

## Die Themen des Monats November 2022

### • EuGH: Verbot sichtbaren Tragens religiöser Zeichen kann rechtmäßig sein

Ein Unternehmen kann das sichtbare Tragen religiöser, weltanschaulicher oder spiritueller Zeichen grundsätzlich verbieten. Dies stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar. Eine dadurch begangene mittelbare Diskriminierung könne durch die Neutralitätspolitik eines Unternehmens unter Umständen gerechtfertigt sein, so der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 13.10.2022, Az. C-344/20.

Die Klägerin, eine belgische Praktikumsbewerberin, wurde abgelehnt, weil sie sich weigerte, ihr islamisches Kopftuch abzunehmen. Nach der Arbeitsordnung des beklagten Unternehmens dürfen die Mitarbeiter „ihre religiösen, philosophischen oder politischen Weltanschauungen, welche diese auch immer sein mögen, in keiner Weise, weder durch Worte noch durch Kleidung oder in anderer Weise, zum Ausdruck bringen“. Nach einem ersten erfolglosen Bewerbungsgespräch bewarb sich die Klägerin erneut und schlug vor, eine andere Kopfbedeckung zu tragen. Das Unternehmen lehnte auch dies ab und verwies darauf, dass in seinen Geschäftsräumen grundsätzlich keine Kopfbedeckung erlaubt sei, sei es eine Mütze, eine Kappe oder ein Kopftuch. Daraufhin zeigte die Muslimin das Unternehmen bei der Antidiskriminierungsstelle an und klagte auf Unterlassung. Das mit dem Fall betraute belgische Arbeitsgericht rief den EuGH an. Das Gericht stellte zunächst klar, dass die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ in Art. 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG

einen einheitlichen Diskriminierungsgrund darstellen, der sowohl religiöse als auch weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen umfasst. Es bestätigte seine bisherige Rechtsprechung, wonach ein Verbot des sichtbaren Tragens religiöser oder weltanschaulicher Zeichen keine unmittelbare Diskriminierung bewirkt, sofern das Verbot allgemein und unterschiedslos angewandt werde. Allerdings könne eine mittelbare Diskriminierung vorliegen, wenn eine dem Anschein nach neutrale Regelung tatsächlich besonders Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung benachteiligt. Eine mittelbare Ungleichbehandlung könne jedoch durch den Willen des Arbeitgebers, eine Neutralitätspolitik zu betreiben, gerechtfertigt sein. Das nationale Gericht habe bei der Beurteilung der Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung eine Abwägung der widerstreitenden Interessen der Religion oder der Weltanschauung und der unternehmerischen Freiheit vorzunehmen, bei der aber auch die Interessen der Religion oder der Weltanschauung überwiegen können.

### • Grafik des Monats: Omikron wird für Arbeitgeber teuer

Seit 2010 haben sich die Kosten der Arbeitgeber für erkrankte Arbeitnehmer mehr als verdoppelt. Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, wird im Regelfall für den Zeitraum von sechs Wochen Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber geleistet. Erst danach springt die Krankenkasse mit dem Krankengeld ein. Diese gesetzliche Regelung geht für Arbeitgeber ziemlich ins Geld, wie ein Blick in die Statistik zeigt:

Im Jahr 2021 zahlten Arbeitgeber Bruttogehälter in Höhe von fast 65 Milliarden Euro an krankgeschriebene Mitarbeiter und führten für sie 13 Milliarden Euro an Sozialversicherungsbeiträgen ab. Der Trend wird durch Omikron noch verstärkt werden. Für diese massive Kostensteigerung gibt es vielerlei Gründe, drei sind entscheidend: **Gehaltsentwicklung:** Jede Gehaltsrunde sorgt für nominal höhere Kosten im Krankheitsfall. Die Gehälter sind in Deutschland seit 2010 überwiegend gestiegen, was die Krankheitskosten für die Arbeitgeber nach oben trieb. **Beschäftigungsentwicklung:** Je mehr Menschen arbeiten, desto mehr Krankheitstage kommen bei gleicher Krankenstandsquote zusammen. Seit 2010 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um etwa ein Fünftel zugelegt.

**Demografie:** Viele Krankheiten treten erst mit zunehmendem Alter auf und Behandlungen brauchen mehr Zeit. Deshalb steigen in einer alternen Erwerbsbevölkerung wie der deutschen auch die Krankheitstage pro Kopf.

Hinzu kommt die Corona-Pandemie: Durch die Omikron-Variante stiegen die Corona-Fälle und damit die Zeiten von Arbeitsunfähigkeit ab Ende 2021 bundesweit sprunghaft an. Anhand einer Stichprobe des Dachverbands der Betriebskrankenkassen rechnet das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) mit einem um 4,7 Prozent höheren Krankenstand als 2021. Das wären 3,6 Milliarden Euro mehr an zusätzlichen Kosten – und die diesjährigen Gehaltsrunden sind in diese Schätzung nicht einmal eingerechnet.

### • Fachkräftestrategie der Bundesregierung beschlossen

Knapp zwei Millionen Stellen sind

derzeit in Deutschland unbesetzt. Das sind mehr als je zuvor. Zudem stagniert die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Das ist ein großes Problem für den Wirtschaftsstandort Deutschland: Der Fachkräftemangel bedroht das Wirtschaftswachstum und damit den Wohlstand. Die Bundesregierung hat daher am 12. Oktober 2022 die Fachkräftestrategie beschlossen. Ziel ist es, Unternehmen und Betriebe darin zu unterstützen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dabei wurden fünf zentrale Handlungsfelder identifiziert, um Unternehmen dabei zu unterstützen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Diese lauten: Zeitgemäße Ausbildung, gezielte Weiterbildung, Arbeitspotenziale wirksamer heben und Erwerbsbeteiligung erhöhen, Verbesserung der Arbeitsqualität und Wandel der Arbeitskultur sowie Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren, Erwerbsanteil bei Frauen weiter steigern.

„Fachkräftesicherung ist Wohlstandssicherung“, sagte Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil (SPD). „Wir wollen den Erwerbsanteil bei Frauen weiter steigern und mehr qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland den Zugang zu unseren Firmen und Betrieben erleichtern“, betonte er. Dafür werde die Ampel im Herbst Eckpunkte für ein modernes Einwanderungsgesetz vorlegen, sagte Heil. Die vom Kabinett beschlossene Fachkräftestrategie bündele die gemeinsamen Aktivitäten der Fachkräftesicherung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Ein wesentlicher Baustein sei auch die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. So soll die

Innovation, die Attraktivität und Exzellenz der Berufsbildung gestärkt und für beruflich qualifizierte Fachkräfte die Chancen für berufliches Weiterkommen mit dem AufstiegsBAföG verbessert werden, erklärte Bundesministerin für Bildung und Forschung, Bettina Stark-Watzinger (FDP). Akademische und berufliche Bildung seien unterschiedlich, aber gleichwertig. Und beide seien tolle Sprungbretter in ein erfolgreiches Berufsleben.

Gebraucht würden Fachkräfte in vielen Bereichen, aber vor allem auch für die Energiewende und den Klimaschutz, betonte Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, Robert Habeck (Grüne). Hierbei sehe er neben Potenzialen bei der Erwerbstätigkeit von Frauen auch solche bei älteren Menschen, die sich dazu entschieden, länger zu arbeiten.



Konstantin Ilg Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

### • 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](mailto:aalen@suedwestmetall.de)  
[www.suedwestmetall.de](http://www.suedwestmetall.de)

