



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
15. Jugend forscht: Azubis gesucht	3
16. „NEXT STEP Niederrhein“ – jetzt freie Plätze für das Hybrid-Event sichern	3
17. Digitalisierung: Kompetenzzentrum für Cybersicherheit in der Wirtschaft in NRW	4
18. Ehrenamtliche Richtertätigkeit beim Sozialgericht	5
II. Arbeitsrecht	7
31. Kopftücher am Arbeitsplatz EuGH vom 15. Juli 2021 - C-804/18 - und - C-341/19	7
32. Urteil zur ordentlichen Kündigung im Kleinbetrieb - Geschäftsführer als Arbeitnehmer im Sinne von § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG BAG vom 27. April 2021 - 2 AZR 540/20	8
33. Der Betriebsrat hat bei Mitbestimmungsverstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG keinen Anspruch auf Löschung von Daten bei Dritten BAG vom 23. März 2021 - 1 ABR 31/19	8
34. Anrechnung von anderweitig erzieltm Verdienst während vertraglich vereinbarter unwiderruflicher Freistellung BAG vom 23. Februar 2021 - 5 AZR 314/20	9
35. Urlaub und Quarantäne schließen sich nicht aus ArbG Bonn vom 7. Juli 2021 - 2 Ca 504/21	10
36. Arbeitshilfe der BDA für Unternehmen zum Umgang mit Geschlechtsbezeichnungen im Betrieb, insbesondere im Hinblick auf "intergeschlechtliche Personen"	11
37. Veröffentlichung und Inkrafttreten des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (sog. Zweites Führungspositionen- Gesetz)	11
III. Sozialversicherung und Steuern	13
14. Unfallversicherung: Änderungen im Versicherungsschutz bei Unfällen im Zusammenhang mit Homeoffice und mobiler Arbeit durch Gesetzesänderung in § 8 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 2a SGB VII	13
V. Personalwesen	15
3. Stellengesuch	15



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

15. Jugend forscht: Azubis gesucht

Deutschlands bekanntester Nachwuchswettbewerb geht in die 57. Wettbewerbsrunde. Unter dem Motto „Zufällig genial?“ können sich junge Menschen mit Freude und Interesse an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) wieder zur Teilnahme anmelden. Neben Schüler/innen und Studierenden sind vor allem auch Auszubildende aufgerufen, in der Wettbewerbsrunde 2022 spannende und innovative Forschungsprojekte zu präsentieren.

In den letzten Jahren sind Auszubildende unserer Mitgliedsunternehmen immer besonders erfolgreich gewesen. Daher möchten wir Sie bitten, erneut Werbung für Jugend forscht in Ihren Reihen zu machen.

Zugelassen sind sowohl Einzelpersonen als auch Zweier- oder Dreier-Teams. Die Anmeldung für die neue Runde ist bis 30. November 2021 möglich – online über www.jugend-forscht.de. Das Forschungsthema darf frei gewählt werden, muss sich aber einem der Fachgebiete Arbeitswelt, Biologie, Chemie, Geo- und Raumwissenschaften, Mathematik/Informatik, Physik oder Technik zuordnen lassen.

Für die Anmeldung im Internet sind zunächst das Thema und eine kurze Beschreibung des Projekts ausreichend. Im Januar 2022 müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann eine schriftliche Ausarbeitung einreichen.

Die Regionalwettbewerbe finden bundesweit ab Februar statt. Die Unternehmerschaft Niederrhein ist seit Jahren Ausrichter des niederrheinischen Regionalwettbewerbs, der am **8. März 2022 in Krefeld** stattfinden wird. Wer hier gewinnt, tritt auf Landesebene an. Dort qualifizieren sich die Besten für das Bundesfinale Ende Mai 2022.

Als **Anlage 1** übersenden wir Ihnen die Wettbewerbsbroschüre.

[...]



II. Arbeitsrecht

31. Kopftücher am Arbeitsplatz

EuGH vom 15. Juli 2021 - C-804/18 - und - C-341/19

Zwei Arbeitnehmerinnen waren als Heilerziehungspflegerin bzw. als Verkaufsberaterin und Kassiererin beschäftigt. Sie trugen an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch.

Der Arbeitgeber forderte die Arbeitnehmerin auf, das Kopftuch aus firmenpolitischen Gründen abzulegen. Auf ihre Weigerung stellte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin zweimal von der Arbeit frei, wobei er sie abmahnte. Die Arbeitnehmerin erhob daraufhin Klage beim Arbeitsgericht Hamburg, die Abmahnungen aus ihrer Personalakte zu entfernen.

Im zweiten Fall wies die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin, die ihr Kopftuch an ihrem Arbeitsplatz zunächst abgelegt hatte, eine andere Stelle zu, die es ihr erlaubte, ein Kopftuch zu tragen. Sodann erteilte ihr die Arbeitgeberin die Weisung, ohne auffällige großflächige Zeichen religiöser, politischer oder weltanschaulicher Überzeugungen an ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen. Die Arbeitnehmerin beantragte festzustellen, dass die Weisung unwirksam war, sowie Ersatz des erlittenen Schadens. Die Klage durchlief den Instanzenzug und erreichte das Bundesarbeitsgericht. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) sollte die Frage klären, ob eine interne Unternehmensregel, die den Arbeitnehmern das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugung am Arbeitsplatz verbietet, gegenüber Arbeitnehmern, die aufgrund religiöser Gebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen, eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung darstellt und unter welchen Voraussetzungen eine etwaige mittelbare Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein kann.

Der EuGH hat in den verbundenen Rechtssachen entschieden, dass das Verbot des Tragens einer sichtbaren Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung darstelle. Eine unmittelbare Diskriminierung liege nicht vor, da die unternehmensinterne Regel selbst keine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern einführe. Sie gelte unterschiedslos für jede Bekundung solcher Überzeugungen und behandle alle Arbeitnehmer gleich, indem ihnen allgemein und undifferenziert vorgeschrieben werde, sich neutral zu kleiden. Die mittelbare Diskriminierung könne durch das Bedürfnis des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, gegenüber Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln oder soziale Konflikte zu vermeiden. Die Rechtfertigung müsse einem sog. "wirklichen Bedürfnis" des Arbeitgebers entsprechen. Der Arbeitgeber habe nachzuweisen, dass ohne eine solche Politik die Neutralität seiner unternehmerischen Freiheit beeinträchtigt würde. Eine solche Neutralitätspolitik könne nur dann wirksam verfolgt werden, wenn überhaupt keine sichtbaren Bekundungen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen erlaubt seien. Für die Beurteilung, ob ein sog. "wirkliches Bedürfnis" besteht,



könnten die nationalen Gerichte dem Kontext ihres jeweiligen Mitgliedstaats, und insbesondere den in Bezug auf den Schutz der Religionsfreiheit günstigeren nationalen Vorschriften, Rechnung tragen.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

14. Unfallversicherung:

Änderungen im Versicherungsschutz bei Unfällen im Zusammenhang mit Homeoffice und mobiler Arbeit durch Gesetzesänderung in § 8 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 2a SGB VII

Die Fragen nach dem Unfallversicherungsschutz im Zusammenhang mit der Ausübung von Homeoffice-Tätigkeit oder mobiler Arbeit haben die Rechtsprechung schon seit geraumer Zeit beschäftigt. Im weiteren Verlauf der Corona-Pandemie und zuletzt auch durch die bis zum 30. Juni 2021 begründete Pflicht der Arbeitgeber, ihren Beschäftigten eine Tätigkeit im Homeoffice anzubieten, geriet diese Thematik noch einmal mehr in den Fokus der Öffentlichkeit.

Die sozialgerichtliche Rechtsprechung hatte bislang in zahlreichen Entscheidungen bis hin zum Bundessozialgericht immer wieder hervorgehoben, dass Unfallversicherungsschutz auch dann bejaht werden kann, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen einer im Homeoffice ausgeübten Tätigkeit einen Unfall erleidet; insoweit konnten grundsätzlich die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls nach § 8 Sozialgesetzbuch (SGB) VII erfüllt sein (vgl. z. B. Bundessozialgericht (BSG) vom 12. Dezember 2006 – B 2 U 1/06 R und BSG vom 5. Juli 2016 – B 2 U 5/15 R). Der Teufel steckte allerdings – wie häufig – im Detail: War der Unfall im konkreten Fall bei einer Situation eingetreten, die im sachlichen Zusammenhang mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung lag, oder lag vielmehr eine unversicherte „eigenwirtschaftliche Tätigkeit“ vor?

Nummehr sind im Zusammenhang mit der Verkündung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes am 17. Juni 2021 auch Änderungen im Unfallversicherungsschutz verkündet worden, die am 18. Juni 2021 in Kraft getreten sind. Insofern wurde zum einen § 8 Abs. 1 SGB VII, der den Arbeitsunfall definiert, um einen Satz 2 ergänzt:

„Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“

Zum anderen wurde § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII neu eingefügt:



„Versicherte Tätigkeiten sind auch (...) das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2 Buchstabe a fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird.“

Diese Gesetzesänderungen führen nun zu einer Änderung der Rechtslage des Unfallversicherungsschutzes bei mobiler Arbeit und im Homeoffice. Bislang hatte die Rechtsprechung bei Wegen innerhalb der Wohnung bekanntlich darauf abgestellt, ob der Beschäftigte bei diesem Weg einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit nachgegangen war, oder ob der Weg betrieblich motiviert war. So erstreckte sich schon vor der Gesetzesänderung der Unfallversicherungsschutz auch auf sogenannte Betriebswege, zum Beispiel den Weg zur Haustür, um Dienstpost entgegenzunehmen, und zwar unabhängig davon, ob es sich um einen Betriebsweg in der Unternehmensstätte oder einen Betriebsweg im Homeoffice handelte (vgl. zur objektiven Handlungstendenz BSG vom 27. November 2018 – B 2 U 28/17 R). Vor der Änderung der Gesetzeslage gab es jedoch Unterschiede im Versicherungsschutz bei Wegen im eigenen Haushalt, die eigenwirtschaftlich geprägt waren, wie zum Beispiel bei Wegen zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang. Diese Wege waren nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts in der Unternehmensstätte versichert, im Homeoffice hingegen nicht (vgl. z. B. BSG vom 5. Juli 2016 – B 2 U 5/15 R sowie Sozialgericht München vom 4. Juli 2019 – S 40 U 227/18).

Diese Unterscheidung ließ sich - nach Ansicht des Gesetzgebers - vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung mobiler Arbeitsformen nicht aufrechterhalten. Nach Ansicht des Gesetzgebers sei daher eine Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz geboten, und zwar unabhängig davon, ob die Versicherten die Tätigkeit in der Unternehmensstätte oder an einem anderen Ort ausüben.

Auch durch die Einführung der neuen Nummer 2a in § 8 Abs. 2 SGB VII wird nunmehr der Unfallversicherungsschutz für Beschäftigte, die im Homeoffice tätig sind, weiter ausgeweitet, da sich dieser nun auch auf die Wege erstreckt, die sie wegen ihrer beruflichen Tätigkeit zur außerhäuslichen Betreuung ihrer Kinder zurücklegen. Ein solcher Versicherungsschutz ist bislang von der Rechtsprechung bis hoch zum Bundessozialgericht abgelehnt worden (vgl. BSG vom 30. Januar 2020 – B 2 U 19/18 R). Mit dieser Gesetzesänderung werden die im Homeoffice beschäftigten Versicherten mit den Versicherten gleichgestellt, die ihre Tätigkeit in der Unternehmensstätte ihres Arbeitgebers oder an einem anderen externen Arbeitsplatz ausüben, und für die gem. § 8 Abs. 2 Nr. 2 a) SGB VII bereits seit 1971 ein entsprechender Versicherungsschutz besteht.



Vor dem Hintergrund dieser Gesetzesänderung ist auch neuere Rechtsprechung zum Unfallversicherungsschutz im Homeoffice oder bei der mobilen Arbeit mit Vorsicht zu genießen, da sie häufig überholt sein wird.

[...]

V. Personalwesen

3. Stellengesuch

Gelernter Bäcker, Bäckermeister und Betriebswirt des Handwerks mit langjähriger Berufserfahrung als Bäcker und Kaufmann in verantwortungsvollen Führungspositionen mit Personalverantwortung sucht neue Herausforderungen. Weitere Qualifikationen sind Prozessoptimierung mit LEAN, KAIZEN und KVP, Six Sigma: Yellow und Green Belt, Qualitätsmanagementbeauftragter mit TÜV-Zertifizierung, Arbeitsschutzmanagementbeauftragter mit TÜV-Zertifizierung, Kenntnisse in SAP QM/PP/MM.

Interessenten wenden sich bitte an Ulrich Wittmann, Tel.-Nr. 02151 62 70-14.