

Die Bundesregierung will auf die Energiepreisbremse treten. Aber offenbar hat sie das Bremspedal noch nicht gefunden. Wir starten mit diesen Themen: ■ Teures Arbeitgeberrisiko: Schwarzarbeit als Scheinselbstständiger ■ Beginn und Ende der Elternzeit ■ Wann heißt es Mas Cerveza oder genug Bier? ■ Entgeltfortzahlung bei Krankenschreibung in der Kündigungsfrist ■ Das Recht auf Bildungsurlaub

Teures Arbeitgeberrisiko: Schwarzarbeit als Scheinselbstständiger

Grundsätzlich gilt, *sehr verehrte Damen und Herren*: Arbeiter, die im Wesentlichen ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen und kein Unternehmerrisiko tragen, sind abhängig beschäftigt. Dies hat kürzlich noch einmal das Landessozialgericht Hessen mit Urteil (Az. L 8 BA 51/20 → [agi 172301](#)) bekräftigt und eine Baufirma zur Nachzahlung von mehr als 100.000 € Sozialversicherungsbeiträgen (inkl. Säumniszuschlägen) verdonnert.

Der konkrete Fall: Eine Baufirma aus Kassel ließ drei ungarische Männer, die eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) gegründet hatten, Trockenbauarbeiten verrichten. Sozialversicherungsbeiträge wurden für die im Landkreis Kassel wohnenden Bauarbeiter, die insbesondere Säulen mit Brennschutzplatten verkleideten, nicht gezahlt. Bei einer Betriebsprüfung stellte die Deutsche Rentenversicherung fest, dass die drei Männer als sogenannte Scheinselbstständige abhängig beschäftigt gewesen seien und forderte von der Baufirma Sozialversicherungsbeiträge (inkl. Säumniszuschlägen) in Höhe von rund 100.000 €.

Die Baufirma widersprach und verwies auf den abgeschlossenen Nachunternehmervertrag. Die Bauarbeiter hätten pro verkleideter Säule einen Festbetrag von 10 € bzw. 11 € erhalten. Bei ca. 12 Minuten Arbeitszeit pro Säule hätte der Stundenlohn bei rund 45 € gelegen. Zudem hätten sie einen eigenen Firmenbus sowie eigene Arbeitsmaterialien eingesetzt und seien auch für andere Auftraggeber tätig gewesen. Daher sei von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen.

Die Klage des Inhabers der Baufirma gegen den Beitragsbescheid war in beiden Instanzen erfolglos. Er könne sich

nicht auf einen Nachunternehmervertrag berufen, soweit dieser lediglich die tatsächlichen Verhältnisse verschleiern sollte, um der gesetzlichen Sozialabgabepflichten zu entgehen, so der 8. Senat des Hessischen Landessozialgerichts. Somit bestehe eine abhängige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Hintergrund: Die Baufirma hatte die Bauarbeiter zu meist in ihrem Bus zu den Baustellen gefahren. Dort hätten sie die ihnen zugewiesenen Säulen mit Brennschutzplatten versehen müssen. Material und Werkzeug sei ihnen gestellt worden, ein eigener Firmenbus habe ihnen nicht zur Verfügung gestanden. Die kaum Deutsch sprechenden Bauarbeiter hätten lediglich ihre persönliche Arbeitskraft zur Verfügung gestellt und seien in den Betrieb der Baufirma eingegliedert gewesen. Ein Unternehmerrisiko hätten sie nicht getragen. Bei einer Arbeitszeit zwischen 20 und 60 Minuten pro Säule und dem vereinbarten Festpreis hätten sie ein selbstständiges Unternehmen nicht führen können. Nahezu jeder Arbeitsschritt sei ihnen zudem vorgegeben und überwacht worden.

In Klartext: Damit sei von der Sozialversicherungspflicht der Bauarbeiter auszugehen, was dem Bauunternehmer auch sehr wohl bewusst gewesen sei. Die Bauarbeiter seien daher als sogenannte Scheinselbstständige für ihn tätig gewesen. Der mit ihnen geschlossene Nachunternehmervertrag habe lediglich der Verschleierung der tatsächlichen Verhältnisse und der Umgehung der gesetzlichen Sozialabgabepflicht gedient.

Damit seien auch die erhobenen Säumniszuschläge (rund 20.000 €) nicht zu beanstanden. Insbesondere könne sich der Inhaber der Baufirma nicht auf unverschuldete Unkenntnis berufen, da von dieser im Falle der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung von vornherein nicht ausgegangen werden könne. Vielmehr wäre eine solche Annahme auch völlig lebensfremd.

➔ Dokumenten-Abruf für Abonnenten

Anklicken der mit einem ➔ markierten Dokumente in der Online-Version oder mit Eingabe der jeweiligen Abrufnummer unter www.markt-intern.de/dokumentenabruf

Beginn und Ende der Elternzeit ist Arbeitnehmersache

Zunehmend teilen sich Eltern die Elternzeit. Das ist auch gut so, denn Kinder haben Eltern und nicht nur Vater oder Mutter. Ab der Geburt des Kindes können Eltern bis zu 14 Monate Elterngeld erhalten. Der Zeitraum ist frei aufteilbar. Allerdings darf ein Elternteil allein (Ausnahme: Alleinerziehende) höchstens zwölf Monate beanspruchen. Geld für die nächsten zwei Monate gibt es nur dann, wenn auch der andere Elternteil für mindestens zwei Monate vom Angebot des Elterngelds Gebrauch macht und der Familie sein Einkommen mindestens zwei Monate fehlt.

Die Elternzeit dauert in der Regel zwei Jahre, kann aber auf drei Jahre verlängert werden. Vor dem

dritten Geburtstag des Kindes kann sich Ihr Mitarbeiter aussuchen, wann seine Elternzeit beginnen und wann sie enden soll. Er muss aber bei der Anmeldung festlegen, für welche Zeiträume er innerhalb der nächsten beiden Jahre Elternzeit nehmen will. Der Mitarbeiter kann also den Zeitraum für die geplante Elternzeit selbst bestimmen und muss Ihnen als Arbeitgeber lediglich diesen Bindungszeitraum fristgerecht und schriftlich mitteilen.

Sie als Arbeitgeber haben keine Mitsprache, wenn es darum geht, wann die Elternzeit Ihres Mitarbeiters beginnt oder endet. Sie können aber verlangen, dass Ihnen die Anträge fristgerecht zugehen. Denn schließlich müssen

Sie ja den ganzen oder zumindest teilweisen Ausfall eines Mitarbeiters bewältigen können. Die Fristen für das Schreiben – wichtig: E-Mail oder Fax genügen nicht! –

sind im § 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) festgelegt: „*Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie 1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und 2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen.*“

Der Antrag zählt ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer das verlangt. Sie als Arbeitgeber

haben kein Widerspruchsrecht, auch wenn Ihnen die Elternzeit Ihres Mitarbeiters so überhaupt nicht in Ihre Planungen passt.

'agi'-Hinweis: Nur in sehr seltenen – da praktisch nicht existent – Ausnahmefällen hätten Sie die Möglichkeit, den Antrag auf Elternzeit abzulehnen. Sie dürfen dann, sofern der Arbeitnehmer plant, einen dritten Abschnitt seiner Elternzeit, der im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll, zu beanspruchen, den Antrag innerhalb von acht Wochen nach dessen Zugang ablehnen – sofern dringende betriebliche Gründe vorliegen.

Wann heißt es Mas Cerveza oder genug Bier?

Ein spanischer Arbeitgeber-Kollege wollte es nicht mehr länger dulden, dass einer seiner Elektriker während der Arbeitszeit täglich mehrere Flaschen Bier trank. Er kündigte ihn wegen des hohen Alkoholkonsums und wurde gerichtlich 'zurückgepiffen'. Das Trinken von mehreren Litern Bier sei kein Grund für eine Kündigung, urteilte die Sozialabteilung des Obersten Gerichtshofs (Tribunal Supremo) der Region Murcia. Entweder müsse der Elektriker wieder eingestellt werden oder er habe Anspruch auf eine Entschädigung – wir reden hier von 47.000 €.

Was war geschehen? Der Elektriker hatte während seiner Arbeit immer mal wieder unterbrochen, um in einer Kneipe

ein schnelles Bierchen zu trinken oder um sich im Supermercado mit weiterem Bier zu versorgen. Bereits im Jahr 2020 war er wegen Bierkonsums für 13 Tage von Beschäftigung und Gehalt suspendiert worden. Diese Strafe hatte er gerichtlich angefochten und gewonnen. Die Firma musste das Gehalt nachzahlen und ihn weiter beschäftigen. Das Trinkverhalten änderte sich nicht. Um für einen erneuten Kündigungsanlauf besser mit Daten und Fakten gewappnet zu sein, hatte der Arbeitgeber-Kollege im Juli 2021 einen Privatdetektiv engagiert, der die Trinkpausen und die konsumierte Menge – wir reden hier von bis zu drei Litern Bier nur während der Arbeitszeit, einige Gläser Rotwein zum Mittagessen nicht mitgezählt – genauestens protokollierte.

Schriftformerfordernis bei der Elternzeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat zum Schriftformerfordernis der Elternzeiterklärung geurteilt und hierfür ein Telefax/eine E-Mail als nicht ausreichend erachtet (Urteil v. 10.5.2016, Az. 9 AZR 145/15). Hierzu führten die Richter des BAG weiter aus: Bei der Erklärung der Inanspruchnahme der Elternzeit handelt es sich um eine rechtsgestaltende empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit – vorbehaltlich der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung – zum Ruhen gebracht wird. Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform i. S. v. § 126 Abs. 1 BGB. Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

Daraufhin sprach der Arbeitgeber die Kündigung aus, weil er das Verhalten des Mitarbeiters als schwerwiegende Straftat ansah. Das ständige übermäßige Alkoholtrinken während der Arbeitszeit gefährde nicht nur seine eigene körperliche Gesundheit, sondern auch die Unversehrtheit seiner Kollegen. Wenn er betrunken mit dem Firmenwagen fahre, würde er auch andere Verkehrsteilnehmer in Gefahr bringen. Alle Argumente zogen vor Gericht nicht.

Der Elektriker gewann wieder gegen seinen Arbeitgeber! Allerdings mit richterlichen Begründungen, die doch etwas erstaunen: Der Mitarbeiter habe den Alkohol vornehmlich zu Mittags- oder Essenszeiten konsumiert, darüber hinaus gemeinsam mit Kollegen. Zudem ginge es dem Mann bei seinem Konsumverhalten, 'ob gesund oder nicht', darum, bei der Juli-Hitze 'wieder zu Kräften zu kommen'. Außerdem gehörten Biertouren im Juli in Murcia zu den 'örtlichen Gepflogenheiten' und der Mitarbeiter habe zu dem Bier auch immer etwas gegessen. Außerdem habe auch der Detektiv bestätigen können, dass der Elektriker nicht betrunken schien und auch beim Gehen weder schwankte noch stolperte.

Fazit: Der Arbeitgeber muss den 'durstigen Menschen' weiter beschäftigen oder ihm die 47.000 €-Entschädigung bezahlen.

Wie sieht die Rechtslage in Deutschland aus? Sie werden staunen: Grundsätzlich ist es auch hierzulande nicht verboten, am Arbeitsplatz Alkohol zu trinken. Voraussetzung: Der Mitarbeiter kommt seinen arbeitsvertraglichen Pflichten dennoch nach. Es gibt aber Firmen, in denen besteht ein ausnahmsloses Alkoholverbot, das über eine Betriebsvereinbarung in Kraft ist. Dann darf während der Arbeitszeit und auf dem Betriebsgelände kein Alkohol getrunken werden. Und zwar von keinem (also auch vom Chef nicht) und bei keiner Gelegenheit (also auch nicht bei Geburtstagen, Feiern, Geschäftsbesuch ...). Wer es dennoch tut, kann abgemahnt und im Wiederholungsfall ge-

kündigt werden. In manchen Firmen ist es aber auch einfach 'compliant', dass man, wenn denn überhaupt, höchstens am Freitag nach 16.00 Uhr ein (!) 'Wochenbierchen' trinkt oder bei Einladungen ein Glas Sekt. Aber auch das gibt es alles alkoholfrei.

Doch beachten Sie: Etwas anderes gilt, wenn ein Mitarbeiter alkoholsüchtig ist. Alkoholsucht ist eine Krankheit und Krankheiten berechtigen nicht oder nur in sehr speziellen Ausnahmefällen zur Kündigung. Erkennen Sie, dass ein Mitarbeiter betrunken ist, müssen Sie ihm untersagen, die jeweiligen Tätigkeiten weiterhin auszuüben. Sie müssen ihn dann entweder unter Aufsicht nach Hause bringen oder – je nach Symptomen von einem Arzt untersuchen lassen. Wer dies nicht tut, verletzt seine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber und macht sich so unter Umständen schadensersatzpflichtig. Neben Ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber kommt aber bei süchtigen Mitarbeitern auch noch der wirtschaftliche Faktor erschwerend zum Tragen: Laut der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) entfallen über 40 Prozent der suchtbedingten Fehlzeiten in Deutschland auf Alkoholkonsum, 20 Prozent aller Arbeitsunfälle geschehen unter Alkoholeinfluss. Durchaus also ein Grund zum Umdenken und Umlenken.

Auf den Punkt gebracht

Entgeltfortzahlung bei Krankschreibung in der Kündigungsfrist

Keine Entgeltfortzahlung bei zweifelhafter Arbeitsunfähigkeit (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 2.5.2023, Az. 2 Sa 203/22 → [agi 172302](#)). Wer in unmittelbarem Zusammenhang mit seiner Kündigung während der gesamten Kündigungsfrist der Arbeit aufgrund eingereicherter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen fernbleibt, muss damit rechnen, dass er unter Umständen keine Entgeltfortzahlung beanspruchen kann. Das LAG Schleswig-Holstein hat den Beweiswert einer vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in einer Gesamtbetrachtung aller Indizien als erschüttert angesehen. Im Rahmen der erforderlichen Beweisaufnahme konnte die Klägerin das Gericht nicht von ihrer Arbeitsunfähigkeit überzeugen.

Muss ich meinen Beschäftigten Bildungsurlaub gewähren?

Drei Begriffe werden in den Gesetzen der einzelnen Länder genannt, Bildungsurlaub, Bildungszeit oder Bildungsfreistellung. Wer seinen Betrieb in Sachsen oder in Bayern hat, muss nicht weiterlesen. Dort gibt es kein entsprechendes Gesetz und mithin auch keinen gesetzlichen Anspruch, wohl aber in den 14 anderen Bundesländern. Sie meinen alle das Gleiche, nämlich, dass Mitarbeiter einen Anspruch auf 5 Tage (zusätzlich) bezahlten Urlaub für eine Weiterbildung im Jahr haben. Gegebenenfalls kann der Anspruch sogar auf 2 Jahre zusammengezogen werden und damit 10 Tage ergeben.

Ob es für die Geltung Ausnahmen gibt, z.B. für Kleinbetriebe, ist in den 14 Ländergesetzen nachzulesen. Sie haben gemeinsam als Voraussetzung für die Freistellung, dass sowohl das Seminar als Bildungsurlaub anerkannt sein muss, wie auch der Träger des Seminars selbst. Entscheidend ist, dass das Seminar in dem Bundesland anerkannt ist, in dem sich der Arbeitsplatz befindet. Auch darüber, welche Seminare für einen Bildungsurlaub besucht werden können, geben die Gesetze des jeweiligen Bundeslandes Auskunft. Seminaranbieter/Veranstalter erfüllen die Vorgaben aber i. d. R., zumal die Unterschiede zwischen den Ländern minimal sind.

Für NRW gilt § 1 Abs. 3, 4 AWbG. Danach sind unstreitig Seminare der politischen Bildung möglich und solche, die die berufsbezogene Handlungskompetenz fördern. Eine mögliche Verwendung als mittelbar wirkender Vorteil des Arbeitgebers reicht und wird auch benötigt. Beim Yoga-Kurs muss dann schon viel argumentiert werden. So wurde für das Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom LAG Berlin-Brandenburg ein Yoga-Kurs genau unter die Lupe genommen und letztlich dem Beschäftigten der Bildungsurlaub zugesprochen, weil das Erlernen von Anpassungsfähigkeit und Selbstbehauptung, die Annahme als berufliche Weiterbildung rechtfertigt.

Jedes Gesetz enthält eine Fristgestaltung, wie viel Zeit vorher der Antrag gestellt werden muss, damit der Arbeitgeber reagieren kann. Dringende betriebliche Gründe für die Ablehnung zum beantragten Zeitraum können diese rechtfertigen. Senden Sie Ihre Mitarbeiter sowieso auf Fortbildungsveranstaltungen, lohnt ein Blick ins Gesetz, denn manchmal können die Bildungstage anteilig auf den Bildungsurlaubsanspruch angerechnet werden, so in NRW 2 Tage. Anders als bei betrieblichen Fortbildungen tragen die Arbeitnehmer bei den außerbetrieblich gebuchten Bildungsseminaren die Kursgebühren, Fahrt- und Unterbringungskosten selbst.

Chefsache: motivieren – organisieren – delegieren

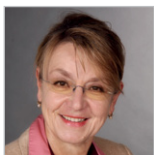
Anhebung der Ausbildungsvergütung ab diesen Monat Bereits seit 2020 gibt es eine gesetzlich festgelegte Mindestvergütung ab Ausbildungsbeginn, die jedes Jahr neu festgelegt wird. Seit dem 1.8.2023 dürfen für alle Ausbildungsverhältnisse – also auch für solche, die vor dem 1.8.2023 geschlossen wurden – die angepassten Mindestvergütungssätze nicht unterschritten werden. Nach der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen die vorgegebenen Sätze der Ausbildungsvergütung aber im Einzelfall um bis zu 20 % unterschritten werden. Die Mindestvergütung für Ausbildungen, beträgt nun für das erste Ausbildungsjahr 620 Euro (2022: 585 Euro). Auch im zweiten Ausbildungsjahr bekommen Azubis mehr Geld: Die Mindestvergütung steigt dann um 18 Prozent. Im dritten Ausbildungsjahr steigt sie um 35 Prozent und im vierten Jahr um 40 Prozent.

Die alten Werte leben Die Babyboomer gehen langsam aber sicher in den Ruhestand. Es ist Zeit für einen Genera-

tionenwechsel in den Unternehmen. Veränderung, Innovation, neue Strukturen – das alles ist wichtig. Start-ups sind Meister in der Umsetzung dieser Herausforderungen. Aber die 'Alteingesessenen' haben ebenfalls viele wichtige Kompetenzen, von denen auch die neue Generation lernen kann (und sollte). Traditionsunternehmen haben teilweise Jahrhunderte überdauert. Damit haben sie bewiesen, resilient gegenüber Krisen zu sein. Eine organisationspsychologische Studie der Universität Regensburg zeigt auf, dass Selbstreflexion, Experimentierfähigkeit und eine offene Fehlerkultur offensichtlich vielen Unternehmen helfen, Krisen zu überstehen und Neuerungen wie der Digitalisierung offen gegenüberzutreten. Vorausschauendes Handeln und kontinuierliches Überprüfen der Prozesse ist wichtig, denn der heutige Erfolg kann der morgige Untergang sein.

Stichwortverzeichnis Das aktualisierte Stichwortverzeichnis 2023 ist abrufbar unter → [aqi 2023](#).

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Chefredaktion



Dr. Claudia Ossola-Haring

Dr. Claudia Ossola-Haring



Peter Vogt

Peter Vogt

Erster Ehekrach: „Weshalb kannst Du nicht so gut kochen wie meine Mutter?“, brüllt er. „Weil Du nicht so gut verdienst wie dein Vater!“, lächelt sie.

markt intern und **iii**DIREKT – volle Leistung für Abonnenten!

Europas größte Brancheninformationsbrief-Verlagsgruppe kämpft für den Erhalt und die Stärkung des deutschen Mittelstandes. Nutzen Sie deshalb unsere umfangreichen Zusatzangebote durch den Bezug eines unserer klassischen Print-Briefe inkl. Digitalversion und Online-Zugang oder der rein digitalen Variante. Sie sind noch kein Abonnent? Informationen zu den Möglichkeiten (bei jährlicher Berechnung mit 15 % Nachlass, beim Bezug mehrerer Briefe mit weiteren 40 % Nachlass) und Urheberrechten finden Sie unter www.markt-intern.de. – Im **markt intern** Verlag erscheinen zumeist wöchentlich:

Steuern & Mittelstand:

- arbeitgeber intern
- GmbH intern
- immobilien intern
- steuerberater intern
- steuertip
- umsatzsteuer intern

Gesundheit & Freizeit:

- Apotheke/Pharmazie
- Augenoptik/Optomietrie
- Hörgeräteakustik
- in motion – Sport- plus Schuh-Handel
- Parfümerie/Kosmetik
- Spielwaren/Modellbau/Kreativ

Technik & Lifestyle:

- Automarkt & Tankstelle
- Büro-Fachhandel
- Consumer Electronics
- Elektro-Fachhandel
- Foto-Fachhandel & -Studio
- Uhren & Schmuck

Bauen & Wohnen:

- Eisenwaren/Werkzeuge/Garten
- Elektro-Installation
- Installation Sanitär/Heizung
- Möbel-Fachhandel

International:

- EXCLUSIV (Schweiz)

Im **kapital-markt intern** Verlag

erscheinen wöchentlich:

- Bank intern
- finanztip
- kapital-markt intern
- versicherungstip

