

Tillmann

# Rechtsfragen in der Steuerberatung

1. Aufl., Leseprobe

Weitere Informationen zum Produkt mit  
Bestellmöglichkeit erhalten Sie in unserem  
Online-Angebot unter [www.deubner-steuern.de/shop](http://www.deubner-steuern.de/shop)



**Deubner**  
Steuern & Praxis



## IMPRESSUM

© 2018 by Deubner Verlag GmbH & Co. KG  
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung  
– auch auszugsweise – nicht gestattet.

ISBN: 978-3-88606-753-4

### Wichtiger Hinweis

Die Deubner Verlag GmbH & Co. KG ist bemüht, ihre Produkte jeweils nach neuesten Erkenntnissen zu erstellen. Deren Richtigkeit sowie inhaltliche und technische Fehlerfreiheit werden ausdrücklich nicht zugesichert.

Die Deubner Verlag GmbH & Co. KG gibt auch keine Zusicherung für die Anwendbarkeit bzw. Verwendbarkeit ihrer Produkte zu einem bestimmten Zweck. Die Auswahl der Ware, deren Einsatz und Nutzung fallen ausschließlich in den Verantwortungsbereich des Kunden.

Deubner Verlag GmbH & Co. KG  
Sitz in Köln  
Registergericht Köln  
HRA 16268

Persönlich haftende Gesellschafterin:  
Deubner Verlag Beteiligungs GmbH  
Sitz in Köln  
Registergericht Köln  
HRB 37127  
Geschäftsführer: Ralf Wagner, Werner Pehland

Deubner GmbH & Co. KG  
Oststraße 11, D-50996 Köln  
Fon +49 221 937018-0  
Fax +49 221 937018-90  
kundenservice@deubner-verlag.de  
www.deubner-steuern.de

# 1. Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

1.1	Geld zum Abschied? – Abfindung .....	29
1.2	Richtig reagieren – Abmahnung .....	31
1.3	Arbeit nach Bedarf – Abrufarbeit .....	32
1.4	Leihen statt anstellen – Arbeitnehmerüberlassung .....	34
1.5	Wer schreibt, der bleibt – Arbeitsvertrag .....	38
1.6	Besser vertragen statt streiten – Auflösungs- und Abwicklungsvereinbarungen .....	40
1.7	Drum prüfe, wer sich ewig bindet – Befristung .....	43
1.8	Heute mal anders – Direktionsrecht .....	46
1.9	Geld trotz Nichtleistung – Entgeltfortzahlung .....	47
1.10	Recht auf Freizeit – Erholungsurlaub .....	50
1.11	Unterstützung zum Nulltarif – Familiäre Mitarbeit .....	54
1.12	Eine Hand wäscht die andere – Gefälligkeitsverhältnisse .....	56
1.13	Nachzahlungsrisiko Statusirrtum – Gesellschafter/Geschäftsführer .....	57
1.14	Ende gut, alles gut? – Kündigung .....	61
1.15	Wenn es ums Geld geht – Lohn .....	65
1.16	Die Jugend fördern – Praktikum .....	66
1.17	Auto statt Geld – Sachbezug .....	70
1.18	Erfahrung sichern – Rentnerbeschäftigung .....	72
1.19	Arbeitnehmer wider Willen – Scheinselbständigkeit .....	74
1.20	Muss kurz weg – Vorübergehende Verhinderung .....	77
1.21	Unnötige Konflikte vermeiden – Zeugnis .....	79

## 1.1 Geld zum Abschied? – Abfindung

### 1.1.1 Beratungssituation

Der Mandant informiert Sie darüber, dass er sich von einem Mitarbeiter trennen möchte. Im Gespräch äußert er seine Befürchtung, eine Abfindung zahlen zu müssen.

### 1.1.2 Rechtliche Einordnung

Entgegen landläufiger Meinung existiert kein genereller Abfindungsanspruch bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Dem Arbeitnehmer steht vielmehr grundsätzlich nur dann eine Entschädigung zu, wenn

Abfindungsanspruch

- ein Arbeitsvertrag, anwendbarer Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein Sozialplan dies vorsehen,
- die Vorschriften über den Nachteilsausgleich (vgl. insbesondere § 113 BetrVG) eingreifen,
- der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse i.S.v. § 1a KSchG ausspricht und der Arbeitnehmer diese akzeptiert,
- das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis trotz Unwirksamkeit der Kündigung auf Antrag einer der Parteien auflöst (vgl. §§ 9 ff. KSchG) oder
- eine solche zwischen den Parteien anlässlich des Ausscheidens des Arbeitnehmers vereinbart wird.

#### Abfindungsvergleich

Die Vereinbarung einer Abfindung, also der sogenannte Abfindungsvergleich, meist zur Vorbeugung oder im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses, stellt in der Praxis den häufigsten Anwendungsfall dar. Mit ihr „erkauft“ sich der Arbeitgeber die Möglichkeit zur rechtssicheren Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beispielsweise im Rahmen eines Aufhebungsvertrags, bzw. den Verzicht des Mitarbeiters auf eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit einer Kündigung. Aber auch der Mitarbeiter hat nicht selten Interesse an dem Abschluss einer Abfindungsvereinbarung. Gerade wenn eine (potentielle) Kündigung berechtigt sein könnte und damit der entschädigungslose Verlust des Arbeitsplatzes droht, kann er hierdurch die damit typischerweise einhergehenden wirtschaftlich nachteiligen Folgen abfedern.

#### Höhe der Abfindung

Die Höhe der Abfindung ist reine Verhandlungssache und orientiert sich vornehmlich am beschriebenen wechselseitigen (Prozess-)Risiko. Als Ausgangspunkt für die Berechnung bzw. Verhandlung bietet sich allerdings die Faustformel

$$\frac{1}{2} \text{ Bruttomonatseinkommen} \times \text{Anzahl Beschäftigungsjahre}$$

an.



#### 1.1.3 Praktische Handlungsanweisungen

Ob im Einzelfall ein vertraglicher oder gesetzlicher Anspruch auf Abfindung besteht, ist Anwaltssache. Auch das Aushandeln von Abfindungen müssen und sollten Steuerberater den Juristen überlassen. Davon unbenommen bleibt natürlich das Recht, ggf. sogar die Pflicht, an der

betriebswirtschaftlichen Tragfähigkeit oder der steuerlich und sozialversicherungsrechtlich optimalen Gestaltung von Abfindungsregelungen mitzuwirken.

## 1.2 Richtig reagieren – Abmahnung

### 1.2.1 Beratungssituation

Der Mandant ärgert sich über einen Arbeitnehmer, der wiederholt zu spät zur Arbeit erscheint, und fragt Sie, was er dagegen tun kann.

### 1.2.2 Rechtliche Einordnung

Regelmäßig hingenommene Vertragsverstöße gegen vertragliche Pflichten können zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrags führen.<sup>1.1</sup> Darüber hinaus ist eine verhaltensbedingte Kündigung, insbesondere im Anwendungsbereich des KSchG, unverhältnismäßig und ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber zuvor nicht versucht hat, den Vertragspartner durch mildere Mittel zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Pflichten anzuhalten.

Damit die erstgenannte Rechtsfolge nicht eintritt bzw. sich der Arbeitgeber bei Bedarf von dem Mitarbeiter bei wiederholter gleichartiger Pflichtverletzung trennen kann, bedarf es der Klarstellung, dass mit dem Verhalten kein Einverständnis besteht. Dabei hängt der Reaktionsgrad von der Intensität der Pflichtverletzung im Einzelfall ab. Das arbeitsrechtlich mildeste Mittel ist die Rüge, Ermahnung bzw. der Verweis. Diese beschränkt sich auf die Kundgabe der Missbilligung des pflichtwidrigen Verhaltens und stellt eine Vorstufe zur Abmahnung dar. Die Abmahnung verbindet die Missbilligung mit der Warnung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Fall weiterer gleichgelagerter Verstöße.<sup>1.2</sup>

Zweck der  
Abmahnung

Die dargestellten Reaktionsmöglichkeiten bedürfen keiner besonderen Form. Da die Sanktionen aber später ggf. bewiesen werden müssen, sollten insbesondere Abmahnungen stets schriftlich unter genauer Darstellung des abgemahnten Sachverhalts erteilt werden. Im Übrigen liegt es auf der Hand, dass die Reaktionsmittel zeitnah zur Pflichtverletzung eingesetzt werden müssen. Denn anderenfalls läuft die Rüge- und Warnfunktion ins Leere.

Form und Inhalt  
der Abmahnung

<sup>1.1</sup> EISEMANN, in: KÜTTNER, Personalhandbuch 2017, 24. Aufl. 2017, Abmahnung Rdnr. 1.

<sup>1.2</sup> BAG, Urt. v. 19.07.2012 – 2 AZR 782/11, NZA 2013, 91.

## Verwirkung der Abmahnung

Schließlich sei darauf hingewiesen, dass auch das Recht aus der (zulässigerweise ausgesprochenen) Abmahnung verwirkt, dieses also beispielsweise nicht mehr zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden kann, wenn sich der Mitarbeiter nach einer Sanktion längere Zeit vertragstreu verhält.<sup>1,3</sup>



### 1.2.3 Praktische Handlungsanweisungen

Als Steuerberater dürfen und sollen Sie den Mandanten auf die betriebswirtschaftlichen Risiken einer vorschnellen Kündigung des Mitarbeiters und auf die Möglichkeit bzw. ggf. sogar bestehende Notwendigkeit einer Abmahnung hinweisen. Rechtliche Ratschläge und die Ausformulierung einer Abmahnung durch den Steuerberater sind vom RDG aber nicht gedeckt. Will der Mandant tatsächlich gegen einen seiner Mitarbeiter vorgehen, raten Sie ihm, einen Rechtsanwalt aufzusuchen.

### 1.2.4 Arbeitshilfen

#### Checkliste zur Vorbereitung einer anwaltlichen Prüfung der Reaktionsmöglichkeiten auf eine Pflichtverletzung

Prüfungspunkt	Anm.
Mitarbeiterdaten (Name, Anschrift, Personalnummer etc.) zusammenstellen!	...
Arbeitsvertrag und sonstige Vereinbarungen kopieren!	...
Beschreibung des missbilligten Verhaltens (inkl. Datum und Uhrzeit der Pflichtverletzung) anfertigen und Beweismittel (z.B. Zeugenaussagen etc.) beifügen!	...
Unterlagen zu vorangegangenen Ermahnungen, Rügen oder Abmahnungen heraussuchen!	...

## 1.3 Arbeit nach Bedarf – Abrufarbeit

### 1.3.1 Beratungssituation

Der Mandant ist im Gastronomiegewerbe mit insgesamt schwankendem und häufig kurzfristigem Personalbedarf tätig. In seinen Arbeitsverträgen möchte er eine Klausel aufnehmen, wonach der Arbeitnehmer

<sup>1,3</sup> EISEMANN, in: KÜTTNER, Personalhandbuch 2017, 24. Aufl. 2017, Abmahnung Rdnr. 33 m.w.N.

keinen Anspruch auf eine Mindestarbeitszeit hat, sich jedoch jederzeit zur Erbringung von Arbeitsleistung bereithalten muss. Er fragt Sie, ob eine solche Regelung zulässig wäre.

### 1.3.2 Rechtliche Einordnung

Die Begründung von Teilzeitarbeitsverhältnissen, also Arbeitsverhältnissen, bei denen die regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, ist nach § 1 TzBfG arbeitspolitisch gewünscht. Hieraus folgt, dass der Arbeitgeber nicht nur Teilzeitarbeitsverhältnisse begründen darf, sondern Arbeitnehmer im Rahmen des Möglichen bzw. Zumutbaren auch einen Anspruch darauf haben, dass ihre Arbeitszeit verringert oder verlängert wird (vgl. §§ 8, 9 TzBfG). Einen Unterfall der Teilzeitbeschäftigung bildet die sogenannte Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG, die dadurch gekennzeichnet ist, dass die Vertragsparteien eine Leistungsverpflichtung des Arbeitnehmers nach Arbeitsanfall vereinbaren.

Teilzeit-  
arbeitsverhältnisse

Vorbehaltlich abweichender tarifvertraglicher Regelungen gilt es dabei allerdings zu berücksichtigen, dass die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich eine bestimmte (Mindest-)Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen muss. Anderenfalls gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart, wobei jeder Arbeitsblock mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden umfassen muss. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter die Inanspruchnahme der Arbeitsleistung einschließlich der Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen. Sonst ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet, behält aber natürlich seinen Vergütungsanspruch.

Festlegung einer  
Minstdauer

Gelingt dem Arbeitgeber der Nachweis einer konkret vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit nicht, z.B. weil der Arbeitsvertrag nur bestimmt, dass sich die regelmäßige Arbeitszeit nach den Vorgaben des Arbeitgebers richtet, und der Arbeitnehmer tatsächlich willkürlich erscheinend einmal deutlich oberhalb von zehn Stunden pro Woche, ein andermal deutlich unterhalb von zehn Stunden pro Woche beschäftigt wird, hat der Arbeitnehmer mindestens Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung im Umfang von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG.

Fehlender  
Nachweis



### Hinweis

Hieraus kann auch eine Phantomlohnproblematik resultieren, da laufendes Arbeitsentgelt i.S.v. § 14 Abs. 1 SGB IV nach dem in § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV enthaltenden Entstehungsprinzip auch dann verarbeitet wird, wenn es nicht zur Auszahlung an den Arbeitnehmer gelangt. Nicht selten ist dann sogar die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gefährdet. Ähnliches gilt im Ergebnis, wenn der Arbeitgeber gegen die gesetzlich normierte Mindestankündigungsfrist verstößt und die Beschäftigung nicht mehr nachgeholt werden kann. Das ist z.B. der Fall, wenn ein ordentlicher fristgerechter neuer Abruf wegen des bevorstehenden Monatsendes nicht mehr möglich ist.

### Flexible Absprachen

Auch im Anwendungsbereich des § 12 TzBfG können flexible Instrumente, wie z.B. Monats- oder Jahresarbeitszeitregelungen, Bandbreitenabsprachen und Blockarbeitszeitmodelle zulässig sein. Bei vorformulierten Regelungen durch den Arbeitgeber findet aber nicht selten das AGB-Recht (vgl. §§ 305 ff. BGB) Anwendung, das den Arbeitnehmer vor unangemessenen Benachteiligungen schützen soll. Bei der Formulierung von Abrufarbeitsklauseln ist daher die Kenntnis der aktuellen Rechtsprechung zum Thema unerlässlich.



### 1.3.3 Praktische Handlungsanweisungen

Die Prüfung und Gestaltung auf die individuellen Bedürfnisse des Mandanten zugeschnittener möglicher Regelungen zur Abrufarbeit ist Maßarbeit und sollte ausschließlich durch einen in der Thematik bewanderten Rechtsanwalt erfolgen.

## 1.4 Leihen statt anstellen – Arbeitnehmerüberlassung

### 1.4.1 Beratungssituation

Der Mandant hat Personalbedarf, möchte aber auf die Anstellung von Mitarbeitern wegen der damit verbundenen Personalkostenrisiken verzichten. Ihm schwebt deshalb vor, Arbeitnehmer zu entleihen und konfrontiert Sie mit diesem Vorhaben.

### 1.4.2 Rechtliche Einordnung

Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und dessen

### Arbeitnehmerüberlassung



Weisungen unterliegen. Die Leiharbeit erfreut sich großer Beliebtheit. Seit Jahren steigt die Zahl der Arbeitnehmerüberlassungen kontinuierlich an.

Mit dem zum 01.04.2017 in Kraft getretenen neuen AÜG hat sich die Bundesregierung zum Ziel gesetzt, die Leiharbeit auf ihre Kernfunktionen hin zu reduzieren und die auf der Grundlage alten Rechts beklagten Missbrauchsmöglichkeiten zu beseitigen. Mit dem neuen Gesetz soll die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckelung eines Arbeitskräftebedarfs geschärft, die Stellung von (verkappten) Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern gestärkt und die Arbeit der Betriebsräte im Entleihbetrieb erleichtert werden.

Gesetzliche  
Neuregelung

Zur Umsetzung dieser Ziele hat der Gesetzgeber im Wesentlichen folgende Maßnahmen ergriffen:

- Verbot der Dauerüberlassung
- Anspruch auf Equal Treatment
- Kein Einsatz als Streikbrecher
- Pflicht zur Information und Offenkundigkeit

Zwar bestimmte bereits § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG a.F., dass die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher vorübergehend erfolgt. Allerdings verzichtete der Gesetzgeber auf eine genaue Festlegung, bis zu welchem Zeitraum noch eine vorübergehende Überlassung vorliegt. An das Überschreiten der Befristung waren für Verleiher oder Entleiher keinerlei nachteilige Konsequenzen geknüpft. Das führte dazu, dass das Instrument der Zeitarbeit zumindest teilweise als mehr oder weniger dauerhafter Arbeitnehmersatz missbraucht wurde. § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG n.F. statuiert nun eine „echte“ Höchstüberlassungsdauer. Vorbehaltlich etwaig anwendbarer Tarifverträge darf der Verleiher denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate beschäftigen. Allerdings wird der Zeitraum vorheriger Überlassung durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher nicht angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen mehr als drei Monate liegen (§ 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG n.F.). Im Übrigen bleiben Überlassungszeiten vor Inkrafttreten der neuen Regelungen, d.h. vor dem 01.04.2017, unberücksichtigt.

Überlassungsdauer

Nach § 9 Nr. 2 AÜG a.F. galt zwar ebenfalls schon der sogenannte Equal-Treatment-Grundsatz. Dieser bestimmt, dass dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an den Entleiher im Wesentlichen

Equal Treatment

die gleichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, gewährt werden müssen wie einem im Entleihbetrieb beschäftigten vergleichbaren Arbeitnehmer. Allerdings konnte diese Verpflichtung dauerhaft durch Tarifvertrag oder Inbezugnahme eines solchen durch die Arbeitsvertragsparteien unterwandert werden, was in der Praxis mehr oder weniger an der Tagesordnung war. Nach neuem Recht kann der Equal-Treatment-Grundsatz nur noch zeitlich befristet ausgehöhlt werden. Das ergibt sich aus § 8 AÜG n.F., der sich wie folgt zusammenfassen lässt:

Grundsatz 1:	gleiche Arbeitsbedingungen wie Leiharbeiternehmer
Grundsatz 2:	stets müssen die Mindeststundenentgelte nach § 3a Abs. 2 AÜG eingehalten werden
Grundsatz 3:	durch Tarifvertrag oder Inbezugnahme auf diesen sind Abweichungen möglich
Ausnahme 1:	keine Abweichungen, wenn der Leiharbeiternehmer unmittelbar zuvor bei dem Entleiher oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen beschäftigt war
Ausnahme 2:	keine längere Abweichung bezogen auf Equal Pay als neun Monate
Ausnahme 3:	ausnahmsweise 15-monatige Abweichung von Equal Pay bei stufenweiser Arbeitsentgeltanpassung möglich

Auch diese Regelung entfaltet ab dem 01.04.2017 Wirkung.

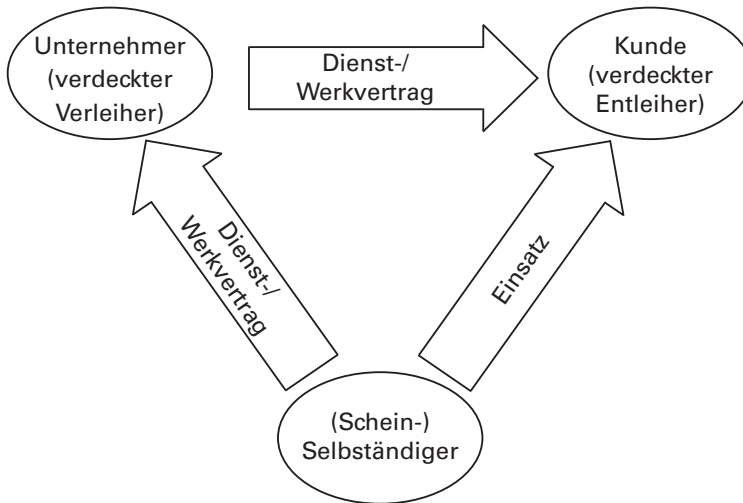
#### Streikbrechereinsatz

Nach alter Rechtslage statuierte § 11 Abs. 5 AÜG a.F. nur, dass Leiharbeiternehmer nicht verpflichtet sind, bei einem Arbeitnehmer tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Zwar musste der Verleiher den Leiharbeiternehmer auf diese Besonderheit hinweisen. In der Praxis erfreute sich der Streikbrechereinsatz von Leiharbeiternehmern dennoch großer Beliebtheit und konterkarierte nicht selten den Streikzweck. Das neue Recht untersagt Streikbrechereinsätze nunmehr ausdrücklich und lässt Ausnahmen von diesem Verbot nur noch in engen Grenzen zu.

#### Überlassung von Scheinselbständigen

Ein besonderer „Dorn im Auge“ war dem Gesetzgeber die Tatsache, dass Leiharbeitsverhältnisse nicht selten durch die Überlassung von Scheinselbständigen (zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von einer Kooperation auf selbständiger Grundlage vgl. Kapitel 1.19, S. 74) verschleiert wurden.

**Illegaler Drittpersonaleinsatz**



Für den Entdeckungsfall sorgte das Unternehmen (= verdeckter Verleiher) durch Vorhalten einer sogenannten Vorratsüberlassungserlaubnis vor. Durch diese war das Unternehmen gegen den bußgeldbewehrten Vorwurf der illegalen Arbeitnehmerüberlassung und der Kunde (= verdeckter Entleiher) vor dem Zustandekommen eines unerwünschten Arbeitsverhältnisses mit dem Scheinselbständigen geschützt. Dieser verbreiteten Praxis schiebt das neue AÜG nun einen Riegel vor, in dem es vorschreibt (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 3, 5 f., § 11 Abs. 2 Satz 3 AÜG n.F.), dass

Verdeckter Verleiher

- die Überlassung von Leiharbeitnehmern nur zulässig ist, wenn mit diesen ein Arbeitsverhältnis besteht,
- Verleiher und Entleiher ihr Verhältnis als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnen und die Person des Leiharbeitnehmers individualisieren müssen und
- der Verleiher den Entleiher vor jeder Überlassung darüber zu informieren hat, dass die überlassene Person als Leiharbeitnehmer tätig wird.

Im Ergebnis kommt legale Arbeitnehmerüberlassung damit nur noch in Betracht, wenn alle hieran Beteiligten „das Kind auch beim Namen nennen“.

Verstöße gegen das neue AÜG sind keine Kavaliersdelikte, sondern können empfindliche Geldbußen (vgl. § 16 AÜG n.F.) nach sich ziehen. Im Übrigen läuft der Entleiher Gefahr, dass zwischen ihm und dem Leiharbeiter/Scheinselbständigen ein Arbeitsverhältnis fingiert wird

Rechtsfolgen bei Verstößen

und er für die Beiträge zur Sozialversicherung neben dem Verleiher als Gesamtschuldner haftet (vgl. § 9 AÜG n.F.; § 28e SGB IV). Zwar kann der Leiharbeiter/Scheinselbständige dem Zustandekommen eines (aufgezwungenen) Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher widersprechen und am Arbeitsverhältnis mit seinem Auftraggeber (verdeckter Entleiher) festhalten. Um Vorrats- oder Blankofesthalteerklärungen, z.B. im Rahmen eines Arbeitsvertrags, vorzubeugen, bestimmt das neue AÜG aber, dass der Leiharbeiter seinen diesbezüglichen Willen fristgebunden und erst nach dem vereinbarten Beginn der Arbeitnehmerüberlassung äußern kann und er seine Festhaltenserklärung persönlich vor der für ihn zuständigen Agentur für Arbeit abgeben muss.



### Hinweis

Eine wiederholte Festhaltenserklärung ist nicht möglich, so dass die illegale Arbeitnehmerüberlassung nicht fortgesetzt werden darf. Anderenfalls sind die dargestellten Rechtsfolgen unvermeidbar.



### 1.4.3 Praktische Handlungsanweisungen

Über die (betriebs-)wirtschaftlichen Vor- und Nachteile der Arbeitnehmerüberlassung dürfen Steuerberater ihre Mandanten beraten. Eine Prüfung und Unterstützung bei der rechtlichen Umsetzung ist ihnen indes nicht erlaubt. Davon zu trennen ist die Frage, ob sich Steuerberater dem Problem annehmen dürfen, inwiefern eine im Außenverhältnis als selbständige Zusammenarbeit dargestellte Kooperation tatsächlich eine solche ist. Dieser Punkt wird unter dem Stichwort „Scheinselbständigkeit“ (vgl. dazu Kapitel 1.19, S. 74) behandelt.

## 1.5 Wer schreibt, der bleibt – Arbeitsvertrag

### 1.5.1 Beratungssituation

Der Mandant möchte sich personell erweitern und bittet Sie um Übersendung eines Arbeitsvertrags.

### 1.5.2 Rechtliche Einordnung

Der Arbeitsvertrag wird nach den §§ 145 ff. BGB durch Angebot und Annahme geschlossen. Er setzt grundsätzlich keine bestimmte Form voraus, so dass ein voll wirksames Arbeitsverhältnis sowohl mündlich als auch durch bloße Tätigkeitsaufnahme zustande kommen kann.

Form des  
Arbeitsvertrags