

Aus dem Ticker

Keine Schuldentilgung mit angesparter Altersversorgung

Hat der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung abgeschlossen, so hat Letzterer keinen Anspruch gegen das Unternehmen auf Kündigung des Versicherungsvertrags gegenüber dem Versicherungsunternehmen, wenn es dem Beschäftigten lediglich um den Erhalt des Rückkaufswerts wegen Geldbedarfs geht.

Im Jahr 2001 schlossen die Arbeitsvertragsparteien einen sog. Entgeltumwandlungsvertrag. Die Arbeitgeberin (gleichzeitig Versicherungsnehmerin) verpflichtete sich, jährlich ca. 1.000 Euro in eine zugunsten des Klägers bestehende Direktversicherung einzuzahlen. Seit 2009 ruht die Versicherung, das Unternehmen fördert sie weiter durch Beiträge. Der Mitarbeiter verlangte im Klagewege von der beklagten Arbeitgeberin die Kündigung des Versicherungsvertrags. Zur Begründung führte er eine finanzielle Notlage an. Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

Dem folgte nun auch das BAG. Es besteht kein schutzwürdiges Interesse an der begehrten Kündigung des Versicherungsvertrags. Zweck der im BetrAVG geregelten Entgeltumwandlung ist die (zumindest teilweise) Sicherung des Lebensstandards im Alter. Hiermit wäre ein Anspruch des Arbeitnehmers, eine Kündigung der Versicherung über den Arbeitgeber zu erwirken, nicht vereinbar, wenn es Ersterem lediglich um die Tilgung eigener Schulden geht.

BAG, Urteil vom 26.4.2018 – 3 AZR 586/16

Herabgesetzter Mindestlohn für Zeitungszusteller verfassungsgemäß

Die Übergangsregelung gem. § 24 Abs. 2 MiLoG, die für Zeitungszusteller einen gestaffelten herabgesetzten Mindestlohn vorsah, war verfassungsgemäß. Werden die Zusteller zudem dauerhaft als Nachtarbeiter i. S. d. ArbZG eingesetzt, so haben sie Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag i. H. v. 30 % des ihnen je Arbeitsstunde zustehenden Mindestlohns, es sei denn, es ist bereits eine höhere Vergütung vereinbart.

Seit 2013 ist die Klägerin bei der Beklagten als Zeitungszustellerin beschäftigt. Hier arbeitet sie mehr als zwei Stunden ausschließlich zur Nachtzeit, sodass die Zeitungen bis spätestens 6:00 Uhr zugestellt sind. Es war eine Vergütung auf Stücklohnbasis sowie ein Nachtarbeitszuschlag von 25 % hierauf vereinbart. Die Beklagte zahlte tatsächlich seit dem 1.1.2015 den geminderten Mindestlohn nach § 24 Abs. 2 MiLoG. Hiergegen wandte sich die Klägerin. Sie war der Auffassung, die Vorschrift verstoße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoße und sei deshalb unwirksam. Für den Zeitraum Januar 2015 bis April 2016 verlangte sie die Differenz zum vollen gesetzlichen Mindestlohn sowie einen höheren Nachtarbeitszuschlag.

Einen Verstoß gegen das GG konnten die Richter in den Vorinstanzen nicht feststellen. Daher habe die Klägerin zu Recht nur den geminderten Mindestlohn i. H. v. 6,38 Euro brutto für das Jahr 2015 und 7,23 Euro brutto für das Jahr 2016 erhalten. Hierauf sei ein Zuschlag von 25 % für die Nachtarbeit zu zahlen.

Die von beiden Parteien eingelegte Revision war für die Beklagte erfolglos. Sie hatte einen Nachtarbeitszuschlag von 10 % auf den Mindestlohn für angemessen gehalten.

Teilweise Erfolg vor dem BAG hatte hingegen die Arbeitnehmerin: Wegen ihrer Dauernachtarbeit hat sie nach § 6 Abs. 5 ArbZG Anspruch auf einen Zuschlag von 30 % des Bruttoarbeitsentgelts. Zurückgewiesen wurde ihre Revision aber in Bezug auf die geforderte Höhe der gezahlten Vergütung. Im Streitzeitraum bestand lediglich ein Anspruch auf den abgesenkten Mindestlohn. § 24 Abs. 2 MiLoG verstieß nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

BAG, Urteil vom 25.4.2018 – 5 AZR 25/17

Bewerberauswahl nach Religionszugehörigkeit

Das Erfordernis, dass Bewerber für eine bei der Kirche zu besetzende Stelle einer bestimmten Religion angehören müssen, hat wirksam gerichtlich überprüfbar zu sein. Es muss im Einzelfall objektiv geboten und verhältnismäßig sein.

Eine konfessionslose Sozialpädagogin hatte sich 2012 auf eine vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung ausgeschriebene Referentenstelle für ein Projekt beworben, das die

Erstellung des Parallelberichts zum Internationalen Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung zum Gegenstand hatte. Erforderlich war nach der Stellenausschreibung die Mitgliedschaft in der evangelischen oder in einer Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehört. Zu den Aufgaben gehörte sowohl die Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit als auch die Koordinierung des internen Meinungsbildungsprozesses. Die Bewerberin wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen und erhielt nach einem Jahr formlos ihre Bewerbungsunterlagen zurück. Daraufhin verklagte sie das Evangelische Werk vor den deutschen Gerichten auf Zahlung einer Entschädigung von knapp 10.000 Euro.

Das BAG ersuchte den EuGH um die Auslegung der Antidiskriminierungs-Richtlinie 2000/78/EG. Diese bestimmt u. a., dass Kirchen eine mit der Religion oder Weltanschauung zusammenhängende Anforderung aufstellen können, wenn die Religion oder Weltanschauung nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“.

Nach der Entscheidung des EuGH sieht die Richtlinie vor, dass eine Abwägung zwischen dem Recht auf Autonomie der Kirchen und dem Recht der Arbeitnehmer, insbesondere bei der Einstellung nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, vorzunehmen ist, um einen angemessenen Ausgleich herzustellen. Die Abwägung kann nur von einem innerstaatlichen Gericht überprüft werden, welches untersucht, ob die Anforderung notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist. Kann das einschlägige nationale Recht (hier das AGG) nicht in Einklang mit der Richtlinie gebracht werden, muss das mit dem Rechtsstreit befasste Gericht das nationale Gesetz unangewendet lassen.

EuGH, Urteil vom 17.4.2018 – C-414/16 (Egenberger)