

Die Themen des Monats Juni 2023

• EuGH-Generalanwalt schließt Kopftuchverbot für Gemeinbedienstete nicht aus

Nach Ansicht des Generalanwalts beim Europäischen Gerichtshof Anthony Collins können öffentliche Einrichtungen ihren Bediensteten unter bestimmten Voraussetzungen das Tragen jedes sichtbaren Zeichens politischer, religiöser oder weltanschaulicher Überzeugungen am Arbeitsplatz verbieten. Voraussetzung hierfür ist, dass das Verbot allgemein und unterschiedslos angewandt wird. Es könne dann durch den Willen gerechtfertigt sein, ein vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu gestalten.

Geklagt hat eine Bedienstete einer belgischen Gemeinde, der das Tragen ihres Kopftuches in zwei Einzelentscheidungen verboten worden war. Die Gemeinde hatte in diesem Zusammenhang ihre Dienstordnung dahingehend geändert, dass das Tragen auffälliger Zeichen einer ideologischen oder religiösen Zugehörigkeit untersagt wurde. Das damit befasste belgische Gericht legte vor dem Hintergrund der Richtlinie über die Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) die Sache dem EuGH vor. Der Generalanwalt stellte fest, dass den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie ein Wertungsspielraum eingeräumt werden müsse. Dieser sei umso größer, wenn Grundsätze auf dem Spiel stehen, die unter die nationale Identität der Mitgliedstaaten fallen. Die Dienstordnung einer öffentlichen Einrichtung, die den Bediensteten mit dem Ziel, ein

vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu gestalten, das Tragen jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, stelle keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne der Richtlinie dar, sofern dieses Verbot allgemein und unterschiedslos angewandt wird. Allerdings gilt es zu beachten, dass dieses Verbot sich in der Praxis nicht tatsächlich gegen eine bestimmte Gruppe von Personen richten dürfe. Dies wäre nur gerechtfertigt, wenn es objektive Gründe für eine vollständige Neutralität gäbe. Das nationale Gericht habe zu berücksichtigen, dass in Belgien keine gesetzliche oder verfassungsmäßige Verpflichtung besteht, die Bediensteten einer Gemeinde die Achtung einer Neutralität auferlegt. Das Bedürfnis nach vollständiger Neutralität müsste die Gemeinde somit noch darlegen.

• Grafik des Monats: Frauenmangel in Digitalisierungsberufen

Softwareentwickler, Mechatroniker oder IT-Anwendungsberater sind nur wenige der vielfältigen Berufe im Bereich der Digitalisierung. 97 der 1.300 Berufsbilder in Deutschland zählen zu dieser Kategorie. Und der Arbeitsmarkt in dieser zukunftsrelevanten Sparte wächst zunehmend. Zwischen 2013 und 2021 hat die Beschäftigung in den Digitalisierungsberufen in Deutschland um 17,9 % zugelegt. Seit 2017 entwickelt sich der Beschäftigungszuwachs schneller als in allen anderen Berufen. Allerdings kommen



Digitaljobs: Mühsam ernährt sich das Eichhörnchen. © 2023, IW Medien • iwd 2023

auf 100 Beschäftigte in den Digitalisierungsberufen nur 16 Frauen. Dabei verfügen Mädchen in der Schule im Schnitt über bessere computer- und informationsbezogene Kompetenzen als Jungen. Zudem kommt die Frauenpräsenz hier nur sehr schleppend voran: Ende 2013 betrug der Anteil an Frauen in den Digitalisierungsberufen 14,6 %, innerhalb der letzten zehn Jahre ist der Anteil lediglich um 1,7 Prozentpunkte gewachsen. Vereinzelt gibt es jedoch auch Ausnahmen: Im Bereich der nicht-klinischen Psychologie, zu der auch die Kognitionswissenschaftler zählen, die Systeme der Mensch-Maschine-Interaktion und künstlichen Intelligenz entwickeln, beträgt die Frauenquote 76 %. Im Grafik-, Kommunikations- und Fotodesign sind Frauen zu 60 % vertreten, im Archivwesen gar mit 63 Prozent. Der Frauenanteil im Beruf der Fachkraft für Bauelektrik hingegen beträgt nur zwei Prozent, im Bereich der Mechatronik- und Automatisie-

rungstechnik sogar nur ein Prozent. Insgesamt herrscht ein großer Mangel an Fachkräften im Bereich der Berufe, die Digitalisierungskompetenzen verlangen. 2021 gab es für jede zweite offene Stelle bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen. Dabei wäre das Potenzial vorhanden. In Deutschland haben Mädchen in der achten Jahrgangsstufe signifikant höhere computer- und informationsbezogene Kompetenzen als Jungen. In Mathematik und Naturwissenschaften unterscheiden sich die Kompetenzen hingegen wenig. Mädchen trauen sich dennoch in allen getesteten Bereichen weniger zu, als sie aufgrund ihrer Kompetenz in der Lage wären. Helfen könnte eine gezielte Stärkung im Bereich der Berufsorientierung, die kompetenzorientiert digitale Stärken geschlechtsunabhängig fördert.

• Arbeitszeiterfassung: Großteil der Unternehmen beklagt Mehraufwand

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) mehr als 34 Millionen Menschen zur minutiösen Erfassung ihrer Arbeitszeit verpflichtet.

Ein Großteil der deutschen Unternehmen sieht diese Pflicht zur Arbeitszeiterfassung kritisch und fordert vom Gesetzgeber umfassende Verbesserungen. Laut einer Umfrage im Auftrag des Digitalverbands Bitkom sagen zwei Drittel der Unternehmen (66 %), dass die Einführung beziehungsweise Anpassung der Arbeitszeiterfassungssysteme erheblichen finanziellen und administrativen Mehraufwand verursacht. 78 % der Unternehmen wünschen, dass die tägliche durch eine wöchentliche Arbeitszeit ersetzt wird, um beiderseits für mehr Flexibilität zu sorgen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen hält die exakte Erfassung der Arbeitszeit für schwer umsetzbar. Knapp die Hälfte der Unternehmen befürchtet auch, dass die Mitarbeiter sich durch diese strengen Vorgaben betreffend die Arbeitszeit kontrolliert fühlen. Kontrolle und Bürokratie würden dem gegenseitigen Vertrauen abträglich sein. Auch die vorgeschriebene Ruhepause von elf Stunden passe nicht zu „New Work“, wie viele Beschäftigte es sich wünschen. Hierunter leide besonders die Digitalbranche, die angesichts des massiven IT-Fachkräftemangels attraktiv bleiben müsse, so der Digitalverband weiter. Für die Umfrage befragt wurden 603 Unternehmen ab 20 Beschäftigten in Deutschland. Der Bundestag hat am Freitag,

26. Mai 2023, erstmals über einen Antrag der CDU/CSU-Fraktion mit dem Titel „Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen“ beraten. Dieser gehe aus Sicht von Bitkom in die richtige Richtung, da er die Möglichkeit freiwilliger Vertrauensarbeitszeitmodelle sowie eine Abkehr von der tagesaktuellen Erfassungspflicht und der täglichen Höchstarbeitszeit fordert. Die Ampel-Regierung habe im Koalitionsvertrag angekündigt, dass bei einer Anpassung des Arbeitszeitrechts Vertrauensarbeit weiterhin möglich sein soll. Daran müsse sie sich jetzt messen lassen.



Uta-Susanne Weiss,
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht

• Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:
<https://www.biwe-akademie.de>

Kontakt:
Südwestmetall
Bezirksgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 0 73 61 92 56-0
aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de