Lösung:

Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht

- 2) Ist die fristlose Kündigung rechtmäßig? Begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der gesetzlichen Grundlage!

Lösung:

Ja, die Kündigung ist rechtmäßig, da ein wichtiger Grund vorliegt. Die 2 Wochenfrist gemäß § 626 (2) BGB eingehalten.

- 3) In welcher Form muss die Kündigung erfolgen?

Lösung:

In Schriftform

- b) Ein Arbeitsverhältnis kann auch beendet werden, indem ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird.
- 1) Was ist ein Aufhebungsvertrag und welche Vorteile bietet er?

Lösung:

Bei einem Aufhebungsvertrag trennen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gegenseitigem Einvernehmen, daher ist auch keine Klageerhebung mehr möglich.

Er bietet u.a. folgende Vorteile

- Eine Kündigungsfrist muss nicht eingehalten werden
- Eine Kündigungsschutzklage muss nicht befürchtet werden
- Der Betriebsrat muss nicht angehört werden
- Die Sozialauswahl (wie bei betriebsbedingter Kündigung nach dem KSchG) muss nicht getroffen werden
- Ein Grund (wie bei einer Kündigung) muss nicht angegeben werden

- 2) Was ist die erforderliche Formvorschrift?

Lösung:

Schriftform

- c) Herr Cemir ist bereits 5 Jahre im Unternehmen beschäftigt und möchte sein Arbeitsverhältnis kündigen.

- 1) Welche Kündigungsfrist muss er einhalten, wenn im Arbeitsvertrag nichts festgelegt ist.

Lösung:

4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende

- 2) Nennen Sie die gesetzliche Grundlage

Lösung:

gem. § 622 (1) BGB

- 3) Beurteilen Sie die Rechtmäßigkeit der folgenden Regelung unter Angabe der gesetzlichen Grundlage:

„Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist des Arbeitgebers 2 Monate, die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers beträgt 3 Monate.“

Lösung:

Gemäß § 622 (6) BGB darf die vereinbarte Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer nicht länger sein als die für den Arbeitgeber

- 4) Vervollständigen Sie die nachfolgende Tabelle

Lösung

Letztmöglicher Kündigungstermin	Letzter Arbeitstag
15. Mai 2025	15. Juni 2025
03. August 2025	31. August 2025
24. Juli 2025	31. August 2025

- d) Frau Honig ist 24 Jahre alt und arbeitet seit drei Jahren in einer Steuerberatungskanzlei als Steuerfachangestellte. Sie hat geheiratet und möchte zu ihrem Mann in eine andere Stadt ziehen. Deshalb hat sie sich bei anderen Kanzleien beworben. Bei einer anderen Kanzlei möchte sie am 1. Okt. 2025 ihre neue Tätigkeit aufnehmen. Sie möchte bei ihrem bisherigen Arbeitgeber möglichst spät kündigen.

1) Nennen Sie die Kündigungsfrist

Lösung:

4 Wochen zum 15. oder Ende eines Monats, § 622 (1) BGB

2) Bis wann muss sie spätestens kündigen?

Lösung:

02.09.2025

3) Zum Einstellungstermin am 1. Okt. 2025 ist sie bereits in der 11. Woche schwanger. Ihrem neuen Arbeitgeber sagt sie davon nichts. Entscheiden Sie, ob sie zur Information des Arbeitgebers beim Einstellungsgespräch verpflichtet gewesen ist!

Lösung:

Nein.

4) Als ihr Arbeitgeber von der Schwangerschaft im Dezember 2025 erfährt, ist er sehr enttäuscht und kündigt mit einer Frist von 2 Wochen das Arbeitsverhältnis in der Probezeit. Nennen Sie die Kündigungsfrist während der Probezeit. Geben Sie die gesetzliche Grundlage an.

Lösung:

Die Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen, § 622 (3) BGB

5) Entscheiden Sie, ob die Kündigung wirksam ist und nennen Sie die gesetzliche Grundlage.

Lösung:

Die Kündigung ist unwirksam gemäß § 17 (1) MuSchG

e) Innerhalb welcher Frist kann ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben, falls er seine Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält?

Lösung:

Innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung (§ 4 KSchG)

f) Die Firma Hagedorn aus München (gegründet 2010) berät Kunden und hat 10 Mitarbeiter. Aufgrund von Umsatzrückgängen muss er Mitarbeitern kündigen. Prüfen Sie, ob folgenden Mitarbeitern gekündigt werden kann:

- 1) Frau Hasselhoff (38 Jahre) ist seit dem 01.01.2015 im Unternehmen beschäftigt. Sie ist verheiratet und hat 2 Kinder. Ihr Ehemann ist zurzeit arbeitslos. Frau Hasselhoff ist im 2. Monat schwanger und hat dies ihrem Arbeitgeber auch schon vor 3 Wochen schriftlich mitgeteilt.

Lösung:

Da sie schwanger ist, kann ihr ordentlich nicht gekündigt werden (§17 (1) MuSchG). Dies gilt bis 4 Monate nach der Entbindung. Für eine außerordentliche Kündigung ist kein Grund vorhanden.

- 2) Herr Jordan (Programmierer, 38 Jahre) ist seit dem 01.07.2016 im Unternehmen beschäftigt. Er ist alleinerziehender Vater 1 Kindes. Seine Lebensgefährtin ist als Verkäuferin in einem Versicherungskonzern tätig.

Lösung:

Herr Jordan kann ordentlich gekündigt werden. Es ist eine verlängerte Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber einzuhalten. Da er 9 Jahre im Unternehmen ist, beträgt seine Kündigungsfrist gemäß § 622 (2) Nr. 3 BGB 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats. Erfolgt die Kündigung zum 31.07.2025 so ist der 31.10.2025 der letzte Arbeitstag

- 3) Herr Maschen (Software-Ingenieur, 57 Jahre) ist seit dem 01.01.2010 im Unternehmen beschäftigt. Er ist verheiratet und hat 3 Kinder. Seine Ehefrau ist als Controllerin in einem Maschinenbauunternehmen tätig.

Lösung:

Herr Maschen kann auch ordentlich gekündigt werden. Da er 15 Jahre im Unternehmen ist, gilt für ihn § 622 (2) Nr. 6 BGB und er hat 5 Monate Kündigungsfrist.

Erfolgt die Kündigung z. B. zum 31.07.2025 so ist sein letzter Arbeitstag der 31.12.2025

- g) Frau Hamann ist Betriebsrätin in der Meyer GmbH. Im Unternehmen sind gegenwärtig 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Betriebsrat hat 3 Kündigungen zu prüfen.

- 1) Frau Damann (38 Jahre) ist seit dem 01.01.2011 im Unternehmen beschäftigt. Sie ist verheiratet und hat 2 Kinder. Ihr Ehemann ist zurzeit arbeitslos. Aufgrund der Digitalisierung werden 2 von 5 Arbeitnehmern nicht mehr benötigt. In der Abteilung haben vor 2,5 Jahren 2 Mitarbeiterinnen neu angefangen: Frau Wasser und Frau Zibert. Beide Mitarbeiterinnen sind nicht verheiratet und haben auch keine gesetzlichen Unterhaltspflichten. Zwei weitere Mitarbeiter der Abteilung sind 50 und 55 Jahre (beide seit mehr als 20 Jahren im Unternehmen). Sie haben beide schulpflichtige Kinder.

Lösung:

- Der Betriebsrat kann und sollte innerhalb einer Woche Widerspruch einlegen.
- Sollte Frau Damann gekündigt werden, hat ihre Kündigungsschutzklage Aussicht auf Erfolg, da keine Sozialauswahl stattgefunden hat unter den AN der Abteilung.
- Das Kündigungsschutzgesetz gilt für sie. Die Voraussetzungen (Anzahl der AN, Zeit im Betrieb, normaler Arbeitsvertrag) sind erfüllt

- So einfach kann ihr daher nicht gekündigt werden

2) Herr Jansen (40 Jahre) ist seit dem 01.07.2013 im Unternehmen. Er hat seinen Chef unflätig beleidigt und das im Beisein von anderen Mitarbeitern. Ihm soll fristlos gekündigt werden. Er hatte bereits vor einigen Jahren eine Abmahnung erhalten, weil er unpünktlich war.

Lösung:

- Der Betriebsrat kann und sollte innerhalb von 3 Tagen (außerordentliche Kündigung) widersprechen
- Der Betriebsfrieden muss für eine außerordentliche Kündigung nachhaltig gestört sein. Das ist aufgrund der Sachlage eher zu verneinen.
- Eine Kündigungsschutzklage hätte hier auch Aussicht auf Erfolg.
- Das Kündigungsschutzgesetz gilt hier.

3) Herr Hannsen (57 Jahre) ist ledig. Er hatte und hat noch immer Probleme mit Alkohol und war bereits einen längeren Zeitraum in einer Entziehungskur. Dies ist bereits 8 Jahre her. Seither ist er trocken. Aufgrund eines Todesfalles trinkt er in der Mittagspause nach langen Jahren Alkohol, ohne dass es seine Arbeit beeinflusst.

Lösung:

- Der Betriebsrat kann und sollte der Kündigung widersprechen.
- Herr Hannsen war lange ohne Alkoholkonsum
- Es handelt sich um eine krankheitsbedingte Kündigung als Teil der personenbedingten Kündigung und einen einmaligen „Ausrutscher“
- Eine Kündigungsschutzklage hätte hier auch Aussicht auf Erfolg
- Das Kündigungsschutzgesetz gilt hier.

Fristenkontrolle, Aufbewahrungspflichten, Verschwiegenheitspflicht und soziale Nachhaltigkeit

Wiederholungsübung

Der Auszubildende zum Steuerfachangestellten Sven Abromat ist während seiner Ausbildung mit verschiedenen Dokumenten befasst und fragt sich, was zu beachten ist.

- 1) Klären Sie, welche Dokumente er wie und wie lange aufbewahren muss, welche Fristen er zu kontrollieren hat und über welche Dokumente er Stillschweigen bewahren muss.

Wiederholungsübung

Der Auszubildende zum Steuerfachangestellten Sven Abromat fragt sich, was Nachhaltigkeit in seiner Steuerkanzlei bedeutet.

- 1) Klären Sie, welche wesentlichen Aspekte für eine Kanzlei bei Thema Nachhaltigkeit relevant sind.

Lösungsvorschlag:

Wiederholungsübung

Der Auszubildende zum Steuerfachangestellten Sven Abromat ist während seiner Ausbildung mit verschiedenen Dokumenten befasst und fragt sich, was zu beachten ist.

- 1) Klären Sie, welche Dokumente er wie und wie lange aufbewahren muss, welche Fristen er zu kontrollieren hat und über welche Dokumente er Stillschweigen bewahren muss.

Lösung:

Grundsätzlich gibt es **Aufbewahrungsfristen** für viele Dokumente, die unabhängig von der Art der Tätigkeit aufbewahrt werden müssen.

Diese ergeben sich zunächst aus § 257 HGB:

- 1) Handelsbücher und Inventar usw. § 257 (1) Nr. 1 und 4 HGBs sind 10 Jahre aufzubewahren
- 2) empfangene und abgesandte Handelsbriefe (§ 257 (1) Nr. 2 und 3 6 Jahre gemäß § 257 (4) HGB, dabei handelt es sich auch um Geschäftsbriefe und andere Unterlagen
- 3) Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die letzte Eintragung erfolgt ist (§ 257 (5) HGB)
- 4) Die meisten Dokumente können auf Datenträgern gespeichert werden (§ 257 (3) HGB)
- 5) Es ist ein sinnvolles System zu etablieren, um Dokumente schnell wiederzufinden bzw. zuzuordnen und ggf. auch ortsunabhängig, aber datensicher zu zugreifen.

Zusätzlich sind aber auch die spezifischen § des Steuerberatungsgesetzes zu beachten. Auch hier sind Aufbewahrungspflichten geregelt, die sich aber z. T. auf andere Dokumente und Sachverhalte beziehen.

- 1) Ist ein Auftrag eines Mandanten erledigt, sind alle damit zusammenhängenden Dokumente (Handakten) 10 Jahre aufzubewahren (§ 66 (1) StBerG)
- 2) Geht es um die generelle Tätigkeit als Steuerberater ist die AO und insbesondere der § 147 (1) und (3) AO zu beachten, der die Dauer der Aufbewahrung (10 Jahre) regelt und ähnliche Aspekte wie § 257 HGB enthält.

Fristenkontrolle bedeutet,

- dass bei bestimmten Dokumenten, z. B. Bescheiden, eine Frist zu beachten ist, um z. B. gegen den Bescheid vorzugehen.
- Ist die Frist abgelaufen, ist das nicht mehr möglich.
- Daher ist es wichtig, dass die Fristenkontrolle genau beachtet wird, z. B. über einen digitalen Kalender.

- Die Einspruchsfrist bei einem Steuerbescheid beträgt gemäß § 355 (1) AO einen Monat.
- Das Fristen zu beachten und einzuhalten sind, findet sich für den steuerberatenden Bereich in § 4 (1) BOSTb, da dort die Gewissenhaftigkeit thematisiert wird.

Die **Verschwiegenheitspflicht** wurde generell schon beim Arbeits- und Ausbildungsvertrag behandelt und ergibt sich auch aus § 203 (1) StGB.

Für den steuerberatenden Bereich sind auch noch die § 57 (1) und 62 StBerG sowie § 5 BOSTb relevant, die auf den gleichen Sachverhalt eingehen.

Wiederholungsübung

Der Auszubildende zum Steuerfachangestellten Sven Abromat fragt sich, was Nachhaltigkeit in seiner Steuerkanzlei bedeutet.

- 1) Klären Sie, welche wesentlichen Aspekte für eine Kanzlei bei Thema Nachhaltigkeit relevant sind.

Lösung:

Nur ein kurzer Überblick.

Generell sind alle Bereiche der Kanzlei zu überprüfen

Möglichkeiten gibt es u. a. bei den Themen:

- Wiederverwendung
- Weiterverwendung
- Soziale Verträglichkeit
- Ökologische Aspekte
- Fairer Handel
- Nachhaltige Herstellung
- Nachhaltige Nutzung

Dabei sind die Bereiche

- Räumlichkeiten
- Stromnutzung
- Einkauf von Ver- und Gebrauchsmaterialien
- Verkehrsanbindung
- Homeoffice
- Umweltbelastung usw.

zu beachten.