



Inhalt dieser Ausgabe

Editorial	2
Gleiches gleich – Ungleiches ungleich behandeln.....	3
Minusstundenklausel kann unwirksam sein	5
Wie viele Runden muss ich drehen – um rechtzeitig krankgeschrieben zu sein?	6
Save The Date - Rechtspolitische Tagung der IGBCE 2025.....	8
Buchempfehlung.....	9



Foto: IGBCE

Liebe Kolleg*innen,

quartalsweise informieren wir Euch mit unserer „Rund ums Recht“ über aktuelle Entscheidungen aus der Arbeits- und der Sozialgerichtsbarkeit.

Die Abteilung Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz steht für Rechtspolitik und Rechtsschutz im gewerkschaftlichen Sinne. Wir verfolgen intensiv das Ziel, durch diese beiden gewerkschaftlichen Themenfelder gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Eine Weiterentwicklung des gesetzlichen Rahmens ist angesichts fortwährender Veränderung unerlässlich. Dies diskutieren wir auch jährlich bei unserer rechtspolitischen Tagung vor und mit Mitgliedern. Hochrangige Referent*innen wie bisher zum Beispiel die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Inken Gallner, und die Präsidentin des Bundessozialgerichts, Christine Fuchsloch, oder auch der Präsident des niedersächsischen Landesarbeitsgerichts, Wilhelm Mestwerdt, geben der rechtspolitischen Tagung immer eine besondere Note. 2025 wird die Tagung am 9. September in der Hauptverwaltung stattfinden – Save The Date!

Durch Gerichtsverfahren werden auch immer wieder Lücken im Rechtssystem aufgezeigt, die es zu schließen gilt. Wir sind aktiv in der Rechtspolitik und monitoren die arbeits- und sozialrechtliche Rechtsprechung. Unsere Abteilung Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz mit ihren vier Jurist*innen ist nicht nur durch die bundesweite Zuständigkeit für die Gewährung des zweit- und drittinstanzlichen gewerkschaftlichen Rechtsschutzes am Puls der Rechtsprechung. Mit der Rund ums Recht veranschaulichen wir stets Entscheidungen von besonderer Bedeutung für die Entwicklung des Rechts im Allgemeinen und auch solche, die in Eurer und/oder unserer Beratungspraxis aktuell eine wichtige Rolle spielen.

Haltet Euch so und gerne auch durch die Teilnahme an unseren Schulungen auf dem Laufenden! Für Fragen, Anregungen und auch Kritik sind wir immer offen und freuen uns über Rückmeldungen. Viel Spaß bei der Lektüre!

Glückauf

Peter Voigt,

Leiter der Abt. Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz und Justiziar der IGBCE



§ Arbeitsrecht

Foto: maggie-picture - Fotolia

Gleiches gleich – Ungleiches ungleich behandeln

Inflationsausgleichsprämien, die Arbeitgeber ihren Beschäftigten zahlen, sind bis Ende 2024 steuer- und sozialversicherungsfrei, um die Nachteile der Inflation abzumildern. Oftmals werden nicht alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen bedacht. Das Arbeitsgericht Essen entschied nun im Fall von Beschäftigten in Elternzeit.

Der Fall:

Die Arbeitnehmerin war ab Sommer 2022 bis Sommer 2024 in Elternzeit. Ab Dezember 2023 arbeitete sie in Teilzeit in Elternzeit. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-Inflationsausgleich für den öffentlichen Dienst Anwendung. Demnach besteht ein Anspruch auf Inflationsausgleichszahlungen jedoch unter der Voraussetzung, dass an mindestens einem Tag zwischen dem 01.01.2023 und dem 31.05.2023 ein Anspruch auf Entgelt bestand.

In diesem Zeitraum befand sich die Arbeitnehmerin in Elternzeit, so dass sie keine Inflationsausgleichszahlungen erhielt. Lediglich für die Zeit, in der sie wieder in Teilzeit beschäftigt war, erhielt sie entsprechend der Teilzeitquote anteilige monatliche Zahlungen. Die Klägerin beantragte zudem eine Entschädigung, die in das Ermessen des Gerichts

gestellt wurde, 8.000 € nicht unterschreiten sollte.

Die Entscheidung:

Das Arbeitsgericht Essen sprach der Arbeitnehmerin den vollen Inflationsausgleich zu, da die tarifvertragliche Regelung in Bezug auf Beschäftigte in Elternzeit wegen des Verstoßes gegen den Gleichheitssatz unzulässig ist.

Es liege ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG) vor. Dieser sei eine fundamentale Gerechtigkeitsnorm, der eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie bilde. Gerichte seien aufgrund des Schutzauftrags der Verfassung verpflichtet, gleichheitswidrige Differenzierungen in Tarifnormen zu unterbinden, sofern die Tarifregelungen offenkundig auf sachwidrigen, willkürlichen Erwägungen beruhen.

Das Gericht sah Willkür als gegeben an, da kein sachlich rechtfertigender Grund für die Differenzierung erkennbar gewesen sei. Auch andere Beschäftigte, die in dem Referenzzeitraum keine Arbeitsleistung erbringen, erhalten den Inflationsausgleich; z.B. Arbeitsunfähige mit Krankengeldzuschuss, selbst wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des

Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt werde oder Beschäftigte, die im Bezugszeitraum Kinderkrankengeld bezögen.

Diese Konstellationen seien mit der Elternzeit vergleichbar. In allen drei Konstellationen bestehe das Arbeitsverhältnis fort, ohne dass eine Arbeitsleitung erbracht werde. Längerfristig erkrankte Beschäftigte sowie Beschäftigte, deren Kind erkrankt ist, erhielten Krankengeld von der Krankenkasse. Beschäftigte in Elternzeit erhielten Elterngeld. Alle drei Gruppen seien in gleicher Weise von gestiegenen Lebenshaltungskosten betroffen. Zudem seien alle drei Gruppen betriebstreu, da sie typischerweise nach der Genesung bzw. nach Ablauf der Elternzeit ihre arbeitsvertragliche Tätigkeit wieder aufnehmen.

Aus denselben Gründen bestünde für eine auf die Teilzeitquote reduzierte Zahlung kein sachlicher Rechtfertigungsgrund, so dass die Arbeitnehmerin so zu stellen war, wie eine Vollzeitkraft.

Kein Entschädigungsanspruch nach AGG

Entgegen der Argumentation der Klägerin sprach das Arbeitsgericht keine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen Geschlechtsdiskriminierung zu.

Die tarifliche Regelung, die Beschäftigte in Elternzeit ausschließe, könne zwar eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts im Sinne des § 1 AGG darstellen, da Mütter im Allgemeinen häufiger und länger in Elternzeit gehen als Väter. Allerdings dürfe der Arbeitgeber auf die Richtigkeit der Tarifregelung vertrauen. Es habe einer groben Fahrlässigkeit des Arbeitgebers bedurft, welche nur vorliege, wenn sich der diskriminierende Charakter der Regelung aufdränge. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Vielmehr handelt es sich um eine schwierige Rechtsfrage.

Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 16.04.2024 - 3 Ca 2231/23 -

Die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat anders als das Arbeitsgericht Essen den Antrag der Klägerin auf Zahlung des vollen Inflationsausgleichs zurückgewiesen. Die tarifliche Regelung verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Sie sei wirksam. Die Tarifvertragsparteien dürften den Bezug von Entgelt an mindestens einem Tag als Anspruchsvoraussetzung für den Inflationsausgleich festlegen.

Das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit - ausgenommen die Teilzeittätigkeit - ruhe, insoweit erfülle die Klägerin diese Voraussetzung nicht. Sie habe keinen Entgeltanspruch. Diese Differenzierung sei sachlich gerechtfertigt und stelle keine mittelbare Diskriminierung dar, weil der tarifliche Inflationsausgleich auch einen Vergütungszweck verfolge. Er sei arbeitsleistungsbezogen ausgestaltet. Fehle es daran völlig, weil nicht an einem Tag ein Entgeltanspruch besteht, bestehe kein Anspruch.

Soweit Beschäftigte, die Krankengeld bzw. Kinderkrankengeld beziehen, einen Inflationsausgleich erhalten, erfolge dies aus sozialen Gründen zur Abmilderung besonderer Härten. Für diese dürften die Tarifvertragsparteien andere Regelungen vorsehen als für Beschäftigte in Elternzeit. Die Inanspruchnahme einer Elternzeit sei im Regelfall planbar, die eigene oder die Erkrankung des Kindes trete dagegen typischerweise plötzlich und unerwartet auf. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 14.08.2024 – 14 SLa 303/24 –

*Ursula Salzburger,
Abt. Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Minusstundenklausel kann unwirksam sein

Der Fall:

Der Arbeitsvertrag der Klägerin enthielt folgende Klausel:“ die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Darüber hinaus wird das Gleitzeitkonto bei Vollzeitbeschäftigten jährlich im Monat Januar mit 75 Stunden belastet.“

Die Klägerin beendete ihr Arbeitsverhältnis 2023 durch Eigenkündigung. Zu diesem Zeitpunkt wies ihr Gleitzeitkonto einen Saldo von -74,68 Stunden aus. Mit der letzten Verdienstabrechnung zog die Beklagte den sich hieraus ergebenden Geldbetrag ab.

Die Klägerin beantragte die Rückzahlung der einbehaltenen Summe in Höhe von 10.000 € brutto.

Die Entscheidung:

Das Arbeitsgericht hielt die Bestimmung im Arbeitsvertrag für unwirksam. Die Klausel verstieße gegen §307 Abs. 1 S.1 BGB Es läge eine unangemessene Benachteiligung vor.

Im Regelfall entstehen Minusstunden bei bestehendem Gleitzeitkonto, wenn die Arbeitnehmende ihrer Leistungsverpflichtung nicht

nachkommt. Sie also weniger als die vereinbarte Arbeitszeit leistet.

Eine völlig andere Konstellation sei im Fall der Klägerin gegeben. Die 75 Belastungsstunden würden unabhängig vom Verhalten der Klägerin auf der vereinbarten Klausel basieren.

Damit drohe den Arbeitnehmenden ein erhebliches Rückforderungsverlangen, sobald diese das Arbeitsverhältnis beenden. Dadurch entstehe ein erheblicher Bleibedruck. Dieser schränke das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes ein.

Praktische Auswirkung:

Rückforderungen seitens der Arbeitgebenden sollten immer rechtlich überprüft werden. Dazu solltet ihr Kontakt mit Euren Bezirken aufnehmen.

**Arbeitsgericht Weiden,
Urteil vom 07.05.2024 - Az.5 Ca 176/23 -**

*Ursula Salzburger,
Abt. Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz*



§ Sozialrecht

Foto: maggie-picture - Fotolia

Wie viele Runden muss ich drehen – um rechtzeitig krankgeschrieben zu sein?

Das Bundessozialgericht hat mit einer jüngeren Entscheidung (BSG, Urt. v. 21.09.2023 – B 3 KR 11/22 R) seine Rechtsprechung zum rechtzeitigen Tätigwerden bei der Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit weiter konkretisiert. Von Bedeutung ist diese Entscheidung auf zwei Ebenen, äußert sich das Bundessozialgericht doch zum Schicksal des Krankengeldanspruchs (§ 46 SGB V) und zum Erhalt der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 192 SGB V).

Kein (Folge-) Termin, (k)ein Problem?

Der Bezug von Krankengeld endet nicht automatisch mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses, sondern kann – für den Fall, dass eine lückenlose Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt – auch über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinausgehen. Das Mitgliedschaftsverhältnis zur Krankenversicherung besteht in diesen Fällen nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V fort. So lag der Fall auch beim Kläger, der nach seinem Beschäftigungsverhältnis eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung besaß, die eine voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit bis zum 17.06.2018 (ein

Sonntag) auswies. An dem Ende der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorausgehenden Freitag hatte der Kläger sich nicht um eine erneute Krankschreibung bemüht, auch hatte er keinen Termin bei seinem behandelnden Arzt vereinbart. Er ging lediglich am Montag – ohne Terminvereinbarung – zur Arztpraxis und bekam dort wegen eines hohen Patient*innenaufkommens erst einen Termin am 20.06.2024. Eine Fortschreibung am folgenden Werktag fand folglich nicht statt.

Auf das Timing kommt es an

Die Beklagte war der Auffassung, dass das bloße Aufsuchen einer Arztpraxis nicht genüge, um den gesetzlichen Voraussetzungen für eine fortgesetzte Mitgliedschaft zu genügen. Der Grund für die verspätete Fortschreibung sei in der Risikosphäre des Klägers zu suchen, da nicht davon ausgegangen werden könne, dass man am Folgetag ohne Termin eine Behandlung erhalten könne.

Rechtzeitigkeit ist relativ

Das Bundessozialgericht wies die Revision der Krankenversicherung zurück. Einem "recht-

zeitig" erfolgten persönlichen Ärzt*in-Patient*in-Kontakt zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit stehe es gleich, wenn der*die Versicherte alles in seiner Macht stehende und ihm*ihr Zumutbare getan und rechtzeitig innerhalb der anspruchsbegründenden bzw. -erhaltenden zeitlichen Grenzen versucht habe, eine ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung des Anspruchs auf Krankengeld zu erhalten, und es zum persönlichen Ärzt*in-Patient*in-Kontakt aus dem*der Vertragsärzt*in und der Krankenkasse zurechenbaren Gründen erst verspätet, aber nach Wegfall dieser Gründe gekommen sei. Dies nahm das Bundessozialgericht an, weil es der Risikosphäre des*der Vertragsarztes*Vertragsärztin zuzurechnen sei, wenn eine Behandlung beizeitigem Aufsuchen seiner Praxis nicht möglich sei.

Es sei zwar wünschenswert, jedoch von Gesetzes wegen nicht gefordert, vor Ablauf des auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgewiesenen Zeitraums eine*n Arzt*Ärztin für die Fortschreibung aufzusuchen oder zu kontaktieren. Ohne das Hinzutreten besonderer Umstände im Einzelfall dürfe der*die Versicherte darauf vertrauen am Folgetag eine Fortschreibung der Arbeitsunfähigkeit ausgestellt zu bekommen. Der Kläger sei so zu behandeln, als ob die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am 19.06.2018 ausgestellt worden sei.

Entscheidung zugunsten der Versicherten

Mit dieser Entscheidung hat das Bundessozialgericht eine weitere Ausnahme zu § 46 SGB V in seiner Rechtsprechung etabliert und das Vertrauen in die Öffnungszeiten von Praxen für Versicherte gestärkt. Hintergrund dürfte auch die gesetzliche Wertung sein, dass Versicherte kein „Arzt-Hopping“ betreiben sollen, um eine Folgebescheinigung zu erhalten (vgl. § 76 Abs. 3 S. 1 SGB V). Die Entscheidung

ist insgesamt zu begrüßen, da es den Versicherten mehr Sicherheit hinsichtlich des Krankengeldbezugs gibt. Es sollte jedoch trotzdem stets versucht werden, einen Termin am Folgetag zu vereinbaren, da nicht genau vorausgesehen werden kann, was besondere Umstände i. S. d. Rechtsprechung des Bundessozialgerichts in diesem Zusammenhang sein könnten. Zu raten ist in jedem Fall, dass wenn man ohne Termin die Praxis aufsucht, das eigene Anliegen zu schildern und ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass man eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begehre, damit man möglichst schnell einen Termin zugewiesen bekommt und ggü. der Krankenversicherung die Rechtzeitigkeit belegen kann.

Nach dieser Entscheidung ist klar, dass einvernehmliche Beendigungen von Arbeitsverhältnissen oder aber die Hinnahme von arbeitgeber*innenseitigen Kündigungen dazu führen können, dass die Wartezeit für die Rente mit 63 nicht erfüllt wird und die Kolleg*innen bei einer Antragstellung Abschlüsse hinzunehmen hätten, die für den gesamten Bezug der Altersrente Wirkung beanspruchen würden. Hierauf ist zu achten und insbesondere bei gesundheitlichen Beschwerden zu prüfen, ob ggfs. im Einzelfall eine Erwerbsminderungsrente in Betracht kommen kann.

Link zur Entscheidung des BSG:

[2023_09_21_B_03_KR_11_22_R.pdf \(bund.de\)](#)

*Nils Greve,
Abt. Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Save The Date - Rechtspolitische Tagung der IGBCE 2025



 ABTEILUNG
Justizariat | Rechtspolitik
Rechtsschutz

 IGBCE

Save the Date

Rechtspolitische Tagung
der IGBCE

**Dienstag,
9. September 2025**

Wir freuen uns auf deine
Teilnahme!

igbce.de

Buchempfehlung

Martin J. Reufels

Prozesstaktik im Arbeitsrecht



5. Auflage 2023 (Oktober 2023)

399 Seiten

Reihe: Nomos Anwalt

Verlag: Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden

ISBN: 978-3-7560-0321-1

Der "Reufels"

ist die 1. Wahl, wenn es um die erfolgreiche Prozessführung im Arbeitsrecht geht. In einer Zusammenschau von materiellen Rechtsgrundlagen und Verfahrensrecht arbeitet das Handbuch typische Konstellationen im arbeitsgerichtlichen Verfahren heraus, in denen das kluge prozesstaktische Agieren von entscheidender Bedeutung ist.

Die 5. Auflage 2023

setzt etliche Gesetzesnovellen und Rechtsprechungstendenzen von BAG und EuGH der jüngsten Zeit bereits in konkrete Beratungs- und Taktikhinweise um, etwa

- bei den neuen Nachweispflichten
- beim Beschäftigtendatenschutz

Hier geht's zur Buchbestellung über die BWS Fachverlag GmbH



Kontakt

Abt. Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz

Königsworther Platz 6

30167 Hannover

Tel.: 0511 7631-231, -413

Fax: 0511 7631-723

E-Mail: abt.recht@igbce.de

Erschienen im Oktober 2024

Impressum

Herausgeberin:

IGBCE, Vorstandsbereich 2 –

Sozialpolitik, Mitbestimmung/Recht, Bildung

Verantwortlich: Birgit Biermann

Redaktion:

Peter Voigt, Ursula Salzburger,

Nicolas Ballerstaedt, Nils Greve