

▶ Abfindung

Keine Abfindung bei sozial gerechtfertigter Kündigung

| Es ist ein weit verbreiteter Irrtum, dass ArbN glauben, nach einer (sozial gerechtfertigten betriebsbedingten) Kündigung durch den ArbG einen Anspruch auf Abfindung zu haben. Einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung gibt es nur in Ausnahmefällen. |

Ein Anspruch besteht nur, wenn dieser in einem Sozialplan zwischen ArbG und Betriebsrat festgelegt worden ist, oder in den Fällen der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG durch Gerichtsurteil nach einem Antrag von ArbG oder ArbN. Hält das Gericht die Kündigung für sozial gerechtfertigt, ist eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG ausgeschlossen. Das betonte noch einmal das LAG Rheinland-Pfalz (12.1.17, 5 Sa 51/16, Abruf-Nr. 192148).

▶ ArbN-Eigenschaft

Weiterbildungs-Dozent kann Selbstständiger sein

| Wer als Dozent bei einem Weiterbildungsinstitut tätig wird, übt diese Tätigkeit als Selbstständiger aus, wenn er nicht weitergehend in die Organisation des Weiterbildungsinstituts eingegliedert ist. |

Zu diesem Ergebnis kam das Sozialgericht Stuttgart (26.4.17, S 5 R 6159/14, Abruf-Nr. 196564). Zwar könne die Tätigkeit als Dozent sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses, als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden. In diesem Fall sei der Dozent aber nicht in den Betrieb des Weiterbildungsanbieters eingegliedert gewesen. Hierfür sprächen, dass

- der Dozent keine Verwaltungsaufgaben übernommen habe,
- er keine Pausenaufsicht gehabt habe und keine Vertretungen für verhinderte Kollegen hätte halten müssen und
- der Anbieter ihn weder für andere Kurse eingesetzt noch seine Teilnahme an Konferenzen, Sprechtagen und Veranstaltungen angeordnet habe.

Der Umstand, dass der Dozent Lehrpläne beachten müsse, begründe keine Weisungsabhängigkeit in fachlicher Hinsicht, solange auf der Grundlage dieser allgemeinen Regelungen die selbstständige Unterrichtsgestaltung der Lehrkräfte erhalten bleibe. Eine organisatorische Eingliederung in den Schulbetrieb folge auch nicht daraus, dass die komplette Schulorganisation in den Händen des Anbieters gelegen habe.

PRAXISHINWEIS | Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich – ebenso wie ein Arbeitsverhältnis – vom Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in dem sich der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet. Hierfür ist der Grad der Weisungsgebundenheit in zeitlicher und organisatorischer Hinsicht entscheidend. Der finanzielle Aspekt und die Bezeichnung spielen eher eine untergeordnete Rolle.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 192148



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 196564

Schulorganisation durch Anbieter bewirkt noch keine Eingliederung