

Nach einer Pressemitteilung des ifo Instituts vom 4.4.2024 ist gemäß einer Auswertung von ifo Institut/EconPol Europe aufgrund einer Elternschaft verstärkt eine Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland zu beobachten. Die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern ist in Deutschland am höchsten, wenn Kinder involviert sind. Das zeigen Auswertungen einer internationalen Forschungsgruppe, die die Entwicklung der Ungleichheit in 17 Ländern in Europa und Nordamerika über die vergangenen 50 Jahre untersucht hat. Unter den 30-Jährigen verdienen Mütter im Durchschnitt 70 bis 80 % weniger als Väter. Bei kinderlosen Personen im selben Alter ist der Unterschied weitaus geringer und auf weniger als 5 % gesunken. Für Männer in Deutschland zeigt sich ein umgekehrter Trend. „Väter auf dem Arbeitsmarkt werden durch eine Elternschaft nicht negativ beeinflusst. Vielmehr sind sie etwas häufiger erwerbstätig und verdienen etwas mehr als kinderlose Männer“, so ifo-Forscher *Max Lay*. Als Grund hierfür sehen die Forschenden unter anderem Fehlansätze im deutschen Steuer- und Transfersystem. „Vor allem das Ehegattensplitting unterstützt ein Familienmodell, bei dem Frauen nach der Geburt des Kindes, wenn überhaupt, eher in Teilzeit wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren“, sagt ifo-Forscherin *Elena Herold*. Im Vergleich zu anderen europäischen und nordamerikanischen Ländern ist in Deutschland gemäß der Auswertung die Einkommenslücke zwischen Müttern und Vätern am höchsten. Der Verdienstunterschied geht danach Hand in Hand mit einer höheren Wahrscheinlichkeit der Teilzeitbeschäftigung von Müttern. Vor allem für Mütter, die um die 30 Jahre alt sind, ist die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, viermal höher als für Frauen ohne Kinder. Der starke Einfluss einer Elternschaft auf das Einkommen von Frauen bleibt bestehen, trotz der in den vergangenen Jahren sinkenden Ungleichheit bei der Beschäftigungsquote. Während die Erwerbsquote bei Männern zwischen 25 und 60 in den vergangenen 40 Jahren bei etwa 90 % lag, stieg diese bei Frauen von unter 60 % auf über 80 %.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Hinterbliebenenversorgung – leitender Angestellter – Spätehenklausel – Mindestehedauer

1. Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen sind im Regelfall dynamisch. Sie verweisen, soweit keine gegenteiligen Anhaltspunkte bestehen, auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Eine Verweisung auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen in einem Arbeitsvertrag eines leitenden Angestellten, die sich im Zeitpunkt des Vertragsschlusses auf eine im Wege einer Gesamtzusage erteilte Versorgungszusage bezieht, ist jedoch ohne besondere Anhaltspunkte regelmäßig nicht dahin zu verstehen, dass davon auch eine erst zu einem späteren Zeitpunkt in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung geschlossene Versorgungsordnung erfasst ist (Rn. 16 f.).

2. Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, die eine Hinterbliebenenversorgung für den Ehegatten ausschließt, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wurde (Spätehenklausel), benachteiligt den Arbeitnehmer nach §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG unzulässig wegen des Alters, wenn die festgelegte Altersgrenze keinem betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip folgt (Rn. 26 f.).

3. Eine Regelung in einer durch Formularvertrag erteilten Versorgungszusage, die die Hinterbliebenenversorgung auf Ehepartner beschränkt, mit denen am 1. Dezember vor dem Tod des Arbeitnehmers die Ehe mindestens ein Jahr bestand, und die keine Möglichkeit vorsieht, nach-

zuweisen, dass sich trotz des Todes innerhalb der festgelegten Frist das Todesfallrisiko zum Zeitpunkt der Eheschließung noch nicht konkretisiert hatte, ist wegen einer unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 BGB unwirksam (Rn. 50 ff.).

BAG, Urteil vom 21.11.2023 – 3 AZR 44/23 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-883-1** unter www.betriebs-berater.de

BAG: Kündigung wegen Kirchenaustritts – katholische Kirche – unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion – Eignungsmangel – Loyalitätsverletzung

1. Kündigt ein der katholischen Kirche zugeordneter Arbeitgeber, der auch nichtkatholische Arbeitnehmer beschäftigt, einem Arbeitnehmer wegen dessen Beendigung der staatlich registrierten Mitgliedschaft zur katholischen Kirche (Kirchenaustritt), wird der Arbeitnehmer durch die Kündigung unmittelbar wegen der Religion i. S. d. §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG benachteiligt (Rn. 20 f., 30).

2. Es ist aus Sicht des Senats zweifelhaft, ob der nach staatlichem Recht erklärte Austritt eines Arbeitnehmers aus der katholischen Kirche ohne Hinzutreten von weiteren Umständen zur Ungeeignetheit der betreffenden Person für den Dienst bei einem der Kirche zugeordneten Arbeitgeber führt. Dieser muss vielmehr nachprüfbar Tatsachen vortragen, weshalb Zweifel daran bestehen, dass der Arbeitnehmer aufgrund eines geänderten Glaubens oder geänderter ethischer Vorstellungen nicht mehr bereit oder in der Lage ist, den entsprechenden beruflichen Anforderungen seines Arbeitgebers zu genügen (Rn. 36).

3. Es ist zweifelhaft, ob eine nach staatlichem Recht vollzogene Beendigung der Mitgliedschaft in einer verfassten Kirche für sich allein genommen ein illoyales Verhalten eines Arbeitnehmers ist. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zu einem der katholischen Kirche zugeordneten Arbeitgeber steht. Beschäftigt dieser auch Angehörige anderer christlicher Religionen oder Weltanschauungen oder Nichtchristen, könnte es für einen der katholischen Kirche angehörenden Arbeitnehmer eine nicht gerechtfertigte unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion darstellen, von ihm zu verlangen, die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche beizubehalten (Rn. 39).

4. Von der Erklärung über die Beendigung der Mitgliedschaft in der katholischen Kirche erhalten nach nationalem Recht nur die betroffene Kirche und der Arbeitgeber Kenntnis. Letzterer auch nur, damit dieser die zutreffenden Besteuerungsmerkmale berücksichtigt und die auf die Vergütung entfallenden Abzüge zutreffend berechnet. Eine darüber hinausgehende Publizität ist mit der Beendigung der Mitgliedschaft nicht verbunden. Daraus könnte die Annahme folgen, dass nur wenn der Austritt öffentlichkeitswirksam und in unangemessener Weise vom Arbeitnehmer verbreitet wird, hierin ein kirchenfeindliches und damit ein illoyales Verhalten liegt, dass – wie bei anderen Arbeitnehmern – nach Art. 5 Abs. 2 Nr. 1 der Grundordnung zu einer auf verhaltensbedingte Gründe gestützten Kündigung führen kann (Rn. 40).

BAG, Beschluss vom 1.2.2024 – 2 AZR 196/22 (A) (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-883-2** unter www.betriebs-berater.de