

Info Aufsichtsrat



Hamburg, 31.08.2006
II/PET/Ag

Verteiler:

Intranet

Funktionäre + Hauptamtliche

Altersteilzeit und Mandat im paritätischen Aufsichtsrat

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei Aufsichtsratswahlen stellt sich immer wieder die Frage, wie Mitarbeiter in Altersteilzeit zu behandeln sind. Bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter eines drittelbeteiligten Aufsichtsrats ist die Wählbarkeit bereits mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 25.10.2000 - Az: 7 ABR 18/00 - geklärt worden. In dieser Entscheidung hat das BAG darauf erkannt, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) die Wählbarkeit verlieren. Wer sich also in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet, kann nicht mehr für einen Sitz in einem drittelbeteiligten Aufsichtsrat kandidieren. Genauso verhält es sich bei Aufsichtsratsmitgliedern, die bereits gewählt wurden: Wer Mitglied eines drittelbeteiligten Aufsichtsrats ist und in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechselt, verliert sein Aufsichtsratsmandat.

Für den Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) ist diese Frage noch nicht höchst-richterlich entschieden, obwohl sich mit der genannten BAG-Entscheidung eine Tendenz abzeichnet, die sich mit einer neuen Entscheidung des LAG Nürnberg vom 16.02.2006 (2 TaBV 9/06, NZA – RR 2006, 375 ff.) bestätigt.

Sachverhalt:

Bei einer Wahl zum Aufsichtsrat nach dem MitbestG wurde ein Wahlvorschlag vom Wahlvorstand für ungültig erklärt, weil dieser drei von vier Kandidaten für nicht wählbar hielt. Zwei Personen befanden sich schon vor der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Eine weitere Person könne nur an der konstituierenden Sitzung teilnehmen, bevor sie ebenfalls in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintrete.

Entscheidungsgründe:

Das Gericht bestätigte die Entscheidung des Wahlvorstands. Zu den nicht heilbaren Mängeln eines Wahlvorschlages gehört die fehlende Wählbarkeit. Für Kandidaten zur Aufsichtsratswahl sei die Wählbarkeit nach § 7 Abs. 2 MitbestG nicht gegeben, wenn sich der Bewerber zu Beginn seiner Amtszeit in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet. Entscheidend für die Wählbarkeit sei,

dass Kandidaten noch Arbeitnehmer des Unternehmens sind. Das LAG in Nürnberg hat dies für Altersteilzeitarbeitnehmer verneint, weil diese nicht in den Betrieb zurückkehren. Hierin liegt der entscheidende Unterschied zu anderen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis z.B. wegen Elternzeit oder Wehrdienst ruht. Für die Wählbarkeit im laufenden Wahlverfahren kommt es auf den Zeitpunkt des Beginns der Amtszeit an und nicht auf den Zeitpunkt der Wahl. § 24 Abs. 1 MitbestG lautet: „*Verliert ein Aufsichtsratsmitglied, das nach § 7 Abs. 2 Arbeitnehmer des Unternehmens sein muss, die Wählbarkeit, so erlischt sein Amt!*“. Danach steht für das Gericht fest, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr das passive Wahlrecht besitzt, wenn der Mangel der Wählbarkeit schon vor Beginn der Amtszeit gegeben ist. Führt also ein später auftretender Mangel zum Amtsverlust, dann kann, wenn derselbe Mangel von Anfang an vorliegt, nicht zu einer gültigen Wahl führen und damit eine schwächere Rechtsfolge haben. Aus diesen Gründen war der Wahlvorstand berechtigt, den fraglichen Wahlvorschlag für ungültig zu erklären.

Weiter wurde in der Entscheidung geklärt, wie zu verfahren ist, wenn nicht alle Bewerber eines Wahlvorschlags wählbar sind. § 27 Abs. 8 WO regelt lediglich, dass in Fällen einer mehrfachen Benennung auf verschiedenen Wahlvorschlägen die Bewerberin oder der Bewerber auf sämtlichen Wahlvorschlägen zu streichen ist. Bei der fehlenden Wählbarkeit ist eine Regelung in der Wahlordnung allerdings nicht vorgesehen. Das LAG Nürnberg hat sich insoweit auf frühere Entscheidungen des BAG und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) berufen, wonach der Wahlvorstand nichtwählbare Kandidaten nicht von sich aus streichen darf.

Anmerkung:

Durch den unterschiedlichen Wortlaut der Wählbarkeitsvorschrift nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) einerseits und dem MitbestG andererseits stand eine gerichtliche Klarstellung auch nach der Entscheidung des BAG vom 15.10.2000 noch aus. Nach § 76 Abs. 2 BetrVG 1952 (jetzt § 4 DrittelbG) knüpft die Wählbarkeit an den Begriff der „Beschäftigung“ an. Das BAG hatte in der genannten Entscheidung darauf erkannt, dass Arbeitnehmer mit Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell nicht mehr im Sinne dieser Vorschrift „beschäftigt“ sind. Auf Grund der unterschiedlichen Formulierung der Wählbarkeitsvoraussetzungen schöpften die Antragsteller für das vorliegende Verfahren Hoffnung. Nach § 7 MitbestG kommt es nicht auf die „Beschäftigung“ an. Entscheidend für die Wählbarkeit ist stattdessen, dass es sich um Arbeitnehmer des Unternehmens handelt. Nach dieser Entscheidung des LAG Nürnberg wie auch schon zuvor nach einem Beschluss des BVerwG vom 15.05.2002 (NVwZ 2003, 101) und des BAG vom 16.04.2003 (NZA 2003, 1345) werden Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nicht mehr „dem Unternehmen angehörend“ eingeordnet.

Mit dieser Entscheidung des LAG Nürnberg festigt sich die Tendenz, Altersteilzeitarbeitnehmer in der Freistellungsphase des Blockmodells die Wählbarkeit zu versagen. Das wirkt sich sowohl auf Betriebsrats- wie auf Aufsichtsratswahlen aus. Für die Wahl zu den Interessenvertretungen können sich somit Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell befinden, nicht mehr zur Wahl stellen. Gleichzeitig steht fest, dass diese Arbeitnehmer automatisch ihr Mandat verlieren.

Mit freundlichen Grüßen

Gunold Fischer

Gabriele Peter