

## Rundschreiben

<b>Nummer</b>	<b>160/2022/a</b>
Autor	Markus Suchert
Telefon-Durchwahl	+49 30 4050228 21
Telefax-Durchwahl	+49 30 4050228 88
E-Mail	MSuchert@ dslv.spediteure.de
Anlagen	keine
Datum	1. November 2022

### Rechtsprechungsübersicht Arbeitsrecht 10/2022

- **BAG: Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter fünf**
- **EuGH: Keine Verringerung der Beteiligungsrechte der Gewerkschaften bei Umwandlung einer Gesellschaft in eine SE**
- **EuGH: Verbot des Tragens religiöser Zeichen am Arbeitsplatz**

### **Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter fünf**

**BAG, Beschluss vom 19. Oktober 2022 – 7 ABR 27/21**

Die Schwerbehindertenvertretung als Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten wird gemäß § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX in Betrieben mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt. Nach einer aktuellen Entscheidung des BAG ist das Amt der Schwerbehindertenvertretung auch dann nicht vorzeitig beendet, wenn die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf sinkt. Im konkreten Fall sank die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb der Arbeitgeberin auf vier. Daraufhin erklärte die Arbeitgeberin der Schwerbehindertenvertretung, dass sie nicht mehr existiere und die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten künftig von der Schwerbehindertenvertretung eines anderen Betriebs vertreten würden. Im vorliegenden Verfahren beehrte die Schwerbehindertenvertretung nunmehr die Feststellung, dass ihr Amt nicht aufgrund des Absinkens der Anzahl schwerbehinderter Menschen im Betrieb vorzeitig beendet sei. Die Erfurter Richter teilten diese Auffassung, da keine ausdrückliche gesetzliche Regelung bestünde, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert des § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX festlege. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung sei weder aus gesetzessystematischen noch im Hinblick auf den Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten.

DSLVL · Bundesverband Spedition und Logistik e. V. · Friedrichstraße 155-156 | Unter den Linden 24 · 10117 Berlin  
Telefon 030 4050228-0 · Telefax 030 4050228-88 · E-Mail [info@dslv.spediteure.de](mailto:info@dslv.spediteure.de) · [www.dslv.org](http://www.dslv.org)  
Präsident: Axel Plaß · Hauptgeschäftsführer: Frank Huster

## **Keine Verringerung der Beteiligungsrechte der Gewerkschaften bei Umwandlung einer Gesellschaft in eine SE** **EuGH, Urteil vom 18. Oktober 2022 – C-677/20**

Nach einer aktuellen Entscheidung des EuGHs dürfen bei der Umwandlung einer Gesellschaft nationalen Rechts in eine Europäische Gesellschaft (SE) die Beteiligungsrechte der Gewerkschaften bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats nicht verringert werden. In dem vor dem EuGH verhandelten Fall wandten sich zwei deutsche Gewerkschaften gegen die Modalitäten der Bestellung der Arbeitnehmer für den Aufsichtsrat der Europäischen Gesellschaft der Beklagten, der paritätisch aus Mitgliedern der Anteilseigner sowie Arbeitnehmern zusammengesetzt war. Die streitgegenständliche Regelung wurde im Rahmen der Umwandlung der Aktiengesellschaft deutschen Rechts in eine Europäische Gesellschaft vereinbart. Demnach sollten bei einer Verringerung der Aufsichtsratsmitglieder von 18 auf 12 die Gewerkschaften weiterhin Kandidaten für einen Teil der sechs Sitze der Arbeitnehmervertreter vorschlagen. Allerdings sollten diese nicht mehr in einem von dem der Wahl der übrigen Arbeitnehmer getrennten Wahlgang gewählt werden. Hierdurch sei nach Auffassung der klagenden Gewerkschaften nicht mehr sichergestellt, dass sich unter den Vertretern der Arbeitnehmer auch tatsächlich ein Gewerkschaftsmitglied befinde. Nach Auffassung der Luxemburger Richter müsse eine im Rahmen einer Umwandlung zur SE geschaffene Beteiligungsvereinbarung eine mindestens gleichwertige Beteiligung der Arbeitnehmer an der Beschlussfassung innerhalb der SE vorsehen, wie es für die Gesellschaft vor ihrer Umwandlung vorgeschrieben war. Dementsprechend sei vorliegend das deutsche Mitbestimmungsrecht maßgeblich, wie es vor der Umwandlung der Gesellschaft in eine SE galt. Konkret müsse daher in Bezug auf die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Kandidaten ein getrennter Wahlgang vorgesehen werden.

Angesichts der Vielfalt an nationalen Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an der Beschlussfassung in Gesellschaften habe sich der Unionsgesetzgeber bewusst gegen ein auf die SE anwendbares einheitliches europäisches Modell der Arbeitnehmerbeteiligung entschieden. Hierdurch sollte verhindert werden, dass es bei Gründung bzw. Umwandlung in eine SE zu Einschränkungen oder Beseitigungen der Beteiligungsrechte komme, die den Arbeitnehmer vor der Umwandlung nach nationalem Recht zustanden.

## **Verbot des Tragens religiöser Zeichen am Arbeitsplatz** **EuGH, Urteil vom 13. Oktober 2022 – C-344/20**

Eine unternehmensinterne Regelung, wonach das sichtbare Tragen religiöser, weltanschaulicher oder spiritueller Zeichen verboten ist, stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar, wenn das Verbot allgemein und unterschiedslos für alle Beschäftigten des Unternehmens gilt. Im konkreten Fall wandte sich die Klägerin gegen die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung für eine Praktikumsstelle bei dem beklagten Unternehmen. Im Rahmen eines Gesprächs gab die

Klägerin an, sich zu weigern, ihr Kopftuch abzunehmen, um der bei dem beklagten Unternehmen geltenden und in der Arbeitsordnung niedergelegten Neutralitätspolitik nachzukommen. Mit ihrer Unterlassungsklage machte die Klägerin insbesondere geltend, dass die Ablehnung als Bewerberin unmittelbar auf ihrer religiösen Überzeugung beruhe und somit gegen die Bestimmungen des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes verstoße.

Das nationale Arbeitsgericht hatte den Fall dem EuGH vorgelegt und um eine entsprechende Auslegung der Unionsrichtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gebeten. Nach Auffassung der Luxemburger Richter sei Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahingehend auszulegen, dass die darin enthaltenen Begriffe Religion oder Weltanschauung einen einzigen Diskriminierungsgrund darstellen und von dem Grund der politischen oder sonstigen Anschauung zu unterscheiden seien. Daher stelle eine Regelung in einer Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es den Beschäftigten verbiete, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen durch Worte oder Kleidung zum Ausdruck zu bringen gegenüber Beschäftigten, die ihre Religions- und Gewissensfreiheit durch das sichtbare Tragen eines Zeichens oder Bekleidungsstücks mit religiösem Bezug ausüben möchten, keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung im Sinne des Unionsrechts dar, wenn diese Bestimmung allgemein und unterschiedslos angewandt werde. Eine unternehmensinterne Regelung kann allerdings dann eine mittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung darstellen, wenn die Arbeitsgerichte nach Prüfung zum Schluss kämen, dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung dazu führe, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt würden.

Darüber hinaus stelle eine Ungleichbehandlung keine mittelbare Diskriminierung dar, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt wäre und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären. Bei der Beurteilung der Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung räume das Unionsrecht den nationalen Gerichten ferner einen Wertungsspielraum ein, im Rahmen der Abwägung der widerstreitenden Interessen, der Religion oder der Weltanschauung eine größere Bedeutung beizumessen als der unternehmerischen Freiheit, soweit sich dies aus seinem innerstaatlichen Interesse ergäbe.

Mit freundlichen Grüßen

DSLVB Bundesverband Spedition und Logistik e. V.

Markus Suchert

Justizariat  
Leiter Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht