

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 10/2012 –

19.09.2012

Kommunikationsprobleme bei der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung – Teil 2 Anmerkung zu LAG Köln 25.04.2012 – 9 TaBV 96/11

Von Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Halle und Rechtsanwältin Ute Bernhardt, Sangerhausen

Im letzten Beitrag (B9-2012) hatten wir Kommunikationsprobleme im förmlichen Wahlverfahren einer Schwerbehindertenvertretung (SBV) dargestellt. Eine weitere Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln aus dem Jahr 2012 gibt nun Gelegenheit, auf die Bedeutung der Kommunikation im vereinfachten Wahlverfahren einzugehen.

I. Hintergrund

In allen Betrieben, in denen weniger als 50 schwerbehinderte Wahlberechtigte beschäftigt werden (bei einer Beschäftigungsquote von fünf Prozent gehören dazu alle Betriebe mit wenigstens 980 Arbeitnehmern!), findet die Wahl im vereinfachten Wahlverfahren statt. Hier erfolgen fast alle wesentlichen Entscheidungen in einer Wahlversammlung, sie müssen also zügig auf der Basis mündlicher Kommunikation getroffen werden. Dies kann nicht selten zu Fehlern führen.

II. Der konkrete Fall

Im April 2012 hatte die 9. Kammer des LAG Köln über die Wirksamkeit einer im November 2010 in einem Krankenhaus stattgefundenen Wahl der Schwerbehindertenvertretung zu entscheiden. Im September händigte der Arbeitgeber der amtierenden Schwerbehindertenvertretung eine Aufstellung über 47 Schwerbehinderte und Gleichgestellte aus. Anfang November wurde in einer weiteren Aufstellung des Arbeitgebers die Zahl der Wahlberechtigten mit 50 ausgewiesen. Kurz vor Ablauf der Amtszeit hatte die Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren zu einer Wahlversammlung eingeladen. In dieser Versammlung wurde Frau B. von der Wahl ausgeschlossen, da sie nach Meinung des Wahlleiters nicht wahlberechtigt sei. Der Wahlleiter stützte sich dabei auf die Unterlagen, die ihm der Arbeitgeber zur Unterstützung überlassen hatte. In diesen Unterlagen war Frau B. nicht aufgeführt. Frau B. legte dem Wahlleiter in der Versammlung einen Gleichstellungsbescheid aus dem Jahr 2003 vor. Der Wahlleiter hielt diesen Nachweis für unzurei-

chend, da der Gleichstellungsbescheid der Frau B. in der Zwischenzeit widerrufen oder zurückgenommen worden sein könnte. Die nachträglichen Ermittlungen zeigten jedoch, dass der Gleichstellungsbescheid noch bestandskräftig war.

Fünf Wahlberechtigte leiteten fristgerecht das Anfechtungsverfahren ein. In beiden Instanzen wurde antragsgemäß die Unwirksamkeit der Wahl festgestellt. Nach § 94 Abs. 6 S. 2 SGB IX in Verbindung mit § 22 Abs. 1 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) kann eine Wahl angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Der Ausschluss wahlberechtigter Beschäftigter von der Wahl ist ein solcher Verstoß, der im konkreten Fall bereits ausreichte, die Unwirksamkeit festzustellen, da die gewählte Vertrauensperson 15 Stimmen, die nicht gewählte Person 14 Stimmen erhalten hatte, so dass bereits der Ausschluss einer Person von der Wahl eine Änderung des Wahlergebnisses bewirken konnte.

Zutreffend sah das LAG Köln im Verhalten des Wahlleiters auch einen klaren Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht. Auch wenn der Wahlleiter sich vom Arbeitgeber durch Auskünfte und Unterlagen unterstützen lassen kann, so hat er doch letztlich in eigener Zuständigkeit die Wahlberechtigung zu prüfen. Hier war der Gleichstellungsbescheid, den Frau B. vorgelegt hatte, ein hinreichendes Dokument, das im Übrigen auch unbefristet ausgestellt war. Natürlich ist es nicht ausgeschlossen, dass solche Bescheide widerrufen werden, doch ist dies generell selten; auch die im Gesetz in § 68 Abs. 2 S. 3 SGB IX genannte Befristung wird nur relativ selten angewandt, da die Mehrzahl der gleichgestellten Personen dauerhaft auf eine Gleichstellung angewie-

sen ist (Müller-Wenner/Winkler, SGB IX, 2. Aufl. § 68 Rn. 23). Im vorliegenden Fall beruhte die Behinderung von Frau B. auf einer „dauernden Einbuße der körperlichen Beweglichkeit“, die gerade für eine Stationsgehilfin in einem Krankenhaus einen dauerhaften Nachteil am Arbeitsplatz bedeutet.

III. Zur Bedeutung von Kommunikationshilfen

Dieser Beschluss des LAG Köln zeigt anschaulich, wie störanfällig die schnell zu treffenden Entscheidungen in einer Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren sein können. Es ist daher besonders wichtig, dass die Entscheidungen für alle Teilnehmer an der Versammlung nachvollziehbar sind. Die in unserem letzten Beitrag besprochene Entscheidung der 13. Kammer des LAG Köln hatte zu Recht die Bedeutung der Information der ausländischen Beschäftigten nach § 2 Abs. 5 SchwbVVO (Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung) hervorgehoben, wenn die Arbeitstätigkeit keine differenzierten deutschen Sprachkenntnisse erfordert. Nimmt man die Hinweise auf die elementare Bedeutung einer verlässlichen Information der ausländischen Beschäftigten ernst, dann muss im vereinfachten Wahlverfahren ein Dolmetscher bzw. eine Person mit entsprechenden Fähigkeiten in der Wahlversammlung zur Verfügung stehen. Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die Notwendigkeit von Dolmetschern für die Betriebsversammlung grundsätzlich anerkannt (Fitting § 42 Rn. 22; ArbG Stuttgart AiB 1986, 186). Zumindest für die Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren müssten in diesem Betrieb Dolmetscher auch im Schwerbehindertenrecht herangezogen werden, sofern es ausländische Wahlberechtigte gibt.

Wenn man diese Form des Dolmetschens anerkennt, stellt sich natürlich die weitere Frage, ob und in welcher Weise in solchen Versammlungen auch Gebärdendolmetscher

zur Verfügung stehen müssen. Diese Frage wird in der bisherigen Kommentarliteratur kaum diskutiert (vgl. dazu Pohl in Felde/Kohte/ Stevens-Bartol SGB IX 2. Aufl. 2011 § 94 Rn. 23). Spätestens seit der Ratifikation der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) ist dies nicht akzeptabel, denn Art. 27 UN-BRK verlangt, zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt ihre Arbeitnehmerrechte wahrnehmen können. Für eine Wahlversammlung, die auf dem Prinzip der Mündlichkeit beruht, kann diese Frage schwerlich übersehen werden. Uns ist bekannt, dass es Betriebe gibt, in denen Gebärdendolmetscher auch bei Personalversammlungen tätig werden. Uns interessieren dazu auch die Erfahrungen unserer Abonnenten.

IV. Zulässigkeit des vereinfachten Wahlverfahrens – Zahl der Wahlberechtigten

Da bereits die Nichtzulassung von Frau B. zur Unwirksamkeit der Wahl geführt hatte, wurde im Gerichtsverfahren nicht mehr die Frage geklärt, ob das vereinfachte Wahlverfahren in dieser Klinik überhaupt zulässig war. Nach § 94 Abs. 6 S. 3 SGB IX findet das vereinfachte Wahlverfahren in allen Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen statt. Sobald 50 wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, ist das vereinfachte Wahlverfahren dagegen nicht mehr zulässig. Dies führt nicht

selten zu einer gewissen Unsicherheit bei allen Beteiligten; in dem vom LAG Köln entschiedenen Fall waren dem Wahlleiter vom Arbeitgeber zunächst 47 schwerbehinderte Menschen, kurz vor der Wahl dann 50 schwerbehinderte Menschen benannt worden. Diese Unsicherheit wird begrenzt durch einen wichtigen Grundsatzbeschluss des Bundesarbeitsgerichts (16.11.2005 – 7 ABR 9/05, NZA 2006, 340). Nach diesem Beschluss kommt es für die Bestimmung der Zahl der Wahlberechtigten im Recht der SBV-Wahl auf den Tag der Einleitung der Wahl an, hier also der Einladung zur Wahlversammlung. Wenn sich danach die Zahl der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen im Betrieb ändert (sei es durch Anerkennung, spätere Information oder durch Einstellung), dann hat dies keinen negativen Einfluss auf die Wirksamkeit der Wahl. Mit dieser Entscheidung hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts das nicht unkomplizierte Recht des vereinfachten Wahlverfahrens besser handhabbar gemacht (so auch Kohte/ Pick jurisPR-ArbR 12/2006 Anm. 1). Trotzdem ist es für die Schwerbehindertenvertretungen sinnvoll, bereits einige Monate vor Ablauf der Amtszeit die Zahl der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen möglichst genau zu klären, um rechtzeitig die Weichen für die geeignete Form des Wahlverfahrens zu stellen.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
