

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 9/2012 –

19.09.2012

Kommunikationsprobleme bei der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung – Teil 1 Anmerkung zu LAG Köln 08.03.2012 – 13 TaBV 82/11

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

Im Anschluss an den Bericht zu den Problemen von Schwerbehindertenvertretungswahlen (SBV-Wahlen) in Diskussionsbeitrag B1-2011 soll hier eine aktuelle Entscheidung der 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln erläutert und diskutiert werden, in der zur Notwendigkeit der Unterrichtung ausländischer Wahlberechtigter bei der Organisation von SBV-Wahlen Stellung genommen wird. Die Entscheidung gibt zudem die Gelegenheit, weitere Einzelheiten zur barrierefreien Kommunikation im Recht der SBV-Wahlen zur Diskussion zu stellen.

I. Der konkrete Fall

In einem Frachtunternehmen, in dem zwei Betriebsstätten am Flughafen Köln und in der Nähe des Flughafens zu einem einheitlichen Betrieb verbunden waren, werden 95 wahlberechtigte schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigt. Eine große Zahl dieser Beschäftigten – vor allem im gewerblichen Bereich – ist ausländischer Herkunft, ein Großteil der ausländischen Beschäftigten

spricht vorrangig türkisch.

Am 6. Oktober 2010 wurde das Wahlausschreiben zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung ausgehängt. Als Frist für die Einreichung von schriftlichen Wahlvorschlägen und für den Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste wurde der 20. Oktober festgesetzt; außerdem wurde darauf hingewiesen, dass die Wählerliste ausliegt und dass sie donnerstags von 10 bis 12 Uhr und mittwochs von 22 bis 24 Uhr eingesehen werden kann. Der Wahlvorstand hatte eine generelle schriftliche Stimmabgabe nach § 11 Abs. 2 SchwbVVO¹ angeordnet, als Ende der schriftlichen Stimmabgabe war der 23. November 2010 um 13.00 Uhr bekannt gemacht.

Am selben Tag hängte der Wahlvorstand eine Information in türkischer Sprache aus. In dieser Information waren die Fristen vom 20. Oktober nicht enthalten. Auch wurde nicht über die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe informiert. Die Schwerbehinderten wurden stattdessen in dieser Information zu einer Sitzung am 23. November um 13.00 Uhr eingeladen und gebeten, zu die-

¹ Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen

ser Sitzung ihren Schwerbehindertenausweis oder einen Gleichstellungsbescheid mitzubringen. Diese Information war evident falsch. Wer sich an dieser Information orientierte, konnte bei pünktlichem Erscheinen nicht mehr wählen, weil zu diesem Zeitpunkt die Frist für die Briefwahl bereits abgelaufen war. Eine andere Wahlform als Briefwahl war nicht zugelassen. Weitere Probleme traten beim Versenden der Briefwahlunterlagen auf. Der Wahlvorstand hatte zwar in Übereinstimmung mit § 11 Abs. 1, 2 SchwbVWO die Wahlunterlagen versandt, Jedoch waren die Rückumschläge falsch frankiert worden, so dass die Post von den Wahlberechtigten Nachporto verlangte und die Zustellung nicht in allen Fällen erfolgreich war.

Die Vertrauensperson wurde mit einem Vorsprung von mehr als 30 Stimmen gewählt, bei den Stellvertretern betrugen die Abstände nur wenige Stimmen. Das Wahlergebnis wurde von vier wahlberechtigten schwerbehinderten Arbeitnehmern angefochten. Sie hatten in der Beschwerde beim LAG Köln Erfolg.

II. Die Entscheidung des LAG Köln

Dabei waren verschiedene Fehler zu unterscheiden. Ein Fehler betraf die Unterfrankierung des Briefes mit den Wahlunterlagen. Das Gericht konnte nicht ausschließen, dass bei ausreichender Frankierung bis zu 30 weitere Wahlberechtigte ihre Stimme abgegeben hätten. Ein weiterer besonders grober Fehler war die fehlerhafte Information in türkischer Sprache, die das Wahlverfahren falsch beschrieben und nicht auf die wichtige Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen hingewiesen hatte. Diese Information ist aus unserer Sicht wichtig, weil bei den SBV-Wahlen auch Arbeitnehmer kandidieren können, die nicht schwerbehindert sind. Diese Information bedarf einer intensiven Bekanntmachung, weil es für Wahlen ungewöhnlich ist, dass aktives und passives

Wahlrecht so weit auseinander fallen können.

Im Mittelpunkt stand für das LAG die unzureichende Information der ausländischen Arbeitnehmer über das Wahlausschreiben. § 2 Abs. 5 SchwbVWO ordnet an, dass der Wahlvorstand dafür sorgen soll, dass ausländische Wahlberechtigte rechtzeitig und in geeigneter Weise über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wählerliste, die Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe unterrichtet werden. In einer Grundsatzenscheidung (7 ABR 5/04) vom 13. Oktober 2004 (DB 2005, 675 = AiB 2005, 245) hatte der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur gleich lautenden Norm in der Wahlordnung (WO) zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) entschieden, dass diese Vorschrift dort zu den wesentlichen Vorschriften über das Wahlverfahren gehört. Im Zweifel müsse ein Wahlvorstand davon ausgehen, dass ausländische Wahlberechtigte ein formelles Wahlausschreiben nicht hinreichend verstehen können. Dies müsse zumindest dann gelten, wenn für deren Tätigkeit im Betrieb keine umfassenden und differenzierten deutschen Sprachkenntnisse erforderlich sind; davon sei zumindest bei einfachen gewerblichen Arbeiten auszugehen. Die Mehrheit der Kommentarliteratur zum BetrVG stimmt dieser Entscheidung zu (Fitting BetrVG 26. Aufl. 2012 WO § 2 Rn. 12 mit weiteren Nachweisen); gerade nach der 2001 verstärkten Betonung der Integrationsaufgaben im BetrVG ist diese strikte Position zutreffend.

In der Kommentarliteratur zum SGB IX wird bisher kaum auf diese Problematik hingewiesen, so dass bisher eine nähere Diskussion nicht erfolgt ist. Die Entscheidung des LAG Köln ist ein hinreichender Anlass, diese Diskussion nachzuholen. Aus unserer Sicht ist die Entscheidung des BAG auch für das SGB IX maßgeblich, denn die Wahlvorschriften des SGB IX sind komplex und diffizil geregelt und bedürfen intensiver Erklärung. Im

förmlichen Wahlverfahren ist es – anders als im BetrVG – relativ einfach für den Wahlvorstand, die ausschließliche Briefwahl anzuordnen, so dass es dann nur wenige Möglichkeiten der Kommunikation über Wahl und Wahlverfahren gibt. Das Auseinanderfallen von aktivem und passivem Wahlrecht und die parallele Mehrheitswahl der Vertrauensperson sowie der stellvertretenden Mitglieder sind in der Sprache der Wahlordnung nicht einfach zu verstehen, so dass das BAG aus diesem Grund in einem kürzlich entschiedenen Fall lückenhafte Ausführungen eines Wahlausschreibens zur Wählbarkeit als Anfechtungsgrund anerkannt hat (BAG 20.01.2010 – 7 ABR 39/08, NZA 2010, 1435, 1439 Rn. 40). Gerade in einem Betrieb mit einer solchen Beschäftigtenstruktur, wie sie das LAG Köln beschrieben hatte, war daher eine weitergehende Information erforderlich. Letztlich hatte dies im vorliegenden Fall der Wahlvorstand ebenfalls so gesehen, doch war die Information in türkischer Sprache lückenhaft, sachlich fehlerhaft und letztlich irreführend.

In ständiger Rechtsprechung wird für die Anfechtung der Wahlen zu den verschiedenen Arbeitnehmervertretungen entschieden, dass bei einem Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens vermutet wird, dass das Wahlergebnis auf diesem Fehler beruht. Es müsste ausdrücklich ausgeschlossen werden können, dass es auch bei korrektem Wahlverfahren nicht zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre. Dies war hier nicht möglich; bei der Wahl der stellvertretenden Mitglieder waren die Abstände zwischen den verschiedenen Personen relativ gering; bei der Wahl der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder konnte nicht ausgeschlossen werden, dass bei korrekter Information weitere Wahlvorschläge eingegangen wären. Die Entscheidung des LAG Köln ist daher im Ergebnis zutreffend.

III. Auswirkungen auf die Praxis

Die Entscheidung ist für Schwerbehindertenvertretungen und Wahlvorstände ein deutlicher Hinweis, dass bei künftigen Wahlen die Information der ausländischen wahlberechtigten Arbeitnehmer rechtzeitig geklärt und ernst genommen werden muss. Dann wird sich zeigen, dass Information und Kommunikation auch für andere Konstellationen wichtig sind. Im Fall des LAG Köln war – wie weitgehend üblich – das Wahlausschreiben in Form eines schriftlichen Aushangs erfolgt; die Wählerliste war ebenfalls als schriftliches Dokument im Büro einsehbar. Zu diskutieren ist jedoch, ob für blinde und stark sehbehinderte Menschen auf diese Weise eine adäquate Information erfolgt, mit der sie ihre Rechte gleichberechtigt wahrnehmen können. In der Wahlordnung zum BetrVG wird inzwischen die Möglichkeit einer ergänzenden – und in bestimmten Fällen auch einer ausschließlichen – elektronischen Information normiert (Rudolph/Fricke AiB 2005, 277), die bei den heutigen Möglichkeiten der barrierefreien Informationstechnik auch blinden und stark sehbehinderten Menschen einen hinreichenden Zugang verschaffen kann. Regelungen zu dieser Frage fehlen im Recht der SBV-Wahl, die wichtige Verordnung zur barrierefreien Informationstechnik² richtet sich ausschließlich an Bund, Länder, Gemeinden und andere Träger öffentlicher Gewalt. Wahlvorstände, Vertrauenspersonen und Personalräte sind nach der Systematik unseres Rechts keine Adressaten dieser Verordnung, auch wenn sie grundsätzlich zur barrierefreien Organisation der SBV-Wahl verpflichtet sind (Pohl in Feldes/ Kohte/ Stevens-Bartol, SGB IX, 2. Aufl. § 94 Rn. 23). In der Literatur zum Schwerbehindertenrecht wird teilweise aus der fehlenden Erwähnung elektronischer Informationen ge-

² Kurz BITV 2.0, vom 22.09.2011, BGBl. I, 1843, Text abrufbar unter: http://www.gesetze-internet.de/bundesrecht/bitv_2_0/gesamt.pdf.

schlossen, dass eine solche Information nicht zulässig sei (Adlhoch SGB IX § 94 Rn. 82, 85). Dies ist für eine ergänzende elektronische Information nicht überzeugend, denn auch im allgemeinen Betriebsverfassungsrecht findet sich eine legitime Nutzung elektronischer Möglichkeiten, die über die im Gesetz beziehungsweise in der Verordnung geregelten Fälle hinaus geht (Schneider/Wedde AuR 2007, 26, 28). Auf jeden Fall müsste diese Position nach der Ratifikation der UN-BRK überprüft werden, denn Art. 27 Abs. 1 S. 2c) verlangt, dass die gleichbe-

rechtigte Wahrnehmung der Arbeitnehmerrechte für Menschen mit Behinderungen gewährleistet werden muss. Das muss auch die barrierefreie Gestaltung des Wahlverfahrens prägen. Gerade in dieser Frage sind wir an Erfahrungen und Meinungen unserer Abonnenten interessiert.

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