

● **SBV-Wahl: 12 typische Fehlerquellen vermeiden**

Die Mindestvoraussetzungen für eine SBV-Wahl mögen leicht überwindbar erscheinen. Doch bei der Wahl der SBV ist besondere Sorgfalt geboten – es gibt wichtige Unterschiede zur derzeit laufenden Betriebsratswahl 2022.

Nr. 1 – Fehlende Barrierefreiheit

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln erklärte die Wahl einer Konzern-SBV wegen unzureichender Bekanntmachung des Wahlausschreibens für unwirksam (LAG Köln 11.4.2008 – 11 TaBV 80/07). Nach Ansicht des Gerichts stellte die Versendung des Wahlausschreibens per Rundmail keine ausreichende Bekanntmachung desselben dar. Gleiches gelte für die Veröffentlichung des Wahlausschreibens auf der Webseite der Konzern-SBV. Denn eine ergänzende Bekanntmachung des Wahlausschreibens mittels Informations- und Kommunikationstechnik nach dem Vorbild von § 3 Abs. 4 Satz 2 WO BetrVG kennt die SchwbVVO derzeit nicht. Im Rahmen der Wahl zur SBV ist lediglich der zwingende Aushang des Wahlausschreibens geregelt (§ 5 Abs. 2 SchwbVVO, entspricht § 3 Abs. 4 Satz 1 WO-BetrVG).

GESETZ

Die Wahlen regelt jeweils eine Verordnung: Das SBV-Wahlverfahren richtet sich nach der SchwbVVO, die Betriebsratswahl nach der WO BetrVG.

RECHTSPRECHUNG

Das LAG Köln hat kürzlich entschieden, dass auch die Amtszeit der SBV endet, wenn die notwendige Zahl von fünf schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten unterschritten wird (LAG Köln 31.8.2021 – 4 TaBV 19/21).

Die Bundesregierung plant eine Neuerung im SBV-Wahlverfahren: Der neu geschaffene § 20 Abs. 5 SchwbVVO ermöglicht im vereinfachten Wahlverfahren eine Wahlversammlung mittels Video- und Telefonkonferenz (bis 19. März 2022: § 28 SchwbVVO). Die eigentliche Stimmabgabe muss dann aber zwingend im Wege der Briefwahl (§ 11 SchwbVVO) erfolgen. Dies bestimmt der § 20 Abs. 5 Satz 2 SchwbVVO. Die Wahlleitung muss die Wahlberechtigten auch in einer digitalen Wahlversammlung darauf hinweisen, dass die Stimmabgabe unbedingt per Briefwahl zu erfolgen hat. Hierbei ist ein entsprechender Beschluss zu fassen.

Barrierefreie Stimmabgabe

Art. 27 Abs. 1c UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verlangt, dass die Staaten, die wie Deutschland die Konvention ratifiziert haben, den effektiven Zugang der Menschen mit Behinderung zur Wahrnehmung ihrer kollektiven Rechte realisieren. Da Deutschland die Konvention im Jahre 2009 ratifiziert hat, wird das Recht zur Teilnahme an der Wahl zur SBV nur dann effektiv gewährleistet, wenn diese barrierefrei erfolgt. Die betrifft folgende Formenkreise der Behinderung:

Sehbehinderung

Hörbehinderung

Einschränkungen der Mobilität

Einschränkungen durch geistige Behinderung.

Nr. 2 – Verkennen der Wahlberechtigung

Ein gravierender Fehler im Wahlverfahren ist sicherlich auch das Verkennen der Wahlberechtigung. Wahlberechtigt sind alle »im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Auf das Lebensalter oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit kommt es dabei nicht an. Maßgeblich ist allein die tatsächliche Beschäftigung zum Zeitpunkt der Wahl. Der Begriff der »Beschäftigung« reicht hierbei weiter als der der »Arbeit«. Es ist auch Aufgabe der SBV, die Interessen aller schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder der Dienststelle zu vertreten und nicht nur die der schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen (vgl. LAG München, 28.5.2014 – 8 TaBV 34/12, Rn. 85). Dazu gehören:

Menschen in Anpassungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach § 49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX (§ 156 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX)

Personen mit einer Beschäftigung aus caritativen oder religiösen Gründen (§ 156 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX)

Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt sind (§ 156 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX).

Wahlberechtigt sind auch schwerbehinderte Menschen, die an Maßnahmen zur Rehabilitation in einem privatwirtschaftlichen Berufsbildungswerk teilnehmen (sog. Rehabilitanden). Gleichgestellte sind vom Zeitpunkt der Gleichstellung an ebenfalls wahlberechtigt; (vgl. zum Ganzen: Krämer//Gün, SGB IX Kommentar für die Praxis, 4. Aufl. 2018, § 177 SGB IX, 20 ff. m. w. N.).

Nr. 3 – Größe des Wahlvorstands

Bei Betriebsratswahlen ist es im normalen Wahlverfahren möglich, mehr als drei Arbeitnehmer in den Wahlvorstand aufzunehmen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Dabei muss der Wahlvorstand aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. In § 1 Abs. 1 SchwbVVO heißt es: »Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit bestellt die SBV einen Wahlvorstand aus drei volljährigen in dem Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigten und einen oder eine von ihnen als Vorsitzenden oder Vorsitzende.« Eine Benennung von mehr als drei Wahlvorstandsmitgliedern würde also zu einer Rechtswidrigkeit der Wahl führen.

Nr. 4 – Beauftragte der Gewerkschaften

Bei der Betriebsratswahl ist es jeder im Betrieb vertretenen Gewerkschaft gestattet, einen Beauftragten, der dem Betrieb angehört, als nicht-stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand zu entsenden (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BetrVG). Mit der zuständigen Gewerkschaft eng zu kooperieren, ist für diejenigen, die eine Wahl zur SBV durchführen wollen, immer sinnvoll – allein schon zur Materialbeschaffung und auch für die Klärung rechtlicher Fragen. Im förmlichen SBV-Wahlverfahren ist allerdings ist eine Beteiligung der Gewerkschaft im Wahlvorstand durch die Wahlordnung der SBV nicht gedeckt und würde zur Rechtswidrigkeit der Wahl führen.

Nr. 5. – Bestellen der Wahlhelfer

Wahlhelfer sind Personen, die bei der Durchführung der Wahl unterstützen. Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. Er kann volljährige Beschäftigte in dem Betrieb oder der Dienststelle als Wahlhelfer:innen zu seiner Unterstützung beim Durchführen der Stimmabgabe und beim Stimmzählen bestellen (§ 2 Abs. 1 SchwbVVO). Wichtig: Die noch amtierende SBV ist dazu nicht berechtigt! Fehler können die Wahl angreifbar machen.

Nr. 6 – Falsches Wahlverfahren gewählt

Das SGB IX und die Wahlordnung für die Wahl der SBV (SchwbVWO) sehen das vereinfachte oder das förmliche Wahlverfahren vor. Worin liegt der Unterschied? Für die Wahlordnung hat der Gesetzgeber zwei Vorgaben in § 177 Abs. 6 Satz 3 und 4 SGB IX aufgestellt.

In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht, und

ist eine SBV nicht gewählt, so kann das zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen.

Nr. 7 – Ermitteln der Beschäftigtenzahl

sui-web.de

► Der SBV-Wahlvorstand hat einen eigenen Anspruch auf Schulung.

Diese sind Teil der Kosten der Wahl, die der Arbeitgeber tragen muss (§ 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX i.V.m. § 20 Abs. 3 BetrVG).

► Den Anspruch erläutert Ihr Online-Kommentar zum SGB IX bei § 177 SGB IX.

RECHTSPRECHUNG

Kein Deal mit dem Arbeitgeber! Zwischen förmlichen und vereinfachten Wahlverfahren gibt es keine Auswahlmöglichkeit. Eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber macht die Wahl anfechtbar (BAG 16.11.2005 – 7 ABR 9/05).

Für das jeweilige Wahlverfahren ist, wie bereits erwähnt, die Beschäftigtenzahl maßgeblich. Für das Bestimmen dieser Zahl muss man auf den Zeitpunkt der Einleitung der Wahl abstellen. Im förmlichen Wahlverfahren ist dies der Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens (§ 5 Abs. 1 SchwbVWO) und im vereinfachten Wahlverfahren ist dies der Zeitpunkt der Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Abs. 1 SchwbVWO). Danach eintretende Änderungen führen nicht zu einer Änderung des Wahlverfahrens.

Nr. 8 – Wählerliste falsch ausgelegt!

§ 3 Abs. 2 SchwbVWO verlangt, dass die Wählerliste an geeigneter Stelle ausgelegt werden soll. In der Praxis stellt sich häufig die Frage, was eine geeignete Stelle für das Auslegen der Wahlliste ist. Die Formulierung »geeignete Stelle« ist etwas schwammig gewählt. Wichtig ist zunächst, dass die Stelle so gewählt wird, dass grundsätzlich nur berechnete Personen Einsicht nehmen können. Ein öffentliches Auslegen oder eine Nutzung des »Schwarzen Bretts« ist in jedem Fall unzulässig. Denkbar ist es, allen einsichtsberechtigten Personen die Möglichkeit zur Einsichtnahme bei einer Vertrauensperson (z. B. Abteilungsleiter o.ä.) zu geben. Diese Vertrauensperson muss die Wahlliste sicher aufbewahren und vor jeder Einsichtnahme prüfen, ob ein Einsichtnahmerecht besteht.

Nr. 9 – Einsicht in die Wählerliste

WICHTIG

Die SBV-Wählerliste muss vertraulich sein, weil sich daraus ergibt, welche Beschäftigten schwerbehindert oder gleichgestellt sind.

Sollte in einem Betrieb bspw. nachts gearbeitet werden, so liegt ein wesentlicher Verstoß nach dem LAG Köln darin, dass die Wählerliste jeweils nur drei Stunden vormittags am

Arbeitsplatz eines Mitglieds des Wahlvorstandes eingesehen werden kann (LAG Köln 16.1.1991 – 2 TaBV 37/90).

Nr. 10 – Ändern der Wählerliste

Die Änderungen der Wählerliste am Wahltag durch den Wahlvorstand ist ebenfalls ein Anfechtungsgrund. Der Wahlvorstand soll nach Ablauf der Einspruchsfrist die Liste der Wahlberechtigten nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen (§ 4 Abs. 3 SchwbVWO). Der Wahlvorstand kann im Übrigen nach Ablauf der Einspruchsfrist die Liste der Wahlberechtigten nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigen oder ergänzen.

Nr. 11 – Keine offene Stimmabgabe

Es ist auch nicht möglich, durch Zuruf oder Handzeichen zu wählen (LAG Baden-Württemberg 4.0.2016 – 10 TaBV 2/16). Im entschiedenen Fall gab es nur einen Kandidaten. Dieser war nun der Auffassung, mit seiner Erklärung »Ich mach's« sei er zur SBV gewählt worden. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat sahen das anders: Sie waren der Auffassung, dass eine Wahl nicht stattgefunden habe. Der Mitarbeiter hatte vor Gericht in erster und zweiter Instanz keinen Erfolg. Mit der Erklärung »Ich mach's« habe der Mitarbeiter nur seine Kandidatur zum Ausdruck gebracht, entschied das Gericht. Eine Wahl sei jedoch nicht durchgeführt worden.

Die Stimmabgabe muss geheim per Stimmzettel erfolgen. Auch wenn es nur einen Wahlbewerber gibt, alle anwesenden Wahlberechtigten in der Wahlversammlung mit einer Wahl ohne Stimmzettel einverstanden sind und wenn dieser Bewerber etwa per Akklamation einstimmig gewählt wird, ist die Wahl nichtig, weil jede Form einer offenen Stimmabgabe die Wahl nichtig macht.

Nr. 12 – Stützunterschriften

Stützunterschriften dürfen nicht auf losen Blättern erfolgen. Diese lassen sich dann nicht zweifelsfrei einem Wahlvorschlag zuordnen und bilden mit diesem keine einheitliche Urkunde. Zudem entschied das BAG, dass eine Einreichung per Telefax nicht ausreicht: Der Wahlvorstand müsse das Vorliegen der erforderlichen Unterschriften zuverlässig prüfen können. Dies sei nur anhand der Originalunterschriften möglich, so die Richter in ihrer Entscheidung (BAG 20.1.2010 – 7 ABR 39/08). Allerdings müssten sich nicht sämtliche Stützunterschriften auf demselben Blatt befinden. Es müsse aber gewährleistet sein, dass sich die Unterschriften auf den Wahlvorschlag und nicht auf eine andere Erklärung bezögen. Dies könne beispielsweise durch die körperliche Verbindung mehrerer Blätter oder durch die Angabe eines gemeinsamen Kennworts auf sämtlichen Blättern geschehen.

Die Antragsteller haben daher ohne Erfolg geltend gemacht, der Wahlvorstand habe einen per Telefax für die Wahl der Bezirks-SBV eingereichten Wahlvorschlag zu Unrecht zurückgewiesen. Die Wahlanfechtung war aber dennoch erfolgreich, denn der Wahlvorstand hatte in seinem Wahlausschreiben die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht ausreichend beschrieben. Das BAG erklärte deshalb die Wahl für ungültig.

Fazit und Tipp

Die hier aufgeführten typischen Fehler im Wahlverfahren ließen sich beliebig erweitern. Die SchwbVWO ist komplex und verlangt vom geneigten Leser ein genaues Studium. Selbst versierte, langjährige SBVen müssen sich minimal auf den neuesten Stand halten. Eine genaue Vorbereitung der Wahl ist dabei das A und O! Ein zu routinierter Umgang mit einem Verfahren, welches spätestens dann die Möglichkeit einer Anfechtung bietet, wenn die Vorgaben der SchwbVWO nicht gewahrt sind, ließen auch Vertrauen der Wahlberechtigten bzw. der Kolleginnen und Kollegen schwinden. Im Herbst 2022 wird regulär gewählt. Die notwendigen Formalien, die vom Gesetzgeber vorgegebenen Fristen und Verfahrensabläufe müssen beachtet werden! Der stabilste Weg zur Durchführung eines rechtskonformen

Wahlverfahrens ist sicherlich die Erkenntnis das der Besuch eines Wahlseminares mehr hilft, denn schadet. Wissen ist nicht nur Macht, sondern schafft auch Sicherheit! Daneben sollte man die Beratungs- und Anlaufstellen nutzen. Integrationsfachdienste, Integrations- und Inklusionsämter und natürlich auch der spezialisierte, juristischer Sachverstand bieten hier allemal wertvolle Hilfe. Auch hier gilt: Besser einmal zu viel gefragt als zu wenig!

■