#3 | 2025

RECHT SO!

DGB Rechtsschutz GmbH

Gewerkschaftliche Rechtsvertretung

DGBRECHTSSCHUTZ.DE

INHALT

Auf ein Wort.
Weniger Stunden, mehr Familie
Seite 2

Zwischen den Zeilen.
Kein Grund für einen Betriebsrat
Seite 2

Unser Urteil.
Rentenbescheid ist nicht das Ende
Seite 3

Schwerpunkt.
Änderung als Mogelpackung
Seiten 4 und 5

Von höchster Instanz.
Ein Unfallausgleich ist kein Einkommen
Seite 6

Aktuelles.
mobifairness-Preis 2025
Seite 7

Interview.
Nikolaus van den Bruck
Seite 8

Lesenswert

EIN RENTENBESCHEID IST NICHT DAS ENDE
Ein Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit dem Renteneintritt. Möglich ist dies nur, wenn im Arbeits- oder Tarifvertrag eine wirksame Regelung hierzu vereinbart wurde. Die Jurist*innen im DGB Rechtsschutzbüro Oldenburg halfen einem Bezieher einer Teilrente, den Job zu erhalten. Dem betroffenen Busfahrer wurde mitgeteilt, dass nun sein Arbeitsverhältnis beendet sei und er nicht wiederkommen müsse.

Unser Urteil. *Seite 3*

TITELTHEMA: ÄNDERUNG ALS MOGELPACKUNG
Eine Änderungskündigung dient dazu, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Sie ist also Kündigung und „Jobangebot“ in einem. Bei den Voraussetzungen für eine Änderungskündigung wird bewertet, ob die neuen Vertragsbedingungen für Betroffene zumutbar sind. Das lässt einen weiten Spielraum und wird häufig genutzt, um geltende Verträge zu verschlechtern. Zwei Fälle aus unserer Arbeit zeigen das.

Schwerpunkt. *Seiten 4 und 5*

RECHT SO! – DAS MAGAZIN DER DGB RECHTSSCHUTZ GMBH berichtet aus der Arbeitswelt des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und stellt aktuelle Urteile vor. Dreimal im Jahr gewährt unser Magazin Einblicke in unsere Unternehmenskultur, zeigt unser Wirken auf vielen Ebenen und informiert über wichtige Aspekte im deutschen Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht. Im Fokus stehen darüber hinaus ein Schwerpunktthema sowie ein Interview zu einem gesellschaftlich relevanten Thema.

Viel Spaß beim Lesen!

FAQ: Arbeitszeitverkürzung in der Elternzeit

Weniger Stunden, mehr Familie

Viele Eltern wünschen sich, während der Elternzeit im Beruf präsent zu bleiben. Gleichzeitig möchten sie die Arbeitszeit reduzieren, um für die Familie da zu sein. Rechtlich ist das möglich: Während der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung. Allerdings stimmen nicht alle Arbeitgeber zu.

Wie ist der Teilzeit-Anspruch während der Elternzeit geregelt?

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz haben Beschäftigte während der Elternzeit einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 BEEG). Die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit muss zwischen 15 und 32 Stunden liegen. Teilzeitarbeit kann allerdings nur verlangt werden, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Beschäftigte hat. Der Antrag muss spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich gestellt werden, inklusive des genauen Umfangs und der Verteilung der Arbeitszeit.

Was sind dringende betriebliche Gründe dagegen – und was nicht?

Der Arbeitgeber kann ablehnen, wenn „dringende betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Diese Hürde ist jedoch hoch.

Organisationsschwierigkeiten wie eine problematische Personalsituation oder unflexible Kundentermine reichen als Begründung nicht aus. Der Arbeitgeber muss im Detail nachweisen, welche Umorganisationsversuche er unternommen hat. Entscheidend ist die präzise Darlegung: Warum wäre die Teilzeit für ihn nachteiliger als eine vollständige Freistellung während der gesamten Elternzeit?

Lehnt ein Arbeitgeber ab, steht der Klageweg offen. Hier helfen die Jurist*innen des DGB Rechtsschutzes weiter. Sie können auch einen Eilantrag stellen, damit der Rechtsstreit nicht erst endet, wenn die Elternzeit schon vorbei ist.

Autor: Simon Krappmann, Kommunikationsmanager beim DGB Rechtsschutz, Hauptverwaltung Frankfurt am Main

Zwischen den Zeilen

Kein Grund für einen Betriebsrat

Über die Frage „Wozu ein Betriebsrat?“ hätte man noch Argumente austauschen können. Bei der Frage „Wozu einen Grund für eine Kündigung haben?“ musste es eskalieren. Über einen krummen Weg, eine Betriebsratswahl zu verhindern.

Bürokratie-Monster Betriebsrat. So oder so ähnlich hätte eine Geschäftsleitung in Franken gerne getitelt, als ihr die Pläne zu einer Betriebsratswahl im Unternehmen bekanntgegeben wurden. Zumindest machte sie im ersten Gespräch dazu klar, dass man einen Betriebsrat nicht benötige. Wer Probleme hat, könne sich direkt an die Geschäfts-, Abteilungs- oder Personalleitung wenden, teilte sie einer Mitarbeiterin mit, die gemeinsam mit zwei anderen Kollegen eine Betriebsratswahl initiieren wollte. Eine Woche später wurde dieser Wahlinitiatorin seltsamerweise die fristlose Kündigung überreicht – mit der Begründung, dass man sich den Kündigungsgrund noch überlegen müsste.

Beleidigung als Grund?

Ein Schelm, wer Böses dabei denkt. Die engagierte Kollegin erhob mit Hilfe des DGB Rechtsschutzbüros Bamberg Kündigungsschutzklage. Während des Prozesses wurde deutlich, dass sich alle Beteiligten verbal nichts geschenkt hatten. Und so konstruierte die Arbeitgeberseite Beleidigungen als den Grund der Kündigung. Ob eine Behinderung einer Betriebsratswahl vorlag, brauchte das Gericht nicht klären. Die Richter*innen verwiesen nur darauf: „Für die Klägerin musste sich aufgrund der Umstände aufdrängen, dass die Beklagte nicht nur der Betriebsratswahl kritisch gegenüberstand, sondern die Wahl auch mittels der außerordentlichen Kündigung zu verhindern suchte.”

Schutz für Wahlinitiator*innen

Tiefer in den besonderen Kündigungsschutz von Wahlinitiator*innen, der in § 20 Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben ist, musste das Urteil aber nicht gehen. Denn die Kündigung war nach den „normalen“ Regeln des Kündigungsschutzgesetzes bereits unwirksam. Keine der im Prozess ausgeführten Behauptungen hätten ausgereicht, um die Klägerin ohne eine vorherige Abmahnung zu kündigen. Es bleibt zu vermuten, dass die Kollegin nicht ohne Grund einen Betriebsrat gründen wollte.

Arbeitsgericht Bamberg, Urteil vom 20. August 2024, Az.: 4 Ca 104/24

Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt der Altersrente

Ein Rentenbescheid ist nicht das Ende

AUTOMATISMEN BEIM RENTENBEZUG Ein Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit dem Renteneintritt. Möglich ist dies nur, wenn im Arbeits- oder Tarifvertrag eine wirksame Regelung vereinbart wurde. Die Jurist*innen im DGB Rechtsschutzbüro Oldenburg konnten so einem Bezieher einer Teilrente den Job erhalten.

*Ein genauer Blick in den Arbeitsvertrag hilft: Es gibt keinen Automatismus, dass Rentenbezieher*innen nicht mehr arbeiten dürfen.*

Erst wenn eine auflösende Klausel in Arbeits- oder Tarifverträgen existiert, kann der Bezug einer Rente ein Arbeitsverhältnis automatisch beenden. Hierbei ist jedoch genau zu prüfen, ob die Regelung der geltenden Rechtslage entspricht und zu einem gesetzeskonformen Ergebnis führt.

Teilrente für langjährig Versicherte

Ein Busfahrer hatte bei der Deutschen Rentenversicherung eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte in Form einer Teilrente in Höhe von 98 Prozent beantragt. Nachdem ihm diese bewilligt und gewährt wurde, teilte ihm sein Arbeitgeber mit, dass das bestehende Arbeitsverhältnis damit beendet sei und er nicht wiederkommen müsse.

„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze erreicht.“ So lautet eine Regelung im anzuwendenden Tarifvertrag, auf die sich der Arbeitgeber berief. Die Klausel führt weiterhin aus: „Vor Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorausgeht, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.“ Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass durch diese Klausel im Tarifvertrag auch der Fall der Teilrente erfasst sei. Da der Busfahrer die vorgezogene Rente aus freien Stücken beantragt habe, sei damit das Arbeitsverhältnis durch den Rentenbezug automatisch aufgelöst worden. Das war jedoch nicht die Intention des Beschäftigten.

Rente war kein Ersatz für das Arbeitsverhältnis

Mit Hilfe der Kolleg*innen im DGB Rechtsschutzbüro Oldenburg erhob er Klage beim Arbeitsgericht. Dort betonten die Jurist*innen, dass die vom Arbeitnehmer beanspruchte Teilrente lediglich neben das Arbeitsverhältnis getreten war und damit keinen Ersatz für den Job des Busfahrers darstellte. Das Arbeitsverhältnis wurde durch den Bezug der Teilrente nicht tangiert. Dieser Argumentation folgten die Richter*innen.

Die tarifvertragliche Regelung war so auszulegen, dass der Bezug einer Teilrente für besonders langjährige Versicherte eine auflösende Bedingung nicht auslöste. Denn das würde der gesetzgeberischen Intention für die Einführung der Teilrente widersprechen. Außerdem würden neben dem Bezug der Teilrente weiterhin Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt, die sich erhöhend auf die spätere Vollrente auswirken.

Erfolgreich vor Gericht

Die Richter*innen verwiesen insbesondere auf § 42 Abs. 3 Satz 1 SGB VI: Darin ist der Rentenanspruch geregelt und eine „Einschränkung der Arbeitsleistung“ – nicht jedoch eine Auflösung. Im Gesetzestext steht, dass Beschäftigte diese Einschränkung verlangen können und mit ihrem Arbeitgeber erörtern sollen. Der Umkehrschluss ergebe, dass die Arbeitsleistung nicht automatisch eingeschränkt werde, sondern nur, wenn Beschäftigte dies wollen.

Das Arbeitsverhältnis des Busfahrers bestand folglich neben dem Bezug der Teilrente weiter. Ein ausführliches Gespräch darüber zur richtigen Zeit hätte beiden Seiten viel Aufwand ersparen können.

Arbeitsgericht Oldenburg, Urteil vom 25. Juni 2025, Az.: 7 Ca 92/25

Autorin: Jasmin Marzoll, Juristin im DGB Rechtsschutzbüro Ludwigshafen

GUT ZU WISSEN

Weniger arbeiten durch Rente

§ 42 Abs. 3 Satz 1 SGB VI regelt: Versicherte, die wegen der beabsichtigten Inanspruchnahme einer Teilrente ihre Arbeitsleistung einschränken wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeiten einer solchen Einschränkung erörtert. Macht der Versicherte hierzu für seinen Arbeitsbereich Vorschläge, hat der Arbeitgeber zu diesen Vorschlägen Stellung zu nehmen.

Änderung als Mogelpackung

ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG Eine Änderungskündigung dient dazu, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Sie ist also Kündigung und „Jobangebot" in einem. Leider geht es häufig jedoch nicht um Verbesserungen. Zwei Fälle aus der Arbeit des DGB Rechtsschutzes zeigen das auf.

Bei den Voraussetzungen für eine Änderungskündigung wird überwiegend bewertet, ob die neuen Vertragsbedingungen für Betroffene zumutbar sind. Das lässt einen weiten Spielraum und wird durch Unternehmen häufig genutzt, um geltende Verträge zu verschlechtern. Manchmal kommen noch weitere Beweggründe hinzu. Wird es dabei persönlich, empfiehlt sich der Weg vor Gericht.

Änderungskündigung als Disziplinarmaßnahme

Eine Änderungskündigung kann nicht als Disziplinarmaßnahme missbraucht werden. Die Änderung muss einen logischen Zusammenhang zur behaupteten Pflichtverletzung haben. Auch bei befristeten Verträgen gilt der volle Kündigungsschutz – selbst wenn der Arbeitsvertrag nur noch wenige Monate besteht.

JESSICA LANGE
Juristin im
DGB Rechtsschutzbüro Kassel

Das Urteil zeigt ein seltsames Arbeitgeberverhalten auf. Denn der Arbeitnehmer hätte die ihm zugewiesene Arbeit nicht ohne Weiteres ablehnen dürfen. Theoretisch hätte das sogar einen Kündigungsgrund herbeigeführt. Stattdessen verstrickte sich die Arbeitgeberin in eine widersprüchliche Argumentation. Ihre eigentlichen Beweggründe, den unliebsamen Beschäftigten quasi zu degradieren, blieben im Dunkeln.

Die Richter*innen am Arbeitsgericht Kassel stuften in ihrem Urteil vom 30. Januar 2025 eine Änderungskündigung als sozial ungerechtfertigt ein – und bekräftigten dabei grundlegende Prinzipien des Kündigungsschutzrechts: Ein seit Januar 2023 befristet beschäftigter Innenreiniger mit 34,5 Wochenstunden erhielt nach drei Abmahnungen im August 2024 eine Änderungskündigung. Das Besondere: Die Arbeitgeberin bot ihm nicht etwa bessere Bedingungen, sondern eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 25 Wochenstunden an – obwohl nach deren eigener Aussage ausreichend Vollzeitstellen verfügbar waren. Sie argumentierte, der Kläger habe mehrere alternative Arbeitsangebote abgelehnt. Zudem habe er sich am ersten Tag in einer neuen Stelle geweigert, die ihm zugewiesenen Tätigkeiten auszuüben. Die Änderungskündigung habe sie ausgesprochen, um eine Beendigungskündigung zu vermeiden.

Welchen Zweck sollte die Kündigung erfüllen?

Es drängt sich die Frage auf: Wie soll eine Arbeitszeitreduzierung das beanstandete Verhalten – die Ablehnung von Arbeitsangeboten – verbessern? Die einfache Antwort: gar nicht. Vor dem Arbeitsgericht wurde erfreulicherweise erkannt, dass die Beklagte faktisch eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen wollte, diese aber als betriebsbedingte Änderungskündigung tarnte.

Gravierende Fehler

Die Beklagte verstrickte sich während des Prozesses in Widersprüche. Einerseits behauptete sie, es seien keine weiteren Stellen verfügbar, andererseits benannte sie selbst mehrere Möglichkeiten, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen einzusetzen. Dazu habe die Arbeitgeberin, so das Urteil, dem Kläger wiederholt neue Vorschläge für Einsätze gemacht, nachdem dieser einen Einsatz abgelehnt hatte. Damit habe sie suggeriert, der Arbeitnehmer könne bei der Arbeitszuweisung mitentscheiden. Dann sei aber nicht nachvollziehbar, dass ihm wegen genau dieses ursprünglich tolerierten Verhaltens gekündigt werde. Zudem fehlte es an einer einschlägigen Abmahnung. Die drei vorliegenden Abmahnungen betrafen Arbeitskleidung, Pausenzeiten und Verhalten – nicht aber die Ablehnung von Arbeitsangeboten, den eigentlichen Kündigungsgrund. Das Arbeitsverhältnis endete planmäßig durch die Befristung zum 31. Dezember 2024. Das Arbeitsgericht Kassel zeigte dem Arbeitgeber die Grenzen bei seiner Änderungskündigung auf.

Arbeitsgericht Kassel, Urteil vom 30. Januar 2025, Az.: 1 Ca 248/24

GUT ZU WISSEN

Druck auf Beschäftigte

Die Änderungskündigung ist in § 2 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) geregelt und beinhaltet die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitigem Angebot der Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen. Stimmen Beschäftigte den angebotenen Änderungen nicht zu, so führt eine wirksame Änderungskündigung zur Beendigung des gesamten Arbeitsvertrages. Im Zweifel empfiehlt sich daher die Möglichkeit, eine Änderungskündigung unter Vorbehalt anzunehmen – für den Fall, dass eine zu erhebende Kündigungsschutzklage keinen Erfolg hat. So verhindern Beschäftigte die Arbeitslosigkeit und können unter den angebotenen neuen Vertragsbedingungen weiterarbeiten. Zuvor ist immer eine umfassende rechtliche Beratung zu empfehlen.

Kündigen, um Tarifbindung zu umgehen

Vor dem Arbeitsgericht Hameln wurde mit Urteil vom 14. Mai 2025 eine Änderungskündigung für unwirksam erklärt, die den Verdacht einer Vergeltungsmaßnahme nach einem verlorenen Tarifprozess nährt. Mit der Änderungskündigung sollte eine Tarifdynamik heimlich beendet werden.

Der Kläger war seit 2011 als technischer Planer beschäftigt, seit 2017 stellvertretender Abteilungsleiter mit einem Bruttogehalt von 5.571,68 Euro nach der Bewertungsgruppe (BG) 11-2 des EntgTV. Sein Arbeitsvertrag enthielt eine dynamische Verweisung auf die Tarifverträge der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie. Das hatte das Arbeitsgericht Hameln, vor dem die Arbeitsvertragsparteien zuvor über diese Klausel gestritten hatten, mit Urteil vom 27. November 2024 festgestellt. Die dynamische Tarifbindung des durch den DGB Rechtsschutz vertretenen Gewerkschaftsmitgliedes wurde damit bestätigt.

Einen Tag vor dem Urteilsspruch, also am 26. November 2024, sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus. Er bot dem Beschäftigten ab 1. Mai 2025 eine neue Position als ZIB-Manager mit einem Bruttogehalt von 4.222 Euro an.

Untertarifliche Bezahlung

Das angebotene Gehalt entsprach zwar der Tarifstufe BG 10/1, allerdings in der veralteten Fassung bis März 2024. Nach den aktuellen Tarifverträgen hätte BG 10/1 ab März 2024 mindestens 4.518 Euro, ab November 2024 sogar 4.586 Euro betragen müssen. Das Angebot lag damit nicht nur unter der angeblichen Zielgruppe, sondern sogar unter der noch niedrigeren BG 9/2 (4.265 Euro). Zudem hatte der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben nicht einmal eine Bewertungsgruppe genannt, sondern nur ein „Festgehalt“ von 4.222 Euro angeboten.

Verstoß gegen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

In dem durch den DGB Rechtsschutz geführten Verfahren zur Wirksamkeit der Änderungskündigung stellte das Arbeitsgericht Hameln in seinem Urteil fest, dass die Änderungskündigung den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz in mehrfacher Hinsicht verletzt habe. Denn sie dürfe sich nicht weiter vom bisherigen Vertrag entfernen, als zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich sei.

Im Urteil wurden die Fehler benannt: Das Vergütungsangebot lag unterhalb der aktuellen Tarifstufen; durch das Angebot sollte ein Festgehalt ohne Gruppenverweis eingeführt werden, was die arbeitsvertraglich vereinbarte dynamische Tarifbindung faktisch beenden würde. Außerdem fehlte es an einem betriebsbedingten Grund. Dabei betonte die Richter*innen: Selbst wenn betriebliche Gründe eine Änderung der Position rechtfertigen könnten, sei die Beendigung der Tarifbindung durch einen solchen Kündigungsgrund nicht gedeckt. Der Arbeitgeber habe hier mehr ändern wollen, als der vorgetragene Grund hergab. Er vertrat die Auffassung, dass die Änderungskündigung die Tarifbindung doch gar nicht abändern könne, da zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung keine dynamische Tarifbindung mehr bestand. Die angebotene Vergütung, so die Behauptung des Arbeitgebers, entspräche dem Entgelt-Tarifvertrag in der Fassung bis zum Austritt aus dem Arbeitgeberverband. Die Richter*innen stellten fest, dass diese Behauptung des Arbeitgebers schlicht falsch war. Die Klage hatte Erfolg – mit dem klaren Tenor: Arbeitgeber können nicht durch Änderungskündigungen erreichen, was ihnen durch Tarifverträge oder Gerichtsurteile versagt wurde.

Arbeitsgericht Hameln, Urteil vom 14. Mai 2025, Az.: 3 Ca 439/24

Autorin: Patricia Threin, Juristin beim DGB Rechtsschutz, Hauptverwaltung Frankfurt/Main

GUT ZU WISSEN

Dynamische Tarifbindung

Tarifverträge wirken dynamisch. Durch diese Klausel in einem Arbeitsvertrag wird sichergestellt, dass künftige Änderungen eines Bezugs-Tarifvertrags automatisch wirken, ohne dass es einer separaten Vereinbarung bedarf. Dynamische Bezugnahmeklauseln sind im Regelfall dahingehend auszulegen, dass deren Anwendbarkeit nicht von weiteren unbenannten Faktoren, wie zum Beispiel einer fortbestehenden Tarifgebundenheit des Arbeitgebers, abhängt. Das wurde in der Schuldrechtsreform 2002 festgeschrieben. Die Tarifbindung in Arbeitsverträgen wirkt seitdem automatisch dynamisch – auch wenn der Arbeitgeber nicht mehr tarifgebunden ist.

BSG bestätigt: Unfallausgleich ist kein Einkommen

BEAMTENRECHT Nach schweren Dienstunfällen erhalten viele Beamte einen sogenannten Unfallausgleich, vergleichbar mit einer Unfallrente der Berufsgenossenschaft bei Arbeitnehmer*innen. Doch darf die Krankenkasse diesen als Basis für höhere Beiträge nutzen? Das Bundessozialgericht (BSG) verneint diese Frage nun in einem aktuellen Urteil.

Der sogenannte Unfallausgleich darf nicht zur Berechnung der Beiträge in die gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung herangezogen werden. So entschied das Bundessozialgericht mit Urteil vom 13. Mai 2025 und hob damit die Urteile der Vorinstanzen auf. Diese Entscheidung, die das gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH erstritten hat, stärkt die Rechtsposition freiwillig versicherter Beamter.

Worum ging es?

Geklagt hatte eine ehemalige Lehrerin. Sie war nach einem Dienstunfall im Jahr 2011 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden. Neben ihrem Unfallruhegehalt bezog sie einen Unfallausgleich nach § 39 Bremisches Beamtenversorgungsgesetz (entsprechend § 35 BeamtVG) in Höhe von etwa 200 Euro monatlich. Die Klägerin war trotz ihres Beamtenstatus freiwillig kranken- und pflegeversichert.

Als die Krankenkasse im Jahre 2019 die Beiträge der Klägerin überprüfte, kam sie zu dem Ergebnis, der Unfallausgleich sei zu Unrecht nicht in die Berechnung einbezogen worden, und setzte die Beiträge entsprechend neu fest. Dagegen wehrte sich die Klägerin, blieb jedoch sowohl im Widerspruchsverfahren als auch vor dem Sozialgericht und dem Landessozialgericht ohne Erfolg.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass der Unfallausgleich bei der Beitragsbemessung nicht zu beachten ist. Denn der Unfallausgleich habe eine besondere Zweckbestimmung. Er solle die Folgen eines Unfalls abmildern, insbesondere zusätzliche Aufwendungen und Einschränkungen im Alltag ausgleichen. Er diene damit nicht der allgemeinen Sicherung des Lebensunterhalts, sondern sei ein Schadensausgleich in Form eines pauschalierten Ersatzes unfallbedingter Mehraufwendungen. Deshalb dürfe er nicht in die Beitragsbemessung der Krankenkassen einfließen. Dabei stützt sich das Gericht auch auf andere Rechtsbereiche – etwa Steuer- und Wohngeldrecht –, in denen der Unfallausgleich ebenfalls nicht als Einkommen gilt.

Der Unfallausgleich aus dem Beamtenversorgungsgesetz soll die Folgen eines Unfalls mildern – und nicht allein den Lebensunterhalt sichern.

Eigenständige Zweckbestimmung

Grundsätzlich ist nach den „Beitragsverfahrensgrundsätzen Selbstzahler“ (BeitrVerfGrsSz), welche der Spitzenverband Bund der Krankenkassen erlässt, bei der Beitragsbemessung die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mitglieds zu berücksichtigen. Als beitragspflichtige Einnahmen sind das Arbeitseinkommen, Rente der gesetzlichen Rentenversicherung, Versorgungsbezüge sowie alle Einnahmen und Geldmittel, die für den Lebensunterhalt verbraucht werden oder verbraucht werden können, ohne Rücksicht auf ihre steuerliche Behandlung zugrunde zu legen. Einnahmen können aber von der Beitragspflicht ausgenommen werden, wenn sie nicht dem Bestreiten des Lebensunterhalts zugeordnet werden können, sondern stattdessen eine besondere, eigenständige Zweckbestimmung außerhalb des allgemeinen Lebensunterhalts aufweisen. Eine solche Ausnahme sah das Gericht aus den oben genannten Gründen als gegeben an.

Bundessozialgericht, Urteil vom 13. Mai 2025, Az.: B 12 KR 6/23 R

Autor: Dr. Till Bender
Pressesprecher DGB Rechtsschutz

mobifairness-Preis 2025 für DGB Rechtsschutz

Ausbeutung gestoppt

Schulden statt Job – so sollte es für mehrere ukrainische Lokführer enden. Ein Personaldienstleister forderte nach der Kündigung durch die Arbeitnehmer bis zu 35.000 Euro Ausbildungskosten zurück. Die Männer hatten unter widrigen Bedingungen gearbeitet: ohne Pausen, Ablösungen, Kommunikation. Doch die Rechnung ging nicht auf. Für den erfolgreichen Einsatz gegen diese Praktiken erhielt der DGB Rechtsschutz im November 2025 den mobifairness-Preis.

Übergreifende Teamarbeit

Ein Team der Büros Dresden, Chemnitz, Berlin und Hannover erkämpfte vor den Landesarbeitsgerichten Sachsen und Niedersachsen das Recht der ukrainischen Kollegen. Beide Gerichte stellten fest: Die Rückzahlungsvereinbarungen sind nach dem Berufsbildungsgesetz nichtig.

Mitentscheidend für diesen Erfolg war die Zusammenarbeit mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), der Initiative mobifair und EURES (EURopean Employment Services). Diese Organisation ist ein europaweites Netzwerk zur Unterstützung mobiler Beschäftigter – mit dem DGB Rechtsschutz als einem von über 15 Partnern in Deutschland.

Vor Ort nahmen die Dresdner Kollegen den Preis entgegen: (von links): Dirk Schlömer und Helmut Diener (mobifair), Simone Hennig (EVG), Johannes Burhorst und Josse Schneider (DGB Rechtsschutzbüro Dresden) sowie Reiner Bieck (Präsidium mobifair). Die Auszeichnung galt im Weiteren auch für Yuliya Zemlyankina (zu Beginn des Verfahrens Teamleiterin Dresden), Sabine Schech (Büro Chemnitz), Jennifer Filpe (ehemals Büro Berlin) und alle beteiligten Verwaltungsangestellten.

Zeichen für Solidarität

Mit der Auszeichnung würdigt mobifair das Engagement für faire Arbeitsbedingungen mobiler Beschäftigter. Der Fall zeigt: Ausbeutung lässt sich durch gewerkschaftliche Solidarität stoppen. Der Verein mobifair wurde 2006 als Initiative für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft gegründet. Er vergibt jährlich den mobifairness-Preis für wegweisende Erfolge.

In der Ausgabe 1-2025 von Recht so! haben wir ausführlich über den Fall berichtet.

Abschied in den Ruhestand

Danke für 40 Jahre Engagement

Mit Susanne Theobald verabschiedet sich in diesem Herbst eine unserer prägenden Kolleginnen in den wohlverdienten Ruhestand. Insgesamt 40 Jahre hat sie den DGB Rechtsschutz in besonderer Weise mitgestaltet.

Unterstützung für die Kolleg*innen

Neben ihrer fast 15-jährigen Tätigkeit als Teamleiterin der Arbeitseinheit Saarbrücken/Trier/Koblenz begleitete sie einen großen Modernisierungsprozess in der Hauptverwaltung. Als Redakteurin und zentrale Ansprechpartnerin sichtete sie fortlaufend Urteile und Verfahren aus unseren Rechtsschutzbüros, wählte die fachlich und strategisch besonders relevanten Fälle aus und bereitete diese redaktionell als Urteilsbesprechung und Fachartikel auf. Dieser Service ist bis heute eine wichtige Unterstützung für die fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen.

Engagement für die Öffentlichkeit

Über 500 juristische Beiträge hat sie im Intranet, auf der Website des DGB Rechtsschutzes und im Magazin „Recht so!“ veröffentlicht. Auch ihre Beiträge für die Fachöffentlichkeit – unter anderem in der Zeitschrift „Arbeit und Recht“ – stärkten die Sichtbarkeit und das Profil des DGB Rechtsschutzes weit über die eigene Organisation hinaus.

Wir bedanken uns herzlich für ihr langjähriges Engagement und wünschen ihr viel Freude und Erfüllung für den kommenden Lebensabschnitt.

Nikolaus van den Bruck, (zuletzt) Gesamtbetriebsratsvorsitzender der DGB Rechtsschutz GmbH

Mit Wertschätzung zur größten Wirkung

INTERVIEW Nikolaus van den Bruck hat den DGB Rechtsschutz über Jahrzehnte mitgeprägt – als engagierter Jurist und als Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Nach seinem Eintritt in den Ruhestand blickt er zurück und beschreibt, was Mitbestimmung und Rechtsschutz aus seiner Sicht stärkt.

Nikolaus van den Bruck war viele Jahre Rechtsschutzsekretär im Büro Ludwigshafen. Betriebsratsmitglied wurde er zunächst in der Region West. Bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im Herbst dieses Jahres war er Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats des DGB Rechtsschutzes. Sein Engagement hat dazu beigetragen, die Arbeit beim DGB Rechtsschutz zu verbessern.

Seit der Gründung der DGB Rechtsschutz GmbH 1998 warst du ein fester Bestandteil des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes. Was hat dich in deiner Tätigkeit als Jurist über die Zeit am meisten motiviert?
Mich hat vor allem die gelebte Solidarität motiviert: Rechte von Beschäftigten durchzusetzen und damit faire Arbeits- und Lebensbedingungen zu sichern. Es war sinnstiftend, Teil dieses gewerkschaftlichen Systems zu sein, dem Einzelnen wie dem Kollektiv zu dienen. Daneben war auch die kollegiale und von gegenseitiger Wertschätzung geprägte Zusammenarbeit im Team stets eine große Motivation.

Welche Entwicklungen in der Arbeitswelt und Rechtsprechung haben deine Arbeit besonders geprägt – und welche Herausforderungen bleiben bestehen?
Sehr prägend waren die tiefen Veränderungen der Arbeitswelt: technologische Umbrüche, Arbeitsverdichtung, Fachkräftemangel und die zunehmende Individualisierung von Konflikten. Diese Entwicklungen verunsichern Beschäftigte und erschweren gewerkschaftliche Arbeit – sichtbar an der geringen Tarifbindung, der Flucht aus Tarifverträgen allgemein und Flächentarifverträgen. Meine Arbeit wurde auch stark geprägt durch das europäische Arbeitsrecht, das viele Standards beeinflusst und zu vielen Verbesserungen geführt hat.

Herausfordernd bleiben die ungelösten Probleme der sozialen Sicherungssysteme sowie politische Bestrebungen, arbeitsrechtliche Standards zu lockern. Diese Entwicklungen erfordern klare gewerkschaftliche und juristische Gegenwehr – am besten auch durch den DGB Rechtsschutz.

Der DGB Rechtsschutz ist mit seinen rund 800 Beschäftigten ein starker Partner der DGB-Gewerkschaften und der Betriebsräte. Was macht diese Unterstützung für dich besonders wertvoll?
Besonders wertvoll ist das enge, gut abgestimmte Zusammenspiel von Rechtsschutz, Gewerkschaften und Betriebsvertretungen. Mit guter Kommunikation und klaren Rollen steht hier ein starkes Netzwerk. Der DGB Rechtsschutz ist dabei nicht nur Dienstleister. Im Gegensatz zur Anwaltschaft, die lediglich individuelle Mandatsinteressen vertritt, ist der DGB Rechtsschutz auch den Organisationsinteressen verpflichtet und dadurch ein wertvoller Partner der Gewerkschaften. Wo gegenseitige Einblicke und Wertschätzung bestehen, entfaltet diese Zusammenarbeit ihre größte Wirkung.

Du warst viele Jahre im Gesamtbetriebsrat aktiv. Welche zusätzlichen Perspektiven hat dir das eröffnet?
Als Betriebsratsmitglied, Gesamtbetriebsratsmitglied und deren Vorsitzender, aber auch in vielen Jahren in der Tarifkommission hatte ich die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen unserer Beschäftigten mitzugestalten. Die Betriebsratsarbeit hat meinen Blick erweitert: Mitbestimmung bedeutet, Arbeitsbedingungen aktiv und verantwortungsvoll zu gestalten – oft zwischen unterschiedlichen Interessen, Kostenfragen und rechtlichen Vorgaben.

Man lernt das Unternehmen und seine Entscheidungswege aus einer neuen Perspektive kennen, gewinnt tiefere Einblicke in Technik, Organisation, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Datenschutz. Die Übernahme eines Ehrenamts als Betriebsrat kostet viel Zeit und Energie, die nicht gänzlich durch Freistellung ausgeglichen wird, aber es eröffnet auch große Gestaltungsmöglichkeiten und erweitert den eigenen Horizont.

Mit Blick auf deinen Ruhestand: Worauf blickst du mit besonderem Stolz – und was gibst du künftigen Jurist*innen mit?
Ich bin stolz darauf, dass der DGB Rechtsschutz durch das Engagement der Beschäftigten und die Unterstützung der Gewerkschaften gestärkt aus den Jahren hervorgegangen ist. Und ich bin dankbar dafür, dass wir als Betriebsrat Konflikte sachlich und fair lösen konnten.

Mein Rat an die Jüngeren: Rollenklarheit, Sachlichkeit, Authentizität. Nutzt die Erfahrung eurer Kolleginnen und Kollegen, fordert Unterstützung ein, bildet euch weiter und engagiert euch – wenn möglich, auch im Betriebsrat.

IMPRESSUM

RECHT SO!
Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 3/2025 (Dezember)
Erscheint dreimal jährlich.
Nächste Ausgabe: Februar/März 2026

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH,
Eva Pulfrich, Geschäftsführerin (verantwortlich),
Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf

Redaktion:
Till Bender, Simon Krappmann, Jasmin Marzoll, Beata Tarnowska, Patricia Threin (DGB Rechtsschutz GmbH)
Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer (A1 Medienbüro)

Bildnachweise
Titelbild, S. 5: A1Medienbüro / firefly
S. 2, oben: StockSnap / pixabay
S. 2, unten: Jürgen Fälchle / AdobeStock
S. 3: thodonal / AdobeStock
S. 4: privat
S. 6: Wesley JvR / AdobeStock
S. 7: DGB Rechtsschutz GmbH
S. 8 (Nikolaus van den Bruck): Frank Ott

Grafik & Produktion,
A1 Medienbüro UG
www.a1medienbuero.de
redaktion@a1medienbuero.de

Druck: Brandt GmbH

www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier
RI1

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.