

Zum 1.1.2023 traten diverse Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht in Kraft. Praktisch besonders relevant ist die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer müssen ab Jahresbeginn nach § 5 Abs. 1a EFZG grundsätzlich keinen „gelben Schein“ mehr bei ihrem Arbeitgeber einreichen. Die Arbeitsunfähigkeitsdaten übermittelt vielmehr der Arzt elektronisch an die Krankenkasse. Aus den Daten wird eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung generiert. Diese kann der Arbeitgeber dann automatisiert bei der zuständigen Krankenkasse abrufen (vgl. § 109 SGB IV n.F.), wobei er jedoch von sich aus tätig werden muss („Holschuld des Arbeitgebers“). Die neue Regelung zur eAU gilt insbesondere nicht für privat krankenversicherte Arbeitnehmer, für die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch Privatärzte, für eine im Ausland festgestellte Arbeitsunfähigkeit (bzw. Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit), bei stufenweiser Wiedereingliederung und bei einem Beschäftigungsverbot. Die Pflicht, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen, bleibt bestehen. Vorstehendes gilt es in (künftigen) Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen. Überdies ist beachtlich, dass ein Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht i.S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 BetrVG etwa bei der Einführung der eAU und einer damit einhergehenden Einrichtung einer IT-Schnittstelle zwischen Arbeitgeber und Krankenkassen (beispielsweise mit dem Entgeltabrechnungsprogramm des Arbeitgebers) sowie der Überwachung von datenschutzrechtlichen Vorgaben haben könnte oder auch, sofern der Arbeitgeber über die gesetzlichen Vorgaben hinaus weitere Verhaltensanforderungen an Arbeitnehmer regeln möchte.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Keine einvernehmliche Beseitigung von übereinstimmenden Erledigungserklärungen – Klagerücknahme in der Revisionsinstanz**

1. Ein erstmals in der Revisionsinstanz erhobener Klageantrag kann ohne Einwilligung des Beklagten zurückgenommen werden, solange über ihn nicht verhandelt worden ist. § 269 ZPO gilt auch im Revisionsverfahren (Rn. 11).
2. Ein Klageantrag, der für erledigt erklärt werden soll, kann bei Zweifeln über das Bestehen eines erledigenden Ereignisses hilfsweise weiterverfolgt werden (Rn. 18).
3. Übereinstimmende Erledigungserklärungen können nicht einvernehmlich von den Parteien beseitigt werden (Rn. 25).
4. Eine Kostenentscheidung gemäß § 91a ZPO dient weder der Klärung komplexer rechtlicher Fragen noch der Rechtsfortbildung (Rn. 27 ff.).

**BAG**, Beschluss vom 8.11.2022 – 6 AZR 133/20 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-115-1**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **ArbG Lübeck: Energiepreispauschale – 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 gem. § 117 EStG ein Arbeitsverhältnis voraus. Das EStG verpflichte den Arbeitgeber zur Auszahlung der Energiepau-

schale 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 i. V. m. § 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 Energiepreispauschale entsprechend den für Steuer-

vergütungen geltenden Vorschriften der Abgabenordnung behandelt wissen will.

Gegen den Verweisungsbeschluss ist sofortige Beschwerde eingelegt worden.

**ArbG Lübeck**, Beschluss vom 1.12.2022 –

1 Ca 1849/22

(Justiz Schleswig-Holstein, PM vom 28.12.2022)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-115-2**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

## Veranstaltung

### **Mannheimer Arbeitsrechtstag am 8. März 2023 – Arbeitsrecht vor neuen Herausforderungen**

Corona-Pandemie, Ukrainekrieg, Inflation und Rezession: Die Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte werden größer. Viele hoffen, dass es weitergehen kann wie bisher. Doch das New Normal in den Betrieben sieht häufig anders aus. Neue Gesetze und höchstrichterliche Urteile bereiten weiteres Kopfzerbrechen. Grund genug, sich aktueller Fragen anzunehmen: Einseitige Leistungsbestimmung als „Königsweg“ für eine flexible Entgeltgestaltung? Was plant die Regierung beim BEM? Wie vermeidet man Bußgelder beim Nachweisgesetz? Was verlangt der neue Hinweisgeberschutz? Datenauskunft und Schmerzensgeld: ein neues Geschäftsmodell? Strafrechtliche Risiken durch das Lieferketten-Sorgfaltpflichtengesetz? Dies und weitere wird auf dem Mannheimer Arbeitsrechtstag 2023 erörtert. Mit einem Abschlussgespräch wird die Veranstaltung abgerundet. Ort: Dorint Kongresshotel Mannheim, Teilnahmegebühr: 400 € zzgl. USt. Darin eingeschlossen sind Pausenerfrischungen sowie ein gemeinsames Mittagessen. Teilnahmebescheinigungen werden erstellt. Anmeldung elektronisch über die Homepage: [www.mannheimer-arbeitsrechtstag.de](http://www.mannheimer-arbeitsrechtstag.de). Informationen: Gisela Schöber, Tel. 0941 / 943-2647, E-Mail: [info@mannheimer-arbeitsrechtstag.de](mailto:info@mannheimer-arbeitsrechtstag.de).