



Inhaltsverzeichnis

II. Arbeitsrecht	2
1. Fristlose Kündigung und Annahmeverzug Bundesarbeitsgericht vom 29. März 2023 – 5 AZR 255/22	2
2. Freistellung "unter Anrechnung von Freizeitausgleichsansprüchen" erfasst auch etwaige Ansprüche auf Überstundenvergütung LAG Hamm vom 24. März 2023 - 1 Sa 1217/22	3
3. Aushangpflichtige Gesetze neu erschienen	4
4. Pensions-Sicherungs-Verein (PSV): Mitgliederversammlung am 19. Juni 2023 und Stimmrechtsübertragung	5
5. Erwerbsmigration: Verfahrenserleichterungen beim Internationalen Personalaustausch	6
III. Sozialversicherung und Steuern	8
1. Abhängige Beschäftigung trotz Vereinbarung einer "freien Mitarbeit" Landessozialgericht Baden-Württemberg vom 20. März 2023 - L 4 BA 2739/20	8
2. Sturz mit Inlineskates bei einem Firmenlauf: Arbeitnehmerin ist nicht unfallversichert Landessozialgericht Berlin-Brandenburg vom 21. März 2023 - L 3 U 66/21 -	8
3. Schlägerei wegen zugeparkter Betriebseinfahrt: Kein Schutz der Unfallversicherung Sozialgericht Berlin vom 16. Februar 2023 - S 98 U 50/21	9



II. Arbeitsrecht

1. Fristlose Kündigung und Annahmeverzug Bundesarbeitsgericht vom 29. März 2023 – 5 AZR 255/22

Der Kläger war seit dem 16. August 2018 bei der Beklagten als technischer Leiter beschäftigt und hat 5.250,00 € brutto monatlich verdient. Mit Schreiben vom 2. Dezember 2019 sprach die Beklagte eine fristlose Änderungskündigung aus, mit der sie dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag als Softwareentwickler gegen eine auf 3.750,00 € brutto monatlich verminderte Vergütung anbot. Weiter heißt es in dem Kündigungsschreiben, „im Falle der Ablehnung der außerordentlichen Kündigung durch Sie (also im Falle, dass Sie von einem unaufgelösten Arbeitsverhältnis ausgehen) oder im Falle der Annahme des folgenden Angebots erwarten wir Sie am 05.12.2019 spätestens um 12:00 Uhr MEZ zum Arbeitsantritt“.

Der Kläger lehnte das Änderungsangebot ab und erschien auch nicht zur Arbeit. Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 14. Dezember 2019 das Arbeitsverhältnis erneut und zwar „außerordentlich zum 17.12.2019 um 12:00 Uhr MEZ“. Ferner wies sie darauf hin, „im Falle der Ablehnung dieser außerordentlichen Kündigung“ erwarte sie den Kläger „am 17.12.2019 spätestens um 12:00 Uhr MEZ zum Arbeitsantritt“. Dem leistete der Kläger nicht Folge.

In dem von ihm anhängig gemachten Kündigungsschutzprozess wurde rechtskräftig festgestellt, dass beide Kündigungen das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst haben.

Nachdem die Beklagte für den Monat Dezember 2019 nur noch eine Vergütung von 765,14 € brutto zahlte und der Kläger erst zum 1. April 2020 ein neues Arbeitsverhältnis begründen konnte, hat er Klage auf Vergütung wegen Annahmeverzugs erhoben, mit der er die Zahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Gehalts abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes bis zum Antritt der neuen Beschäftigung verlangt. Er hat gemeint, die Beklagte habe sich im Streitzeitraum aufgrund ihrer unwirksamen Kündigungen im Annahmeverzug befunden. Eine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten zu geänderten oder auch den ursprünglichen Arbeitsbedingungen sei ihm, sofern die Beklagte dies überhaupt ernsthaft angeboten habe, nicht zuzumuten gewesen. Die Beklagte habe ihm zur Begründung ihrer fristlosen Kündigungen in umfangreichen Ausführungen zu Unrecht mannigfaches Fehlverhalten vorgeworfen und seine Person herabgewürdigt. Sie habe ihrerseits geltend gemacht, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr unzumutbar. Dagegen hat die Beklagte gemeint, sie habe sich nicht im Annahmeverzug befunden, weil der Kläger während des Kündigungsschutzprozesses nicht bei ihr weitergearbeitet habe. Der Kläger sei selbst von der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ausgegangen, weil er im Kündigungsschutzprozess einen Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung gestellt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.



Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Es hat angenommen, der Kläger habe trotz der unwirksamen Kündigungen der Beklagten keinen Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung, weil er das Angebot der Beklagten, während des Kündigungsschutzprozesses bei ihr weiterzuarbeiten, nicht angenommen habe. Der Kläger sei deshalb nicht leistungswillig i. S. d. § 297 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gewesen.

Die vom Bundesarbeitsgericht nachträglich zugelassene Revision des Klägers war erfolgreich. Die Beklagte befand sich aufgrund ihrer unwirksamen fristlosen Kündigungen im Annahmeverzug, ohne dass es eines Arbeitsangebots des Klägers bedurft hätte. Weil die Beklagte selbst davon ausging, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr nicht zuzumuten, spricht wegen ihres widersprüchlichen Verhaltens eine tatsächliche Vermutung dafür, dass sie dem Kläger kein ernstgemeintes Angebot zu einer Prozessbeschäftigung unterbreitete. Die abweichende Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht beruht auf einer nur selektiven Berücksichtigung des Parteivortrags und ist schon deshalb nicht vertretbar. Darüber hinaus lässt die Ablehnung eines solchen „Angebots“ nicht auf einen fehlenden Leistungswillen des Klägers i. S. d. § 297 BGB schließen. Es käme lediglich in Betracht, dass er sich nach § 11 Nr. 2 Kündigungsschutzgesetz böswillig unterlassenen Verdienst anrechnen lassen müsste. Das schied im Streitfall jedoch aus, weil dem Kläger aufgrund der gegen ihn im Rahmen der Kündigungen erhobenen Vorwürfe und der Herabwürdigung seiner Person eine Prozessbeschäftigung bei der Beklagten nicht zuzumuten war. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger im Kündigungsschutzprozess vorläufige Weiterbeschäftigung beantragt hat. Dieser Antrag war auf die Prozessbeschäftigung nach festgestellter Unwirksamkeit der Kündigungen gerichtet. Nur wenn der Kläger in einem solchen Fall die Weiterbeschäftigung abgelehnt hätte, hätte er sich seinerseits widersprüchlich verhalten. Hier ging es indes um die Weiterbeschäftigung in der Zeit bis zur erstinstanzlichen Entscheidung. Es macht einen Unterschied, ob der Arbeitnehmer trotz der gegen ihn im Rahmen einer verhaltensbedingten Kündigung erhobenen (gravierenden) Vorwürfe weiterarbeiten soll oder er nach erstinstanzlichem Obsiegen im Kündigungsschutzprozess gleichsam „rehabilitiert“ in den Betrieb zurückkehren kann.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichtes vom 29.03.2023

[...]



III. Sozialversicherung und Steuern

1. Abhängige Beschäftigung trotz Vereinbarung einer "freien Mitarbeit"

Landessozialgericht Baden-Württemberg vom 20. März 2023 - L 4 BA 2739/20

Das Landessozialgerichts Baden-Württemberg (LSG) hat die Tätigkeit einer Gesamtkoordinatorin eines Jazzclubs als eine abhängige Beschäftigung eingeordnet. Wie schon zuvor das Sozialgericht hat der Senat damit die Bewertung der Deutschen Rentenversicherung Bund bestätigt und die Berufung der den Jazzclub tragenden gemeinnützigen GmbH zurückgewiesen.

Die Gesamtkoordinatorin war zu dem Prozess beigeladen worden. Sie war für die GmbH zunächst aufgrund mündlicher Absprachen und im Weiteren eines Vertrages über „freie Mitarbeit“ tätig. Sie koordinierte u. a. den Spielbetrieb, besetzte die Ticket-Hotline, kommunizierte mit Künstlern, assistierte dem künstlerischen Leiter und managte Konzerte. Zumindest bei Konzerten und für die Ticket-Hotline musste sie zu bestimmten Zeiten anwesend sein.

Das LSG sah dies als eine im Ergebnis abhängige Beschäftigung insbesondere deswegen an, weil der beigeladenen Koordinatorin – über einen Rahmenvertrag hinausgehend – ein fester Aufgabenbereich innerhalb der Betriebsorganisation der klagenden GmbH, nämlich die Koordination des gesamten Spielbetriebs, übertragen worden sei und nicht einzelne Aufträge. Die Eingliederung in den Betrieb ergebe sich daraus, dass sie nicht etwa einen abgegrenzten Teil von Bürodienstleistungen übernommen habe, sondern eigenverantwortlich dafür zuständig gewesen sei, im Interesse der GmbH alle erforderlichen Arbeiten für den Jazzclub zu erledigen. Ferner habe sie an vier Abenden und zwei Tagen vormittags vier Stunden zur Verfügung stehen müssen. Auch dies spreche deutlich für die Eingliederung in den Betrieb und die Organisation. Die Koordinatorin habe auch kein nennenswertes Unternehmerrisiko getragen. Für eine selbständige Tätigkeit spreche weiter nicht entscheidend, dass die Koordinatorin auch für andere Auftraggeber – u.a. eine Tanzschule und ein Theater – tätig gewesen sei. Zum einen sei für die Statusbeurteilung auf den jeweiligen Einzelauftrag abzustellen und zum anderen komme eine Tätigkeit für mehrere Auftraggeber auch etwa bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern vor. Dem Umstand, dass die Beteiligten ihr Rechtsverhältnis als freie Mitarbeit bezeichnet hätten, komme keine entscheidende Bedeutung zu, da nach dem Gesamtbild der Tätigkeit die für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung sprechenden Merkmale eindeutig überwiegen.

Quelle: Pressemitteilung des Landessozialgericht Baden-Württemberg