Betriebsratswahl 2006

Ausschluss bei Erwerbsminderungsrente?

Christoph Burgmer
ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf. Schwerpunkt seiner Tätigkeit bilden kollektivrechtliche Fragestellungen, insbesondere im Zusammenhang mit Umstrukturierung und Outsourcing. Seit 2001 ist er auch als Dozent im Bereich des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts tätig.

An der Wahl zum Betriebsrat kann nur teilnehmen, wer auch wahlberechtigt ist. Das Gesetz stellt mit §§ 7 und 8 BetrVG die Anforderungen auf, die ein Arbeitnehmer für sein aktives Wahlrecht (das Recht, zu wählen) und sein passives Wahlrecht (das Recht, gewählt zu werden) erfüllen muss. § 7 Satz 1 BetrVG erklärt alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, für wahlberechtigt. So einfach diese Formel klingt, so schwierig sind die Probleme, die diese Regelung in Einzelfällen mit sich bringt. Unklar ist beispielsweise die Frage nach der Wahlberechtigung von Mitarbeitern, die eine so genannte befristete Rente wegen Erwerbsminderung erhalten.

1 Aktives Wahlrecht nicht ausdrücklich geregelt

Ein Arbeitnehmer, der (teilweise oder ganz) erwerbsunfähig geworden ist, kann nicht im normalen Rahmen arbeiten. Deswegen erhält er eine Rente wegen Erwerbsminderung, vgl. **Definition**. Bei Betriebsratswahlen stellt sich hierbei das besondere Problem, ob der „Rentner wegen Erwerbsminderung" wahlberechtigt bleibt. Diese Frage ist bedeutend, weil ein zu Unrecht angenommenes bzw. verweigertes Wahlrecht u.U. zur Anfechtung der Wahl und damit zur Notwendigkeit einer Neuwahl führen kann.

Definition

Rente wegen Erwerbsminderung

§ 43 SGB VI sieht eine Rente wegen Erwerbsminderung vor und unterscheidet zwischen teilweiser und voller Erwerbsminderung. Volle Erwerbsminderung liegt vor, wenn der Betroffene wegen Krankheit und Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein (Abs. 2 Satz 2); teilweise Erwerbsminderung ist gegeben, wenn er nicht mindestens sechs Stunden täglich – gleichgültig in welcher Art von Beschäftigung – erwerbstätig sein kann (Abs. 1 Satz 2). Die Rente wird gem. § 102 Abs. 2 Satz 1 SGB VI grundsätzlich nur befristet gewährt.

Zunächst ist zu klären, ob der Betroffene gem. § 7 BetrVG aktiv wahlberechtigt ist. Eine ausdrückliche Regelung über diesen Spezialfall enthält das Gesetz nicht. Eine richterliche Entscheidung ist nicht ersichtlich, auch die einschlägigen Kommentare schweigen hierzu. Daher ist es notwendig, die Frage unter Rückgriff auf die allgemeinen Vorgaben des BetrVG und entsprechender Auslegung zu lösen.

2 Betriebszugehörigkeit entscheidend

§ 7 BetrVG bestimmt, dass alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt sind. Es sind also drei Voraussetzungen zu prüfen:

1. Der Betroffene muss Arbeitnehmer sein,
2. mindestens 18 Jahre alt sein und
3. dem Betrieb zugehören.

Die Frage des Arbeitnehmerbegriffs ist unabhängig von dem Tatbestand des Erhalts einer Rente wegen Erwerbsminderung. Auch die Altersgrenze stellt kein Problem dar und spielt bei der Wahlberechtigung von Personen in Erwerbsminderungsrente keine besondere Rolle.

Entscheidend ist, ob ein Mitarbeiter, der Rente wegen Erwerbsminderung bezieht, noch dem Betrieb zugehört. Dafür muss der Betroffene

- zum einen in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen und
- zum anderen innerhalb der betrieblichen Organisation zur Erfüllung des Betriebszwecks eingesetzt sein.

Bei der Eingliederung in den Betrieb geht es um die funktionale Dimension. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer innerhalb der betrieblichen Organisation ein Arbeitsbereich zugewiesen ist. Mit diesem Aspekt wird eigentlich nur die Abgrenzung zu beispielsweise ständig ins Ausland entsandten Mitarbeitern vorgenommen.

■ Rechtlicher Bestand des Arbeitsverhältnisses

Ausschlaggebend ist daher, ob ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betroffenen besteht. Hier kommt es darauf an, ob im Rentenfall das Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder ob der Status als Rentenbezieher eine Änderung hervorruft. Denkbar wäre, dass mit dem Eintritt des Rentenfalls das Arbeitsverhältnis zum Ruhen kommt oder erlischt.
Nach § 43 SGB VI hat der Eintritt der Rente wegen Erwerbsminderung in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis jedoch keinerlei rechtsgestaltende Wirkung. Das Arbeitsverhältnis erlischt oder ruht also nicht.
Die Tatsache, dass z.T. im Tarif- oder Arbeitsvertrag auflösende Bedingungen formuliert werden, die für den Fall des Erhalts einer Rente wegen Erwerbsminderung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsehen, stützt diese Ansicht.

Merke: Derartiges ist bei befristeter Rente jedoch nur wirksam, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen Wiedereinstellungsanspruch für den Fall der Zurückerlangung der Erwerbsfähigkeit gewährt.

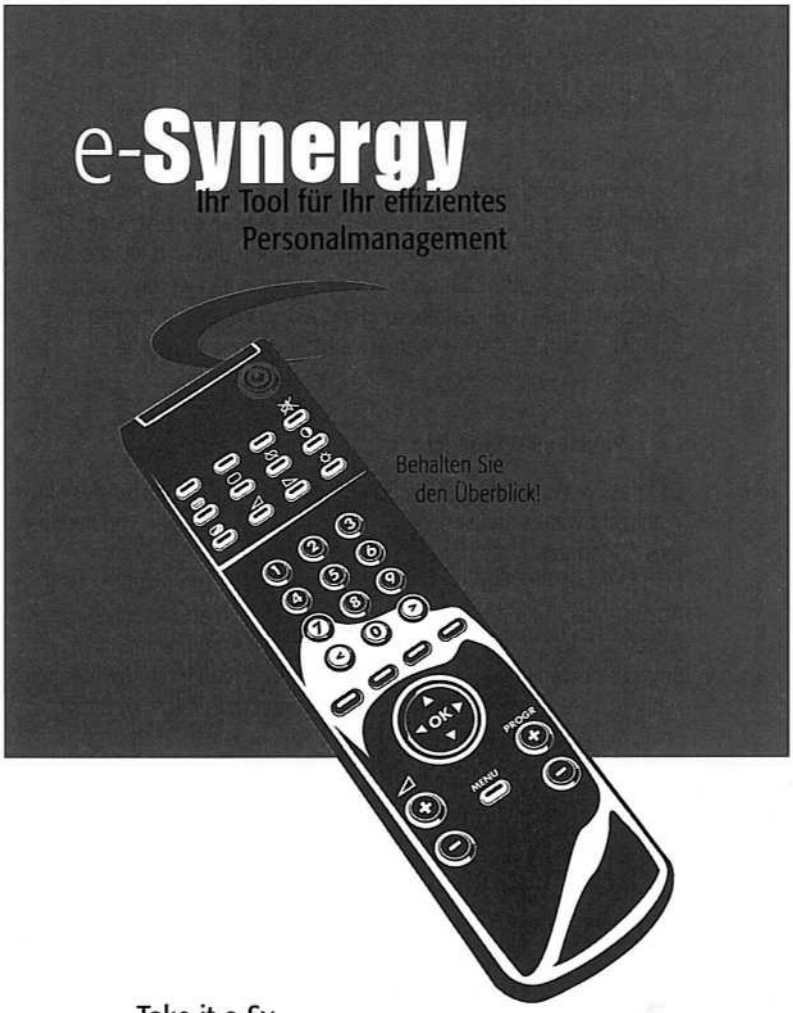
Sind auflösende Bedingungen nicht vereinbart, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Es kann allenfalls durch eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit beendet werden. Ist in der Vereinbarung geregelt, dass das Arbeitsverhältnis während einer befristeten Rente ruhen soll, so besteht es dennoch rechtlich fort, auch wenn die Hauptleistungspflichten suspendiert sind.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass durch den Rentenfall der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht berührt wird. Eine arbeitsrechtliche Wirkung kann nur im Fall von entsprechenden Vereinbarungen angenommen werden.

■ Tatsächliche Arbeitsleistung maßgeblich?

Bleibt zu klären, ob es auf die tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb zum Zeitpunkt der Wahl ankommt.
Auch kranke oder beurlaubte Mitarbeiter sind trotz tatsächlicher Abwesenheit wahlberechtigt. Die zeitliche Komponente der Abwesenheit spielt dafür also keine Rolle. Ferner wird den Grundwehrdienst- und Zivildienstleistenden das aktive Wahlrecht unzweifelhaft zuerkannt. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses steht dem aktiven Wahlrecht nicht entgegen. Selbst in der Zeit einer Arbeitsbefreiung aufgrund des Mutterschutzgesetzes oder während der Inanspruchnahme der Elternzeit ist das Wahlrecht gegeben.
Aus diesen Vorgaben ergibt sich, dass der Arbeitnehmer, auch wenn er eine Rente wegen Erwerbsminderung erhält und daher tatsächlich nicht arbeiten kann, gem. § 7 BetrVG bei der Wahl des Betriebsrates stimmberechtigt ist.

Vergleichbar ist der Fall eines Arbeitnehmers in Altersteilzeit. Unstreitig gilt das Wahlrecht jedenfalls während der Arbeitsphase. Während der Freistellungsphase ist das Bestehen eines Wahlrechts allerdings umstritten. Während die einen (etwa DKK-Schneider, § 7, Rdnr. 11a) für ein aktives, aber gegen ein passives Wahlrecht stimmen, spricht sich die überwiegende Ansicht (etwa Fitting, § 7, Rdnr. 32) gegen ein Wahlrecht in der Freistellungsphase aus. Begründet liegt diese Auffassung darin, dass der Arbeitnehmer nach der Freistellungsphase nicht in den Betrieb zurückkehrt und somit tatsächlich den Betrieb verlässt. Das Arbeitsverhältnis besteht danach nur noch rechtlich.
Folgt man ersterer Auffassung, so ergibt sich für das Wahlrecht eines Rentners wegen Erwerbsminderung nichts Neues. Wenn sogar der in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindliche Arbeitnehmer wahlberechtigt ist, dann wohl erst recht der nur auf Grund einer Erwerbsminderung an der Arbeit Verhinderte.
Folgt man der herrschenden Meinung, so zeigt sich ein wesentlicher Unterschied in den beiden Fallkonstellationen: Entscheidender Punkt zur Ablehnung des Wahlrechts eines in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeiters ist die Tatsache, dass er in den Betrieb nicht mehr zurückkehrt und damit das tatsächliche Arbeitsverhältnis beendet.



Take it e-Sy…
Sie tragen Personalverantwortung in Ihrem Unternehmen?
Nutzen Sie unsere innovativen IT-Lösungen!

Vereinfachen Sie Ihre Prozesse:

- Effizienz und klare Wege für Verwaltungsaufgaben
- Mehr Zeit für strategische Planungen
- Aktuelle Informationen rund um Ihre Mitarbeiter auf Knopfdruck

Integrieren Sie Ihre Mitarbeiter mit unserem Informations-Portal e-**Synergy** in Geschäftsprozesse und Informationsstrukturen und erschließen Sie sich damit ungenutzte Resourcen für Ihren Erfolg.

Interessiert?
Jetzt anrufen unter 0 18 01 / 360 420
Oder schreiben Sie uns: vertrieb@exactsoftware.de

Wo verstecken sich Ihre Zeiträuber?
Gewinnen Sie eine Analyse Ihrer HR-Prozesse!
Jetzt anmelden unter www.exactsoftware.de

Wie gut schneiden Sie ab?

Wie lange braucht das Licht von der Sonne bis zur Erde?

*Zettel abziehen, Lösung sehen

www.exactsoftware.de

Exact software

Der Arbeitnehmer, der eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung erhält, hat aber die Aussicht, wieder in den Betrieb einzusteigen. Es besteht die Möglichkeit, dass die Erwerbsminderung entfällt und das tatsächliche Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen werden kann. Danach ist in der Schlussfolgerung das aktive Wahlrecht für den (vorübergehenden) Rentner wegen Erwerbsminderung zu bejahen.

3 Passives Wahlrecht

Das passive Wahlrecht gem. § 8 Abs. 1 BetrVG setzt zunächst das aktive Wahlrecht voraus und verlangt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten.
Die Fähigkeit, ein Betriebsratsmandat zu erhalten, ist nicht durch die Abwesenheit im Betrieb beschnitten. So kann sich auch der Wehrdienstleistende oder der sich in Elternzeit befindliche Arbeitnehmer zum Betriebsrat wählen lassen. Zwar sind diese während ihrer Abwesenheitszeit in der Regel an der Ausübung ihres Amtes verhindert, so dass Ersatzmitglieder diese Stellen vertreten. An der Wählbarkeit an sich ändert dieser Umstand jedoch nichts. Dies gilt ebenso für Mitarbeiter, die eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten.

Nach herrschender Meinung kommt es bei der Bestimmung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit auf die tatsächliche Zugehörigkeit an. Eine rein rechtliche Zugehörigkeit auf Grund eines formellen Arbeitsverhältnisses genügt demgegenüber nicht. Die Zeitspanne wird durch tatsächliche Unterbrechungen durch Urlaub oder Krankheit nicht verkürzt. Allerdings kann bei einer Unterbrechung von mehr als zwei Monaten eine Hemmung der Frist angenommen werden, da Sinn und Zweck der Wählbarkeitsvoraussetzungen ist, dass die Kandidaten einen gewissen Einblick in die tatsächlichen Gegebenheiten des Betriebes haben sollen. Danach entsteht das passive Wahlrecht zunächst nicht. Ist der Arbeitnehmer aber einmal mindestens sechs Monate tatsächlich beschäftigt, so wird er auch passiv wahlberechtigt. Eine anschließende Unterbrechung wirkt sich nicht weiter aus.

Demzufolge ergibt sich, dass die Arbeitnehmer, die eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten, passiv wahlberechtigt sind, wenn sie

- zum einen aktiv wahlberechtigt sind und
- dem Betrieb mindestens sechs Monate tatsächlich angehören.

Sind sie wegen ihrer Erwerbsminderung an der Ausübung des Amtes verhindert, so vertritt sie ein Ersatzmitglied; an der grundsätzlichen Wählbarkeit ändert dies nichts.

4 Fazit

Auch wenn bisher weder gesetzliche noch richterliche Vorgaben zum Wahlrecht von Arbeitnehmern bestehen, die eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten, lässt sich anhand der allgemeinen Systematik und des Vergleichs mit ähnlichen Arbeitnehmergruppen feststellen, dass auch solche grundsätzlich aktiv und passiv wahlberechtigt sind. Es ist für ein ordnungsgemäßes Wahlverfahren unentbehrlich, diese Arbeitnehmer in die Wählerliste aufzunehmen und ihnen das Recht, zu wählen und gewählt zu werden, einzuräumen.

Anzeige

Praxiswissen Unternehmensführung

Crainer/Dearlove
Der Atlas des Managements

Navigationshilfen für die Reise durch die Business-Welt

Wie kann unser Unternehmen seine Ziele erreichen? Welche Route müssen wir für die Bewältigung unserer Aufgaben einschlagen? Der Atlas hilft – zahlreiche Fallbeispiele zeigen, wie sich Managementaufgaben in Landkarten darstellen lassen und welche Exkursionen von bekannten Managern und Unternehmern schon erfolgreich geführt wurden.
Bleiben Sie auf Kurs und nutzen Sie die wertvollen Wegbeschreibungen!

180 Seiten, mit zahlr. Landkarten, inkl. CD-ROM, Hardcover,
Bestell-Nr.: 556 117 1
€ 39,80

Ballof/Volkelt
GmbH-Praxislexikon

Recht, Wirtschaft und Steuern der GmbH

Von A wie Anmeldung bis Z wie Zweigniederlassung. Hier finden Sie alle für die Führung einer GmbH wichtigen Stichworte zu Recht, Steuern und Rechnungswesen.
Auf CD-ROM: Urteilsdatenbank, Gesetze, wichtige Vertragsmuster, Arbeitshilfen und das gesamte Lexikon

800 Seiten, inkl. CD-ROM, Paperback,
Bestell-Nr.: 505 687 8
€ 29,80

Rocco/Sillmann
Handbuch GmbH

Gründung – Führung – Sicherung

Gelungene Wissens-Kombination für GmbH-Gründer! Alle rechtlichen Voraussetzungen, die bei Gründung einer GmbH nötig sind, sowie das grundlegende wirtschaftliche Wissen von Businessplanung bis Rechnungswesen.
Auf CD-ROM: Verträge, Musterformulare, Rechner, Checklisten, Businessplaner

300 Seiten, inkl. CD-ROM, Paperback,
Bestell-Nr.: 505 687 9
€ 29,80

huss HUSS-MEDIEN GmbH
Versandbuchhandlung, 10400 Berlin

Direkt-Bestell-Service:
Tel. 030 421 51 325
Fax 030 421 51 205

E-mail:
versandbuchhandlung@hussberlin.de
www.huss-shop.de

Jetzt bestellen!

Ich bestelle zur Lieferung gegen Rechnung zzgl. Versandspesen zu den mir bekannten Geschäftsbedingungen bei der
HUSS-MEDIEN GmbH
Versandbuchhandlung
10400 Berlin

KUNDEN-NR.: (siehe Adressaufkleber oder letzte Warenrechnung)

Expl.	Bestell-Nr./ISBN	Autor/Titel	€/Stück
	556 117 1	Der Atlas des Managements	39,80
	505 687 8	GmbH-Praxislexikon	29,80
	505 687 9	Handbuch GmbH	29,80

Datum Unterschrift

Firma/Name, Vorname
Branche/Position z. Hd.
Telefon Fax
e-mail
Straße, Nr. Postfach
Land/PLZ/Ort IHF