

Der 8. Senat des LSG Hessen verurteilte einen Bauunternehmer zu einer Beitragsnachzahlung (inkl. Säumniszuschläge) i.H.v. 100 000 Euro wegen Schwarzarbeit, da Bauarbeiter, die im Wesentlichen ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen und kein Unternehmerrisiko tragen, abhängig beschäftigt sind. Das beauftragende Bauunternehmen konnte sich nicht auf einen geschlossenen Nachunternehmervertrag berufen (PM Nr. 3/2023 – L 8 BA 51/20). Soweit vielleicht absehbar, aber die Entscheidung erscheint aufgrund des Sachverhalts dennoch berichtenswert. 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. Die Deutsche Rentenversicherung stellte fest, dass die drei Männer als sogenannte Scheinselbstständige abhängig beschäftigt gewesen seien. Der Inhaber der Bauunternehmung berief sich auf einen abgeschlossenen Nachunternehmervertrag. Die Bauarbeiter hätten pro verkleideter Säule einen Festbetrag von 10 Euro bzw. 11 Euro erhalten. Bei ca. 12 Min. Arbeitszeit pro Säule hätte der Stundenlohn bei rund 45 Euro 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. Dies sahen die Gerichte anders. Es habe eine abhängige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorgelegen. Der Inhaber der Baufirma habe die drei Bauarbeiter zumeist in seinem 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. Der mit ihnen geschlossene Nachunternehmervertrag habe lediglich der Verschleierung der tatsächlichen Verhältnisse und der Umgehung der gesetzlichen Sozialabgabepflicht gedient.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Vertragsstrafe – Weiterbildung zum Facharzt – AGB – befristeter Ausschluss der ordentlichen Kündigung – Höhe der Vertragsstrafe

1. Vereinbarungen über Vertragsstrafen sind im Arbeitsleben so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge regelmäßig nicht überraschend ist (Rn. 32).

2. Die Regelung einer Vertragsstrafe in Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist intransparent i. S. v. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, wenn das die Vertragsstrafe auslösende Fehlverhalten des Arbeitnehmers nicht präzise beschrieben wird (Rn. 36).

3. Die Höhe einer Vertragsstrafe kann eine unangemessene Benachteiligung i. S. v. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB bewirken. Es gibt jedoch keinen Rechtsatz, dass eine Vertragsstrafe, die einen Bruttomonatsverdienst übersteigt, betroffene Arbeitnehmer stets unangemessen benachteiligen würde (Rn. 42 ff.).

4. Die im Fall einer fristgemäßen Kündigung einzuhaltende Kündigungsfrist kann ein relevanter Gesichtspunkt in der Abwägung sein, welche Höhe einer Vertragsstrafe noch angemessen ist. Die Länge der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist und die für diesen Zeitraum zu zahlende Vergütung spiegeln regelmäßig das mit der Vertragsstrafe zu sichernde wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers an der Arbeitskraft des Arbeitnehmers wider (Rn. 49).

5. Im Fall eines langfristigen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung kann eine Vertragsstrafe, deren Höhe der bis zum Ablauf des vereinbarten Kündigungsausschlusses ausstehenden Vergütung entspricht, allerdings unangemessen hoch sein. Andernfalls würde nicht berücksichtigt, dass

gerade die Kombination eines langfristigen Kündigungsausschlusses mit einer hohen Vertragsstrafe die betroffenen Arbeitnehmer besonders stark beeinträchtigt (Rn. 50).

6. Eine Vertragsstrafe i. H. v. drei Bruttomonatsvergütungen für den Fall, dass Ärzte in Weiterbildung das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des vereinbarten Weiterbildungszeitraums durch ordentliche Kündigung beenden, kann unangemessen hoch sein (Rn. 51 ff.).

BAG, Urteil vom 20.10.2022 – 8 AZR 332/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-691-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Pflegedienst in der Ambulanz einer Universitätsklinik – Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 8 zu Teil IV Abschnitt 1 EntgO TV-L
Pflegerinnen und Pflegehelferinnen an Universitätskliniken erhalten eine Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 8 zu Teil IV Abschnitt 1 EntgO auch dann, wenn sie in einem der in der Vorbemerkung Nr. 6 zu Teil IV Abschnitt 1 EntgO genannten Bereiche beschäftigt sind und dort keine pflegerischen Tätigkeiten ausüben. Ausgenommen sind nur Beschäftigte, die überwiegend Verwaltungs- oder Empfangstätigkeiten verrichten (Rn. 19 ff.).

BAG, Urteil vom 19.1.2023 – 6 AZR 62/22
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-691-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Korrigierende Höhergruppierung im Anwendungsbereich des TVöD (VKA) – Beginn der Stufenlaufzeit

1. Wird eine seit Beginn der Tätigkeit zu niedrige Eingruppierung korrigiert, beginnt die Stufen-

laufzeit nicht mit dem Tag der Korrektur. § 17 Abs. 4 S. 2 TVöD-AT findet in dieser Konstellation keine Anwendung, weil es sich nicht um eine Höhergruppierung im Tarifsinne handelt. Die Stufenlaufzeit ist vielmehr gemäß § 16 TVöD-AT (VKA) seit Beginn der Tätigkeit nachzuzeichnen. Damit wird die in der zutreffenden Entgeltgruppe bereits erworbene Berufserfahrung berücksichtigt (Rn. 20).

2. Demgegenüber bestimmt sich der Beginn der Stufenlaufzeit bei einer erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses eingetretenen Höhergruppierung auch dann nach § 17 Abs. 4 S. 2 TVöD-AT, wenn diese zunächst nicht umgesetzt wurde. Erfolgt diesbezüglich eine Korrektur, wirkt diese auf den Zeitpunkt der tariflich vorgesehenen Höhergruppierung zurück und die Stufenlaufzeit beginnt mit diesem Zeitpunkt (Rn. 21).

BAG, Urteil vom 8.12.2022 – 6 AZR 459/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-691-3**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Benachteiligung – Bewerbung – Geschlecht – Entschädigung

Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechtes liegt vor, wenn einem männlichen Bewerber um eine Stelle abgesagt wird mit der Begründung, „unsere sehr kleinen, filigranen Teile sind eher etwas für flinke Frauenhände“.

LAG Nürnberg, Urteil vom 13.12.2022 – 7 Sa 168/22
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-691-4**
unter www.betriebs-berater.de