

In der jüngeren Vergangenheit hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit zwei Fragen zur Rechtstellung der (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung zu befassen, die wir im Kern wie folgt zusammenfassen wollen:

Gemäß § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX wird in Betrieben (Instituten) ab fünf schwerbehinderten Arbeitnehmern eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten (sog. Schwerbehindertenvertretung) und ihre Stellvertretung gewählt. Das BAG hatte in seiner Entscheidung vom 19.10.2022, Az. 7 ABR 27/21 zu entscheiden, wie es sich verhält, wenn im Laufe der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung die Zahl der schwerbehinderten Arbeitnehmer unter fünf absinkt und absehbar die Zahl nicht wieder auf fünf oder mehr ansteigen wird. Die Richter in Erfurt haben entschieden, dass die Schwerbehindertenvertretung trotz dieses Absinkens unter die gesetzlich vorgeschriebene Zahl trotzdem weiterhin mit allen Rechten und Pflichten im Amt bleibt bis zum Ende der regulären Amtszeit.

Endet die Amtszeit mit Ablauf von vier Jahren (vgl. § 177 Abs. 7 SGB IX), endet die Stellung der Schwerbehindertenvertretung. Eine Neuwahl kann nicht durchgeführt werden, solange die Zahl der schwerbehinderten Arbeitnehmer weiterhin unter fünf liegt.

Anders ist die rechtliche Situation bei einem Betriebsrat. Sollte die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer unter fünf absinken und sich dieser Zustand absehbar nicht wieder erhöhen, verliert der Betriebsrat unmittelbar seine Daseinsberechtigung.

Die im Unternehmen (Max-Planck-Gesellschaft) gewählte Gesamtschwerbehindertenvertretung ist im Rahmen des sog. erstreckten Mandats berechtigt, die Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer in einem Betrieb (Institut) wahrzunehmen, wenn in diesem Betrieb keine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist; vgl. § 180 Abs. 6 S. 1 SGB IX. Dieses gesetzliche Konstrukt des erstreckten Mandats hat das BAG in seiner Entscheidung vom 12.12.2023, Az. 7 ABR 23/22, insoweit gestützt und gestärkt, als es der Gesamtschwerbehindertenvertretung das Recht zugesprochen hat, eine Ladung und das Teilnahmerecht auf Betriebsversammlungen in Betrieben einzufordern, wenn für diese Betriebe keine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist.

Betriebsräte in Instituten, die keine Schwerbehindertenvertretung haben, sind daher gut beraten, wenn sie rechtzeitig vor der Durchführung einer Betriebsversammlung Kontakt zur Gesamtschwerbehindertenvertretung aufnehmen und mit dieser abklären, ob eine Teilnahme beabsichtigt ist.



rechtsanwalt marco utsch | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jakob-Klar-Straße 14, 80796 München

marcoutsch@email.de