

Aktuelles aus dem Arbeits- und Sozialrecht

VB 2 – Abteilung Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz

Ausgabe 04/2024



Inhalt dieser Ausgabe

Editorial	2
It's Partytime – nicht grenzenlos	3
Rote Hose statt roter Rosen.....	5
Kein Freibetrag für freiwillig krankenversicherte Betriebsrentner	9
Save The Date - Rechtspolitische Tagung der IGBCE 2025.....	10
Buchempfehlung.....	11



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 zum Beispiel die Präsidentinnen Inken Gallner (Bundesarbeitsgericht) und Christine Fuchsloch (Bundessozialgericht) sowie der Präsident des Niedersächsischen Staatsgerichtshofes, Wilhelm Mestwerdt, und die Geschäftsführerin unserer DGB Rechtsschutz GmbH waren sicherlich Highlights der 2. Rechtspolitischen Tagung am 1. Oktober 2024.

2025 wird die 3. Rechtspolitische Tagung der IGBCE 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



It's Partytime – nicht grenzenlos

Sexuelle Belästigung auf einer Betriebsfeier

Der Fall:

Die Parteien streiten über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen ihnen nach Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung.

Der verheiratete und zumindest einem Kind unterhaltspflichtige Kläger ist bei der Beklagten als Standortakquisiteur im Außendienst beschäftigt. Mit Schreiben vom 28.08.2023 wurde er abgemahnt, wobei ihm vorgeworfen wurde, auf einer Betriebsfeier alkoholisiert und durch verbal unangemessenes und körperlich aufdringliches Verhalten auffällig geworden zu sein.

Am Abend des 02.03.2024 fand im Zoo von O erneut eine Betriebsfeier statt, an der der Kläger teilnahm.

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger auf dieser Feier gegenüber einer Kollegin zudringlich aufgetreten ist und diese sexuell belästigt hat.

Nach Erhalt der Abmahnung, die zwar hinsichtlich des Alkoholgenusses zutreffend sei, hinsichtlich des Vorwurfes unflätigen Verhaltens jedoch nicht, habe er gegen die Abmahnung nichts weiter unternommen. Um negative Erfahrungen wie bei der letzten Betriebsfeier zu vermeiden, habe er sich den ganzen

Abend ununterbrochen bei zwei bis drei weiteren männlichen Kollegen aufgehalten.

Um ca. 1:00 Uhr oder 1:30 Uhr habe die Männergruppe dann vor der Tür gestanden, um zu rauchen. Die von ihm vermeintlich belästigte Person habe sich freiwillig zugesellt. Von dort aus seien alle ins Hotel gefahren.

Die Beklagte behauptet, der Kläger habe der Mitarbeiterin, als diese an diesem vorbeiging, einen Klaps auf den Po gegeben, der ihr wehgetan habe. Sie habe ihn daraufhin gefragt, was das solle, und ihn aufgefordert, so etwas zu unterlassen, worauf hin der Kläger gesagt habe, sie solle dies als Kompliment nehmen. Kurze Zeit später habe er ihr an einem Tisch neben der Tanzfläche einen Schnaps angeboten. Sie habe daraufhin erwidert, dass ihr so etwas nicht schmecke. Der Kläger habe sie daraufhin gefragt, ob sie keine harten Sachen möge. Daraufhin habe sie erwidert, Schnaps schmecke ihr nicht. Der Kläger habe dann gesagt: "Also stehst du drauf, wenn man es hart macht." Sie habe daraufhin gesagt, Bier möge sie nicht so. Die Situation sei ihr sehr unangenehm gewesen. Als sie zu einer Arbeitskollegin habe gehen wollen, habe der Kläger sie

plötzlich an sich gezogen und an sich gedrückt, was sie als sexuelle Belästigung aufgefasst habe. Der Kläger habe noch seine Hand an den Hals der ihm abgewandten Mitarbeiterin gelegt und gesagt: "Gib zu, du stehst doch auf sowas." Daraufhin habe die Zeugin seine Hand weggestoßen und gehen wollen. Er aber habe sie nochmals am Arm zurückgezogen und an sich gedrückt. Daraufhin habe sich die Mitarbeiterin losgerissen und weiteren Kontakt auf der Feier mit dem Kläger gemieden. Dennoch sei es noch einmal zu einem Kontakt gekommen, bei dem der Kläger ihr gesagt habe: "Ich hoffe, du wirst zuhause geschlagen."

Die Beklagte kündigte in der Folge das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 08.03.2024 fristlos, ohne diesen zuvor anzuhören.

Die Entscheidung:

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände "an sich", d. h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht.

Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung wird als das Recht verstanden, selbst darüber

zu entscheiden, unter den gegebenen Umständen von einem anderen in ein sexualbezogenes Geschehen involviert zu werden. Das schließt es ein, selbst über einen Eingriff in die Intimsphäre durch körperlichen Kontakt zu bestimmen. Die absichtliche Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale eines anderen ist demnach bereits deshalb sexuell bestimmt i. S. d. § 3 Abs. 4 AGG, weil es sich um einen auf die körperliche Intimsphäre gerichteten Übergriff handelt.

Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze liegen nach der Zeugeneinvernahme Gründe für eine außerordentliche Kündigung des Klägers vor.

Dieser habe zur Überzeugung des Gerichts die Klägerin dadurch sexuell belästigt, dass er ihr auf den Po geschlagen habe. Hinzu komme, dass er zu einem späteren Zeitpunkt sie mehrfach zu sich zurückgezogen habe, als sie sich von ihm entfernen wollte, und später auf Russisch erklärt habe, er hoffe sie werde zu Hause geschlagen. Durch den Schlag auf den Po habe der Kläger ein Körperteil der Zeugin berührt, das sexuelle Reize ausstrahlen kann. Ein Schlag auf den Po einer Frau lasse sich, wenn keine andere Motivation erkennbar sei, nur durch eine sexuelle Bestimmung, erklären.

Hierbei habe der Kläger nicht davor zurückgeschreckt, die Zeugin am Hals, und damit an einer besonders empfindlichen Stelle des Körpers anzufassen. Auch dies stelle ein übergriffiges und nötiges Verhalten dar, das keineswegs akzeptiert werden könne und im Zusammenhang mit dem zuvor Geschehenen gesehen werden müsse. Auch hier habe der Kläger seinen Wunsch bzw. sein Interesse, die Zeugin in seiner Nähe zu halten, über den freien Willen der Zeugin gestellt und seine Machtposition als Mann, der gemeinhin als das stärkere Geschlecht angesehen werde,

über den Willen und die Freiheit der Zeugin gestellt und damit seine Machtposition zum Ausdruck gebracht. Hinzu komme, dass er von Alter und Statur her der Zeugin weit überlegen sei.

Arbeitsgericht Siegburg,
Urteil vom 24.07.2024 - Az. Ca 387/24 -

Ursula Salzburger,
Abt. Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz

Rote Hose statt roter Rosen

Kündigung wegen Weigerung, eine rote Arbeitshose zu tragen - Direktionsrecht

Der Fall:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Anweisung zum Tragen einer roten Arbeitsschutzhose, die Berechtigung des Klägers, sich der Anweisung zu verweigern sowie daraus resultierenden Abmahnungen vom 03. und 23.11.2023, über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die dann ausgesprochene arbeitgeberseitige, ordentliche Kündigung vom 27.11.2023 zum 29.02.2024 und über den Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers.

Der Kläger war seit dem 01.06.2014 bei der Beklagten als Mitarbeiter im Produktionsbereich tätig. Er war im Bereich Produktion Betriebsmittel/Produktionstechnik – beschäftigt. Zu seinen Aufgaben zählten insbesondere die Verarbeitung von Aluminium-Konstruktionsprofilen zu Betriebsmitteln, das Arbeiten mit Kappsägen und Akkubohrern zur Montage und zum Zuschneiden der Profile sowie kniende Arbeiten auf dem Boden, vor allem bei der Montage. Er hatte Zugang zu und bewegte sich je nach Einsatz und Notwendigkeit in allen Hallenbereichen und damit auch in solchen, in denen Gabelstapler fahren.

Bei der Beklagten gilt eine Hausordnung. Diese enthielt unter anderem unter Ziffer 7 auszugsweise wörtlich folgende Regelungen:

7.1.1 Betriebliche Kleidung

Die Grundausrüstung besteht aus:

2 Hosen, Grundfarbe rot

[...]“

Rote Arbeitshosen sind bei der Beklagten schon mindestens seit Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers, der sie in der Vergangenheit auch beanstandungslos getragen hat, im Einsatz.

Am 04.10.2023 erschien der Kläger jedoch statt mit der roten Arbeitshose mit einer schwarzen Hose. Er wurde angewiesen, ab sofort die rote Arbeitshose zu tragen.

Am Folgetag erschien der Kläger erneut nicht in der roten, sondern in einer dunklen Arbeitshose. Trotz erneuter Aufforderung zum Tragen der roten Arbeitshose und eines diesbezüglichen Personalgesprächs am 19.10.2023 hielt sich der Kläger weiterhin nicht an diese

Anordnung. Darauf wurde er von der Beklagten mit Schreiben vom 03.11.2023, abgemahnt.

Im unmittelbaren Anschluss an diese Abmahnung befand sich der Kläger vom 06.-20.11.2023 im Urlaub. Nach Urlaubsrückkehr erschien er sowohl am 21. wie auch am 22.11.2023 statt mit der roten Arbeitshose mit einer privaten dunklen Hose. An beiden Tagen wurde er jeweils für den restlichen Arbeitstag freigestellt und sodann mit Schreiben vom 23.11.2023 gemahnt.

Nachdem der Kläger trotzdem am Freitag, 24.11.2023 erneut nicht in der roten Arbeitshose am Arbeitsplatz erschien, sprach die Beklagte ihm gegenüber mit Schreiben vom 27.11.2023 die ordentliche, fristgerechte Kündigung zum 29.02.2024 aus.

Der Kläger hat bestritten, dass die zur Verfügung gestellte rote Arbeitshose besondere arbeitsschutzrechtliche Vorgaben erfülle. Zu seinen Beweggründen hat er vorgetragen, er möge keine roten Hosen und sei der Ansicht, dass das Direktionsrecht des Arbeitgebers sich nicht auf die Farbe der Hose erstrecke.

Die Beklagte hat behauptet, bei der roten Arbeitshose handle es sich um eine persönliche Schutzausrüstung (PSA) über persönliche Schutzausrüstungen. Die Hose enthalte einen Knieschutz für Arbeiten in kniender Haltung. Hierzu hat die Beklagte auf das Produktdatenblatt der Arbeitsschutzhose verwiesen. Hintergrund der Anordnung zum Tragen der roten Arbeitshose sei die Gewährleistung der Arbeitssicherheit.

Neben dem Umstand, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitshosen Arbeitsschutzkleidung im vorstehend genannten Sinne seien, diene die Farbe Rot als gut erkennbare Signalfarbe der Sichtbarkeit und

damit dem Schutz der Mitarbeiter in den Produktionsbereichen. Darüber hinaus diene die einheitliche Kleidung der Mitarbeiter in der – roten – Farbe des Unternehmenslogos des bereits 1976 gegründeten Unternehmens der Wahrung der Corporate Identity und der unmittelbaren Erkennbarkeit der eigenen Arbeitnehmer im Produktionsbereich in Abgrenzung zu Fremdmitarbeitern.

Die Entscheidung:

Das Arbeitsgericht Solingen hat die Klage als unbegründet abgewiesen.

Die Kündigungsschutzklage sei unbegründet, da die streitgegenständliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt sei.

Durch die Weigerung des Tragens der zur Verfügung gestellten Arbeitskleidung habe der Kläger gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Die Anordnung zum Tragen einer roten Arbeitshose sei vom Weisungsrecht der Beklagten gedeckt gewesen. Grundsätzlich sei es vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt, Vorgaben zu einer branchenüblichen bzw. betriebs einheitlichen Kleidung zu machen. Bei der erforderlichen Abwägung der widerstreitenden Interessen sei die Intensität der umstrittenen Freiheitsbeschränkung genauso zu berücksichtigen wie die von den Vertragspartnern durch den Abschluss des Vertrags selbst eingeräumte Begrenzung ihrer grundrechtlichen Freiheiten, der Rang und das Gewicht des mit dem Eingriff verfolgten Ziels sowie die spezifische Bedeutung und der spezielle Gehalt des betroffenen Grundrechts bzw. der kollidierenden Grundrechtspositionen in Bezug auf den umstrittenen Regelungskonflikt. Dabei sei in tatsächlicher Hinsicht vom gesamten –

auch streitigen – Vortrag der Beklagten auszugehen. Denn der Kläger habe die Behauptung der Beklagten, es handle sich bei der roten Hose um Arbeitsschutzkleidung, nicht hinreichend bestritten.

Soweit er allgemein den Charakter einer Arbeitsschutzkleidung verneint habe, habe die Beklagte diesem Vortrag konkret die Schutzklasse nach Typ und Leistungsstufe unter Verweis auf das Datenblatt entgegengesetzt. Diesem Vortrag sei der Kläger nicht mehr entgegengetreten, so dass der Vortrag der Beklagten als zugestanden zu werten sei. Die Beklagte habe eine vom Direktionsrecht gedeckte Weisung im Hinblick auf die einheitliche Arbeitskleidung vorgegeben. Sie habe diese durch ihre unternehmerische Entscheidungsfreiheit auch nachvollziehbar in dreifacher Hinsicht mit der Notwendigkeit des Arbeitsschutzes, der Wahrung der Corporate Identity und der Notwendigkeit der unmittelbaren Erkennbarkeit der eigenen Mitarbeiter im Produktionsbetrieb nachvollziehbar begründet.

Demgegenüber habe der Kläger einen höher zu gewichtenden Eingriff in ihm zur Seite stehende Grundrechtspositionen – das allgemeine Persönlichkeitsrecht – nicht dargelegt. Er habe sich nur darauf berufen, dass er keine roten Hosen möge. Diese offenbar allein das ästhetische Empfinden des Klägers berührende Grundhaltung stelle allenfalls eine marginale Berührung des Schutzbereichs des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar, die umso weniger intensiv wirke als der Kläger unstrittig zuvor rote Hosen getragen habe.

Jedenfalls überwiege das Interesse des Klägers nicht die dargelegten Interessen der Beklagten. Eine negative Prognose sei

gleichfalls gegeben. Es sei mit weiteren Verstößen des Klägers gegen die Verpflichtung zur Tragung von Arbeitskleidung zu rechnen. Der erneute Verstoß gegen die Kleiderordnung trotz der beiden erteilten Abmahnungen vom 03. und 23.11.2023 rechtfertige die Prognose zukünftiger Verstöße.

Schließlich gehe auch die Interessenabwägung zu Lasten des Klägers aus. Seine Pflichtverletzung habe er beharrlich und nachdrücklich aufrechterhalten, zudem seien künftig weitere Pflichtverletzungen zu erwarten. Diese spielten sich immer in der Betriebsöffentlichkeit ab, denn der Kläger verweigere offen und für jeden ersichtlich rechtswirksame Weisungen des Arbeitgebers und fordere diesen damit offen heraus.

Dies müsse die Beklagte nicht hinnehmen. Nachvollziehbare Gegeninteressen auf Seiten des Klägers seien nicht ersichtlich, so dass trotz der langjährig unbeanstandeten Tätigkeit des Klägers dem Beendigungsinteresse des Arbeitgebers gegenüber dem Fortsetzungsinteresse des Klägers ein deutlich höheres Gewicht beizumessen sei. Soweit die Abmahnungsanträge im Wege der Auslegung neben der unzulässigen Feststellung auch einen zulässigen Leistungsanspruch auf Entfernung zum Gegenstand hätten, seien sie unbegründet.

Das LAG hat sich dem Urteil des Arbeitsgerichts angeschlossen.

Die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, sei geeignet eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen und komme mithin als verhaltensbedingter ordentlicher Kündigungsgrund in Betracht.

Dies gelte auch für die Einhaltung von Nebenpflichten, wie dem Tragen von Arbeitsschutzkleidung.

Ziffer 7.1 der Hausordnung und die Anordnung gegenüber dem Kläger zum Tragen einer roten Arbeitshose würden entgegen seiner Ansicht eine wirksame Konkretisierung der Arbeitsbedingungen, unter denen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, darstellen.

(Die Hausordnung und die hierauf basierenden Anordnungen gegenüber dem Kläger zum Tragen einer roten Arbeitshose fänden ihre Rechtsgrundlage in § 106 GewO.

Danach könne der Arbeitgeber unter anderem den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt seien.

Die damit einhergehende Beschränkung der Freiheitsrechte des Klägers sei von ihm hinzunehmen.

Denn die Anordnung der Beklagten sei kein Willkürakt, sondern beruhe auf der Erwägung der Corporate Identity sowie der Arbeitssicherheit. Beides seien legitime Ziele und ihre Verfolgung sei vom Schutzbereich der Berufsausübungsfreiheit der Beklagten umfasst. Die Anordnung sei geeignet, die verfolgten Ziele zu erreichen. Das einheitliche Tragen roter Arbeitshosen durch alle Produktions- und produktionsnahen Mitarbeiter der Beklagten führe zu einem einheitlichen äußeren Erscheinungsbild im Betrieb und damit in der Tat zur Formung einer Corporate Identity. Das gelte besonders vor dem Hintergrund, dass Rot die Farbe des Unternehmensschriftzuges

der Beklagten sei und mit ihr in der Außenwahrnehmung verbunden werden könne.

Hinsichtlich der Arbeitssicherheit seien rote Arbeitshosen zudem geeignet, diese zu erhöhen.

Praxistipp:

Das BAG differenziert bei Eingriffen in das allgemeine Persönlichkeitsrecht je nachdem in welchen Bereich eingegriffen wird

Dabei hat den höchsten Schutzgrad Eingriffe in die Intimsphäre. Eingriffe sind nur unter sehr strengen Voraussetzungen zulässig. Die Privatsphäre ist der Bereich, der das persönliche Leben betrifft. Eingriffe bedürfen einer besonderen Rechtfertigung. Die Sozialsphäre umfasst alle sozialen Beziehungen und Aktivitäten eines Menschen, die im öffentlichen Raum stattfinden. In diesem Bereich sind Beschäftigte nur noch in gewissem Maße schutzwürdig.

Darüber hinaus wird an dem Urteil deutlich wie sehr Betriebsräte gestaltend auf Arbeitsverhältnisse Einfluss nehmen können, in dem sie Betriebsvereinbarungen über das äußere Erscheinungsbild regeln.

Fordert der Betriebsrat den Arbeitgebenden zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Dienstkleidung auf, sind einseitige Anordnungen des Arbeitgebenden unwirksam und müssen nicht weiter beachtet werden.

**Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Urteil vom 21.05.2024 – 3 SLa 224/24 –**

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



§ Sozialrecht

Foto: magale-picture - Fotolia

Kein Freibetrag für freiwillig krankenversicherte Betriebsrentner

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Betriebsrentner können von dem 2020 eingeführten Freibetrag nicht profitieren. Dies hat der 12. Senat des Bundessozialgerichts am 05.11.2024 in mehreren Verfahren entschieden (Aktenzeichen B 12 KR 9/23 R, B 12 KR 3/23 R, B 12 KR 11/23 R).

Renten der betrieblichen Altersversorgung unterliegen als mit der Rente vergleichbare Einnahmen (so genannte Versorgungsbezüge) der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung, soweit sie wegen einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erzielt werden. Anders als zuvor gilt für Versorgungsbezüge pflichtversicherter Mitglieder seit 2004 nicht mehr der halbe, sondern der volle Beitragssatz. Faktisch führte dies für sie zu einer Verdoppelung der aus dem Versorgungsbezug zu zahlenden Beiträgen. Zum Jahresbeginn 2020 führte der Gesetzgeber für Krankenpflichtversicherte zur nachhaltigen Stärkung der Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge den Abzug eines Freibetrags von den monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen aus Renten der betrieblichen Altersversorgung ein (159,25 Euro Stand: 2020; 176,75

Euro Stand: 2024). Dadurch sollten die über vier Millionen betroffenen pflichtversicherten Betriebsrentner im Einzelfall in Höhe von circa 300,00 Euro jährlich entlastet werden. Das Beitragsaufkommen der gesetzlichen Krankenversicherung wird dadurch um 1,2 Milliarden Euro jährlich reduziert. Den in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherten Betriebsrentnern steht der pflichtversicherten Betriebsrentnern eingeräumte Freibetrag nach den einschlägigen Vorschriften nicht zu. Dies führt nicht zu einer verfassungswidrigen Ungleichbehandlung. Pflichtversicherte Rentner haben ihre Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung durch eine ausreichend lange Zeit der Zugehörigkeit zur Sozialversicherung erlangt. Dies durfte der Gesetzgeber bei der Bestimmung des Anwendungsbereichs des Freibetrags als beitragsrechtliche Privilegierung berücksichtigen.

Pressemitteilung des BSG vom 06.11.2024

Peter Voigt,
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

Peter Wedde (Hrsg.)

Arbeitsrecht

Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen



8., aktualisierte, neu bearbeitete Auflage 2024

(September 2024)

Seiten 2016

Erscheinungsformgebunden

Reihe: Kompaktcommentar

Verlag: Bund-Verlag, Frankfurt

ISBN 978-3-7663-7407-3

Klar und gut verständlich erläutern die fachlich versierten Autorinnen und Autoren (u.a. der Kollege Peter Voigt aus der Abteilung Justizariat/Rechtspolitik/Rechtsschutz) die wichtigen Regelungen des Individualarbeitsrechts - kompakt in einem Band. Die Kommentierungen haben stets die Arbeitnehmerposition und die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten und Personalräten im Blick, unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung.

Praxistipps für Betriebsräte und Personalräte und Hinweise auf deren Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sind im Text optisch hervorgehoben. Gesetze und Rechtsprechung

sind auf dem Stand Mai 2024. Neben den aktuellen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), des Nachweisgesetzes (NachwG), des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und weiteren gesetzlichen Neuerungen enthält der Kommentar eine Neukomentierung zum Hinweisgeber-schutzgesetz.

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 Dezember 2024

Impressum

Herausgeberin:

IGBCE, Vorstandsbereich 2 –

Sozialpolitik, Mitbestimmung/Recht, Bildung

Verantwortlich: Birgit Biermann

Redaktion:

Peter Voigt, Ursula Salzburger,

Nicolas Ballerstaedt, Nils Greve