



Inhaltsverzeichnis

- Elektronische AU - Selbstständig ist der Chef!
- Versetzung ins Ausland
- Berücksichtigung der Rentennähe bei der sozialen Auswahl
- Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen
- Verjährung von Urlaubsansprüchen
- Arbeitgeberin darf PV Kabine nicht auf ein Webinar verweisen
- Kündigung eines städtischen Mitarbeiters wegen mutmaßlicher Mitgliedschaft bei den Hammerskins, Auflösungsurteil des Arbeitsgerichts Bochum bestätigt
- Außerordentliche Kündigung eines Sachbearbeiters des städtischen Fuhrpark- und Gerätemanagements wirksam
- Energiepreispause - die Finanzgerichte sind zuständig
- „Krankfeiern“ auf White Night Ibiza Party rechtfertigt fristlose Kündigung
- Corona-Sonderregelung - Telefonische Krankschreibung bei leichten Atemwegserkrankungen weiter bis Ende März 2023 möglich



Elektronische AU

Selbstständig ist der Chef!

Zu Beginn des Jahres 2023 ändert sich mit der für Arbeitgeber verpflichtenden Einführung eines neuen Meldeverfahrens zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) auch für Arbeitnehmer der Meldeweg einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Die bisherige gelbe Bescheinigung in Papierform hat ausgedient.

Ab dem 1. Januar 2023 bricht für gesetzlich Krankenversicherte gefühlt eine neue Zeitrechnung an. Die alte, gelbe Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird für sie im Arbeitsleben wegfallen. Denn mit Beginn des neuen Jahres wird das Meldeverfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) für Arbeitgeber verpflichtend. Doch was bedeutet das für dich als Arbeitnehmer?

Rechtlich ändert sich zunächst wenig

Der Arbeitnehmer ist weiterhin nach §5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen. Spätestens ab dem vierten Tag muss dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit zur Verfügung stehen. Auch sind Arbeitgeber weiterhin nach §5 EntgFG schon ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit berechtigt, eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit einzufordern.

In der Praxis bedeutet das, du musst im Fall einer Arbeitsunfähigkeit wie gewohnt deinem Arbeitgeber unverzüglich deine Arbeitsunfähigkeit melden und diese dann spätestens am dritten Tag bei einem Arztbesuch feststellen lassen. Neu ist nun aber, dass es hier nach dem Arztbesuch für dich aufhört. In Zukunft müssen sich bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern die Arbeitgeber selbst um den Erhalt der beim Arztbesuch ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kümmern. Dies gilt auch bei der derzeit noch möglichen Krankschreibung per Telefon.

Ein Vorteil nur für gesetzlich Versicherte

Achtung dieser Vorteil gilt jedoch nur für bei einer gesetzlichen Krankenkasse versicherten Arbeitnehmer! Privatversicherte Arbeitnehmer erhalten weiterhin zum Nachweis ihre Arbeitsunfähigkeit eine Papier Bescheinigung. Diese müssen sie auch weiterhin selbstständig bei ihrem Arbeitgeber abgeben.

Bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern hingegen greift die neue Regelung sogar schon, wenn sie auch nur in einem Minijob beschäftigt sind. Hierzu müssen in Zukunft Arbeitgeber in ihren Personalunterlagen auch bei Minijobbern die Krankenkassenversicherung erfassen.

Was tun, wenn die eAU nicht ankommt

Wenn es Probleme gibt und dein Chef die Info bekommt, dass keine eAU vorliegt, du aber ihm die Arbeitsunfähigkeit gemeldet hast und schon beim Arzt gewesen bist, kannst du ruhig bleiben. Grundsätzlich ist das nun erstmal das Problem deines Chefs. Wenn du ihm die Arbeitsunfähigkeit gemeldet hast und beim Arzt gewesen bist, hat sich dein Arbeitgeber um den Erhalt des Nachweises der Arbeitsunfähigkeit zu kümmern.

Entscheidend ist für dich als Arbeitnehmer nur der Tag des Arztbesuchs und die Erstellung der eAU, nicht mehr wann dein Arbeitgeber den Nachweis abrufen und erhält. Du kannst aber auch mal nachfragen, ob dein Chef die Abruffristen richtig beachtet hat. Vielleicht war dein Chef zu früh dran. So empfiehlt zum Beispiel der GKV-Spitzenverband Arbeitgebern frühestens den Abruf einen Tag nachdem der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit gemeldet hat.

Zur Sicherheit erhalten Arbeitnehmer übrigens weiterhin noch eine ärztliche Bescheinigung in Papierform, welche Ihnen die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Diese Bescheinigung aus Papier hat jedoch gesetzlich nur noch die Rolle eines Beweismittels und ist nicht mehr selbst der Nachweis. Aber gut aufbewahren, denn so ein Beweismittel kann in einem Fall, wie oben sicherlich ganz hilfreich sein.

Für den Arbeitgeber gibt es keine Sammelbestellungen

Übrigens, ein regelmäßiger oder gar pauschaler Abruf der eAU-Daten von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber ist verboten. Der Arbeitgeber kann nur individuell für den jeweils einzelnen Arbeitnehmer die Bescheinigung - sowohl die erste als auch weitere Folgebescheinigungen - anfordern.

Generell gilt, falls du Fragen oder Probleme im Krankheitsfall hast und Unterstützung brauchst, wende dich vertrauensvoll an deinen Betriebsrat.

Bundesarbeitsgericht

Versetzung ins Ausland

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts den Arbeitnehmer anweisen, an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten, wenn nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich oder den Umständen nach konkludent etwas anderes vereinbart worden ist. § 106 GewO begrenzt das Weisungsrecht des Arbeitgebers insoweit nicht auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Die Ausübung des Weisungsrechts im Einzelfall unterliegt nach dieser Bestimmung allerdings einer Billigkeitskontrolle.

Der Kläger ist seit Januar 2018 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin – beides international tätige Luftverkehrsunternehmen mit Sitz im europäischen Ausland – als Pilot beschäftigt. Arbeitsvertraglich war die Geltung irischen Rechts und ein Jahresgehalt von 75.325,00 Euro brutto vereinbart. Aufgrund eines von der Beklagten mit der Gewerkschaft

Vereinigung Cockpit (VC), deren Mitglied der Kläger ist, geschlossenen Vergütungstarifvertrags verdiente er zuletzt 11.726,22 Euro brutto monatlich. Stationierungsort des Klägers war der Flughafen Nürnberg. Der Arbeitsvertrag sieht vor, dass der Kläger auch an anderen Orten stationiert werden könne. Aufgrund der Entscheidung, die Homepage am Flughafen Nürnberg Ende März 2020 aufzugeben, versetzte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 20. Januar 2020 zum 30. April 2020 an ihre Homepage am Flughafen Bologna. Vorsorglich sprach sie eine entsprechende Änderungskündigung aus, die der Kläger unter dem Vorbehalt ihrer sozialen Rechtfertigung annahm.

Der Kläger hält seine Versetzung nach Bologna für unwirksam und hat im Wesentlichen gemeint, das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO erfasse nicht eine Versetzung ins Ausland. Zumindest sei eine solche unbillig, weil ihm sein tariflicher Vergütungsanspruch entzogen werde und ihm auch ansonsten erhebliche Nachteile entstünden. Dagegen hat die Beklagte gemeint, § 106 Satz 1 GewO lasse auch eine Versetzung ins Ausland zu, zumal als Alternative nur eine betriebsbedingte Beendigungskündigung in Betracht gekommen wäre. Ihre Entscheidung wahre billiges Ermessen, es seien alle an der Homepage Nürnberg stationierten Piloten ins Ausland versetzt worden, ein freier Arbeitsplatz an einem inländischen Stationierungsort sei nicht vorhanden gewesen. Zudem habe sie das mit der Gewerkschaft VC in einem „Tarifsozialplan bzgl. Stilllegung/Einschränkung von Stationierungsorten“ vorgesehene Verfahren eingehalten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Bejahung der Anwendbarkeit deutschen Rechts nach Art. 8 Rom I-Verordnung die Berufung des Klägers zurückgewiesen und angenommen, die Versetzung des Klägers an die Homepage der Beklagten am Flughafen Bologna sei nach § 106 Satz 1 GewO wirksam.

Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers blieb vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Soweit das Landesarbeitsgericht die Anwendbarkeit deutschen Rechts nach Art. 8 Rom I-Verordnung bejaht hat, sind hiergegen in der Revision von den Parteien keine Verfahrensrügen erhoben worden und reversible Rechtsfehler nicht ersichtlich. Ist – wie im Streitfall – arbeitsvertraglich ein bestimmter inländischer Arbeitsort nicht fest vereinbart, sondern ausdrücklich eine unternehmensweite Versetzungsmöglichkeit vorgesehen, umfasst das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO auch die Versetzung an einen ausländischen Arbeitsort. Eine Begrenzung des Weisungsrechts auf Arbeitsorte in der Bundesrepublik Deutschland ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, dass die Maßnahme billigem Ermessen entsprach und der Ausübungskontrolle standhält. Die Versetzung ist Folge der unternehmerischen Entscheidung, die Homepage am Flughafen Nürnberg aufzugeben. Damit ist die Möglichkeit, den Kläger dort zu stationieren, entfallen. Die Beklagte hat das für einen solchen Fall in dem mit der Gewerkschaft VC geschlossenen Tarifsozialplan vereinbarte Verfahren eingehalten. Offene Stellen an einem anderen inländischen Stationierungsort gab es nicht, ein Einsatz als „Mobile Pilot“ war nicht möglich, eine Base-Präferenz hatte der Kläger nicht angegeben, alle am Flughafen Nürnberg stationierten Piloten wurden



an einen Standort in Italien versetzt. Die Weisung der Beklagten lässt den Inhalt des Arbeitsvertrags, insbesondere das arbeitsvertragliche Entgelt, unberührt. Dass der Kläger den Anspruch auf das höhere tarifliche Entgelt verliert, liegt an dem von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrags, der auf die in Deutschland stationierten Piloten beschränkt ist. Zudem sieht der Tarifsozialplan vor, dass Piloten, die an einen ausländischen Stationierungsort verlegt werden, zu den dort geltenden Arbeitsbedingungen, insbesondere den dortigen Tarifgehältern, weiterbeschäftigt werden. Es ist auch nicht unbillig iSd. § 106 Satz 1 GewO, wenn die Beklagte mit der Versetzung verbundene sonstige Nachteile des Klägers, der seinen Wohnort Nürnberg nicht aufgeben will, finanziell nicht stärker ausgleicht, als es im Tarifsozialplan vorgesehen ist. Weil die Versetzung des Klägers bereits aufgrund des Weisungsrechts der Beklagten wirksam war, kam es auf die von ihr vorsorglich ausgesprochene Änderungskündigung nicht mehr an.

Hinweis: Der Senat hat in drei Parallelverfahren (Az. 5 AZR 352/21, Az. 5 AZR 369/21, Az. 5 AZR 462/21) die Revisionen der Kläger ebenfalls zurückgewiesen.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 5 AZR 336/21](#)

[Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg – Az. 8 Sa 450/20](#)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 45/22 vom 30. November 2022.

Bundesarbeitsgericht

Berücksichtigung der Rentennähe bei der sozialen Auswahl

Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers anhand der in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG bzw. § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO genannten Kriterien zu erfolgen. Bei der Gewichtung des Lebensalters kann hierbei zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, dass er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer rentennah ist, weil er eine solche abschlagsfreie Rente oder die Regelaltersrente spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen darf insoweit nicht berücksichtigt werden.

Die 1957 geborene Klägerin war seit 1972 bei der Insolvenzschildnerin beschäftigt. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens schloss der zum Insolvenzverwalter bestellte Beklagte mit dem Betriebsrat einen ersten Interessenausgleich mit Namensliste, der die Kündigung von 61 der 396 beschäftigten Arbeitnehmer vorsah. Als zu kündigende Arbeitnehmerin war die Klägerin in der Namensliste genannt. Mit Schreiben vom 27. März 2020 kündigte der beklagte Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2020. Die Klägerin hält die Kündigung für unwirksam. Der beklagte Insolvenzverwalter ist der gegenteiligen Ansicht. Die Klägerin sei in ihrer Vergleichsgruppe – auch in Bezug auf den von ihr benannten, 1986 geborenen und seit 2012 beschäftigten Kollegen – sozial am wenigsten schutzwürdig. Sie habe als einzige die Möglichkeit, ab 1. Dezember 2020 und damit zeitnah im Anschluss an das beendete Arbeitsverhältnis eine Altersrente für besonders langjährig Beschäftigte (§§ 38, 236b SGB VI) zu beziehen. Aus diesem Grund falle sie hinter alle anderen vergleichbaren Arbeitnehmer zurück.

Nach erneuten Verhandlungen mit dem Betriebsrat vereinbarte der beklagte Insolvenzverwalter mit diesem Ende Juni 2020 wegen der nunmehr beabsichtigten Betriebsstilllegung nach Ausproduktion zum 31. Mai 2021 einen zweiten Interessenausgleich mit Namensliste. Der beklagte Insolvenzverwalter kündigte der auf der Namensliste aufgeführten Klägerin vorsorglich erneut am 29. Juni 2020 zum 30. September 2020. Die Klägerin erhob auch gegen diese Kündigung Kündigungsschutzklage.

ner. „Kündigungsschutz“ – I. B
 ruff der Kündigungsschutz: U
 AdobeStock_358174340.jpeg

Das Arbeitsgericht hat beiden Kündigungsschutzanträgen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des beklagten Insolvenzverwalters zurückgewiesen.

Die Revision des beklagten Insolvenzverwalters hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts nur teilweise Erfolg. Der Senat befand die erste Kündigung vom 27. März 2020 wie die Vorinstanzen im Ergebnis für unwirksam. Allerdings durften die Betriebsparteien die Rentennähe der Klägerin bei der Sozialauswahl bezogen auf das Kriterium „Lebensalter“ berücksichtigen. Sinn und Zweck der sozialen Auswahl ist es, unter Berücksichtigung der im Gesetz genannten Auswahlkriterien gegenüber demjenigen Arbeitnehmer eine Kündigung zu erklären, der sozial am wenigsten schutzbedürftig ist.

Das Auswahlkriterium „Lebensalter“ ist dabei ambivalent. Zwar nimmt die soziale Schutzbedürftigkeit zunächst mit steigendem Lebensalter zu, weil lebensältere Arbeitnehmer nach wie vor typischerweise schlechtere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Sie fällt aber wieder ab, wenn der Arbeitnehmer entweder spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses über ein Ersatz Einkommen in Form einer abschlagsfreien Rente wegen Alters – mit Ausnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§§ 37, 236a SGB VI) – verfügen kann oder über ein solches bereits verfügt, weil er eine abschlagsfreie Rente wegen Alters bezieht. Diese Umstände können der Arbeitgeber bzw. die Betriebsparteien bei dem Auswahlkriterium „Lebensalter“ zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigen. Insoweit billigen ihnen § 1 Abs. 3 KSchG, § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO einen Wertungsspielraum zu. Die streitbefangene Kündigung vom 27. März 2020 war im Ergebnis dennoch unwirksam, weil die Auswahl der Klägerin im vorliegenden Fall allein wegen ihrer Rentennähe unter Außerachtlassung der anderen

Auswahlkriterien „Betriebszugehörigkeit“ und „Unterhaltspflichten“ erfolgte und deswegen grob fehlerhaft war. Im Hinblick auf die vorsorgliche Kündigung vom 29. Juni 2020 hatte die Revision des beklagten Insolvenzverwalters demgegenüber Erfolg. Diese Kündigung ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 30. September 2020 aufgelöst.

Hinweis: Der Senat hat am heutigen Tag in einem teilweisen Parallelverfahren (Az. 6 AZR 32/22), das eine Kündigung aufgrund des zweiten Interessenausgleichs vom 29. Juni 2020 zum Gegenstand hatte, auf die Revision des beklagten Insolvenzverwalters die Urteile der Vorinstanzen in Bezug auf den Kündigungsschutzantrag ebenfalls aufgehoben bzw. abgeändert und diesen abgewiesen.

Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 31/22
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm – Az. 16 Sa 152/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 46/22 vom 08. Dezember 2022.

Bundesarbeitsgericht

Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen

Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger ist bei der beklagten Flughafengesellschaft als Frachtfahrer im Geschäftsbereich Bodenverkehrsdienste beschäftigt. In der Zeit vom 1. Dezember 2014 bis mindestens August 2019 konnte er wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen und deshalb seinen Urlaub nicht nehmen. Mit seiner Klage hat er ua. geltend gemacht, ihm stehe noch Resturlaub aus dem Jahr 2014 zu. Dieser sei nicht verfallen, weil die Beklagte ihren Obliegenheiten, an der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken, nicht nachgekommen sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers, die wegen streitiger Urlaubsansprüche aus weiteren Jahren aus prozessualen Gründen zurückzuweisen war, hatte hinsichtlich des Resturlaubs aus dem Jahr 2014 überwiegend Erfolg. Entgegen der Auffassung der Beklagten verfiel der im Jahr 2014 nicht genommene Urlaub des Klägers nicht allein aus gesundheitlichen Gründen.

Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch Erfüllung sog. Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Besonderheiten bestehen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte.

Nach bisheriger Senatsrechtsprechung gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche in einem solchen Fall – bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit – ohne weiteres mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter („15-Monatsfrist“). Diese Rechtsprechung hat der Senat in Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (- C-518/20 und C-727/20 – [Fraport]), um die ihn der Senat durch Beschluss vom 7. Juli 2020 (- 9 AZR 401/19 (A) -) ersucht hat, weiterentwickelt.

Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer – wie vorliegend der Kläger – im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage zu versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Der für das Jahr 2014 im Umfang von 24 Arbeitstagen noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch konnte danach nicht allein deshalb mit Ablauf des 31. März 2016 erlöschen, weil der Kläger nach Eintritt seiner vollen Erwerbsminderung mindestens bis August 2019 aus gesundheitlichen Gründen außerstande war, seinen Urlaub anzutreten. Der Resturlaub blieb ihm für dieses Jahr vielmehr erhalten, weil die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten bis zum 1. Dezember 2014 nicht nachgekommen ist, obwohl ihr dies möglich war.

Hinweis: Der Senat hat am 20. Dezember 2022 unter Zugrundelegung der entsprechenden Rechtsgrundsätze die Rechtsache – 9 AZR 401/19 – entschieden, die auf Ersuchen des Senats vom 7. Juli 2020 (- 9 AZR 401/19 (A) -) ebenfalls Gegenstand der Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22. September 2022 (- C-518/20 und C-727/20 – [Fraport]) war (siehe auch Pressemitteilung Nr. 20/20 vom 7. Juli 2020).

Bundesarbeitsgericht – Az. 9 AZR 245/19

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht – Az. 9 Sa 145/17

Quelle: BAG, Pressemitteilung 47/22 vom 20. Dezember 2022.

Bundesarbeitsgericht

Verjährung von Urlaubsansprüchen

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Der Beklagte beschäftigte die Klägerin vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte der Beklagte an die Klägerin zur Abgeltung von 14 Urlaubstagen 3.201,38 Euro brutto. Der weitergehenden Forderung der Klägerin, Urlaub im Umfang von 101 Arbeitstagen aus den Vorjahren abzugelten, kam der Beklagte nicht nach.

Während das Arbeitsgericht die am 6. Februar 2018 eingereichte Klage – soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung – abgewiesen hat, sprach das Landesarbeitsgericht der Klägerin 17.376,64 Euro brutto zur Abgeltung weiterer 76 Arbeitstage zu. Dabei erachtete das Landesarbeitsgericht den Einwand des Beklagten, die geltend gemachten Urlaubsansprüche seien verjährt, für nicht durchgreifend.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Zwar finden die Vorschriften über die Verjährung (§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB) auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung. Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Der Senat hat damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (- C-120/21 -) umgesetzt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs tritt der Zweck der Verjährungsvorschriften, die Gewährleistung von Rechtssicherheit, in der vorliegenden Fallkonstellation hinter dem Ziel von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zurück, die Gesundheit des Arbeitnehmers durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme zu schützen. Die Gewährleistung der Rechtssicherheit dürfe nicht als Vorwand dienen, um zuzulassen, dass sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis berufe, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben. Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit gewährleisten, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole.

Der Beklagte hat die Klägerin nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobligationen in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Ansprüche verfielen deshalb weder am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG) noch konnte der Beklagte mit

Erfolg einwenden, der nicht gewährte Urlaub sei bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von drei Jahren verjährt. Den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs hat die Klägerin innerhalb der Verjährungsfrist von drei Jahren erhoben.

Hinweis: Vorabentscheidungsersuchen des Senats, Beschluss vom 29. September 2020 – 9 AZR 266/20 (A) – (siehe auch Pressemitteilung Nr. 34/20 vom 29. September 2020).

Bundesarbeitsgericht – Az. 9 AZR 266/20

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 10 Sa 180/19

Quelle: BAG, Pressemitteilung 48/22 vom 20. Dezember 2022.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Arbeitgeberin darf PV Kabine nicht auf ein Webinar verweisen

Bei der Arbeitgeberin, einer Luftverkehrsgesellschaft, ist eine Personalvertretung Kabine (PV Kabine) gebildet, für deren Rechte die Regelungen des Betriebsverfassungsrechts (BetrVG) entsprechend gelten. Die PV Kabine wollte zwei in Düsseldorf und Köln wohnende Mitglieder zu der Präsenzs Schulung „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ in Binz/Rügen entsenden. Die Arbeitgeberin schlug aus Kostengründen ortsnähere Seminarorte oder - im gewählten Zeitraum - ein Webinar vor. Daraufhin beschloss die PV Kabine die beiden Mitglieder für die Zeit vom 24.08.2021 bis zum 27.08.2021 zur Schulung „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ in Potsdam zu entsenden. Es fielen für beide Teilnehmer zusammen 1.818,32 Euro brutto für die Schulung und weitere 1.319,26 Euro brutto an Übernachtungs- und Verpflegungskosten an. Die Hin- und Rückreise der beiden Mitglieder erfolgte per Flugzeug nach Berlin auf nicht von Kunden gebuchten Plätzen mit Flügen der Arbeitgeberin.

Die Arbeitgeberin verweigerte die Übernahme der Schulungs-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Sie meint in erster Linie, dass die beiden Mitglieder der PV Kabine an einem kostengünstigeren Webinar mit identischem Schulungsinhalt hätten teilnehmen können, zumal dann keine Übernachtungs- und Verpflegungskosten angefallen wären. Es hätte im maßgeblichen Zeitraum zudem im näheren Einzugsgebiet kostengünstigere Präsenzseminare gegeben. Die PV Kabine meint, sie müsse sich nicht auf ein Webinar verweisen lassen. An näheren Orten gehaltene Präsenzseminare wären u.a. wegen Urlaub nicht in Betracht gekommen. Die PV Kabine begehrt, die Arbeitgeberin zu verpflichten, sie von den Schulungs-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten für das Seminar in Potsdam freizustellen.



Diesem Begehren hat das Arbeitsgericht entsprochen. In der Beschwerde streiten die Beteiligten zuletzt nur noch über die Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Diese Kosten hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf der PV Kabine zugesprochen. Gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG hat die Arbeitgeberin die Kosten zu tragen, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Dies ist hier inhaltlich zu bejahen.

Auf ein Webinar anstelle einer Präsenzveranstaltung musste die PV Kabine sich nicht verweisen lassen. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat sie die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen der Arbeitgeberin zu berücksichtigen. Allerdings ist ihr bei der Seminaerauswahl ein Beurteilungsspielraum zuzugestehen. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen nach Ansicht der PV Kabine innerhalb dieses Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kommt eine Beschränkung der Kostentragungspflicht der Arbeitgeberin auf die Kosten des preiswerteren Seminars in Betracht. Es hält sich derzeit innerhalb des Beurteilungsspielraums der PV Kabine, wenn sie selbst ein inhaltgleiches Webinar mit einer entsprechenden Präsenzveranstaltung nicht für qualitativ vergleichbar erachtet. Die Einschätzung der PV Kabine, dass der „Lerneffekt“ im Rahmen einer Präsenzveranstaltung deutlich höher ist als bei einem Webinar, ist nicht zu beanstanden. Ein Austausch und eine Diskussion über bestimmte Themen sind bei einem Webinar in weitaus schlechterem Maße möglich als bei einer Präsenzveranstaltung. In-soweit stellt sich das Webinar eher als „Frontalunterricht“ dar, was wohl auch daran liegen dürfte, dass die Hemmschwelle, sich online an Diskussionen zu beteiligen, weitaus höher ist, als bei einem Präsenzseminar.

Die PV Kabine durfte die konkret angefallenen Übernachtungs- und Verpflegungskosten für erforderlich halten. Nach den Ermittlungen und Feststellungen der 8. Kammer gab es keine ortsnäheren Präsenzseminare, auf welche die PV Kabine hätte verwiesen werden können. Die ermittelten alternativen Seminare lagen u.a. tatsächlich im Urlaubszeitraum des einen Mitglieds bzw. das andere Mitglied hatte in Anwendung einer tatsächlich gelebten Praxis einer dienstlichen Veranstaltung (Training) den Vorrang gegeben. Im Übrigen ergab sich aufgrund der konkreten Entfernung keine ausreichende Kostenersparnis im Vergleich zum gebuchten Seminar, weil die Übernachtungskosten nicht entfallen wären. Ein anderes Seminar lag zeitlich so viel später, dass die PV Kabine sich darauf nicht verweisen lassen musste.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.

„Betriebsverfassungsgesetz

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. ...

(6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen,

soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. ...
 § 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats
 (1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. ...“

Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 8 TaBV 59/21
 Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf – Az. 10 BV 126/21

Quelle: LAG Düsseldorf, Pressemitteilung vom 24. November 2022.

Landesarbeitsgericht Hamm

Kündigung eines städtischen Mitarbeiters wegen mutmaßlicher Mitgliedschaft bei den Hammerskins, Auflösungsurteil des Arbeitsgerichts Bochum bestätigt

Die 17. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm hat am 6. Dezember 2022 in zweiter Instanz über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses eines Angestellten der Stadt Bochum entschieden. Diese hatte dem im Jahr 2005 eingestellten, inzwischen 34-jährigen Garten- und Landschaftsbauer am 2. August 2021 fristlos und hilfsweise ordentlich zum 31. März 2022 gekündigt. Als Grund dafür benannte sie die mutmaßliche Mitgliedschaft des Angestellten in der international agierenden Vereinigung Hammerskins, Division Deutschland, Chapter Westfalen und eine dadurch bedingte Drucksituation aus der Belegschaft. Die Vereinigung wird als konspirative und rassistische, nach ihrem Gedankengut teils neonazistische Kaderorganisation mit verfassungsfeindlicher Zielsetzung beschrieben und vom Verfassungsschutz beobachtet. Zu seiner Mitgliedschaft äußerte sich der Angestellte, der als technischer Sachbearbeiter im Bereich Park- und Grünanlagen eingesetzt war und dessen Arbeitsverhältnis insoweit störungsfrei verlief, im Prozess nicht. Gegen das vorausgehende Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 1. Dezember 2021 hatten beide Parteien Berufung eingelegt. Dieses hatte die Kündigungen zwar für unwirksam erklärt, das Arbeitsverhältnis jedoch auf Antrag der Stadt Bochum durch rechtsgestaltendes Auflösungsurteil zum 31. März 2022 gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 30.000,00 € beendet. Dem schloss sich das Landesarbeitsgericht durch am Schluss der Sitzung verkündetes Urteil nunmehr an. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen.

Im Rahmen des im Termin geführten Rechtsgesprächs ließ die zuständige Kammer erkennen, dass sie eine bloße Mitgliedschaft des Angestellten bei den Hammerskins mit Blick auf seine konkreten Arbeitsaufgaben und mangels entsprechender Äußerungen im oder Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis nicht für ausreichend erachtet. Wie vom Arbeitsgericht ebenfalls angenommen sei auch die als weiterer Kündigungsgrund bemühte Drucksituation nach Grad und Ausprägung im Einzelfall noch nicht kündigungsrelevant. Allerdings sei dem Angestellten vorzuhalten, dass sein bzw. das ihm zuzurechnende Verhalten im Prozess die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die beklagte Stadt gleichwohl unzumutbar mache. Dieser hatte der Stadt im Kontext der Kündigung vorausgehender Gespräche über die Möglichkeit einer einvernehmlichen Vertragsauflösung wiederholt vorgeworfen, mit den dort angedachten Vorschlägen über zeitlich befristete Ausgleichszahlungen einen Betrug zu Lasten anderer öffentlicher Kassen angeregt zu haben. Dies sachlich zu Unrecht und

ohne erkennbaren Bezug zu einer zulässigen Verteidigung gegen die Kündigungen, so das Arbeitsgericht. Eine dem Beschäftigungszweck dienliche Zusammenarbeit sei danach nicht mehr zu erwarten. Dem schloss sich die befassende Berufungskammer im Ergebnis nun an.

Landesarbeitsgericht Hamm – Az. 17 Sa 139/22
Vorinstanz: Arbeitsgericht Bochum – Az. 3 Ca 997/21

Quelle: LAG Hamm, Pressemitteilung vom 06. Dezember 2022.

Arbeitsgericht Aachen

Außerordentliche Kündigung eines Sachbearbeiters des städtischen Fuhrpark- und Gerätemanagements wirksam

Mit Urteil vom 25.10.2022 wies die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Aachen die Klage eines Sachbearbeiters des städtischen Fuhrpark- und Gerätemanagements gegen seine außerordentliche Kündigung wegen des Verdachts, ausgemusterte Fahrzeuge und Maschinen auf einer Auktionsplattform unter falschen wertmindernden Angaben platziert und anschließend ersteigert zu haben, ab.

Der Kläger hatte anderem die Aufgabe, ausgemusterte Fahrzeuge und Maschinen der beklagten Stadt auf einer Auktionsplattform der öffentlichen Hand zum Verkauf anzubieten. Hierfür übermittelte der Kläger Informationen an die Auktionsplattform. Der Ersteigerer erhielt von der Auktionsplattform eine Abholvollmacht, mit der er den Gegenstand beim Stadtbetrieb abholen konnte. Für die Übergabe der ersteigerten Gegenstände war ebenfalls der Kläger zuständig. Er trug die Verkäufe unter Angabe des Käufers und des erzielten Erlöses in eine interne Liste, die sogenannte „Verkaufsliste“, ein.

Nach § 9 der Dienstordnung der Arbeitgeberin dürfen Bedienstete in dienstlichen Angelegenheiten, die ihre persönlichen Interessen berühren könnten, nicht für sich selbst oder ihre Angehörigen tätig werden.

Der Kläger beteiligte sich in mehreren Fällen selbst an den Versteigerungen auf der Auktionsplattform und ersteigerte mehrere Fahrzeuge und weitere Maschinen, die auf seine Veranlassung dort eingestellt worden waren. Jeweils gab er dabei in der internen Verkaufsliste nicht seinen Namen als Käufer an, vielmehr erschienen dort andere Namen und Anschriften. Ob er die Fahrzeuge und Maschinen unter Wert ersteigerte, war zwischen den Parteien streitig.

Im Fall eines vom Kläger im Oktober erworbenen Mercedes Vito gab er beim „Kilometerstand“ „ohne Angabe“ an. Der Kilometerstand war unproblematisch im Display ablesbar. Bei „TÜV“ gab er „ohne“ an. Im vom Kläger erstellten Datenblatt zum Verkauf hieß es, das Fahrzeug sei nicht fahrbereit. Die nächste Hauptuntersuchung wäre im Dezember 2018 fällig gewesen. Üblicherweise werden von den Fahrzeugen auf der Auktionsplattform mehrere Fotos eingestellt. Der Kläger hatte nur ein Foto von einem anderen älteren Fahrzeug bei der Auktionsplattform eingestellt. In der internen Verkaufsliste gab der Kläger einen anderen Erwerbarnamen an.

Im August 2021 verkaufte der Kläger einen Dacia über die Auktionsplattform. Er erwarb das Fahrzeug dort und gab in der internen Verkaufsliste einen falschen Namen an. Ob das Fahrzeug die in dem Datenblatt beschriebenen Mängel hatte, blieb zwischen den Parteien streitig.

Im Jahr 2022 erstellte der Kläger für den Verkauf eines weiteren Mercedes Vito das Datenblatt für die Auktionsplattform. Das Datenblatt enthielt keinen Hinweis auf den vorhandenen Vierradantrieb und die Angabe: „TÜV: ohne“. Der Kilometerstand war mit ca. 99.000 angegeben. Tatsächlich war die Hauptuntersuchung im Juni 2021 problemlos verlaufen, sodass der Wagen bis Juni 2023 eine gültige Plakette hatte. Der Kläger hatte ein Foto mit einem Kilometerstand mit 98.054 archiviert. In der Anzeige auf der Plattform wurde veröffentlicht, dass es einen Displayfehler gebe, der das Ablesen des Kilometerstandes unmöglich mache. Dieses Fahrzeug ersteigerte der Kläger.

Zudem gab es weitere Fälle, in denen der Kläger über die Plattform Geräte verkaufte und ersteigerte. In diesen Fällen blieb zwischen den Parteien streitig, ob die vom Kläger angegebenen Daten den Tatsachen entsprachen. Der Personalrat stimmte der außerordentlichen fristlosen Kündigung zu.

Im Verfahren wendete der Kläger gegen die Wirksamkeit der Kündigung unter anderem ein, dass die Fahrzeuge häufig abgeschrieben wären und das Ende ihrer Lebensdauer erreicht hätten. Entsprechend wären die Informationen für die Versteigerung auf das Nötigste zu beschränken. Im Zweifel müsste die Fahrbereitschaft verneint werden. Er habe die Fahrzeuge aus verschiedenen Gründen teilweise nicht besichtigen können und habe sich auf Informationen Dritter verlassen müssen. Wer ihm diese Informationen im Einzelnen gegeben habe, wisse er nicht mehr zu allen Vorgängen.

Die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Aachens wies die Kündigungsschutzklage ab. Nach Überzeugung der Kammer habe der Kläger bewusst unwahre Angaben in die Verkaufsunterlagen aufgenommen, um die Gegenstände später zu erwerben. Dies gelte jedenfalls für die drei genannten Fahrzeuge. Weiterhin habe der Kläger zur Verschleierung der Erwerbe falsche Namen in die interne Verkaufsliste der Beklagten eingetragen.

Der Kläger habe seine Stellung missbraucht, um sich in eine günstige Position bei dem Erwerb von Fahrzeugen zu bringen, bei denen er selbst die Verkaufsunterlagen erstellt hatte. Der Kläger habe sich entgegen der internen Vorschriften an den Auktionen beteiligt.

Dies sei an sich ein schwerer Verstoß, der schon geeignet sei, das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit und Redlichkeit der im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmer zu erschüttern. Der Kläger könne sich nicht darauf berufen, dies sei ihm nicht klar gewesen. Es sei auch für den Kläger offensichtlich gewesen, dass man nicht als Bevollmächtigter des Verkäufers dessen Vermögen pflichtgemäß betreuen kann, wenn man gleichzeitig als potentieller Käufer andere Interessen verfolgt. Dies habe sich daran gezeigt, dass der Kläger gegenüber der Beklagten andere Erwerber angegeben habe.

Zudem habe der Kläger bewusst seine Verpflichtung verletzt, für die Beklagte möglichst maximale Ersteigerungserlöse zu erzielen. Der Kläger habe für die Sachen, für die er sich interessierte, möglichst wenig zahlen und Mitbieter abhalten wollen.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist noch nicht rechtskräftig.

Arbeitsgericht Aachen – Az. 6 Ca 1410/22

Quelle: ArbG Aachen, Pressemitteilung vom 16. November 2022.

Arbeitsgericht Lübeck

Energiepreispauschale - die Finanzgerichte sind zuständig

Wer sich mit seinem Arbeitgeber über die Auszahlung der Energiepreispauschale streitet, muss dies vor dem Finanzgericht tun. Dies hat das Arbeitsgericht Lübeck (1 Ca 1849/22) entschieden und die Sache mit Beschluss vom 1. Dezember 2022 an das schleswig-holsteinische Finanzgericht verwiesen.

Die Klägerin verlangt von ihrem Arbeitgeber die Auszahlung der Energiepreispauschale und zwar mit Klage vor dem Arbeitsgericht. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei eröffnet. Die Zahlung der Energiepreispauschale setze gemäß § 117 Einkommensteuergesetz ein Arbeitsverhältnis voraus. Das EStG verpflichte den Arbeitgeber zur Auszahlung der Energiepreispauschale aus der abzuführenden Lohnsteuer. Insofern sei sie Teil des Bruttolohnanspruchs. Zudem richte sich der Anspruch an die Arbeitgeberin und nicht an eine Steuerbehörde.

Dem ist das Arbeitsgericht Lübeck nicht gefolgt. Nicht das Arbeitsgericht, sondern das Finanzgericht ist zuständig.

Die Arbeitsgerichte sind allein für bürgerlich-rechtliche und nicht für öffentlich-rechtliche Streitigkeiten zuständig. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist entscheidend, ob der zur Klagebegründung vorgetragene Sachverhalt für die aus ihm hergeleitete Rechtsfolge von Rechtssätzen des bürgerlichen Rechts oder des öffentlichen Rechts geprägt wird. Damit kann auch für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Rechtsweg zu den Finanzgerichten eröffnet sein.

Der Anspruch auf Zahlung der Energiepreispauschale beruht auf einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis. Die Klägerin verlangt vom beklagten Arbeitgeber die Erfüllung öffentlich-rechtlicher Pflichten aus § 115 Abs. 2 in Verbindung mit § 117 EStG. Die Energiepreispauschale knüpft zwar an ein Arbeitsverhältnis an, ihre rechtliche Grundlage findet sich jedoch nicht in der Arbeitsvertragsbeziehung. Der Arbeitgeber erfüllt durch die Auszahlung der Energiepreispauschale weder eine arbeitsvertragliche Leistungspflicht noch eine ihm selbst durch den Gesetzgeber auferlegte Zahlungspflicht. Er fungiert allein als Zahlstelle. Er hat die Zahlung der Energiepreispauschalen nicht aus eigenen Mitteln zu bestreiten.

Der Rechtsweg zu den Finanzgerichten ist eröffnet (§ 33 Abs. 1 Nr. 1 FGO). Es handelt sich um eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit über eine Abgabenangelegenheit. Aus § 120 Abs. 1 EStG folgt, dass der Gesetzgeber die Regelungen zur Energiepauschale entsprechend den für Steuervergütungen geltenden Vorschriften der Abgabenordnung behandelt wissen will.

Gegen den Verweisungsbeschluss ist sofortige Beschwerde eingelegt worden.

Arbeitsgericht Lübeck – Az. 1 Ca 1849/22

Quelle: ArbG Lübeck, Pressemitteilung vom 28. Dezember 2022.

Arbeitsgericht Siegburg

„Krankfeiern“ auf White Night Ibiza Party rechtfertigt fristlose Kündigung

Meldet sich eine Arbeitnehmerin bei ihrem Arbeitgeber für 2 Tage krank und nimmt an einer „Wild Night Ibiza Party“ teil, ist von einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit auszugehen. Eine fristlose Kündigung kann dann gerechtfertigt sein.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 2017 als Pflegeassistentin beschäftigt. Sie war für Samstag, den 02.07.2022, und Sonntag, den 03.07.2022, zum Spätdienst eingeteilt. Für die Dienste meldete sie sich bei der Beklagten krank. In dieser Nacht fand im sog. Schaukelkeller in Hennef die White Night Ibiza Party statt, auf der Fotos von der feiernden Klägerin entstanden. Diese fanden sich beim WhatsApp-Status der Klägerin und auf der Homepage des Partyveranstalters. Die Beklagte kündigte ihr daraufhin fristlos. Hiergegen erhob sie Kündigungsschutzklage.

Mit Urteil vom 16.12.2022 wies das Arbeitsgericht Siegburg die Klage ab. Die fristlose Kündigung hielt es für gerechtfertigt. Der wichtige Kündigungsgrund liege darin, dass die Klägerin über ihre Erkrankung getäuscht und damit das Vertrauen in ihre Redlichkeit zerstört habe. Für die Kammer stand aufgrund der Fotos fest, dass sie am Tage ihrer angeblich bestehenden Arbeitsunfähigkeit bester Laune und ersichtlich bei bester Gesundheit an der



AdobeStock_83729779.jpg

White Night Ibiza Party teilgenommen habe, während sie sich für die Dienste am 02.07. und 03.07.2022 gegenüber der Beklagten arbeitsunfähig meldete. Der Beweiswert der AU-Bescheinigung sei damit erschüttert. Die Erklärung der Klägerin sie habe an einer 2-tägigen psychischen Erkrankung gelitten, die vom Arzt nachträglich festgestellt worden sei, glaubte das Gericht der Klägerin nicht. Die Kammer ging davon aus, dass die Klägerin die Neigung habe, die Unwahrheit zu sagen. Dies ergebe sich bereits aus ihren Einlassungen im Verfahren. So habe sie eingeräumt, dass sie dem Arbeitgeber gegenüber am 05.07.2022 mitgeteilt hat, sich wegen Grippesymptomen unwohl und fiebrig gefühlt zu haben. Im Verfahren habe sie dann eine 2-tägige psychische Erkrankung vorgetragen, die nach genau einem Wochenende ohne weitere therapeutische Maßnahmen ausgeheilt gewesen sei. Dies sei schlicht unglaublich.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW www.nrwe.de unter Eingabe des Aktenzeichens (5 Ca 1200/22) aufgerufen werden.

[Arbeitsgericht Siegburg – Az. 5 Ca 1200/22](#)

Quelle: ArbG Siegburg, Pressemitteilung vom 10. Januar 2023.

Gemeinsamer Bundesausschuss

Corona-Sonderregelung

Telefonische Krankschreibung bei leichten Atemwegserkrankungen weiter bis Ende März 2023 möglich

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat seine Corona-Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung bis 31. März 2023 verlängert. Ohne diesen Beschluss wäre die Sonderregelung zur Bescheinigung einer Arbeitsunfähigkeit zum 30. November 2022 ausgelaufen. Nun gilt weiterhin: Versicherte, die aufgrund einer leichten Atemwegserkrankung arbeitsunfähig sind, können nach telefonischer Anamnese bis zu 7 Tage krankgeschrieben werden. Niedergelassene Ärztinnen und Ärzte befragen die Patientin oder den Patienten dabei am Telefon zu ihren Beschwerden und bescheinigen dann gegebenenfalls die Arbeitsunfähigkeit. Eine Verlängerung der Krankschreibung auf telefonischem Wege ist einmalig für weitere 7 Kalendertage möglich.

Prof. Josef Hecken, unparteiischer Vorsitzender des G-BA: „Die Sonderregelung des Gemeinsamen Bundesausschusses zur telefonischen Krankschreibung wird vorerst weiter gebraucht. Wie sich die Fallzahlen von COVID-19-Erkrankten in den Krankenhäusern und Intensivstationen in den kommenden Monaten entwickeln werden, ist im Moment schwer vorherzusagen. Erschwerend kommt aber hinzu: Wir stehen vor der Erkältungs- und Grippezeit. Beide Punkte sprechen dafür, auf Sicherheit für Patientinnen und Patienten sowie für das Praxispersonal zu setzen und die telefonische Krankschreibung zu verlängern. Ich denke hier vor allem an jene Patientinnen und Patienten, die chronisch krank sind, daher öf-

ter als andere in Arztpraxen gehen müssen und aufgrund ihrer Grunderkrankung zugleich ein höheres Ansteckungsrisiko haben. Sie gilt es besonders vor vermeidbaren Infektionen zu schützen. Mit der telefonischen Krankschreibung haben Arztpraxen nun weiterhin eine einfach umsetzbare Möglichkeit, leichte und schwere Krankheitsfälle voneinander abzugrenzen und volle Wartezimmer zu vermeiden. Videosprechstunden, die ja ebenfalls einen persönlichen Kontakt vermeiden, werden noch nicht überall angeboten.“

Inkrafttreten zum 01. Dezember 2022

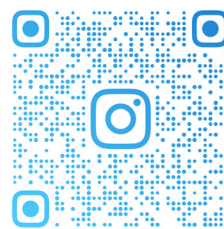
Der Beschluss tritt nach Nichtbeanstandung durch das Bundesministerium für Gesundheit und Veröffentlichung im Bundesanzeiger mit Wirkung vom 01. Dezember 2022 in Kraft.

Quelle: G-BA, Pressemitteilung vom 17. November 2022.



AdobeStock_333286647.jpeg

Immer gut informiert bleiben. Folge uns auf Twitter und Instagram!



CGM_BUND

Alle verwendeten Bilder stammen von: www.stock.adobe.com.



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de · www.cgm.de



AdobeStock_92985587.jpeg