



Kündigung wegen verweigertem Homeoffice ?

Im vorliegenden Fall (17 Sa 562/18, Urteil vom 10.10.2018, Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach einer Betriebsschließung angeboten, seine Tätigkeit im Home-Office zu verrichten. Nachdem der Arbeitnehmer hierzu nicht bereit war, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung.

Der Sachverhalt:

Der Arbeitgeber beschäftigte den Kläger als Ingenieur; der Arbeitsvertrag enthielt keine Regelungen zu einer Änderung des Arbeitsorts. Nachdem der Arbeitnehmer nicht bereit war, seine Tätigkeit im "Home-Office" zu verrichten, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis

Die Entscheidung:

Die Kündigung ist unwirksam, so das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urteil, Az. 17 Sa 562/18). Der Arbeitgeber ist nicht allein wegen seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer einen Telearbeitsplatz zuzuweisen. Lehnt der Arbeitnehmer die Ausführung der Telearbeit ab, liegt deshalb keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung wie schon das Arbeitsgericht für unwirksam gehalten. Der Arbeitnehmer war arbeitsvertraglich nicht verpflichtet, die ihm angebotene Telearbeit zu verrichten. Der Arbeitgeber konnte dem Arbeitnehmer diese Tätigkeit nicht aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts (§ 106 GewO) einseitig zuweisen.

Denn die Umstände der Telearbeit unterscheiden sich in erheblicher Weise von einer Tätigkeit, die in einer Betriebsstätte zu verrichten sind. Dass Arbeitnehmer z.B. zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf an einer Telearbeit interessiert sein können, führt nicht zu einer diesbezüglichen Erweiterung des Weisungsrechts des Arbeitgebers.

(LAG Berlin-Brandenburg, PM 23/2018 vom 18.12.2018)



Dividendenabhängige Tantieme: Keine analoge Anwendung des Verwässerungsausgleichs auf Fälle effektiver Kapitalerhöhung

Die Regelung des "Verwässerungsschutzes" bei nominellen Kapitalerhöhungen in § 216 Abs. 3 S. 1 AktG ist nicht entsprechend auf Fälle effektiver Kapitalerhöhung anwendbar. Für dividendenabhängige Rechte Dritter besteht keine planwidrige Gesetzeslücke, wie sich insbesondere aus der Entstehungsgeschichte der gesetzlichen Regelung ergibt.

Der Sachverhalt:

Die Beklagte ist eine deutsche Großbank in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft. Der Kläger arbeitete dort von 1963 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im Jahr 2011. Ab dem Jahr 1991 sagte die Beklagte dem Kläger eine Tantieme zu, deren Höhe u.a. von der Dividende abhängig war, die pro ausgegebener Aktie der Beklagten gezahlt wurde. Diese Zusage wurde zuletzt im Jahr 1999 angepasst. Von 1999 bis 2010 erhöhte sich die Zahl der von der Beklagten ausgegebenen Aktien im Rahmen sog. effektiver Kapitalerhöhungen um 74,4 %. Das gezeichnete Kapital erhöhte sich entsprechend. Die Beklagte zahlte an den Kläger für das Geschäftsjahr 2010 eine dividendenabhängige Tantieme i.H.v. rd. 31.000 brutto.

Mit seiner Klage macht der Kläger geltend, die an ihn auf Basis der letzten Zusage von 1999 gezahlte dividendenabhängige Tantieme für das Geschäftsjahr 2010 sei angesichts der Erhöhung der Zahl ausgegebener Aktien um 74,4 % als Verwässerungsausgleich ebenfalls um diesen Prozentsatz zu erhöhen. Ihm stehe der Verwässerungsausgleich in analoger Anwendung des für nominelle Kapitalerhöhungen geltenden § 216 Abs. 3 S. 1 AktG zu. Die maßgebliche Interessenlage eines Arbeitnehmers, dessen Tantieme von der Dividende abhängt, sei bei nominellen und effektiven Kapitalerhöhungen identisch. Zumindest ergebe sich der geltend gemachte Anspruch aus einer ergänzenden Vertragsauslegung oder nach den Grundsätzen der Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB).

Das ArbG gab der Klage statt; das LAG wies sie ab. Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Die Gründe:

§ 216 Abs. 3 S. 1 AktG gilt aufgrund seiner systematischen Stellung im AktG unmittelbar nur für sog. nominelle Kapitalerhöhungen aus Gesellschaftsmitteln. Eine analoge Anwendung auf effektive Kapitalerhöhungen, die mit einer Erhöhung des gezeichneten Kapitals verbunden sind, kommt nicht in Betracht. Für dividendenabhängige Rechte Dritter besteht keine planwidrige Gesetzeslücke, wie sich insbesondere aus der Entstehungsgeschichte der gesetzlichen Regelung ergibt.

Es führt ferner nicht zu Wertungswidersprüchen, wenn die Verwässerungsschutzregelungen für nominelle Kapitalerhöhungen nicht auf Fälle effektiver Kapitalerhöhungen übertragen werden. Auch für eine ergänzende Vertragsauslegung fehlt eine planwidrige Regelungslücke. Schließlich ergibt sich der geltend gemachte Anspruch auch nicht aus den Grundsätzen der Vertragsanpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB). Es handelt sich um keine schwerwiegende Veränderung der Umstände, die zur Grundlage des Vertrags i.S.v. § 313 BGB geworden sind.

(BAG PM Nr. 37 vom 27.6.2018)



Wird es zukünftig ein eigenes Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz geben?

Die Bundesregierung will die Schaffung eines eigenständigen Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz prüfen.

Die FDP-Fraktion hat in einer Kleinen Anfrage die Bundesregierung hierzu gefragt,

- Plant die Bundesregierung zusätzliche Regelungen zum Arbeitnehmerschutz? Wenn ja, mit welchem Inhalt und welchem Zeitplan?
- Hat die Bundesregierung Kenntnis darüber, welche zusätzlichen Kosten der Wirtschaft dadurch entstehen, dass § 26 Absatz 2 Satz 3 BDSG n. F. - abweichend von der DSGVO - im Arbeitsverhältnis zwingend an der Schriftform der Einwilligung festhält?

Die Bundesregierung hat drauf geantwortet, sie werde diese im Koalitionsvertrag vereinbarte Prüfung vornehmen. Inhalte oder Zeitpläne hierzu stünden jedoch noch nicht fest.

(Bundestag hib Nr. 438/2018 vom 22.06.2018)

Ausschlussfrist bleibt während vorgerichtlicher Vergleichsverhandlungen gehemmt

Erlangt eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 S. 1 BGB gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen. § 203 S. 2 BGB, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, findet auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine entsprechende Anwendung.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war vom 01.01.2014 bis 31.07.2015 bei der Beklagten beschäftigt. Die monatliche Vergütung betrug zuletzt 4.361 brutto. Sein Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, die verlangte, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht und bei Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden müssten, ansonsten würden sie verfallen.

Mit Schreiben vom 14.09.2015 machte der Kläger gegenüber dem Beklagten geltend, es seien vier Urlaubstage aus 2014 und 28 Urlaubstage aus dem Jahr 2015 mit einem Betrag von insgesamt 6.387 abzugelten. Ferner forderte er 4.671 brutto als Abgeltung von 182,25 Überstunden, die sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seinem Arbeitszeitkonto angesammelt hätten. Der Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 28.09.2015 ab, wies allerdings darauf hin, er strebe eine einvernehmliche Lösung an.

In der Folgezeit führten die Parteien über die von ihnen beauftragten Rechtsanwälte Vergleichsverhandlungen, die bis zum 25.11.2015 andauerten, jedoch erfolglos blieben. Daraufhin hat der Kläger am 21.01.2016 Klage erhoben, mit der er seine Ansprüche weiterverfolgte. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers vor dem LAG blieb erfolglos. Das Gericht war der Ansicht, die Ansprüche des Klägers seien verfallen, weil er sie nicht fristgerecht gerichtlich geltend gemacht habe. Auf die hiergegen gerichtete Revision hob das BAG die Berufungsentscheidung auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück.

Die Gründe:

Mit der Begründung der Vorinstanz konnte die Klage nicht abgewiesen werden.

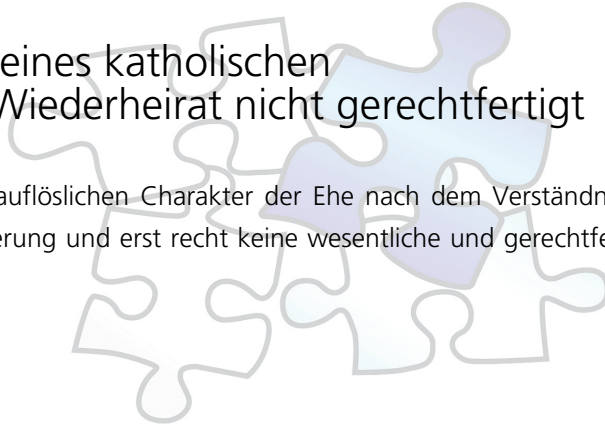
Der Kläger hat die dreimonatige Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche schließlich gewahrt, weil sie für die Dauer der Vergleichsverhandlungen entsprechend § 203 S. 1 BGB gehemmt war. Denn erlangt eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 S. 1 BGB gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen.

Der Zeitraum, während dessen die Vergleichsverhandlungen andauern, wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfrist nicht eingerechnet. § 203 S. 2 BGB, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, findet auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine entsprechende Anwendung. Unerheblich war insofern, ob die Verfallklausel insgesamt unwirksam ist, weil sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich ausgenommen hatte.

Mangels Feststellungen des LAG zu dem vom Kläger behaupteten Arbeitszeitkonto und dessen Saldo sowie den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offenen Urlaubstagen muss das Berufungsgericht noch weitere Feststellungen treffen.

(BAG PM Nr. 32 vom 20.06.2018)

Kündigung eines katholischen Chefarztes eines katholischen Krankenhauses aufgrund Scheidung und Wiederheirat nicht gerechtfertigt



Die Anforderung, dass ein katholischer Chefarzt den heiligen unauflöslichen Charakter der Ehe nach dem Verständnis der katholischen Kirche beachtet, stellt keine echte berufliche Anforderung und erst recht keine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung dar.

Der Sachverhalt:

Der Kläger, der katholischer Konfession ist, war von 2000 bis 2009 Chefarzt der Abteilung Innere Medizin eines katholischen Krankenhauses in Düsseldorf. Das Krankenhaus wird von einer deutschen GmbH betrieben, die der Aufsicht des katholischen Erzbischofs Köln unterliegt. Als die GmbH erfuhr, dass der Kläger nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau gem. dem deutschen Zivilrecht standesamtlich wieder geheiratet hatte, ohne seine erste nach dem katholischen Ritus geschlossene Ehe annullieren zu lassen, kündigte sie den Arbeitsvertrag des Klägers.

Nach ihrer Auffassung hat der Kläger durch Eingehung einer nach kanonischem Recht ungültigen Ehe in erheblicher Weise gegen seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen. Die Kündigung sei daher gerechtfertigt. Der Kläger ist der Ansicht, die Kündigung verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da die Scheidung und Wiederheirat eines evangelischen oder keiner Kirche angehörenden Chefarztes ohne Folgen geblieben wäre.

Das mit der Rechtssache befasste BAG fragte beim EuGH an, ob das deutsche Verständnis des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, das es der katholischen Kirche erlaubt, unterschiedliche Loyalitätsanforderungen an ihre Arbeitnehmer aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit zu stellen, mit dem Unionsrecht, insbesondere der Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 über die Gleichbehandlung im Beruf niedergelegten Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion, vereinbar ist. Er ersuchte in diesem Zusammenhang um die Auslegung der Richtlinie. Die Schlussanträge des Generalanwalts: Die Kündigung gegenüber dem Kläger wäre als unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion offenkundig rechtswidrig, wenn die Kirchen und Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, nicht aufgrund des deutschen Verfassungsrechts und der Richtlinie eine rechtliche Sonderstellung hätten. Das BAG hat daher zu prüfen, ob die GmbH eine private Organisation ist, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht. Des Weiteren stellt nach der Richtlinie eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung dar, wenn die Religion oder Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

Im Streitfall ist die Anforderung nicht die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion, sondern die Zustimmung zu einer bestimmten Überzeugung der katholischen Kirche, nämlich dem Eheverständnis. Eine solche Überzeugung stellt nach Ansicht des Generalanwalts offenkundig keine berufliche Anforderung und erst recht keine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung dar, denn die Anforderung steht in keinem Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit des Klägers, der Erbringung von Gesundheits- und Pflegediensten für Kranke. Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ist im Streitfall keine Voraussetzung für die Besetzung des Chefarztpostens.

Zudem stellt die GmbH auch Nichtkatholiken für Stellen mit medizinischer Verantwortung ein. Der Anforderung fehlt durch ihren privaten und familiären Bezug jegliche Verbindung zu den Verwaltungsaufgaben eines Chefarztes. Des Weiteren erscheint die Anforderung aufgrund der Bedeutung der beruflichen Tätigkeit, der Erbringung von Gesundheitsdiensten, als nicht notwendig, damit die GmbH ihren Ethos bekunden kann. Für Patienten und Kollegen sind die Qualifikationen und Fähigkeiten des Klägers entscheidend und nicht, ob der Kläger eine nach kanonischem Recht ungültig Ehe eingegangen ist. Aus diesen Gründen ist die Anforderung auch nicht gerechtfertigt. Die Scheidung und Wiederheirat des Klägers stellten keine erhebliche Gefahr einer Beeinträchtigung des Ethos von der GmbH oder ihres Rechts auf Autonomie dar.

Das Verbot der Diskriminierung wegen der Religion stellt einen grundlegenden Wert von Verfassungsrang der Unionsrechtsordnung dar, daher verleiht es dem Einzelnen ein subjektives Recht, das er in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privatpersonen als solches geltend machen kann. Das BAG hat für die volle Wirksamkeit des Verbots zu sorgen, indem es ggf. jede entgegenstehende nationale Vorschrift nicht anwendet.

(EuGH PM Nr. 73/2018 vom 31.05.2018)

Betriebsrat kann auch bei Überstunden von Führungskräften ein Mitbestimmungsrecht haben

In Fällen, in denen der Arbeitgeber gegen die Regeln einer Betriebsvereinbarung verstößt, kann der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch geltend machen. Dies gilt auch dann, wenn es um das Überschreiten und das Verteilen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Führungskräften geht.

Der Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin betreibt ein Einzelhandelsunternehmen mit zahlreichen Filialen. Kraft eines Anerkennungstarifvertrages finden auf die Arbeitsverhältnisse die Tarifverträge für den Hamburger Einzelhandel Anwendung (MTV). Danach beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Filialleiter, Abteilungsleiter und Segunda in Vollzeit ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden und soll in der Regel auf höchstens fünf Arbeitstage pro Woche verteilt werden. Der Personenkreis ist ferner berechtigt, Beginn und Ende der individuell täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage innerhalb des Arbeitszeitrahmens von 7 Uhr bis 21 Uhr unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeberin und der anderen Beschäftigten eigenverantwortlich zu bestimmen.

Der Betriebsrat machte gegenüber der Arbeitgeberin geltend, dass die Führungskräfte öfter mehr 37,5 Stunden pro Woche und teilweise auch an sechs Tagen pro Woche arbeiten würden. Er beantragte der Arbeitgeberin aufzugeben, die Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung zu unterlassen. Die Arbeitgeberin behauptete hingegen, die genannten Arbeitszeitüberschreitungen von Führungskräften seien nach der Betriebsvereinbarung möglich. Zudem dürften die Führungskräfte ihre Arbeitszeit eigenständig und eigenverantwortlich unter Beachtung der Vorschriften des Arbeitergesetzes planen und ausführen. Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Gericht war der Ansicht, der einschlägige Manteltarifvertrag des Hamburger Einzelhandels lasse eine Arbeitszeit 75 Stunden pro Doppelwoche sowie eine Erhöhung durch Betriebsvereinbarung zu. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das LAG den Beschluss abgeändert und den Antrag überwiegend als begründet angesehen. Die Rechtsbeschwerde wurde nicht zugelassen.

Die Gründe:

Die Arbeitgeberin hat es zu unterlassen, ohne Zustimmung des Betriebsrates oder die seine Zustimmung ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle die Filialleiter, Abteilungsleiter und Segunda mehr als 37,5 Stunden pro Woche arbeiten zu lassen und sie an mehr als fünf Tagen pro Woche arbeiten zu lassen, sofern nicht eine abweichende Regelung auf Wunsch des Beschäftigten vereinbart wurde oder betriebliche Belange eine Abweichung erfordern. Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bezweckt die angemessene Verteilung der mit der vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit verbundenen Belastungen und/oder Vorteile. Der Betriebsrat hat deshalb mitzubestimmen, in welchem Umfang bei welchen Arbeitnehmern die Verkürzung der Arbeitszeit stattfinden soll. Nach der Betriebsvereinbarung darf die wöchentliche Arbeitszeit der Führungskräfte 37,5 Stunden nicht überschreiten. Zwar ist von einer "regelmäßigen" Arbeitszeit die Rede, was grundsätzlich auch Abweichungen nach oben zulässt, sofern ein Ausgleich erfolgt. Dies gilt im vorliegenden Fall jedoch nicht. Denn § 3 Nr. 1 MTV eröffnet zunächst nur die Möglichkeit der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 35 Stunden/Woche oder auf 75 Stunden Doppelwoche. Die Beteiligten haben sich in der Betriebsvereinbarung auf eine Verteilung der Arbeitszeit ihrer Führungskräfte auf eine Woche verständigt. Innerhalb dieser Woche dürfen Filialleiter, Abteilungsleiter und Segunda die Lage ihrer Arbeitszeit von insgesamt 37,5 Stunden weitgehend selbst festlegen.

Dies stellt entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts keinen Verstoß gegen § 3 MTV dar, sondern konkretisiert ihn. Hätten die Beteiligten eine abweichende Einteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gewollt, wäre dies ihnen gemäß der Öffnungsklausel unter § 3 Nr. 2 MTV nicht verwehrt gewesen. Sie hätten dies jedoch gem. § 3 Nr. 2 S. 1 MTV in einer Betriebsvereinbarung regeln müssen, was sie aber nicht getan haben. Abweichungen von der so vorgegebenen Wochenarbeitszeit sind daher nur unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zulässig.

Außerdem hat der Betriebsrat hat gegen die Arbeitgeberin einen Anspruch darauf, Filialleiter, Abteilungsleiter und Segunda nicht mehr als an fünf Tagen pro Woche arbeiten zu lassen, sofern nicht auf ihren Wunsch eine abweichende Regelung vereinbart wurde oder betriebliche Belange (Schließ- und Wachdienst, Auffülltätigkeiten, Preisauszeichnung, Hausreinigung, Inventuren oder andere vergleichbare verkaufsunterstützenden Tätigkeiten) eine Abweichung erfordern. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage unterliegt gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ebenfalls der Mitbestimmung des Betriebsrats. Eine Abweichung davon ist nur zulässig, sofern sie auf Wunsch der Arbeitnehmer erfolgt oder näher definierte betriebliche Belange (Schließ- und Wachdienst, Auffülltätigkeiten, Preisauszeichnung, Hausreinigung, Inventuren oder andere vergleichbare verkaufsunterstützenden Tätigkeiten) eine Abweichung erfordern.

(LAG Köln, 9 TaBV 34/17)



Keine studentische Krankenversicherung für Doktoranden

Doktoranden, die ihr Promotionsstudium nach Abschluss eines Hochschulstudiums aufnehmen, können nicht von der kostengünstigen Krankenversicherung als Student in der gesetzlichen Krankenversicherung profitieren.

Der Sachverhalt:

Der Kläger ist ledig und hat keine Kinder. Er studierte Jura und absolvierte im Januar 2013 erfolgreich die erste juristische Staatsprüfung. Bis 31.07.2013 war er weiter an der Universität eingeschrieben. Im Anschluss daran begann er ein Promotionsstudium. Er schrieb sich im Herbstsemester 2013 (beginnend 01.08.2013) weiter bei der Universität ein. Seit 01.10.2013 stand der Kläger in keinem Beschäftigungsverhältnis und erzielte keine laufenden Einkünfte. Vom 07.11.2012 bis 30.09.2013 war er bei den Beklagten versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten. Im Juli 2013 beantragte der Kläger bei der Beklagten zu 1) unter Hinweis auf seine Einschreibung als Promotionsstudent die Verlängerung der studentischen Krankenversicherung. Die Beklagte lehnte die weitere Durchführung der Krankenversicherung der Studenten ab.

Dagegen legte der Kläger erfolglos Widerspruch ein. Die dagegen eingelegte Klage hatte in allen Instanzen - letztendlich auch vor dem BSG - keinen Erfolg.

Im zweiten Streitfall erhielt die Klägerin im Rahmen seines Promotionsstipendiums eine Sachkostenpauschale, die zur Deckung des allgemeinen Lebensunterhalts verwendet werden konnte. Sie klagte gegen die Beitragspflicht der Pauschale in der Kranken- und Pflegeversicherung. Die Klage hatte letztendlich vor dem BSG ebenfalls keinen Erfolg.

Die Gründe:

Der in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verwendete Begriff des eingeschriebenen Studenten ist nicht mit dem Hochschulbegriff des Studenten deckungsgleich. Nach der Systematik des Gesetzes setzt die Anordnung der Versicherungspflicht als Student einen Ausbildungsbezug und das ein geregeltes Studium voraus, d.h. einen Studiengang mit vorgegebenen Inhalten, der regelmäßig mit einem förmlichen Abschluss endet. Beides ist bei einem Erststudium, aber auch bei einem Zweit-, Aufbau- oder Erweiterungsstudium gegeben, nicht aber in vergleichbarem Umfang bei einem im Anschluss an ein abgeschlossenes Hochschulstudium durchgeführten Promotionsstudium. Dieses dient, anders als die anderen Studien, in erster Linie dem Nachweis der wissenschaftlichen Qualifikation nach Abschluss des Studiums.

Im zweiten Streitfall ist eine im Rahmen eines Promotionsstudiums zugewandte Sachkostenpauschale, die zur Deckung des allgemeinen Lebensunterhalts dienen kann, für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig. Maßgeblich ist dabei, inwieweit die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mitglieds verbessert wird. Nur in Ausnahmefällen unterfallen daher bestimmte Einkünfte nicht der Beitragspflicht. Die der Klägerin gewährte Sachkostenpauschale stellt keinen solchen Ausnahmefall dar.

(BSG PM Nr. 32/2018 vom 07.06.2018)