



Inhalt dieser Ausgabe

Editorial	2
Nur noch kurz die Welt retten	3
Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes.....	5
Amtsenthebung - ehrenamtlicher Richter - ungebührliches Verhalten - grobe Ampspflichtverletzung.....	7
Das hat noch Zeit. Was ist Zeit? Vorsicht bei der Rente mit 63!	9
Buchempfehlung.....	11



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 und verfolgt intensiv das Ziel, durch diese beiden gewerkschaftlichen Themenfelder gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Eine Weiterentwicklung des gesetzlichen Rahmens ist angesichts fortwährender Veränderung unerlässlich. 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

Nur noch kurz die Welt retten

Es geht um einen klassischen Fall des Whistleblowings.

Der Fall:

Ein Verein kümmert sich um Kinder und Jugendliche mit Missbrauchserfahrungen und besonderem Betreuungsbedarf. Die zweite Vorsitzende des Vereins – die auch als Koordinatorin tätig ist – erstattet Strafanzeige gegen den Verein wegen finanzieller Unregelmäßigkeiten. Sie hatte im Papierkorb des E-Mail-Postfachs mehr als 700 Bestellungen der ersten Vorsitzenden des Vereins bei Amazon entdeckt, die sie dem Vereinszweck nicht zuordnen konnte.

Daraufhin erhielt sie vom Verein eine außerordentliche und zwei ordentliche Kündigungen. Zudem stellte der Arbeitgeber einen Auflösungsantrag für das Arbeitsverhältnis und bot eine Abfindung an. Die Beschäftigte wehrte sich gegen Kündigungen und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die Entscheidung:

Die Erstattung einer Strafanzeige ohne vorherigen Versuch einer innerbetrieblichen Klärung stellt regelmäßig keine Pflichtverletzung dar, wenn mit einer neutralen, unvoreingenommenen Aufarbeitung der Vorgänge innerhalb des Betriebs oder Unternehmens nicht zu rechnen ist, weil sich beispielsweise

die Vorwürfe direkt gegen den Arbeitgeber oder seine Repräsentanten richten.

Das Arbeitsverhältnis kann auf Antrag des Arbeitgebers gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen sein, wenn das Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber oder seinen Repräsentanten durch eine persönliche Feindschaft oder einen persönlichen Machtkampf geprägt ist und die Unternehmensinteressen nicht mehr im Vordergrund stehe.

Hat der Arbeitgeber sich selbst strafbar gemacht, begeht ein Beschäftigter, der in Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte die Staatsanwaltschaft einschaltet, in der Regel keine Pflichtverletzung, die eine Kündigung rechtfertigt. Das Landesarbeitsgericht entschied, die Kündigung sei unwirksam.

Folgendes gilt laut Gericht:

- Die Strafanzeige darf keine unverhältnismäßige Reaktion des Beschäftigten sein.
- Eigentlich gilt die Regel, dass Beschäftigte Hinweise auf strafbares Verhalten zunächst
 - gegenüber dem Vorgesetzten oder
 - anderen intern zuständigen Stellen (Controlling, Compliance-Abteilung etc.) vorbringen sollen.

- Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber selbst die Straftaten begangen hat.
- In diesem Fall tritt die Pflicht des Arbeitnehmers zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers zurück.
- Weiter trifft den anzeigenden Arbeitnehmer auch keine Pflicht zur innerbetrieblichen Klärung, wenn Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten ist. Den Arbeitnehmer in einer solchen Konstellation auf die innerbetriebliche Abhilfe zu verweisen, wäre unverhältnismäßig und würde unzulässigerweise in seine Freiheitsrechte eingreifen.

Allerdings entschied das Landesarbeitsgericht (LAG), dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Umstände des Einzelfalls gegen eine angemessene Abfindung aufzulösen war.

Diese Auflösung können sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber nach § 9 KSchG beantragen. Der Arbeitgeber kann dies tun, wenn die Kündigung sich im Prozess als unwirksam herausstellt, aber Gründe vorliegen, die „eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit“ mit dem Arbeitnehmer nicht erwarten lassen (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG).

Solche Gründe sah das LAG auch in diesem Fall: So hatte die Klägerin u. a. die erste Vorsitzende des Vereins in einer WhatsApp-Nachricht als „Narzisstin“ bezeichnet. Das Gericht befand, das Verhältnis zwischen der Klägerin und den Vertretern des Vereins sei durch eine persönliche Feindschaft und den internen Machtkampf geprägt. Die Klägerin

erhielt eine Abfindung von 2 Bruttomonatsgehältern entsprechend 9.000 Euro zugesprochen.

Das gilt für die Praxis:

Hätte hier bereits das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) gegolten, wären in diesem Fall Kündigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses vermeidbar gewesen. Denn das HinSchG ist für genau diese Fälle konzipiert. Es gewährt Beschäftigten Schutz vor arbeitsrechtlichen Sanktionen, wie beispielsweise einer Kündigung, die auf Missstände im Betrieb aufmerksam machen. Das neue Gesetz schafft zudem ein geordnetes Verfahren, um derlei Missständen abzuwehren.

Aber schon bislang galt, dass Beschäftigte keine Pflichtverletzung begehen, wenn sie aus guten Gründen Strafanzeige direkt gegen den Arbeitgeber erstatten. Dies gilt allerdings nur, wenn die Anzeige keine überzogene Racheaktion ist.

Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung bleibt unter den Voraussetzungen von § 9 KSchG möglich. Es bleibt abzuwarten, ob bei „Whistleblowing-Fällen“ die Auflösungen gegen Abfindung künftig zunehmen. Denn ob die Whistleblower angemessen und „ohne persönliche Feindschaft“ gegen den Arbeitgeber gehandelt haben, so dass ihr Verbleib im Unternehmen zumutbar bliebe, muss das Arbeitsgericht dann ja auch in jedem Einzelfall prüfen.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.08.2023
– 5 Sa 172/22 –

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

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes

Eigenbemühungen des Gekündigten sind nur bei einer realistischen Arbeitsmöglichkeit bei einem Dritten notwendig.

Der Fall:

Die Parteien stritten nach einer vom Kläger gewonnenen Kündigungssache u.a. um Nachzahlungsansprüche des Klägers.

Nach der Kündigung 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. Die Beklagte wiederholte ihr Auskunftsverlangen und bat zudem um Mitteilung zu Vermittlungsangeboten der Agentur für Arbeit und des Jobcenters. Zudem begehrte die Beklagte vom Kläger ergänzend Auskunft darüber, ob und wann er sich arbeitsuchend gemeldet, über seinen persönlichen Arbeitsvermittler Stellenangebote unterbreitet bekommen und sich hierauf— ggf. mit welchem Ergebnis— beworben habe sowie ob und ggf. auf welche anderen Stellenangebote von potenziellen Arbeitgebern er sich beworben habe.

Sie hat die Auffassung vertreten, dem Kläger stünden keine Ansprüche unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu; denn er habe es im streitgegenständlichen Zeitraum böswillig unterlassen, anderweitigen Verdienst zu erzielen; der Kläger habe insoweit

auch nur unzureichende Auskünfte erteilt. Es sei höchst unwahrscheinlich, dass der Kläger nicht mehr als die von ihm benannten Vermittlungsangebote durch die Agentur für Arbeit erhalten habe. Die von ihm vorgelegten Unterlagen seien unzureichend und nicht überprüfbar. Zudem lägen die Daten der behaupteten Bewerbungen zum Teil vor dem Zeitpunkt des Kündigungszugangs und es bestehe ein Zeitraum von mehreren Monaten, in dem der Kläger gänzlich untätig gewesen sei. Auch auf die vier von ihr, der Beklagten, übermittelten Jobangebote habe sich der Kläger nicht beworben.

Die Entscheidung:

Es könne aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls unter Berücksichtigung von Treu und Glauben geboten sein, ein Arbeitsangebot anzunehmen. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22.03.2017 (BAG, Urt. v. 22. März 2017 - 5 AZR 337/16), sei ein Tätigwerden des Arbeitnehmers jedenfalls dann erforderlich, wenn sich ihm eine realistische Arbeitsmöglichkeit bietet.

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

Praktische Bedeutung:

Entscheidungen zum böswilligen Unterlassen anderweitigen Verdienstes sind vermehrt zu entscheiden.

Ein Arbeitnehmer unterlässt böswillig i.S.d. § 11 Satz 1 Nr. 2 KSchG anderweitigen Verdienst, wenn ein Vorwurf daraus gemacht werden kann, dass man während des Annahmeverzugs trotz Kenntnis aller objektiven Umstände vorsätzlich untätig bleibt und eine nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) unter Beachtung des Grundrechts auf freie Arbeitsplatzwahl nach Art. 12 GG zumutbare anderweitige Arbeit nicht aufgenommen oder die Aufnahme bewusst verhindert werden.

Maßgebend sind dabei die gesamten Umstände des Einzelfalls. Die Unzumutbarkeit einer anderweitigen Arbeit kann sich unter verschiedenen Gesichtspunkten ergeben, sie kann etwa ihren Grund in der Person des Arbeitgebers, der Art der Arbeit oder den sonstigen Arbeitsbedingungen haben. Erforderlich für die Beurteilung der Böswilligkeit ist stets eine unter Bewertung aller Umstände des konkreten Falls vorzunehmende Gesamtabwägung der beiderseitigen Interessen.

Uneinheitlich in Rechtsprechung und Literatur wird in der Tat die Frage beantwortet, ob die gekündigten Beschäftigten während des Annahmeverzugs zur Vermeidung einer Anrechnung nach § 11 Satz 1 Nr. 2 KSchG eine Obliegenheit treffen, sich um eine Zwischenbeschäftigung bei einem Dritten zu bemühen. Das Landesarbeitsgericht hat den Streitstand ausführlich wiedergegeben.

Als gefestigt dürfte mittlerweile gelten, dass sich der Arbeitnehmende bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend zu melden hat. Die Verletzung der in § 38 Abs. 1 SGB III geregelten Pflicht etwa, sich innerhalb von drei Tagen nach Erhalt einer außerordentlichen Kündigung bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden, hat im Rahmen der durchzuführenden Gesamtabwägung Beachtung zu finden. § 38 Abs. 1 SGB III beinhaltet zwar eine rein sozialversicherungsrechtliche

Meldepflicht, mit der vorrangig arbeitsmarktpolitische und sozialversicherungsrechtliche Zwecke verfolgt werden.

Die sozialrechtlichen Handlungspflichten können bei der Auslegung des Begriffs des böswilligen Unterlassens am Maßstab der gemeinsamen Vertragsbeziehung unter Berücksichtigung der Verkehrssitte nicht außer Acht gelassen werden. Denn die Beschäftigten dürfen nach § 11 Satz 1 Nr. 2 KSchG nicht vorsätzlich verhindern, dass eine zumutbare Arbeit angeboten wird.

Dieses Normverständnis des § 11 Satz 1 Nr. 2 KSchG bedeutet indes nicht, dass die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten gleichsam „eins zu eins“ bei der Bestimmung des böswilligen Unterlassens herangezogen werden. Sie bilden vielmehr Anknüpfungspunkte für die Konkretisierung des böswillig unterlassenen anderweitigen Verdienstes. Auf einen privaten Arbeitsvermittler wird man sich mangels dem § 38 Abs. 1 SGB III entsprechender Regelungen grundsätzlich nicht verweisen lassen müssen.

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

Auf die Obliegenheiten zu eigeninitiativem Tätigwerden ist im Kündigungsrechtsstreit hinzuweisen; auch wenn nicht jedes Angebot angenommen werden muss.

**Landesarbeitsgericht Köln,
Urteil vom 19.01.2023 – 8 Sa 480/22**

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

Amtsenthhebung - ehrenamtlicher Richter - ungebührliches Verhalten - grobe Amtspflichtverletzung

Das ungebührliche Verhalten eines ehrenamtlichen Richters in der mündlichen Verhandlung kann eine grobe Amtspflichtverletzung im Sinne von § 27 ArbGG darstellen. Handelt es sich nicht um eine beharrliche, sondern um eine einzelne Pflichtverletzung, muss diese so gewichtig sein, dass ein weiteres Festhalten am ehrenamtlichen Richter Verhältnis dem Ansehen der Rechtspflege entgegensteht.

Ein einmaliges Lachen eines ehrenamtlichen Richters stellt nach diesen Grundsätzen keine grobe Pflichtverletzung dar.

Der Fall:

In einem Rechtsstreit des Arbeitsgerichts Berlin stritten die Parteien im Rahmen eines einstweiligen Verfahrens auf Erlass einer Beschäftigungsverfügung um die Abgabe einer sogenannten Konfliktmineraliendeklaration (CMRT) durch den Verfügungskläger zum Bezug von Rohstoffen bzw. weiterverarbeiteten Rohstoffen durch die Verfügungsbeklagte aus Konfliktregionen, in den Rohstoffe auch unter menschenrechtswidrigen Umständen wie Kinderarbeit gewonnen werden. Der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten erläuterte zu Beginn der Verhandlung die Bedeutung dieser Deklaration und in welchem Zusammenhang diese abzugeben sei, wobei er sich zur Verdeutlichung der Metapher der sogenannten „Rohstoffe wie Blutdiamanten“ bediente. In der sich daran anschließenden langen Verhandlung beanstan-

dete der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten mehrfach, dass die Vorsitzende keinen Blickkontakt mit ihm im Dialog halte. Zum Ende der Verhandlung, als sich der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten in einem längeren Austausch mit dem Verfügungskläger befand, lachte der ehrenamtliche Richter A laut über die Ausführungen.

Der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten empfand dieses Lachen als ein verletzendes, sich über andere aufschwingendes Lachen. Daraufhin stellte der Verfahrensbevollmächtigte einen Befangenheitsantrag, welchem am 27. Oktober 2022 mit Beschluss stattgegeben wurde.

In seiner Stellungnahme zum Befangenheitsantrag äußerte sich der ehrenamtliche Richter am 19. Oktober 2022 wie folgt:

„Es hat angefangen mit dem Begriff „Blutdiamanten“. Darauf folgten übertriebene wiederholte Anweisungen des Beklagtenvertreters an die Richterin, ihn anzugucken, wenn sie mit ihm redet. Dies steigerte den Impuls zu lachen, der anfänglich unterdrückt wurde und die insgesamt doch lockere Situation. Es wurde zuvor auch von allen Anwälten und vom Kläger gelacht. Und der Versuch, das Lachen zu unterdrücken, gelang mir nicht mehr. Die Kontrolle wurde aufgegeben und ich fand es nicht unpassend, in dieser Situation zu lachen.“

Der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten beschwerte sich weiter über das Verhalten des ehrenamtlichen Richters, meinte, dass das Verhalten des ehrenamtlichen Richters eine verfassungswidrige Gesinnung wiedergebe und bat die Präsidentin des Arbeitsgerichts Berlin um Unterrichtung an die zuständige Stelle, worauf diese die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Berlin entsprechend unterrichtete.

Die Senatsverwaltung meinte, dass der ehrenamtliche Richter gemäß § 27 ArbGG seines Amtes zu entheben sei, weil er seine Amtspflichten grob verletzt habe. Zwar handele es sich um einen Grenzfall. Die Senatsverwaltung sei im Gegensatz zur Auffassung des Verfahrensbevollmächtigten nicht der Auffassung, dass der ehrenamtliche Richter Anzeichen für eine verfassungswidrige Gesinnung offenbare, indem der Begriff „Blutdiamanten“ bei ihm einen Impuls zum Lachen gegeben habe. Jedoch habe sich der ehrenamtliche Richter sowohl in der mündlichen Verhandlung als auch in der Stellungnahme unreflektiert und mit mangelnder Ernsthaftigkeit gegenüber dem Amt und mit fehlendem Respekt gegenüber dem Organ der Rechtspflege des Rechtsanwaltes gezeigt. Damit habe er ein Verhalten und ein Persönlichkeitsbild an den Tag gelegt, nicht in der Lage zu sein, seine richterlichen Pflichten zu erfüllen.

Sie hat beantragt, den ehrenamtlichen Richter A gemäß §§ 27, 21 Abs. 5 Satz 2 ArbGG seines Amtes zu entheben.

Die Entscheidung:

Der Antrag den ehrenamtlichen Richter A seines Amtes zu entheben, werde zurückgewiesen, weil eine grobe Amtspflichtverletzung im Sinne von § 27 Satz 1 ArbGG nicht vorliege.

Denn die Amtspflichtverletzung müsse in ihrem Ausmaß eine grobe sein. Die Bewertung der Verletzung als „grob“ habe sowohl nach objektiven als auch nach subjektiven Gesichtspunkten zu erfolgen. Objektiv liege eine grobe Pflichtverletzung dann vor, wenn es sich im konkreten Fall um einen schwerwiegenden Verstoß gegen eine Amtspflicht handle, der es erforderlich mache, zur Wahrung des Ansehens der Rechtspflege den Richter seines Amtes zu entheben. Dies könne beispielsweise bei der wiederholten Verletzung der Pflicht zur Wahrung des Beratungsgeheimnisses oder einer beständigen Verweigerung der Eidesleistung der Fall sein.

Grundsätzlich müsse aber eine gewisse Beharrlichkeit der Pflichtverletzung vorliegen oder die singuläre Pflichtverletzung so gewichtig sein, dass ein weiteres Festhalten am ehrenamtlichen Richter Verhältnis der Wahrung des Ansehens der Rechtspflege entgegenstehe.

Daran fehle es im vorliegenden Fall. Der ehrenamtliche Richter habe zwar im streitigen Verfügungsverfahren gelacht, und zwar sowohl im Zusammenhang mit dem Begriff der „Blutdiamanten“ als auch im Zusammenhang mit der Forderung des Verfahrensbevollmächtigten der Verfügungsbeklagten, dass die Vorsitzende Richterin ihn anzusehen habe. Allerdings bliebe unwidersprochen und unstrittig, dass auch vor dem Befangenheitsantrag nicht nur der ehrenamtliche Richter, sondern auch andere Verfahrensbeteiligte gelacht haben. Eine Beharrlichkeit der Pflichtverletzung des seit 2019 berufenen ehrenamtlichen Richters oder gar eine verfassungsfeindliche Gesinnung könne die Kammer nicht erkennen. Die beschriebene Prozesssituation sei der Auslöser für das – pflichtwidrige – Lachen des ehrenamtlichen Richters gewesen.

Praktische Bedeutung:

Für alle ehrenamtlichen Richterinnen und Richter bedeutet das Amt eine gewisse Disziplin und Zurückhaltung. Dies sollte bei der Benennung in ein Amt der Rechtspflege bei sich wandelnden Gepflogenheiten zum Ausdruck kommen.

LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28.12.2022 – 2 SHa-EhRi 7013/22

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



Das hat noch Zeit. Was ist Zeit? Vorsicht bei der Rente mit 63!

Die Rente für besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63“) war lange eine gewerkschaftliche Forderung und ist nur wegen des politischen Drucks der Gewerkschaften durch die §§ 38, 236b SGB VI in das SGB VI aufgenommen worden. Dass jedoch Vorsicht dabei geboten ist, in welcher Weise die 45 Versicherungsjahre erreicht werden, zeigt ein aktueller Nichtannahmebeschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 15.04.2024 – 1 BvR 2076/23).

Ein Klassiker in der rentenrechtlichen Beratungspraxis – was war geschehen?

Nicht selten versuchen Arbeitgeber*innen langjährig Versicherte Arbeitnehmer*innen

kurz vor Erreichen der 45 Versicherungsjahre in den „Vorruhestand“ zu schicken und zu überzeugen, die letzten zwei Jahre über den verlängerten Bezug des Arbeitslosengeldes I zu erreichen.

So lag der entschiedene Fall auch hier. Der Kläger schloss mit seiner Arbeitgeber*in nach knapp 41 Jahren im Arbeitsverhältnis einen Aufhebungsvertrag (mit erheblicher Abfindung) und trat sodann in ein befristetes Arbeitsverhältnis zu einer Transfergesellschaft. Die letzten Monate vor dem Renteneintritt bezog der Kläger Arbeitslosengeld I. Die vom Kläger beantragte Altersrente wurde durch die Rentenversicherung mit der Begründung gekürzt, dass die Zeiten der Arbeitslosigkeit

direkt vor dem Renteneintritt nicht zu berücksichtigen seien.

Das Bundessozialgericht wies die Revision des Klägers zurück (BSG, Beschluss vom 07.09.2023 – B 5 R 44/23 B) und verwies den Kläger auf die Regelung des § 51 Abs. 3a Nr. 3a SGB VI, wonach Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung zwar grundsätzlich berücksichtigungsfähig seien, wenn es sich um Pflichtbeitrags- oder Anrechnungszeiten handele. Dies gelte jedoch dann nicht, wenn diese Zeiten in den letzten zwei Jahren vor Renteneintritt lägen und nicht auf eine Insolvenz oder eine vollständige Geschäftsaufgabe der Arbeitgeber*in zurückzuführen seien. Auf den konkreten Grund (hier: Ende der Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft) komme es nicht an.

Gegen diese letztinstanzliche Entscheidung erhob der Kläger Verfassungsbeschwerde, die im Ergebnis ohne Erfolg blieb. Er berief sich dabei auf eine Verletzung der Eigentumsgarantie (Art. 14 GG) und auf eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes (Art. 3 Abs. 1 GG).

Das Bundesverfassungsgericht entscheidet zugunsten der Solidargemeinschaft

Den Argumenten des Beschwerdeführers trat das Bundesverfassungsgericht nicht bei. Der Gesetzgeber habe mit der streitentscheidenden Regelung das Ziel verfolgt missbräuchlichen Frühverrentungen entgegenzuwirken.

Der Gesetzgeber habe seine Gestaltungsbefugnis insbesondere nicht überschritten, indem er nur einen sehr begrenzten Korridor an Ausnahmen geregelt habe. Die vom Gesetzgeber gewünschte Verhinderung missbräuchlicher „Frühverrentungen“ zu Lasten des Sozialsystems lasse sich nur bei den beiden geregelten Ausnahmen (Insolvenz, vollständige Geschäftsaufgabe) objektivierbar

feststellen. Die mit dieser strengen Ausnahmeregelung ins Auge gefasste Vereinfachung der Verwaltungsarbeit, da im Einzelfall nicht mehr abgegrenzt werden müsse, ob noch eine zulässige Lösung vom Arbeitsverhältnis oder aber doch schon eine missbräuchliche Gestaltung vorliege, sei im Ergebnis nicht zu beanstanden, insbesondere könne aus den Regelungen über die Sperrzeit (§ 159 SGB III) keine hinreichende Sicherheit für die Beurteilung gezogen werden (Erforderlichkeit der Regelung).

Folgen für die Beratungspraxis

Der demographische Wandel entfaltet unaufhaltsam seine Wirkung. In den kommenden Jahren werden die Geburtenjahrgänge der sog. „Babyboomer“ in den Bezug der Regelaltersrente treten. Gerade in unseren Organisationsbereichen wird es nicht wenige Kolleg*innen geben, die die Voraussetzungen für die „Rente mit 63“ erfüllen und über einen verfrühten Eintritt in die Rente nachdenken.

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 BVerfG:

[BVerfG, Beschluss v. 15.04.2024 - 1 BvR 2076/23 - NWB Urteile](#)

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

Buchempfehlung

Schoof

Betriebsratspraxis von A bis Z



Lexikon/Wörterbuch

Buch, Hardcover

16., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage, 2024

3117 Seiten, Online-Zugriff auf alle Stichwörter und Arbeitshilfen

Bund-Verlag.

Format (B x L): 16.5 x 21.7 cm

ISBN 978-3-7663-7378-6

Strukturierte Information zu allen Themen der Betriebsratsarbeit. Der Klassiker - kompetent und umfassend Vorteile auf einen Blick. Über 210 Stichwörter zur Arbeit des Gremiums und zur Interessenvertretung. Mit Checklisten, Musterschreiben und Übersichten. Online-Zugriff zur digitalen Nutzung aller Inhalte und zum Bearbeiten der Musterschreiben Von der »Abmahnung« bis zum »Zeugnis«. Tauchen in der täglichen Betriebsratsarbeit Fragen auf, hilft der Griff zum »Schoof«. Auf neuestem Stand informiert das bewährte

Lexikon über die Aufgaben, Rechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und über Ansprüche und Pflichten der Beschäftigten. Das Lexikon behandelt über 210 zentrale Themen zur Arbeit des Gremiums (wie Betriebsratssitzung, Betriebsversammlung, Geschäftsordnung) und zur Vertretung der Interessen von Beschäftigten (wie Arbeitszeitflexibilisierung, Kündigung, Versetzung). Schwerpunkte der Neuauflage: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, Whistleblowing und Hinweisgeberschutzgesetz, Einsatz Künstlicher Intelligenz, Mitbestimmung bei mobiler Arbeit, Digitale Betriebsratssitzungen, Kündigung nach aktueller Rechtsprechung, Urlaubsrecht nach den wegweisenden Entscheidungen des EuGH und BAG. Darüber hinaus liefert der »Schoof« grundlegendes Wissen zu sozialrechtlichen Themen wie Arbeitslosengeld, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Pflegezeit oder Unfallversicherung.

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 August 2024

Impressum

Herausgeberin:

IGBCE, Vorstandsbereich 2 –

Sozialpolitik, Mitbestimmung/Recht, Bildung

Verantwortlich: Birgit Biermann

Redaktion:

Peter Voigt, Ursula Salzburger,

Nicolas Ballerstaedt, Nils Greve