

## ● Endet die SBV-Amtszeit bei Absinken der Mindestzahl?

Die Amtszeit der SBV soll vorzeitig enden, wenn die Zahl der Wahlberechtigten in ihrem Betrieb unter die Mindestzahl von fünf Beschäftigten sinkt – so das LAG Köln. Eine kritische Stellungnahme.

### **Darum geht es**

In einem Betrieb kam es zum Streit darüber, ob das Amt der SBV noch fortbesteht. Bei der Wahl der SBV am 13.11.2019 waren in dem Betrieb fünf Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte beschäftigt. Zum 1.8.2020 sank diese Zahl auf vier ab. Die SBV wollte vom Arbeitsgericht (ArbG) feststellen lassen, ob ihr Amt noch fortbesteht. Das ArbG und das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschieden, dass das Amt zum 1.8.2020 erloschen ist.

### **Meinungsstand im Schrifttum**

Das Absinken der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten unter den nach § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX für die Wahl erforderlichen Schwellenwert von wenigstens fünf schwerbehinderten Beschäftigten ist nicht im Gesetz als Grund für ein vorzeitiges Amtsende genannt. Es führt auch nach völlig herrschender Ansicht zu keiner vorzeitigen Beendigung der Amtszeit (Esser/Isenhardt in: jurisPK-SGB IX, 3. Aufl., § 177 SGB IX Rn. 38, Hohmann in: Wiegand, SGB IX, § 94 SGB IX Rn. 322; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB IX, 13. Aufl. § 177 SGB IX Rn. 43.)

### **Abweichende Rechtsprechung**

Von dieser jahrzehntelang einhelligen Linie ist zuerst das LAG Niedersachsen abgerückt. Der entschiedene Fall war ein Extremfall. In dem Betrieb waren nach Betriebsänderungen insgesamt nur weniger als fünf Arbeitnehmer einschließlich der schwerbehinderten Menschen beschäftigt. Der Betrieb konnte auch nicht mit einem anderen Betrieb des Unternehmens zwecks Bildung einer gemeinsamen SBV zusammengeschlossen werden. Jedenfalls in dieser Lage soll das Amt vorzeitig mangels Bedarfs erlöschen (LAG Niedersachsen 20.8.2008 – 15 TaBV 145/07– AE 2009, 218). Jetzt hat ein anderes LAG diesen Gedanken ausgeweitet und den Rechtssatz aufgestellt: Die Amtszeit der SBV endet stets, wenn die Zahl der schwerbehinderten Menschen im Betrieb unter fünf absinkt; denn der für den Betriebsrat geltende Grundsatz, nach dem beim Absinken unter den Schwellenwert die Amtszeit endet, ist uneingeschränkt auf die SBV übertragbar (LAG Köln 31.8.2021 – 4 TaBV 19/21, Rn. 36). Da die SBV dagegen Rechtsbeschwerde eingelegt hat, ist die Sache beim 7. Senat des BAG anhängig. Auf dessen Entscheidung kommt es an.

### **Stellungnahme: Das LAG Köln liegt falsch!**

Die Entscheidung der 4. Kammer des LAG Köln überzeugt nicht. Ihre rechtliche Begründung trägt sich nicht. Sie ist zudem rechtspolitisch verfehlt, denn sie entzieht den schwerbehinderten Menschen in den Betrieben und Dienststellen ihre gewählten Vertrauenspersonen, die ihnen Beistand leisten und Hilfestellung bei der Teilhabe am Arbeitsleben geben.

## **Der Wunsch nach Gleichlauf von Betriebsrat und SBV**

Das LAG unterstellt einen »Gleichlauf« von Betriebsrat und SBV. Dieser besteht nach § 170 Abs. 1 S. 2 SGB IX jedoch im Grundsatz nur in Bezug auf den Betriebsbegriff, also den gemeinsamen Wahlbezirk, wobei dieser Grundsatz schon in § 177 Abs. 1 S. 4 SGB IX zugunsten der Wahl einer gemeinsamen SBV für mehrere Kleinbetriebe aufgeweicht wird. Überhaupt kein Gleichlauf besteht in Bezug auf die Amtszeit: Dies springt schon wegen der unterschiedlichen Wahltermine für den Betriebsrat im April/Mai und für die SBV im Oktober/November ins Auge. Zudem setzt die Wahl einer örtlichen SBV nicht das Bestehen eines örtlichen Betriebsrats voraus. Die Gleichsetzung der für den Betriebsrat und die SBV geltenden Bestimmungen beruht zumeist auf dem Wunschdenken von Personen, die sich im Betriebsverfassungsrecht auskennen und sich die Mühe ersparen wollen, sich in das komplexe Schwerbehindertenrecht einarbeiten zu müssen. Sie meinen, sie könnten ihre Kenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) einfach auf das Recht der SBV übertragen, obwohl die SBV eigenständig im Teil 3 des SGB IX (Schwerbehindertenrecht) geregelt ist. Häufig wird die Mühe gescheut, sich mit den Besonderheiten des Schwerbehindertenrechts vertraut zu machen. Es gilt zu oft das Motto: Was nicht passt, wird passend gemacht!

### **Ausgangspunkt Wortlautvergleich**

Das LAG Köln lässt den in § 177 Abs. 1 S. 1 und S. 4 SGB IX zum Ausdruck gekommenen Willen des Gesetzgebers unberücksichtigt. Dort sind Regelungen getroffen, die aufzeigen, dass maßgeblich für das Bestehen einer SBV die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten zum Zeitpunkt der Wahl sein soll. Während für die Wahl eines Betriebsrats in § 1 Abs. 1 BetrVG auf »Betriebe(n) mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern« abgestellt wird, ist für die Wahl einer SBV nach § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX maßgebend, ob »wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind«. In § 177 Abs. 1 S. 4 SGB IX ist abweichend vom BetrVG die Zusammenfassung von Betrieben zur Bildung einer gemeinsamen SBV geregelt, wenn die am Wahltag maßgebliche Mindestanzahl von wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen in einem Betrieb nicht erreicht ist.

### **Struktureller Unterschied zum Betriebsrat**

Wenn in einem der zusammengelegten Betriebe nach der Wahl einer gemeinsamen SBV im Sinne von § 177 Abs. 1 S. 4 SGB IX die Zahl der schwerbehinderten Menschen im Laufe der Amtszeit fünf erreicht, kommt die isolierte Wahl einer SBV in diesem Betrieb bis Ende des Wahlzeitraums nicht in Betracht. Dies verdeutlicht die strukturelle Andersartigkeit der SBV im Vergleich zum Betriebsrat. Sie hat ihren guten Grund: Die SBV hat nämlich mehr Aufgaben als eine Interessenvertretung, wie sie das BetrVG für den Betriebsrat ausgestaltet hat. Sie hat nämlich zusätzlich die Aufgabe, bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben dem einzelnen schwerbehinderten Menschen, gleich, ob er zu den Beschäftigten oder Bewerbern gehört, zu helfen und ihm Beistand zu leisten. Diese Aufgabe entfällt nicht bei einem Unterschreiten der Mindestzahl für die Wahl. Die SBV hat weiter noch nach § 178 Abs. 1 S. 3 SGB IX die besondere Aufgabe, alle Beschäftigten bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grads und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung zu unterstützen. Auch diese Unterstützungsaufgabe entfällt nicht, wenn die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen auf unter fünf sinkt.

## **HINWEIS**

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Das Verfahren ist beim BAG unter dem Aktenzeichen 7 ABR 27/21 anhängig.

Wahrnehmung der Aufgaben durch die Gesamt-SBV?

Nach § 180 Abs. 6 S. 1 vorletzter Satzteil SGB IX vertritt die Gesamt-SBV (GSBV) auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb, in dem »eine SBV nicht gewählt ist«. Hier liegt erneut ein struktureller Unterschied zum BetrVG vor, denn dort darf der Gesamtbetriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer des vertretungslosen Betriebs nicht vertreten. Der unterschiedlichen Ausgestaltung liegt das Prinzip zugrunde, dass über die GSBV die kommissarische Erfüllung der Hilfe-, Beistands- und Unterstützungsaufgaben sichergestellt werden soll. Die GSBV soll jedoch nicht eine gewählte örtliche SBV verdrängen. Die Wortwahl des Gesetzgebers ist beredt. Die Erstreckung des Mandats tritt nur ein, wenn »eine SBV nicht gewählt ist«. Die GSBV soll also nicht eine gewählte SBV ablösen. Die Regelung zeigt folglich auf, dass die für die Wahl erforderliche Mindestanzahl im Laufe der Amtszeit unterschritten werden kann.

### **Fazit**

Die besseren Gründe sprechen dafür, dass § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX den erforderlichen Schwellenwert nur bezogen auf den Tag der Durchführung der Wahl festlegt. Spätere Entwicklungen, die nur im Absinken der Zahl der nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen bestehen, können daher nicht das vorzeitige Ende der Amtszeit der SBV bewirken.

■