



Inhalt dieser Ausgabe

Editorial	2
Endlosschleife: Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei Eigenkündigung..	3
Das Schwenken eines Filetirmessers als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung?	5
Hui Buh - das Gespenst des böswilligen Unterlassens von zu erzielendem Zwischenverdienst.....	6
Wie es geht - wer muss mit der Krankenversicherung reden?.....	8
Leistungskürzung nicht gerechtfertigt.....	9
Automatisierte Entscheidungen sind nicht immer die besten Entscheidungen - Ablehnung einer Kreditkartenausstellung für 88-jährigen ist Altersdiskriminierung.....	12
Buchempfehlung.....	13



Liebe Kolleg*innen,

wie in jedem Quartal informiert unsere „Rund ums Recht“ Euch über aktuelle Entscheidungen aus der Arbeits- und der Sozialgerichtsbarkeit.

Die 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 Abteilung Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz und Justiziar der IGBCE



§ Arbeitsrecht

Foto: maggie-picture - Fotolia

Endlosschleife: Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei Eigenkündigung

Der Sachverhalt:

Die Klägerin war vom 01.01.2021 bis zum 28.02.2022 bei der Beklagten als Controllerin zu einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von 4.350,00 Euro tätig. Der besagten Eigenkündigung, die die Klägerin mit Schreiben vom 19.01.2022 erklärt hatte, ging ein Personalgespräch zwischen der Klägerin, der Geschäftsführerin und dem COO am 18.01.2022 voraus, dessen Inhalt streitig ist. Jedenfalls ging es in dem Gespräch um den Zuschnitt der Aufgaben, die der Klägerin zukünftig übertragen werden sollten.

Sie leidet bereits seit mehreren Jahren an einer psychischen Belastungsstörung. Die Arbeitgeberin wollte die Arbeitnehmerin künftig als Sachbearbeiterin einsetzen und teilte ihr das in dem Personalgespräch mit. Das löste bei der Arbeitnehmerin erneut psychische Probleme aus. Sie nahm ihre Sachen aus der Büroküche mit und gab ihr Diensthandy ab.

Gegenüber den Kollegen äußerte sie, sich krankschreiben lassen zu wollen.

Am Tag darauf kündigte die Arbeitnehmerin und meldete sich unter Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung krank. Es folgte

eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie ein kurzer Erholungsurlaub. Anschließend war sie für den restlichen Kündigungszeitraum in stationärer Behandlung.

Die Arbeitgeberin verweigerte für die Zeiträume der Arbeitsunfähigkeit die Entgeltfortzahlung.

Die Entscheidung:

Mit der beim Arbeitsgericht Bonn anhängigen Klage hat die Klägerin die Zahlung der Differenz zwischen dem vertraglich vereinbarten Bruttomonatsentgelt und den jeweils für die Monate Januar und Februar 2022 tatsächlich gezahlten Bruttobeträge gefordert.

Zur Begründung ihrer Klage hat die Klägerin behauptet, sie leide seit mehreren Jahren an einer psychischen Belastungsstörung. Diese sei aufgrund des Gesprächs vom 18.01.2022 erneut ausgebrochen. Ihrer Arbeitsunfähigkeit liege die Diagnose "nicht näher bezeichnete depressive Episode - gesichert" und "gesicherte Anpassungsstörung" zugrunde.

Der nach dem Gespräch erfolgte Arztbesuch und sodann die Weiterleitung an eine Praxis für Psychoanalyse und Psychotherapie habe schließlich zur stationären Behandlung geführt. Als sie am 17.02.2022 wieder ins Büro

gekommen sei, um zu arbeiten, habe sie das Büro ausgeräumt vorgefunden. Ihr sei dann gesagt worden, sie solle den Resturlaub nehmen, welchen die Beklagte ihr für den Zeitraum vom 17.02.2022 bis zum 23.02.2022 bewilligt habe.

Die Beklagte hat behauptet, die Klägerin habe ab Ausspruch der Kündigung unentschuldigt gefehlt. Insbesondere sei ihr Fehlen nicht durch Arbeitsunfähigkeit bedingt oder auf sonstige Weise gerechtfertigt gewesen. Eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung komme daher nicht in Betracht.

Für die Erschütterung des Beweiswertes der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen lägen nach ihrer Auffassung hinreichende Indizien vor. So sei bereits die Schilderung des Gesprächs vom 18.01.2022 unzutreffend. In diesem Gespräch habe die Klägerin um eine Beförderung gebeten. Nach dem diese abgelehnt worden sei, habe sie aus Wut ihre Kündigung angekündigt. Im Anschluss habe sie sich bei ihren Arbeitskollegen verabschiedet und diesen mitgeteilt, sie werde sich krankschreiben lassen. Sie habe sämtliche persönliche Gegenstände aus der Küche sowie aus dem Büro mitgenommen und ihr Diensthandy abgegeben. Als besonders starkes Indiz betrachte sie die Tatsache, dass die angeblichen Arbeitsunfähigkeitszeiten passgenau die verbleibende Kündigungsfrist abgedeckt hätten. Es sei davon auszugehen, dass die Klägerin bereits am 18.01.2022 geplant habe, sich bis zum Ende der Kündigungsfrist krankschreiben zu lassen.

Das Arbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin auf ihre Zahlungsklage hin Recht.

Die Klägerin habe für den gesamten Zeitraum Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt, deren Beweiswert nicht erschüttert sei.

Weder die Tatsache, dass die Klägerin am 18.01.2022 persönliche Gegenstände mitgenommen habe, noch die mögliche Aussage der Klägerin, sie komme nicht wieder und lasse sich krankschreiben, führe zur Erschütterung des Beweiswertes. Die Klägerin habe durch Preisgabe und Vorlage der Diagnose ihren Krankheitszustand glaubhaft und den Sachverhalt rund um die Eigenkündigung vom 19.01.2022 plausibel gemacht.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen seien zudem nicht "passgenau" gewesen. Die bescheinigten Zeiträume hätten sich zunächst nur auf die ersten zwei Wochen nach der Kündigung bezogen. Darauf habe sich eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Facharzt angeschlossen, gefolgt von Urlaub und einem Klinikaufenthalt. Die stationäre Behandlung und die über den Ablauf der Kündigungsfrist hinausgehende Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.03.2022 sprächen weiter für die Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Der Arbeitgeber ging hiergegen in Berufung.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat das Urteil des Arbeitsgerichts bestätigt. Die Arbeitgeberin muss für die Krankheitszeiträume Entgeltfortzahlung leisten.

Der Hinweis:

Das Bundesarbeitsgericht hat 2021 entschieden, dass eine Krankschreibung nach einer Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer für den gesamten Zeitraum der Kündigungsfrist den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern kann (vgl. BAG 8.9.2021 - 5 AZR 149/21). Das gilt aber nur, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich für die gesamte restliche Zeit nach der Kündigung krankgeschrieben ist.

Dabei muss es dem Arbeitgeber gelingen den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern. Es liegt an dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin die Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Das kann zum Beispiel durch Entbindung des Arztes von seiner Schweigepflicht gelingen.

Landesarbeitsgericht Köln,
Urteil vom 10.08.2023
– 6 Sa 682/22 –

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

Das Schwenken eines Filetirmessers als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung?

Wer mit einem äußerst scharfen Filetirmesser hantiert, muss besonders sorgfältig agieren, um Verletzungen von Kolleg*innen auszuschließen. Nicht jeder Fehlgebrauch rechtfertigt aber eine Kündigung ohne vorherige einschlägige Abmahnung.

Der Fall:

Der 29-jährige Kläger ist bei der Beklagten, die mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt, seit Juni 2019 als Industriemechaniker beschäftigt. Am 1. Juni 2022 arbeitete er mit einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter an einem Probierstand. Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger der Mitarbeiterin ein Filetirmesser mit einer Klingenlänge von 20 cm mit einem Abstand von 10 bis 20 cm an den Hals hielt und damit deren Leib und Leben bedrohte. Die Beklagte kündigte dem Kläger daraufhin mit Kündigung vom 14. Juli 2022 fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31. Oktober 2022.

Die Entscheidung:

Die Kündigungsschutzklage des Klägers war in zwei Instanzen erfolgreich. Sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung sind unwirksam. Es fehlt an einem

hinreichenden Kündigungsgrund. Zwar kommt eine ernstliche Drohung des Arbeitnehmers mit Gefahren für Leib oder Leben u.a. von Arbeitskollegen „an sich“ als wichtiger Grund für eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung in Betracht. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitnehmer mit dem Willen handelt, dass der Kollege die Drohung zur Kenntnis nimmt und als ernst gemeint auffasst.

Selbst den Vortrag der Beklagten als zutreffend unterstellt kann jedoch nicht zur Überzeugung des Gerichts auf einen bedingten Vorsatz beim Kläger geschlossen werden. Vielmehr ist es auch möglich, dass der Kläger das Messer schlicht in der rechten Hand haltend sich mit dem Oberkörper zur Mitarbeiterin gedreht hat und bei dieser Drehbewegung dessen rechte Hand mit dem Messer nahe an deren Hals gelangt ist.

Die Kündigungen können aber auch nicht darauf gestützt werden, dass der Kläger allein durch das Hantieren mit dem Messer Leib und Leben der Mitarbeiterin objektiv und fahrlässig gefährdet hat. Der unsachgemäße Um-

gang mit einem Messer stellt zwar eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar. Diese hätte nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz den Ausspruch einer fristlosen oder fristgerechten Kündigung nur gerechtfertigt, wenn der Kläger zuvor wegen einer ähnlichen Pflichtverletzung abgemahnt worden wäre. Insbesondere steht auch nach dem Vortrag der Beklagten nicht zur Überzeugung des Landesarbeitsgerichts fest, dass der Kläger das

Messer bewusst und aktiv an den Hals der Mitarbeiterin gehalten hat.

Die Entscheidung ist rechtskräftig.

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein,
Urteil vom 13.07.2023 – 5 Sa 5/23 -**

*Peter Voigt,
Abt. Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Hui Buh - das Gespenst des böswilligen Unterlassens von zu erzielendem Zwischenverdienst

Die Problematik:

Während eines Kündigungsschutzprozesses muss ein Arbeitnehmer in der Zeit, in der er nicht für seinen (ehemaligen) Arbeitgeber arbeitet, andere zumutbare Erwerbsmöglichkeiten wahrnehmen. Tut er das nicht, verringert sich sein Anspruch gegen den ehemaligen Arbeitgeber, auch wenn der Arbeitnehmer den Prozess am Ende gewinnt (ggf. sogar auf „Null“).

Welche Tätigkeit „zumutbar“ ist, entscheiden die Gerichte im Einzelfall. Einige „Leitplanken“ hierfür ergeben sich aus der Rechtsprechung des BAG Urt. 19.02.2022- Az. 5 AZR 346/21, RuR 1/23).

Nun in Ergänzung zwei Urteile von Landesarbeitsgerichten, die lesenswert sind.

LAG Hamburg, Urteil vom 6. April 2023 – Az. – 8 Sa 51/22, LAG Köln, Urteil vom 19. Januar 2023, Az. – 8 Sa 480/22 -

Ein böswilliges Unterlassen liegt vor, wenn der Arbeitnehmer trotz Kenntnis aller objektiven Umstände dennoch vorsätzlich untätig geblieben ist oder die Aufnahme einer Arbeit verhindert hat. Anknüpfungspunkt für das böswillige Unterlassen kann damit sowohl die Ablehnung einer angebotenen Arbeit sein als auch das Verhindern eines entsprechenden Angebots (BAG, Urt. v. 22.03.2017 - 5 AZR 337/16).

In subjektiver Hinsicht setzt die Böswilligkeit zwar keine Schädigungsabsicht des Arbeitnehmers voraus. Andererseits genügt aber auch nicht eine grobe Fahrlässigkeit; erforderlich ist vielmehr eine dem Arbeitnehmer vorwerfbare, vorsätzliche Untätigkeit.

An dieser Stelle setzt die Entscheidung des LAG Hamburg an. Da den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für das böswillige Unterlassen eines Zwischenverdienstes trifft, muss er darlegen, dass und welche konkreten Möglichkeiten zur Tätigkeit dem Arbeitneh-

mer bekannt waren. Dagegen muss nicht unbedingt dargelegt werden, dass dem Arbeitnehmer entsprechende Angebote gemacht worden sind. Denn bieten sich dem Arbeitnehmer realistische Arbeitsmöglichkeiten, ist er gehalten, eigene Angebote zu unterbreiten.

Vorliegend hatte die beklagte Arbeitgeberin anscheinend einigen Aufwand betrieben, um im Nachhinein schriftsätzlich darzulegen, dass während des Annahmeverzugszeitraums objektiv vielfältige Zwischenverdienstmöglichkeiten bestanden hatten. Sie vermochte aber nicht darzulegen, dass diese dem Arbeitnehmer auch bekannt gewesen waren.

Insofern lässt es sich das Landesarbeitsgericht nicht nehmen, die beklagte Arbeitgeberin auf eigene Versäumnisse hinzuweisen; hätte sie den Kläger bereits seinerzeit auf die später schriftsätzlich angeführten Beschäftigungsmöglichkeiten hingewiesen, hätte sich der klagende Arbeitnehmer erklären müssen.

Die beklagte Arbeitgeberin hätte über die eigenen Hinweise zumindest einen Ansatzpunkt für den späteren Einwand des böswilligen Unterlassens gehabt. So scheiterte sie hingegen bereits am erforderlichen Nachweis bekannter Zwischenverdienstmöglichkeiten.

Im Fall, der dem LAG Köln zu Grunde lag, hatte sich der Kläger bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet und sich bei mehreren Arbeitgebern beworben. Der Umfang der erfolgten Bewerbungen blieb streitig. Die Beklagte verlangte vom Kläger Mitteilung, wann er sich wo beworben und anrechenbaren Verdienst erzielt habe bzw. warum dieses ggf. nicht der Fall gewesen sei. Zudem übermittelte sie ihm Hinweise bzw. Internet-Fundstellen zu vier Stellenanzeigen.

Inwieweit die gekündigten Beschäftigten während des Annahmeverzugs zur Vermeidung einer Anrechnung nach § 11 Nr. 2 KSchG

verpflichtet sind, eigeninitiativ Aktivitäten zur Erlangung einer neuen Tätigkeit zu entfalten, wird in der Rechtsprechung und im Schrifttum nicht einheitlich beurteilt. Teilweise – ausgehend von § 2 Abs. 5 SGB III – wird angenommen, sie seien gehalten, auch eigenverantwortliche Anstrengungen zu unternehmen, um eine neue Beschäftigung zu finden.

Die überwiegende Auffassung geht davon aus, dass von den gekündigten Beschäftigten jedenfalls keine ‚besonderen Anstrengungen‘ zur Erlangung einer anderweitigen Tätigkeit verlangt werden dürfen, eine andere Beurteilung aber ausnahmsweise auf Grund der besonderen Umstände des Einzelfalls unter Berücksichtigung von Treu und Glauben geboten sein kann.

Hinsichtlich Eigenbemühungen im Übrigen kann aus § 11 Satz 1 Nr. 2 KSchG nicht abgeleitet werden, der Arbeitnehmer dürfe in jedem Falle ein zumutbares Angebot abwarten. Geht es nicht um eine Arbeitsmöglichkeit beim bisherigen Arbeitgeber, darf er nicht untätig bleiben, wenn sich ihm eine realistische Arbeitsmöglichkeit bietet.

Das Gericht hat im Verhalten des Klägers kein den Vorwurf der Böswilligkeit begründendes Unterlassen erkannt. Im Kern hat es angenommen, dem Kläger hätten sich keine realistischen Arbeitsmöglichkeiten geboten.

Praxishinweis:

Das Wesentliche zum böswillig unterlassenen Zwischenverdienst hatte das BAG mit Urteil vom 22.02.2000 (9 AZR 194/99) zusammengefasst:

„Die Vorschriften über die Anrechnung des vom Arbeitnehmer hypothetisch erzielbaren Verdienstes sollen den Arbeitgeber davor schützen, dass der Arbeitnehmer auf seine Kosten vorsätzlich Verdienstmöglichkeiten

außer Acht lässt. Sie schützen den Arbeitgeber aber nicht vor den Folgen eigener Untätigkeit. Soweit der Arbeitgeber selbst in der Lage ist, die finanziellen Folgen seines Annahmeverzugs zu mildern, obliegt ihm, die hierfür erforderlichen Handlungen vorzunehmen.“

Dem Kollegen, der Kollegin in der Beratung ist stets anzuraten sich auf Vermittlungsangebote von Arbeitgebenden zu bewerben, falls diese zumutbar erscheinen.

LAG Hamburg, Urteil vom 6. April 2023,
Az. – 8 Sa 51/22 -

LAG Köln, Urteil vom 19. Januar 2023,
Az. – 8 Sa 480/22 -

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



Foto: magale-picture - Fotolia

Wie es geht - wer muss mit der Krankenversicherung reden?

Nach Beendigung der Entgeltfortzahlung nach dem EFZG haben Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung einen Anspruch auf Krankengeld. Die Modalitäten des Krankengeldbezugs sind in den §§ 44 ff. SGB V geregelt. Wichtig ist für die Versicherten, dass der Arzt/die Ärztin rechtzeitig vor Ablauf des Zeitraums der Arbeitsunfähigkeitsschreibung aufgesucht wird (vgl. § 46 SGB V), um den Anspruch auf Krankengeld nicht zum Ruhen zu bringen. Hierbei reicht es nach dem Gesetz aus, wenn die Meldung spätestens innerhalb einer Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit an die zuständige Krankenkasse erfolgt. Das Bundessozialgericht (BSG v. 30.11.2023 –

B 3 KR 23/22 R) hatte in einem aktuellen Fall zu entscheiden, ob ein Ruhen des Krankengeldanspruchs eintritt, wenn diese Meldung durch eine*n Vertragsarzt*Vertragsärztin in der kassenärztlichen Versorgung nicht innerhalb der Frist des § 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB V erfolgt.

Die Rechtslage:

Im Ausgangspunkt erscheint die Rechtslage eindeutig: In § 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB V wird die Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten im elektronischen Verfahren nach § 295 Abs. 1 S. 10 SGB V ausdrücklich genannt. Durch die

Regelung des § 295 SGB V wird den Vertragsärzt*innen seit dem 01.01.2021 verpflichtet, Arbeitsunfähigkeitsdaten an die Krankenversicherungen zu übermitteln. Dies war im vorliegenden Fall jedoch unterblieben und auch der Kläger in dem zu entscheidenden Fall hatte die (fortbestehende) Arbeitsunfähigkeit seiner Krankenversicherung nicht gemeldet. Die beklagte Krankenversicherung verweigerte die Zahlung des Krankengeldes für den Zeitraum 12.05.2021 bis 21.07.2021 und verwies auf das Ruhen des Anspruchs wegen unterbliebener Meldung der Arbeitsunfähigkeitsdaten.

Die Entscheidung des BSG:

Das Bundessozialgericht bestätigte die Instanzgerichte und verurteilte die Krankenversicherung dazu, auch für den streitbefangenen Zeitraum Krankengeld zu zahlen. Durch die Einführung des elektronischen Meldeverfahrens sei die Meldeobliegenheit der Versicherten gegenüber den Krankenversicherungen entfallen. Diese Verpflichtung sei auf die Vertragsärzt*innen übergegangen und entfalle sogar dann nicht, wenn im konkreten Fall noch nicht die notwendigen technischen Voraussetzungen für die elektronische Meldung gegenüber den Krankenversicherungen

vorgelegen hätten. Ein Ruhen des Anspruchs auf Krankengeld könne nicht mehr dadurch eintreten, dass Versicherte, die im Rahmen der vertragsärztlichen Versorgung festgestellten Arbeitsunfähigkeit nicht mehr bei ihrer Krankenversicherung anzeigten.

Hinweis für die Praxis – sind alle Ärzte gleich?

Die Entscheidung bestätigt die vom Gesetzgeber gewollte Entlastung der Versicherten im Hinblick auf die Meldung gegenüber Krankenversicherungen im Rahmen des Krankengeldbezugs. Diese haben lediglich sicherzustellen, rechtzeitig einen Arzttermin zu vereinbaren, um eine (Folge-) Bescheinigung zu erhalten. Zu beachten ist aber, dass diese Konstellation lediglich die Vertragsärzte in der kassenärztlichen Versorgung betrifft. Im Bereich der privatärztlichen Versorgung besteht die Meldepflicht der Versicherten grundsätzlich fort!

Link zu der Entscheidung des Bundessozialgerichts: [Bundessozialgericht - Homepage -](#)

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

Leistungskürzung nicht gerechtfertigt

Das SG Speyer entschied gegen die Leistungskürzung durch ein Jobcenter. Der Kläger hatte sich nicht auf alle Vermittlungsvorschläge beworben. Nach 13 Vorschlägen sollte ein nicht wahrgenommenes Vermittlungsangebot zu einer Sanktion führen. Da es im Gesetz nur ein Entweder-oder dazu gibt, sei diese Regelung restriktiv auszulegen, sagt das SG. Die Regelung finde keine Anwendung, wenn die

Mehrzahl der Vermittlungsangebote wahrgenommen wurde. Auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes kam es nicht mehr an.

Der Kläger bezog SGB-II-Leistungen. Wegen der Anrechnung von Einkommen, das der Höhe nach noch nicht vollständig feststand, erhielt er für die Zeit vom 1. Oktober 2017 bis zum 31. März 2018 einen vorläufigen Bewilligungsbescheid.

Im Oktober 2017 minderte der Beklagte die zuvor bewilligte Leistung um 30 % für die Zeit vom 1. November 2017 bis zum 31. Januar 2018. Zur Begründung führte er aus, dass sich der Kläger auf einen Vermittlungsvorschlag pflichtwidrig nicht beworben habe. Im Rahmen des nachfolgenden Klageverfahrens, in dem der Kläger durch die Jurist*innen aus dem DGB Rechtsschutzbüro Ludwigshafen vertreten wurde, stellte sich heraus, dass der Kläger insgesamt fünf Vermittlungsvorschläge zurückgegeben hatte. Insgesamt sollen ihm 14 Stellen angeboten worden sein.

Das Gesetz regelt die Folgen einer Pflichtverletzung

Rechtsgrundlage für die Leistungskürzung war § 31 SGB II i.V.m. § 31a SGB II in der. Dort hieß es:

§ 31 Pflichtverletzungen

(1) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verletzen ihre Pflichten, wenn sie trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis

1. sich weigern, einer Aufforderung gemäß § 15 Absatz 5 oder Absatz 6 nachzukommen,
2. sich weigern, eine zumutbare Arbeit, Ausbildung oder ein nach § 16e gefördertes Arbeitsverhältnis aufzunehmen, fortzuführen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern,
3. eine zumutbare Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit nicht antreten, abrechnen oder Anlass für den Abbruch gegeben haben.

Dies gilt nicht, wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegen und nachweisen.

Die Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen regelt § 31a SGB II. Bei einer Pflichtverletzung nach § 31 SGB II mindert sich die Leistung demzufolge um 30 %, wenn bereits mehrere

Pflichtverletzungen festgestellt worden waren. So war es hier. Der Kläger soll in der davorliegenden Zeit bereits drei von insgesamt 13 Vermittlungsvorschläge rechtswidrig zurückgewiesen haben. Dafür habe er jeweils Sanktionsbescheide erhalten, so dass nun wegen der vierten Weigerung auch der vierte Sanktionsbescheid habe erteilt werden müssen.

Pflichtwidrige Verhinderung der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verletzen ihre Pflichten, wenn sie sich trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis weigern, eine zumutbare Arbeit, Ausbildung oder ein gefördertes Arbeitsverhältnis aufzunehmen, fortzuführen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern, so das SG.

Diese Voraussetzungen seien im Fall des Klägers nicht erfüllt. Das zu sanktionierende Verhalten knüpfe zunächst an eine Weigerung an. Als Konkretisierung der in § 2 SGB II umfassend formulierten Arbeitsobliegenheit spreche zum einen der offene Wortlaut. Zum anderen sei es die weite Auslegung des Begriffs der Weigerung, die sich nicht auf einzelne „Tathandlungen“ beschränke.

Es sei eine Haltung erforderlich, aus der heraus sich der/die Hilfebedürftige weigere, das jeweils Mögliche zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit beizutragen. Vorliegend dürfe nicht außer Acht bleiben, dass der Kläger sich auf die Mehrzahl der ihm übersandten Stellenangebote beworben hatte.

Hier gehe es um die Frage der „Anbahnungsverhinderung“. Diese könne wegen der Rechtsfolgengleichheit keinen anderen Maßstäben folgen als sie für eine Weigerung der Arbeitsaufnahme gelten. Auch hier bedürfe es einer ablehnenden Haltung zum Zeitpunkt der Pflichtverletzung.

In Fällen, in denen Hilfebedürftige zur selben Zeit etliche Angebote erreichen, sei deshalb eine Wertung notwendig.

Das Gericht stellt eine Gesamtbetrachtung an

Würde der Leistungsempfänger 100 Offerten in Händen halten und sich auf eine davon nicht bewerben, wäre es ganz offensichtlich rechtswidrig, ihn wegen dieser einen Unterlassung mit einer Minderung zu belegen. Im umgekehrten Fall (Bewerbung auf eines von 100 Angeboten) schein es andererseits fernliegend, von einer Sanktion abzusehen.

Hier lag aus Sicht des SG nach einer notwendigen Gesamtbetrachtung keine Verhinderung der Anbahnung vor. Die Rechtsprechung lege die Vorschrift restriktiv aus, weil das Gesetz eine starre Rechtsfolge vorsieht, die nicht für „minder schwere Fälle“ abgemildert werden kann. Es habe sich bei den Vermittlungsvorschlägen um einen einheitlichen Lebenssachverhalt gehandelt.

Tatsächlich hatte sich der Kläger beworben. Er sei damit möglicherweise quantitativ hinter den Möglichkeiten zurückgeblieben; sein Bewerbungsverhalten könne man in diesem Sinne nicht als optimal bezeichnen. Die Qualität einer sozusagen apodiktischen, hartleibigen Ablehnung weise sein Verhalten jedoch nicht auf.

Es könne deshalb dahinstehen, ob es sich bei dem hier in Rede stehenden Vermittlungsvorschlag um eine zumutbare Arbeit iSv § 10 SGB II gehandelt hat und der Kläger die formalen Eingangsvoraussetzungen für die angebotene Tätigkeit erfüllte. Auch auf das Vorliegen

eines wichtigen Grundes (vgl. § 31 Abs. 1 Satz 2 SGB II) komme es nicht bzw. nicht mehr an.

Das sagen wir dazu:

Vertreten wurde der Kläger von Jasmin Marzoll aus dem DGB Rechtsschutzbüro Ludwigs-hafen. Sie lässt uns wissen, dass dies eines von vier Urteilen ist, in welchen es jeweils um Sperrzeiten bzw. Leistungsminderungen wegen fehlender Mitwirkung ging. Der Kläger hatte sich auf seiner Meinung nach unzumutbare Stellenangebote nicht beworben.

Die Sachverhaltsermittlung war hier sehr mühsam, weil die Vorfälle schon länger zurücklagen, meint Marzoll. Ob die Stellen tatsächlich zumutbar waren oder nicht, habe das SG nicht mehr prüfen müssen; denn der Fokus habe tatsächlich darauf gelegen, dass der Kläger mit einer Fülle an Stellenausschreibungen überhäuft worden war. Da er sich teilweise darauf beworben hatte, konnte das Gericht eine Weigerungshaltung nicht annehmen. Dem Kläger kam hier insbesondere zugute, dass die Ereignisse bereits fünf Jahre zurücklagen. Die Vermittlungsakte des Jobcenters lag nicht mehr vor und der Sachbearbeiter des Jobcenters konnte sich nicht mehr richtig erinnern.

[Leistungskürzung nicht gerechtfertigt - DGB Rechtsschutz GmbH](#)

Artikel vom 06.03.2024,
Autorin: Susanne Theobald,
DGB Rechtsschutz GmbH

*Gefunden von Peter Voigt,
Abt. Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Automatisierte Entscheidungen sind nicht immer die besten Entscheidungen - Ablehnung einer Kreditkartenausstellung für 88-jährigen ist Altersdiskriminierung

Im Arbeitsrecht kommen Klagen wegen einer Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen (Rassismus, Geschlecht, Behinderung, ...) leider regelmäßig vor. Dieser Fall kommt aus dem Bereich des allgemeinen Zivilrechts und wurde vom Amtsgericht Kassel (Urteil vom 07.09.2023 – 435 C 777/23) entschieden.

Was war passiert?

Im September 2022 beantragte der Kläger online bei der Beklagten eine Kreditkarte mit einem Verfügungsrahmen von 2.500 Euro und unbefristeter Laufzeit. Der Antrag wurde abgelehnt, weil das Kreditunternehmen aufgrund des Alters des Klägers von einer ungünstigen Rückzahlungsprognose ausging. Erwähnt werden darf noch, dass der Kläger auch im Gerichtsverfahren als unbestritten solvent galt und daneben als ehemaliger BAG-Richter über einschlägige Berufserfahrung im AGG-Recht verfügt.

Entscheidung des Gerichts

Der Kläger hat Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro als Schaden für die Diskriminierung wegen des Alters (§ 21 Abs. 2 S. 3 AGG). Die Ablehnung des Kreditkartenvertrages stellt aus dem benannten Grunde einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG dar.

Einordnung der Entscheidung

Die Entscheidung ist zunächst natürlich interessant, weil sich das Kreditunternehmen mit einem ehemaligen BAG-Richter (den Namen findet man übrigens auch online) keinen ver-

sierteren Gegner hätte finden können. Interessant ist die Entscheidung aber auch deshalb, weil sie ein wunderbares Beispiel für eine Fallkonstellation mit einem sogenannten Massengeschäft im Sinne des § 19 Absatz 1 Nr. 1. AGG ist. Ein Massengeschäft liegt vor, wenn es beim Geschäftsabschluss typischerweise nicht auf die Person ankommt, da das Geschäft in einer Vielzahl von Fällen immer wieder zu vergleichbaren Bedingungen abgeschlossen wird. Persönliche Merkmale werden also bei der Entscheidungsfindung „Vertragsschluss oder auch eben kein Vertragsschluss“ nicht berücksichtigt. Das einzig sachliche Kriterium in der vorliegenden Fallgestaltung ist die Zahlungsfähigkeit des potentiellen Kunden. Da ist dann auch der gewünschte Kreditrahmen von 2.500 Euro im konkreten Fall verhältnismäßig gering.

Das Gericht setzt sich in der Urteilsbegründung noch ausführlich mit der Frage auseinander, ob die Einbringung des per Kreditkarte eingeräumten Kredites infolge eines hypothetischen Todes des Kunden mit übermäßigem Aufwand verbunden sein könnte und erörtert, ob darin ein sachlicher Rechtfertigungsgrund liegen könnte. Die Antwort des Gerichts fiel eindeutig aus: Nein!

Letzte Hinweise

Es ist nicht bekannt, ob von der Beklagten letztlich doch noch eine Kreditkarte ausgestellt wurde. Vermutlich hat der Kläger aber auch nicht mit eiserner Entschlossenheit darauf bestanden.

*Nicolas Ballerstaedt,
Abt. Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Buchempfehlung

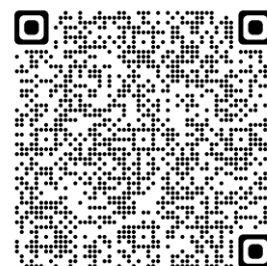
Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung



Peter Wedde (Hrsg.)
3. Auflage. 2023
563 Seiten
Bund-Verlag
ISBN 978-3-7663-7209-3

Datenschutz wird immer wichtiger - vor allem am Arbeitsplatz. Die moderne Technik bietet ungeahnte Möglichkeiten der Mitarbeiterüberwachung. Cloud-Computing, KI und soziale Netzwerke bergen vielfältige datenschutzrechtliche Risiken. Der effektive Schutz von Mitarbeiterdaten ist eine wichtige Aufgabe für den Betriebs- und Personalrat. Das Handbuch stellt alles Wissenswerte zum Datenschutzrecht für die Interessenvertretung in verständlicher Form dar.

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 April 2024

Impressum

Herausgeberin:
IGBCE, Vorstandsbereich 2 –
Sozialpolitik, Mitbestimmung/Recht, Bildung
Verantwortlich: Birgit Biermann

Redaktion:
Peter Voigt, Ursula Salzburger,
Nicolas Ballerstaedt, Nils Greve