

Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

SPEZIAL



- Förmliches und vereinfachtes Wahlverfahren
- Wahlformulare
- Wahlkalender

ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

IMPRESSUM

ZB SPEZIAL

Behinderung & Beruf

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Stand: Januar 2022

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e.V., Geschäftsstelle, c/o LVR-Integrationsamt, 50663 Köln, geschaeftsstelle@bih.de, www.bih.de

Verlag: CW Haarfeld GmbH, Robert-Bosch-Straße 6, 50354 Hürth.

Autorinnen und Autoren: Sascha Arnold, LWV Hessen, Wiesbaden; Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle, Köln; Matthias Günther, KSV Sachsen, Chemnitz; Melanie Krisam, LSJV Rheinland-Pfalz, Mainz; Klaus Schröder LAGuS Mecklenburg-Vorpommern, Neubrandenburg; Timo Wissel, LVR-Inklusionsamt, Köln

Redaktion: Christoph Beyer, BIH-Vorsitzender, Köln (verantw. für Hrsg.), Burkhardt Vitt (verantw. für den Verlag)

Gestaltung: CW Haarfeld GmbH

Titelfoto: Shutterstock – Krakenimages.com; Alona_S

Fotos: iStock – MarkusPhoto1 S. 55 , 80, 170; shirinosov S. 108; Yuri S. 11, 36, 47, 87, 142; Yuri Arcurs S. 94, 97, 168 | Shutterstock – FrankHH S. 72; Aon Khanisorn S. 84; Anna Nahabed S. 103; rawf8 S. 106; Gena 96 S. 166

Herstellung: CW Haarfeld GmbH

Druck: Boesmann Medien und Druck GmbH & Co KG, Ohmstraße 7, 32758 Detmold

© **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e.V.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck auch auszugsweise nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt, auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-9823796-1-6

Editorische Notiz:

Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Broschüre verwandten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für die Sprachformen männlich, weiblich und divers. Eine Wertung ist damit nicht verbunden.

Diese PDF-Version der ZB Spezial "Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2022" wird fortlaufend und regelmäßig aktualisiert und erweitert.

Redaktionsstand: 31.05.2022

Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

Förmliches und
vereinfachtes Wahlverfahren

Wahlformulare
Wahlkalender

INHALT

1	WIE WIRD GEWÄHLT?	11
1.1	Förmliches Wahlverfahren.....	11
1.1.1	Wahlvorstand.....	11
1.1.2	Wahlausschreiben.....	14
1.1.3	Liste der Wahlberechtigten.....	14
1.1.4	Wahlvorschläge und Bewerbungen zur Wahl.....	16
1.1.5	Stimmabgabe am Wahltag.....	20
1.1.6	Wahlergebnis.....	22
1.2	Vereinfachtes Wahlverfahren.....	29
2	WÄHLEN UND GEWÄHLT WERDEN	36
2.1	Wer darf wählen? (aktives Wahlrecht).....	36
2.2	Wer ist wählbar? (passives Wahlrecht).....	40
3	WANN WIRD GEWÄHLT?	47
3.2	Wahlen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums.....	48
3.3	Übergangsmandat in der Privatwirtschaft.....	49
3.4	Wann sind Neuwahlen erforderlich und wann nicht?.....	51
3.5	Wenn ein stellvertretendes Mitglied fehlt: Nachwahl.....	51
3.6	Dauer, Beginn und Ende der Amtszeit.....	52
3.7	Nachrücken ins Amt.....	54
4	WELCHE BETRIEBLICHEN STRUKTUREN MÜSSEN BEI DER SBV-WAHL BERÜCKSICHTIGT WERDEN?	55
4.1	Betriebliche Strukturen für die Wahlen.....	55
4.1.1	Das Unternehmen besteht aus mehreren Teilen.....	56
4.1.2	Eigenständiger Betrieb.....	57
4.1.3	Unternehmensspezifische Betriebsstrukturen.....	57
4.2	Struktur in Dienststellen für die Wahlen.....	58
4.3	Mindestzahl – fünf schwerbehinderte (abhängig) Beschäftigte.....	59
4.3.1	„Nicht nur vorübergehend“ beschäftigt.....	60
4.3.2	Nachweis der Wahlberechtigung.....	60
4.4	Wenn es keine fünf Beschäftigten sind: Zusammenfassung bei räumlicher Nähe.....	69
4.5	Wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat.....	71
5	BARRIEREFREIHEIT	72
5.1	Allgemeines zu barrierefreien Wahlen.....	72
5.2	Barrierefreie Vorbereitung der Wahl.....	73
5.2.1	Anregungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im förmlichen Verfahren.....	73
5.2.2	Anregungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im vereinfachten Verfahren.....	76
5.3	Barrierefreie Stimmabgabe.....	76

6	WER TRÄGT DIE KOSTEN DER WAHL UND WELCHE SCHUTZMASSNAHMEN BESTEHEN?	80
6.1	Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers	80
6.2	Kosten der Wahl	81
6.3	Schutz der Wahl zur Ausübung des Stimmrechts	81
6.4	Kündigungsschutz des Wahlvorstands, der Wahlleitung, der Wahlinitiatoren und der Wahlbewerber	82
6.5	Versetzungs- und Abordnungsschutz	82
7	WELCHE FRAGEN STELLEN SICH BEIM DATENSCHUTZ?	84
7.1	Vorbereitung der Wahlen	84
7.2	Personenbezogene Daten im förmlichen Wahlverfahren	85
7.3	Personenbezogene Daten im vereinfachten Wahlverfahren	86
8	WANN IST EINE WAHL NICHTIG, WANN ANFECHTBAR?	87
8.2	Nichtigkeit der Wahl	88
8.3	Wahlanfechtung	89
8.4	Vorläufiger Rechtsschutz	92
9	BESONDERHEITEN DER WAHL FÜR EINZELNE BEREICHE	94
9.1	Besonderheiten im Kirchenrecht	94
9.2	Richterinnen und Richter	95
9.3	Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	96
9.4	Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr	96
9.5	Bundesnachrichtendienst und Militärischer Abschirmdienst	96
10	STUFENVERTRETUNGEN	97
10.1	Allgemeines zu Stufenvertretungen	97
10.2	Wahl der Stufenvertretungen	97
10.3	Wahl der Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung	99
10.3.1	Gesamtschwerbehindertenvertretung	99
10.3.2	Konzernschwerbehindertenvertretung	100
10.4	Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung	101
10.4.1	Bezirksschwerbehindertenvertretung	101
10.4.2	Hauptschwerbehindertenvertretung	101
11	KANDIDATUR FÜR DAS AMT DER VERTRAUENSPERSON ODER EINES STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	103
12	NEU: ONLINE-WAHLVERSAMMLUNG UND BRIEFWAHL IM VEREINFACHTEN WAHLVERFAHREN	106
ANHANG		
FORMULARE		
	Formulare für das förmliche Wahlverfahren – Kopiervorlagen	108
	Formulare für das vereinfachte Wahlverfahren – Kopiervorlagen	133
GESETZES- UND VERORDNUNGSTEXTE		
	Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Auszug	142
	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)	146
	Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Auszug	157
	Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) – Auszug	162
STICHWORTVERZEICHNIS		
ABKÜRZUNGEN		
ENDNOTEN		

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. freut sich, mit dieser Arbeitshilfe den Wahlvorstand, die Wahlleitung und alle mit der Wahlvorbereitung befassten Personen bei der Planung und Durchführung der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung im Herbst 2022 unterstützen zu können.

Die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung unterliegen den allgemeinen Wahlrechtsgrundsätzen:

- **Allgemein:** Alle Menschen, die die Voraussetzungen des SGB IX erfüllen, sind wahlberechtigt.
- **Direkt:** Die Wählerinnen und Wähler stimmen höchstpersönlich ab und ihre Stimme wirkt sich direkt auf das Wahlergebnis aus.
- **Frei:** Die Aufstellung der Kandidaten sowie die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts werden nicht durch Dritte beeinflusst.
- **Gleich:** Jede gültige Stimme hat denselben Stimmenzählwert.
- **Geheim:** Alle Wahlberechtigten geben ihre Stimme unbeobachtet und unbeeinflusst ab.
- **Öffentlich:** Der Weg von der Wählerstimme über die Stimmenauszählung bis zur Verkündung des Wahlergebnisses muss transparent und nachvollziehbar sein.

Aus diesen Wahlgrundsätzen ergeben sich in der Praxis zahlreiche Fragen und Anforderungen an die Einleitung und Durchführung der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung, auf die in der nun vorliegenden neu bearbeiteten 12. Auflage eingegangen wird. Die Arbeitshilfe berücksichtigt dabei wie in den Voraufgaben auch die neueste Literatur und Rechtsprechung. Die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen zur Wahl sind diesem Heft ebenso beigefügt wie ein Verzeichnis von relevanten Urteilen, Kommentaren und Zeitschriftenaufsätzen.

Das „Wahl-Paket“ der BIH vervollständigen ein elektronischer Wahlkalender zur Ermittlung der Fristen, Formulare zu den Wahlen getrennt nach förmlichen und vereinfachten Wahlverfahren und das umfangreiche BIH-Online-Angebot „SBV WAHL KOMPAKT“ unter der Kurzadresse www.bih.de/sbv-wahl.

Die Ausführungen basieren auf sorgfältigen Recherchen. Trotzdem kann nicht ausgeschlossen werden, dass Einzelfallentscheidungen nicht bekannt geworden oder in der Phase der Redaktion erfolgt sind. Verfasser und Herausgeber können deshalb keine Haftung für die Angaben oder deren Vollständigkeit in dieser Publikation übernehmen. Ihre Hinweise und Anregungen zu dieser Arbeitshilfe nehmen wir gern entgegen.

Ich wünsche Ihnen allen eine erfolgreiche SBV-Wahl 2022.

Ihr
Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

LESEHILFE ANSTELLE EINER EINLEITUNG

Herzlich Willkommen!!!

Wir freuen uns, Sie mit unserer ZB Spezial „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ als Wahlvorstand, Wahlleitung oder in anderer Funktion bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Wahlen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu unterstützen.

Sie sind zum ersten Mal mit der Wahl der Schwerbehindertenvertretung befasst? Dann finden Sie in dieser Broschüre alles, was Sie hierüber wissen müssen. Sie können die Broschüre wie eine Gebrauchs- oder besser „Durchführungsanleitung“ für alle Prozessschritte nutzen.

Sie haben schon eine oder mehrere SBV-Wahlen begleitet? Dann ist die Broschüre ein ideales Nachschlagewerk, um Ihr Wissen aufzufrischen. Schließlich finden die Wahlen in der Regel nur alle vier Jahre statt und in der Zwischenzeit kann das eine oder andere schon einmal in Vergessenheit geraten.

Wenn Sie die Broschüre aus den vergangenen Jahren bereits kennen – wir legen Sie nunmehr zum zwölften Mal (!) auf – werden Sie vielleicht im ersten Moment an der ein oder anderen Stelle verwundert sein. Ihre Rückmeldungen aus dem vergangenen Wahlzyklus haben wir zum Anlass für einige Überarbeitungen genommen.

Beispielsweise haben viele Leser*innen den Wunsch nach einem weniger juristisch geprägten Sprachstil geäußert. Bitte erschrecken Sie also nicht, wenn wir Sie dieses Mal an vielen Stellen direkt ansprechen! Wir hoffen, damit Ihren Wunsch nach einer höheren Lesefreundlichkeit zu erfüllen.

Auch haben wir einige Umstellungen vorgenommen. So steht das zentrale Kapitel „Wie wird gewählt?“ nun gleich zu Beginn der Broschüre. Die anderen Kapitel haben wir deshalb aber nicht vernachlässigt oder gar verworfen. Sie finden sie nur etwas weiter hinten.

Verworfen haben wir hingegen die am Rand platzierten Stichwörter. Den Vorschlag, stattdessen ein „richtiges“ Stichwortverzeichnis zu erstellen, haben wir gerne umgesetzt.

Weiterhin verzichten wir an vielen Stellen darauf, einzelne Paragraphen aus Gesetzestexten oder Verordnungen im Text zu zitieren oder ganz abzudrucken. Sie finden Sie zum Nachlesen im Anhang, falls das überhaupt erforderlich sein sollte.

„Alte Bekannte“ und „nützliche Helfer“ finden Sie indes in dieser ZB Spezial selbstverständlich wieder. So haben wir die Kopiervorlagen wie die Wahlformulare ebenso wieder aufgenommen wie den Wahlkalender.

Die Vorlagen stehen Ihnen übrigens auch zum Download auf unserem Portal www.bih.de zur Verfügung. Unser Online-Angebot vervollständigt das „Wahl-Paket“ der BIH. Besonders hervorheben möchten wir an dieser Stelle unser BIH-Forum. Hier können Sie gezielt nach Fragen und Antworten suchen oder Ihre eigenen Fragen stellen. Eine Antwort folgt garantiert und schnellstmöglich.

Über die Kontaktdatenbank auf www.bih.de/integrationsaemter/kontakt/ gelangen Sie auch schnell direkt zu „Ihrem“ Integrations- bzw. Inklusionsamt. Hier können Sie sich über das jeweilige Kursangebot zur Wahl der SBV informieren. Die Teilnahme an einer der Wahlschulungen bietet sich für Sie vor allen Dingen dann an, wenn Sie bisher noch keine SBV-Wahl durchgeführt haben.

Noch einmal zurück zur vorliegenden Wahlbroschüre: In den einzelnen Kapiteln finden Sie alles, was Sie über die Wahl und deren Durchführung wissen müssen. Im Einzelnen:

Kapitel 1: Wie wird gewählt?

Das Wichtigste zuerst! Die SBV-Wahlen finden im „förmlichen Wahlverfahren“ oder im „vereinfachten Wahlverfahren“ statt. Nach welchem der beiden Verfahren Sie wählen müssen, ist festgelegt. Im Kapitel 1 erfahren Sie, ob für Sie das „förmliche Wahlverfahren“ oder das „vereinfachte Wahlverfahren“ Anwendung finden muss. Wir informieren Sie zudem über die einzelnen Schritte im jeweiligen Wahlverfahren.

Kapitel 2: Wählen und gewählt werden!

Wer die SBV wählen darf („Aktives Wahlrecht“) und wer zur Vertrauensperson wählbar ist („Passives Wahlrecht“), stellen wir in Kapitel 2 für Sie zusammen.

Kapitel 3: Wann wird gewählt?

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre im Oktober/November statt. Gewählt werden kann oder muss ggf. aber auch außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums. Was dabei zu beachten ist, erläutern wir in Kapitel 3.

Kapitel 4: Wo wird gewählt?

Die „betrieblich-strukturellen“ Voraussetzungen für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in den Betrieben und Dienststellen werden in Ergänzung zu Kapitel 1 in „Wo wird gewählt?“ detailliert beschrieben.

Kapitel 5: Barrierefreiheit

Die Wahlen zur SBV müssen barrierefrei durchgeführt werden. Hinweise und Anregungen für eine barrierefreie Durchführung von SBV-Wahlen haben wir in Kapitel 5 für Sie zusammengestellt.

Kapitel 6: Wer trägt die Kosten der Wahl und welche Schutzmaßnahmen bestehen?

Ganz ohne Kosten kann eine Wahl nicht durchgeführt werden. Auch darf sie von niemandem behindert oder in unerlaubter Weise beeinflusst werden. Die Regelungen hinsichtlich der Kosten des Wahlverfahrens sowie des Schutzes der Wahl, der Wahlbewerber*innen und der Wahlvorstände oder Wahlleitungen stellen wir Ihnen in Kapitel 6 vor.

Kapitel 7: Welche Fragen stellen sich beim Datenschutz?

Auch bei den Wahlen zur SBV gibt es die eine oder andere Regelung, die mit Blick auf den Datenschutz etwas näher betrachtet werden sollte. Die zentralen datenschutzrelevanten Aspekte finden Sie in Kapitel 7.

Kapitel 8: Wann ist eine Wahl nichtig, wann anfechtbar?

Wann eine Wahl nichtig ist oder angefochten werden kann, ist im SGBIX und der SchwbVVO nicht besonders geregelt. Sinngemäß anwendbar sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrecht und insbesondere die im Laufe der Zeit dazu ergangene Rechtsprechung. Diese fassen wir für Sie im Kapitel 8 zusammen.

Kapitel 9: Besonderheiten der Wahl für einzelne Bereiche

Für die Wahlen der Vertretungen schwerbehinderter Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie beim Bundesnachrichtendienst und beim Militärischen Abschirmdienst sind besondere Regelungen zu beachten. Auch das Kirchenrecht sieht Besonderheiten vor. Darüber informiert Kapitel 9. Wenn Sie nicht für eine der genannten Gruppen die Wahl organisieren, können Sie dieses Kapitel getrost ignorieren.

Kapitel 10: Stufenvertretungen

Dort, wo nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht Stufenvertretungen der Beschäftigten gebildet sind, ist auch für die schwerbehinderten Beschäftigten eine Stufenvertretung zu wählen. Das Wahlverfahren hierfür ist Gegenstand des Kapitels 10.

Kapitel 11: Sie möchten für das Amt der Vertrauensperson kandidieren?

In diesem Kapitel haben wir für Sie alle wichtigen Informationen rund um eine Kandidatur zur SBV zusammengefasst.

Kapitel 12: Neu: Online-Wahlversammlung und Briefwahl im vereinfachten Wahlverfahren

Der Gesetzgeber hat für die SBV-Wahlen unter Corona-Bedingungen im vereinfachten Wahlverfahren Online-Wahlversammlungen zugelassen. Diese Regelung galt bis zum 19. März 2022. Der Gesetzgeber plant, diese Sonderregelung fortzuführen und hat dafür ein Gesetzgebungsverfahren eingeleitet. Das Bundeskabinett hat die Entfristung der Regelung am 09.03.2022 beschlossen. Das Gesetzgebungsverfahren war bei Redaktionsschluss dieser Broschüre noch nicht abgeschlossen. Auf unserer Homepage informieren wir Sie über den weiteren Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens bzw. die jeweils aktuell geltenden Regelungen: www.bih.de/sbv-wahl.

Anhang

Nützliches und Hilfreiches zur SBV-Wahl haben wir im Anhang für Sie zusammengestellt. Hier finden Sie neben Kopiervorlagen für die Formulare auch die relevanten Gesetzes- und Verordnungstexte.

Das Stichwortverzeichnis ist sicherlich eine gute Orientierungshilfe bei der Lektüre unserer Wahlbroschüre. Abkürzungs- und Endnotenverzeichnis komplettieren den Anhang.

In den Kapiteln 1.1 und 1.2 ist der Wahlkalender für das förmliche und das vereinfachte Wahlverfahren abgedruckt. Die Seitenangaben leiten Sie zu den entsprechenden Formularen im Anhang. Die Formulare können von den meisten Betrieben ohne weitere Schreiarbeiten direkt kopiert und benutzt werden. Sie stehen auch als Word-Dokumente zum Download unter www.bih.de/sbv-wahl zur Verfügung. Wenn die Dokumente geändert werden, ist jeder Betrieb selbst dafür verantwortlich, dass die Inhalte den formalen Anforderungen des Wahlverfahrens entsprechen. Veränderte Dokumente werden durch das Integrationsamt nicht geprüft.

Nun bleibt uns eigentlich nur noch, Ihnen viel Erfolg bei der Wahl Ihrer Schwerbehindertenvertretung zu wünschen.

Ihre BIH

1 WIE WIRD GEWÄHLT?

Die Schwerbehindertenvertretung wird entweder in einem förmlichen oder in einem vereinfachten Wahlverfahren gewählt. Nach welchem der beiden Verfahren Sie in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle wählen, bleibt allerdings nicht Ihnen überlassen. Dies ist im SGBIX und der SchwbVVO eindeutig festgelegt.

Maßgeblich für Sie sind die Verhältnisse zu dem Zeitpunkt, an dem Sie die Wahl in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle einleiten (§ 177 Abs. 6 S. 3 SGBIX).

Sie müssen im **förmlichen Verfahren** wählen, wenn an dem Tag, an dem Sie die Wahl einleiten,

- in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle (bzw. in den Betrieben oder Dienststellen, die für die Wahl zusammengefasst sind) mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden oder
- wenn der Betrieb oder die Dienststelle bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht (vgl. hierzu Seite 57 und Seite 70).

Im förmlichen Verfahren leiten Sie die Wahl an dem Tag ein, an dem Sie das Wahlausschreiben erlassen (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SchwbVVO).

In allen anderen Fällen wählen Sie im **vereinfachten Verfahren** (vgl. Kapitel 1.2 und 12). Im vereinfachten Verfahren leiten Sie die Wahl ein, indem Sie die Einladung zur Wahlversammlung bekannt machen. Dies kann z.B. durch öffentlichen Aushang im Betrieb/in der Dienststelle erfolgen oder durch den Versand an die Wahlberechtigten.

Treten danach Änderungen in Ihrer Dienststelle oder in Ihrem Betrieb ein, ändert sich das Wahlverfahren nicht.¹⁾

1.1 Förmliches Wahlverfahren

1.1.1 Wahlvorstand

Im förmlichen Wahlverfahren hat der Wahlvorstand alle Fäden in der Hand (§ 2 Abs. 1 SchwbVVO). In der Regel wird er von der bisherigen SBV bestellt (§ 1 SchwbVVO). Dafür gelten Fristen:

- Für die regelmäßige Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds (oder der stellvertretenden Mitglieder) wird der Wahlvorstand **spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit** bestellt (§ 1 Abs. SchwbVWO).
- Für die Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums wird der Wahlvorstand umgehend bestellt, sobald die Neuwahl der SBV notwendig wird (z.B., wenn die Vertrauensperson ausscheidet und kein stellvertretendes Mitglied nachrücken kann).

Versäumt die SBV die Acht-Wochen-Frist zur Bestellung eines Wahlvorstands, darf sie den Wahlvorstand nicht mehr bestellen. Der Wahlvorstand ist dann in einer Versammlung der Wahlberechtigten mit der Mehrheit der Anwesenden zu wählen. Dies gilt auch, wenn eine SBV (noch) nicht gewählt ist.

Die Gesamt- bzw. Stufenvertretung ist dagegen nicht berechtigt, einen örtlichen Wahlvorstand zu bestellen. Dies schließen § 1 SchwbVWO und § 180 Abs. 6 S. 1 und 2 SGB IX aus.

Aufgrund des abschließenden Charakters des § 1 SchwbVWO scheidet auch die Bestellung eines Wahlvorstands durch ein Arbeitsgericht (nach § 17 Abs. 4 BetrVG) oder durch einen Dienststellenleiter (gemäß § 22 BPersVG) aus.²⁾

Das Recht, zur Versammlung einzuladen, in der ein Wahlvorstand bestellt werden soll, haben nur

- drei Wahlberechtigte (§ 1 Abs. 2 S. 2 Alt. 1 SchwbVWO) oder
- der Betriebs- oder Personalrat (§ 1 Abs. 2 S. 2 Alt. 2 SchwbVWO) oder
- das Integrationsamt (§ 177 Abs. 6 S. 4 SGB IX).

Die im Betrieb oder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften haben dagegen kein Einladungsrecht.³⁾

Die Einladung muss deutlich machen, dass die Personen, die zur Versammlung einladen, dazu berechtigt sind.

Die Einladung zu dieser Versammlung ist an keine Frist gebunden. Sie muss aber so rechtzeitig erfolgen und muss so bekannt gemacht werden, dass alle Wahlberechtigten teilnehmen können. Es gibt keine vorgeschriebene Einladungsform. Man kann z.B. durch einen schriftlichen Aushang oder eine E-Mail einladen. Werden diese beiden Anforderungen (Frist und Form) nicht erfüllt, ist die Wahl des Wahlvorstands (und damit die gesamte Wahl) unter Umständen nichtig.⁴⁾

Die Versammlung findet während der Arbeitszeit statt.

Für die Stimmabgabe in der Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands ist keine besondere Form vorgeschrieben, das heißt, eine Wahl per Handzeichen ist möglich.

Der Wahlvorstand besteht aus drei⁵⁾ Personen, die in dem Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigt sind und die mindestens 18 Jahre alt sind. Sie brauchen nicht selbst wahlberechtigt, das heißt schwerbehindert, zu sein.⁶⁾

Außerdem braucht der Wahlvorstand einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende. Dazu wird entweder ein Mitglied des Wahlvorstands von der SBV bestellt oder der Vorsitz wird bei der Wahl des Wahlvorstands von der Versammlung mitgewählt.⁷⁾

Es muss ein vollständig besetzter Wahlvorstand die Wahl durchführen. Ist er nicht vollständig, kann die Wahl angefochten werden.⁸⁾

Die Bestellung oder Wahl von Ersatzmitgliedern des Wahlvorstands ist nicht geregelt. Dies ist aber unbedingt empfehlenswert. Denn der Wahlvorstand ist nur dann handlungsfähig, wenn er vollständig besetzt ist. Fällt z.B. ein Mitglied durch Krankheit, Urlaub oder Dienstreise aus, muss ein Ersatzmitglied das Amt übernehmen. Wenn keine Ersatzmitglieder gewählt oder bestellt sind, kann auch nicht durch ein Gericht ein funktionsunfähiger Wahlvorstand ergänzt werden.⁹⁾ Dann kann auch keine Wahl stattfinden, bevor ein komplett neuer Wahlvorstand eingesetzt wird.

Das SGBIX enthält keine eigenständige Regelung zur Bestellung von Ersatzmitgliedern, auch nicht zur Reihenfolge ihres Nachrückens. Darum sollten Sie für den Fall, dass bestellte Mitglieder verhindert sind, die entsprechenden Vorschriften des BetrVG bzw. des BPersVG/der jeweiligen LPersVG heranziehen. Diese Gesetze sehen folgende Regelungen vor:

- In entsprechender Anwendung des BetrVG ist dann grundsätzlich jeweils für ein bestimmtes Mitglied des Wahlvorstands ein konkretes Ersatzmitglied zu bestellen. Es kann aber praktikabler sein, ein Ersatzmitglied für mehrere Mitglieder des Wahlvorstands zu bestellen. Genauso ist es zulässig, wenn Sie für ein einzelnes Mitglied des Wahlvorstands jeweils mehrere Ersatzmitglieder bestimmen. Dann müssen Sie nur die Reihenfolge des Nachrückens festlegen.¹⁰⁾
- Demgegenüber wird im Geltungsbereich des BPersVG und auch nach einigen LPersVG eine ausschließlich personengebundene Ersatzmitgliedschaft für zulässig gehalten. In diesem Falle kann ein bestimmtes Ersatzmitglied also lediglich ein bestimmtes Mitglied des Wahlvorstands vertreten.¹¹⁾

Der Wahlvorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit. Diese Beschlüsse werden in einer Sitzungsniederschrift festgehalten, die der oder die Vorsitzende und mindestens ein weiteres Mitglied unterschreiben müssen. Die Sitzungsniederschriften gehören zu den Wahlunterlagen und müssen von der SBV mindestens bis zum Ende ihrer Wahlperiode aufbewahrt werden (§ 16 SchwbVWO).

Aufgaben des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand, die örtliche SBV sowie die Stufenvertretungen können beim Arbeitgeber anregen, mehrere räumlich nahe liegende Betriebe oder Dienststellen für die Wahl zusammenzufassen (siehe Abschnitt 4.4).

Der Wahlvorstand bestimmt Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe. In Groß- und Schichtbetrieben kann auch ein mehrtägiger Wahltermin festgesetzt werden.

Er beschließt nach Erörterung mit der SBV, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Arbeitgeber, wie viele stellvertretende Mitglieder für die SBV zu wählen sind (§ 2 Abs. 4 SchwbVWO).

Gewählt wird im Regelfall persönlich durch Abgabe des Stimmzettels in einem Wahlumschlag (§ 9 Abs. 2 SchwbVWO). Der Wahlvorstand kann aber auch beschließen, dass alle Beschäftigten per Briefwahl wählen (§ 11 Abs. 2 S. 1 SchwbVWO). Der Beschluss muss gefasst werden, bevor das Wahlausschreiben erlassen wird. Die schriftliche Stimmabgabe, also Briefwahl, kann auch nur für Betriebsteile oder Nebenbetriebe sowie für Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle, die räumlich weit zum Hauptbetrieb oder der Dienststelle entfernt sind, beschlossen werden. Der Wahl-

vorstand muss im Wahlausschreiben deutlich formulieren, wer bzw. welche Betriebsteile oder Nebenbetriebe per Briefwahl wählen müssen.¹²⁾

Ausländische Wahlberechtigte soll der Wahlvorstand in ihrer Muttersprache über das Wahlverfahren informieren (vgl. § 2 Abs. 5 SchwbVWO).¹³⁾ Informationen zur Wahl in verschiedenen Sprachen finden Sie zum Herunterladen unter www.bih.de/sbv-wahl/.

1.1.2 Wahlausschreiben

Um die Wahl zur SBV einzuleiten, muss der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben erlassen und bekannt machen (§ 5 SchwbVWO). Für die Bekanntmachung gilt:

- Das Wahlausschreiben ist vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag auszuhängen, und zwar an einer oder mehreren geeigneten Stellen, die den Wahlberechtigten zugänglich sind. „Geeignete Stellen“ sind solche, an denen der Arbeitgeber üblicherweise betriebliche Informationen bekannt gibt (z.B. „Schwarzes Brett“).¹⁴⁾
- Das Wahlausschreiben ist in einem gut lesbaren Zustand zu erhalten.

Der Wahlvorstand muss den Aushang und seinen Zustand daher regelmäßig kontrollieren.¹⁵⁾

Eine rein elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen und demnach nicht ausreichend.¹⁶⁾ Eine auf Grundlage alleiniger elektronischer Bekanntmachung durchgeführte Wahl ist mindestens anfechtbar.

Wenn ein Betrieb aus mehreren Betriebsstätten besteht (an einem Ort oder an verschiedenen Orten), muss in jeder Betriebsstätte ein Abdruck des Wahlausschreibens ausgehängt werden.¹⁷⁾ Damit auch sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte Zugang zum Wahlausschreiben haben bzw. um die Wahlbeteiligung zu erhöhen, empfiehlt es sich, das Wahlausschreiben zusätzlich auch im betrieblichen Intranet (soweit vorhanden) als barrierefreie Textdatei zu veröffentlichen. Außerdem kann das Wahlausschreiben an Wahlberechtigte, die im Zeitraum der Abstimmung nicht anwesend sind (z.B. wegen Elternzeit, bestehender Mutterschutzfristen oder Krankheit), per Post verschickt werden. Der Wahlvorstand ist dazu aber nicht verpflichtet¹⁸⁾ und ein Versäumnis berechtigt nicht dazu, die Wahl anzufechten.

Um die Fristen für den Aushang des Wahlausschreibens und für den Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten richtig zu berechnen, muss der Wahlvorstand bundesweite Feiertage und Feiertage der einzelnen Bundesländer berücksichtigen.

1.1.3 Liste der Wahlberechtigten

Der Wahlvorstand erstellt außerdem die Liste der Wahlberechtigten (§ 3 SchwbVWO). Diese Liste muss laufend geprüft werden:

- Sind die Beschäftigten auf der Wahlliste immer noch wahlberechtigt?
- Müssen weitere wahlberechtigte Beschäftigte ergänzt werden?

Damit die Wahlliste erstellt werden kann, muss der Arbeitgeber das Namensverzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten nach § 163 Abs. 1 SGBIX be-

reitstellen. Ebenso muss der Arbeitgeber andere notwendige Unterlagen zur Verfügung stellen und Zu- und Abgänge von Beschäftigten nachmelden. Wenn die Liste der Wahlberechtigten aus mehreren Blättern besteht, müssen sie sicher miteinander verbunden werden.

Persönliche Daten auf der Wählerliste und Datenschutz

Welche Daten in die Liste eingetragen werden dürfen, ergibt sich aus § 3 SchwbVWO. Das Geburtsdatum darf nur dann ausnahmsweise eingetragen werden, wenn es zwei namensgleiche Wahlberechtigte gibt und man sie über das Geburtsdatum unterscheiden kann. Aus Datenschutzgründen darf der Grad der Behinderung keinesfalls in diese Liste eingetragen werden.

Wählerliste auslegen und einsehen

Die Liste der Wahlberechtigten wird an geeigneter Stelle, z.B. im Büro des Wahlvorstands, zur Einsicht ausgelegt (§ 3 Abs. 2 SchwbVWO), und zwar vollständig und nicht nur auszugsweise (§ 4 SchwbVWO). Es ist zulässig, die Liste an mehreren Stellen eines Betriebs oder einer Dienststelle auszulegen. Dies ist vor allem in größeren Betrieben oder Dienststellen zweckmäßig. Auslegung bedeutet aber nicht Aushang! Sie darf ausdrücklich nicht an das „Schwarze Brett“ gehängt werden.

Die Wählerliste dürfen einsehen:

- wahlberechtigte Beschäftigte,
- Beschäftigte mit einem berechtigten Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl. Zu den Personen „mit berechtigtem Interesse“ zählen auch nicht schwerbehinderte oder nicht gleichgestellte behinderte Bewerber, die für die Wahl der SBV oder der stellvertretenden Mitglieder kandidieren.¹⁹⁾ Dieses berechtigten Interesse ist glaubhaft zu begründen.

Dieses Einsichtsrecht beinhaltet aber nicht zugleich die Befugnis von Wahlbewerbern, Kopien der Wählerliste anzufertigen.²⁰⁾ Diese Einschränkung gilt auch für das Abfotografieren mit dem Smartphone. Zulässig ist aber, dass sich der Wahlbewerber handschriftliche Notizen macht.

Gegen die Richtigkeit der Liste kann Einspruch eingelegt werden.²¹⁾ Aber auch wenn eine Person keinen Einspruch einlegt, verliert sie nicht das Recht, die Wahl wegen Verletzung des Wahlrechts anzufechten.²²⁾

Frist für Einsprüche gegen die Wählerliste und Änderungen und Ergänzungen der Wählerliste

Ein Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste ist innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand einzulegen. Nach Ablauf dieser Frist kann die Liste der Wahlberechtigten nur noch in besonderen Fällen berichtigt oder ergänzt werden (§ 4 Abs. 3 S. 2 SchwbVWO):

- bei Schreibfehlern oder anderen offensichtlichen Unrichtigkeiten,
- in Umsetzung rechtzeitig und berechtigt eingelegter Einsprüche oder
- wenn Wahlberechtigte hinzukommen oder ausscheiden.

§ 4 Abs. 3 S. 2 SchwbVWO deckt allerdings nicht den Fall ab, dass Beschäftigte erst nach Ablauf der Einspruchsfrist als schwerbehindert anerkannt oder von der Agentur für Arbeit gleichgestellt werden. Die zeitliche Begrenzung „bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe“ bezieht sich

nicht auf den Eintritt oder das Ausscheiden von Wahlberechtigten, sondern auf die Zulässigkeit der Berichtigung oder Ergänzung der Wählerliste. Solche Änderungen der Wählerliste aus den genannten Gründen sind deshalb nur bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe, nicht aber danach, zulässig.²³⁾ Die Berichtigung oder Ergänzung muss vom Wahlvorstand beschlossen werden.

1.1.4 Wahlvorschläge und Bewerbungen zur Wahl

Die Wahlberechtigten können beim Wahlvorstand Personen für das Amt der Vertrauensperson und für das Amt des stellvertretenden Mitglieds vorschlagen. Wahlberechtigte können sich auch selbst als Bewerber vorschlagen. Hat der Wahlvorstand die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder beschlossen, können entsprechend viele Bewerber dafür benannt werden, aber nicht mehr. Wenn also der Wahlvorstand beschlossen hat, dass z.B. drei Stellvertreter gewählt werden sollen, dann können in einem Wahlvorschlag auch nur maximal drei Stellvertreter vorgeschlagen werden.

Dieselbe Person kann sowohl auf dem Wahlvorschlag zum Amt der Vertrauensperson genannt sein als auch auf dem Wahlvorschlag für das Amt eines stellvertretenden Mitglieds („Doppelkandidatur“). Denn dies sind zwei voneinander getrennte Wahlgänge (§ 6 Abs. 3 S. 1 SchwbVWO).

Stützunterschriften für Wahlvorschläge

Wenn es in einem Betrieb 60 oder mehr Wahlberechtigte gibt, dann ist ein Wahlvorschlag nur gültig, wenn er von einem Zwanzigstel (= 5 %) der Wahlberechtigten unterstützt wird. Bei weniger als 60 Wahlberechtigten müssen mindestens drei Wahlberechtigte unterschreiben.²⁴⁾ In diesem Fall greift die „5-Prozent-Regelung“ nicht. Dies ist in § 6 Abs. 2 S. 1 SchwbVWO geregelt.

Beispiel

Es ist stets aufzurunden (nicht kaufmännisch!).

5 % von 62 Wahlberechtigten = 3,1 → aufgerundet: 4 Stützunterschriften sind nötig.

Die Sammlung von Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag zählt nicht als Arbeitszeit.²⁵⁾ Generell ist es laut Gericht für die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber zumutbar, die Sammlung von Stützunterschriften in arbeitsfreie Zeit zu legen.

Die Unterschrift einer wahlberechtigten Person zählt nur auf einem Wahlvorschlag (vgl. § 6 Abs. 4 S. 1 SchwbVWO). Mehrfache Stützunterschriften auf verschiedenen Wahlvorschlägen sind nicht zulässig.

Erforderliche Stützunterschriften im förmlichen Wahlverfahren nach § 6 Abs. 2 SchwbVWO

Anzahl der Wahlberechtigten	Anzahl der Stützunterschriften
5 bis 60	3
61 bis 80	4
81 bis 100	5
101 bis 120	6
121 bis 140	7
141 bis 160	8
161 bis 180	9
181 bis 200	10
201 bis 220	11
221 bis 240	12
241 bis 260	13
261 bis 280	14
281 bis 300	15
301 ...	16
und so weiter*	

* Nach der SchwbVWO gibt es keine Deckelung auf 50 Stützunterschriften, anders als im Betriebsverfassungsrecht (§ 14 Abs. 4 S. 2 BetrVG) und im Personalvertretungsrecht (§ 19 Abs. 4 S. 3 BPersVG).

Es ist zulässig, dass ein Wahlvorschlag in mehreren gleichlautenden Ausfertigungen (z.B. Kopien) im Betrieb oder in der Dienststelle verteilt wird, damit Wahlberechtigte den Wahlvorschlag unterzeichnen können. Der Wahlbewerber führt dann die Ausfertigungen zusammen und reicht sie beim Wahlvorstand ein.

Dafür gilt eine Frist von höchstens zwei Wochen nach dem Tag, an dem das Wahlausschreiben erlassen wurden. Wichtig ist, dass die Ausfertigungen innerhalb dieser Frist im Original beim Wahlvorstand eingehen. Denn der Wahlvorstand muss das Vorliegen der erforderlichen Unterschriften im Original zuverlässig prüfen können. Dies kann er nur, wenn ihm die Originalunterschriften vorliegen.²⁶⁾

Die elektronische Einreichung von Wahlvorschlägen per Telefax oder per E-Mail genügt den formalen Wahlanforderungen nicht.

Finden die Stützunterschriften auf dem Wahlvorschlag einschließlich Rückseite nicht genug Platz, müssen Wahlvorschlag und weitere Blätter der Unterschriftenliste vor Unterzeichnung sicher miteinander verbunden werden. Ein zeitweiliges spurloses Trennen muss zuverlässig verhindert werden. Bei mehreren Blättern muss also eindeutig und zweifelsfrei erkennbar sein, auf welchen Wahlvorschlag sie sich beziehen. Sie müssen mit ihm eine Einheit bilden.²⁷⁾

Zu einem Wahlvorschlag gehört außerdem die schriftliche Zustimmung der Wahlbewerber. Ein Bewerber kann den Wahlvorschlag, mit dem er vorgeschlagen wird, auch selbst als Unterstützer unterschreiben, wenn er wahlberechtigt ist.²⁸⁾ Er muss in diesem Fall zwei Unterschriften leisten: die Stützunterschrift und die Unterschrift als Wahlbewerber, mit der er sich bereit erklärt, zur Wahl zu kandidieren.

Fristen für Wahlvorschläge

Wahlvorschläge können nur innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens abgegeben werden (§ 6 Abs. 1 SchwbVWO). Wenn nach dieser Frist noch Vorschläge eingehen, dürfen sie nicht berücksichtigt werden. Bei der Berechnung der Zwei-Wochen-Frist zählt der Tag des Erlasses (= Aushang des Wahlausschreibens) nicht mit.²⁹⁾ Das Wahlausschreiben muss den letzten Tag, an dem noch Wahlvorschläge eingereicht werden können, genau benennen (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 SchwbVWO).

Beispiel

Das Wahlausschreiben wird am Montag, 5. September 2022 erlassen und ausgehängt. Die Frist zum Einreichen des Wahlvorschlags beginnt also am Dienstag, 6. September 2022 und endet mit Ablauf des Montags, 19. September 2022. Wahltag ist dann Dienstag, 18. Oktober 2022.

Der Wahlvorstand **darf die Frist nicht abkürzen**, z.B. auf das Ende der Dienst- oder Arbeitszeit am letzten Tag innerhalb der zwei Wochen, in der Vorschläge eingereicht werden können.³⁰⁾ Die Frist läuft also immer bis 24 Uhr des letzten Tages innerhalb der Einreichungsfrist. Das gilt auch dann, wenn die Arbeits- oder Dienstzeit der überwiegenden Mehrzahl der Beschäftigten vor 24 Uhr endet.

Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand

Der Wahlvorstand hat die Pflicht, alle eingereichten Wahlvorschläge auf Gültigkeit zu prüfen. Diese Pflicht besteht aber erst nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist.³¹⁾ Der Wahlvorstand muss Wahlvorschläge also nicht unverzüglich nach ihrem Eingang prüfen und gegebenenfalls den einreichenden Wahlbewerbenden über Mängel unterrichten.

Wahlvorschläge sind dann gültig, wenn

- sie innerhalb der Zwei-Wochen-Frist eingegangen sind,
- sie schriftlich eingereicht wurden,
- getrennte Wahlvorschläge für die Wahl der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder vorliegen. Die Vorschläge können auf einem Dokument abgegeben werden, müssen dort aber getrennt aufgeführt werden (vgl. Formular Seite 124),

- die ausreichende Zahl von Stützunterschriften erreicht ist,
- die Angaben zur Person, zur Art der Beschäftigung und zum Betrieb oder zur Dienststelle vollständig sind und
- die schriftliche Zustimmung zur Kandidatur des Wahlbewerbers vorliegt.

Diese Vorgaben sind geregelt in § 6 Abs. 1 und 2 SchwbVVO.

Nur Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden durch den Wahlvorstand bekannt gemacht (§ 8 SchwbVVO). Alle anderen Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber werden nicht berücksichtigt.³²⁾

Wahlvorschläge mit Mängeln

Es ist möglich, dass bestimmte Mängel in Wahlvorschlägen durch Nachbesserung geheilt und die Kandidaten dann doch zur Wahl zugelassen werden. Dafür enthält die SchwbVVO aber nur zwei Verfahrensvorschriften:

- im Fall der Mehrfachnennung auf verschiedenen Wahlvorschlägen für dasselbe Amt (§ 6 Abs. 3 S. 3 SchwbVVO) sowie
- im Fall der mehrfachen Stützunterschrift auf verschiedenen Wahlvorschlägen (§ 6 Abs. 4 S. 3 SchwbVVO).

Allerdings sind nicht alle Mängel in der SchwbVVO geregelt. Soweit die SchwbVVO keine Regelung enthält, ist das betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtliche Wahlrecht entsprechend anwendbar.

Mit „heilbaren“ Mängeln behaftet und daher nachbesserungsfähig sind im Geltungsbereich des BetrVG (§ 8 Abs. 2 WOBetrVG) die Wahlvorschläge,

- auf denen etwa die „Art der Beschäftigung“ von Bewerberinnen und Bewerbern fehlt (entgegen § 6 Abs. 2 S. 2 SchwbVVO),
- bei denen die schriftliche Zustimmung von Bewerberinnen und Bewerbern zum Wahlvorschlag im Original³³⁾ fehlt (entgegen § 6 Abs. 2 S. 3 SchwbVVO) oder
- die nach Streichung von Mehrfachunterschriften (§ 6 Abs. 4 SchwbVVO) nicht mehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften aufweisen.

Im Geltungsbereich des BetrVG müssen die Mängel dem Vertreter des Wahlvorschlags unverzüglich schriftlich mitgeteilt und unter Angabe der Gründe nachgewiesen werden. Werden die Mängel daraufhin nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen trotz Beanstandung beseitigt, so ist der Wahlvorschlag endgültig ungültig (§ 8 Abs. 2, letzter Halbsatz WOBetrVG).

Im Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts (§ 10 Abs. 5 BPersVVO und in den jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Wahlordnungen der Länder) gelten entsprechende, aber teils weiter oder enger gefasste Bestimmungen.

Wenn keine Wahlvorschläge eingereicht wurden ...

Gehen in der Zwei-Wochen-Frist keine gültigen Wahlvorschläge für die Vertrauensperson oder die stellvertretenden Mitglieder ein, muss der Wahlvorstand dies sofort bekannt machen, und zwar in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben. „In gleicher Weise“ bedeutet, dass die Bekannt-

machung wie beim Wahlausschreiben erfolgen muss. Die Nachfrist ist allerdings nur eine Woche (§ 7 Abs. 1 S. 1 SchwbVWO).

Geht auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Vorschlag für das Amt der Vertrauensperson ein, kann die Wahl nicht stattfinden (§ 7 Abs. 2 SchwbVWO). Dies muss der Wahlvorstand ebenfalls bekannt machen.

Geht innerhalb der Nachfrist zwar ein Vorschlag für die Vertrauensperson ein, aber weniger Vorschläge für die Stellvertretung als im Wahlausschreiben angegeben, reduziert sich entsprechend die Zahl der zu wählenden Stellvertreter. Werden also z.B. zwei Personen für drei mögliche Stellvertreter vorgeschlagen, werden auch nur zwei Stellvertreter gewählt. Gehen innerhalb der Nachfrist nur Vorschläge für die Wahl der Vertrauensperson ein, aber keine für die Stellvertretung, wird nur eine Vertrauensperson gewählt.³⁴⁾

Ende des Wahlverfahrens

Mit der Bekanntmachung, dass die Wahl nicht stattfindet, enden das Wahlverfahren und das Amt des Wahlvorstands. Es darf keine weitere Nachfrist eingeräumt werden.

Bekanntmachung der Kandidaten

Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe muss der Wahlvorstand die Namen der Kandidaten aus den gültigen Wahlvorschlägen getrennt für die Vertrauensperson und die stellvertretenden Mitglieder bekannt geben. Dies geschieht in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben jeweils in alphabetischer Reihenfolge (§ 8 SchwbVWO).

1.1.5 Stimmabgabe am Wahltag

Wenn nicht vom Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen wurde, muss die Stimme am Tag der Wahl persönlich abgegeben werden. Die Stimme wird abgegeben, indem die Wahlberechtigten den Stimmzettel unbeobachtet kennzeichnen, in den Wahlumschlag einlegen und den Wahlumschlag einem Mitglied des Wahlvorstands aushändigen. Die Stimmabgabe wird in der Liste der Wahlberechtigten vermerkt, der Wahlumschlag wird in Gegenwart der wahlberechtigten Person in die Wahlurne geworfen.

Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe sind die Unterlagen wie gleiche Stimmzettel, Wahlumschläge, Schreibstifte, Wahlurne zu besorgen. Eine Online-Wahl ist im förmlichen Wahlverfahren aufgrund der detaillierten Verfahrensabläufe (§§ 9 bis 11 SchwbVWO) ausgeschlossen.³⁵⁾

Für die Stimmabgabe muss sichergestellt werden, dass im Wahlraum an einer abgeschirmten Stelle eine geheime Wahl erfolgen kann, z.B. durch Aufbau einer Wahlkabine, Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden. Auch ein Nebenraum kann als „Wahlzelle“ benutzt werden, wenn man ihn ausschließlich vom Wahlraum aus betreten und der Wahlvorstand von seinem Tisch aus den Eingang sehen kann.³⁶⁾

Wähler und Wählerinnen, die wegen einer Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt sind, können Personen bestimmen, die ihnen bei der Stimmabgabe behilflich sind. Die Hilfsperson darf

gemeinsam mit dem Wähler/der Wählerin die Wahlkabine betreten und füllt dann für den Wähler/die Wählerin nach dessen/deren Anweisung das Wahlformular aus. Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen, Wahlhelfer und Wahlhelferinnen und Mitglieder des Wahlvorstands dürfen dabei nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden (§ 10 Abs. 4 S. 2 SchwbVWO). Siehe hierzu auch Kapitel 5 Barrierefreiheit.

Wahlberechtigte, die ihre Stimme nicht persönlich abgeben können, können Briefwahl beim Wahlvorstand beantragen (§ 11 Abs. 1 SchwbVWO). Das gilt auch dann, wenn der Wahlvorstand für die SBV-Wahl die persönliche Stimmabgabe beschlossen hat. Der Antrag ist weder an eine Form noch an eine Frist gebunden. Die Übermittlung der Wahlunterlagen kann durch Übergabe oder Übersendung stattfinden. Eine Übergabe kann durch ein Mitglied des Wahlvorstands, einen Wahlhelfer oder einen Boten erfolgen. Die Übersendung kann durch die Post auf dem einfachen Postweg geschehen.³⁷⁾ Der Wahlvorstand muss die Übergabe oder Übersendung der Wahlunterlagen in der Liste der Wahlberechtigten vermerken (§ 11 Abs. 1 S. 4 SchwbVWO).

Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Wenn der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat, also generelle Briefwahl, muss er allen Wahlberechtigten unaufgefordert die Briefwahlunterlagen übersenden. Die Wahlordnung setzt dafür keinen Termin. Die Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss aber rechtzeitig genug erfolgen, dass die per Post zurückgeschickten oder auf andere Weise zurückgegebenen Wahlunterlagen (also der Freiumsschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel) den Wahlvorstand noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen kann.³⁸⁾

Bei der schriftlichen Stimmabgabe im förmlichen Wahlverfahren ist den Wahlberechtigten mit den Briefwahlunterlagen auch eine vorgedruckte Erklärung auszuhändigen (§ 11 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SchwbVWO). Darin versichert der/die Wahlberechtigte, dass er/sie den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder, falls er/sie infolge seiner/ihrer Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, ihn durch eine Person seines/ihrer Vertrauens kennzeichnen ließ. Eine solche Erklärung finden Sie in der Formularsammlung. Fehlt die unterschriebene Erklärung, ist der Stimmzettel ungültig. Hat der Wahlvorstand es bei schriftlicher Stimmabgabe unterlassen, diesen Erklärungsvordruck zu übersenden, ist die Wahl anfechtbar.

Wenn der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat, ist die persönliche Stimmabgabe (= nur Wahlumschlag mit Stimmzettel) ausgeschlossen (§ 9 SchwbVWO). Möglich ist jedoch eine persönliche Übergabe der vollständigen Briefwahlunterlagen (= Freiumsschlag, der die unterschriebene vorgedruckte Erklärung und den Wahlumschlag mit Stimmzettel enthält) an den Wahlvorstand (vgl. § 11 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 SchwbVWO). Unmittelbar vor Abschluss der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis dahin eingegangenen Freiumsschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen (§ 12 Abs. 1 SchwbVWO). Wurde die Stimme nach § 11 SchwbVWO ordnungsgemäß abgegeben, wird dies in der Liste der Wahlberechtigten vermerkt und die Wahlumschläge ungeöffnet in die Wahlurne gelegt. Der konkrete Ort und die Zeit der Öffnung der Freiumsschläge³⁹⁾ und der Wahlumschläge sowie der Stimmenauszählung sind dem Wahlausschreiben zu entnehmen (vgl. Anhang, Seite 115).⁴⁰⁾

1.1.6 Wahlergebnis

Gewählt für das Amt der Vertrauensperson oder des stellvertretenden Mitglieds ist, wer jeweils die meisten Stimmen erhalten hat (§ 13 Abs. 2 SchwbVWO). Die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder erfolgt in einem Wahlgang. Ihre Reihenfolge (erstes, zweites stellvertretendes Mitglied usw.) richtet sich nach der Stimmenzahl, die auf die einzelnen Bewerber entfallen ist (§ 13 Abs. 3 S. 1 SchwbVWO).

Sowohl für die Wahl der Vertrauensperson als auch für die Wahl der Stellvertretung gilt: Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los (§ 13 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 S. 2 SchwbVWO).⁴¹⁾ Es wird kein zweiter Wahlgang durchgeführt.⁴²⁾ Wie gelost wird, ist nicht vorgeschrieben und liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstands. Grundsätzlich ist jede Methode zulässig, die ein Zufallsergebnis ermöglicht und Manipulationen ausschließt.⁴³⁾ Ein Losentscheid meint in der Regel „Zettel ziehen“. Dafür werden die Namen der beiden Kandidaturen auf zwei identische und undurchsichtige Zettel geschrieben. Beide Zettel sind identisch zu falten und eventuell noch in zwei identische Umschläge zu legen. Die Zettel bzw. die Umschläge werden in einen leeren Behälter gelegt. Der Behälter wird verschlossen und kräftig geschüttelt. Der Behälter wird wieder geöffnet und eine (möglichst am Wahlverfahren unbeteiligte) Person zieht einen Zettel bzw. Umschlag. Den Losentscheid für sich entschieden hat die Person, die auf dem gezogenen Los genannt ist.

Gegen die Zulässigkeit des Münzwurfs als Losentscheid bestehen dann keine rechtlichen Bedenken, wenn die Münze genügend hoch (z.B. 70 cm) geworfen wurde und durch ihr Auftreffen auf einer harten Unterlage in mehrfache Umdrehung versetzt worden ist. Unzulässig ist es, wenn das Geldstück nur etwa 5 cm hochgeworfen wird oder auf einer (zu) weichen Unterlage auffällt, womöglich gar der Hand des Losenden.⁴⁴⁾

Ein Losentscheid durch Streichholzziehen dagegen ist nicht zulässig, weil dieses Verfahren wenig transparent ist und es die Gefahr der Manipulation verstärkt in sich birgt.⁴⁵⁾

Der Wahlvorstand hält in der Niederschrift fest:

- das Ergebnis der Wahl,
- die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel,
- die auf jeden Bewerber entfallende Stimmenzahl sowie
- die Namen der Gewählten.

Der Wahlvorstand benachrichtigt die Gewählten unverzüglich schriftlich von der Wahl. Lehnt jemand die Wahl ab, tritt an seine/ihre Stelle der Bewerber oder die Bewerberin mit der nächsthöchsten Stimmenzahl (§ 14 Abs. 2 SchwbVWO).

Eine gewählte Person kann innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand gegenüber die Ablehnung der Wahl erklären. Nach diesen drei Tagen gilt die Wahl als angenommen (§ 14 Abs. 1 S. 2 SchwbVWO).

Sobald die Namen der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt zu machen. Außerdem müssen die Gewählten unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat mitgeteilt werden (§ 15 SchwbVWO).

Stufenvertretung

Existiert eine Stufenvertretung nach § 180 SGB IX, sollen auch ihr – wegen der anschließenden Wahl der Stufenvertretung – die Wahlergebnisse mitgeteilt werden.

Informationspflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber haben die gewählte SBV unverzüglich dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX). Dies gilt auch bei Wiederwahl oder wenn eine Person in ein Amt der Schwerbehindertenvertretung nachrückt (§ 177 Abs. 7 S. 4 SGB IX).

WAHLKALENDER FÜR DAS FÖRMLICHE WAHLVERFAHREN

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
1 Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen: Die Amtszeit endet (spätestens) am <input type="text"/>	§ 177 Abs. 5 und 7 SGB IX		
2 Bestellung des Wahlvorstands (drei volljährige, in dem Betrieb oder in der Dienststelle Beschäftigte – einen davon als Vorsitzenden) und möglichst auch Bestellung von Ersatzmitgliedern durch die bisherige Schwerbehindertenvertretung War bislang eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden oder wird sie nicht rechtzeitig tätig, wird der Wahlvorstand in einer Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten (Wahlberechtigten) gewählt, die vom Betriebs-/Personalrat oder von drei Wahlberechtigten oder vom Integrationsamt einberufen wird	§ 1 SchwbVVO § 177 Abs. 6 S. 4 SGB IX § 1 Abs. 2 SchwbVVO	Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 05. Oktober.) Für die Einladung keine Frist, aber so rechtzeitig, dass Teilnahmemöglichkeit der Wahlberechtigten gewahrt ist	109, 111 110, 111
3 Wahlvorbereitung durch den Wahlvorstand (siehe auch Ziffer 7)	§ 2 Abs. 2 SchwbVVO		
3.1 Festlegung der zu wählenden Anzahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung (nach Erörterung mit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs-/Personalrat und dem Arbeitgeber)	§ 2 Abs. 4 SchwbVVO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	112
3.2 Eventuell Beschluss über die schriftliche Stimmabgabe	§ 11 Abs. 2 SchwbVVO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	112
3.3 Bestimmung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe Wahltag: <input type="text"/>	§ 2 Abs. 3 SchwbVVO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	112
3.4 Erlass und Aushang des Wahlausschreibens (16 Punkte inhaltlich durch SchwbVVO vorgeschrieben) als Abschrift oder Abdruck vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen (ist in gut lesbarem Zustand zu erhalten)	§ 5 Abs. 1 und 2 SchwbVVO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	115/116
3.5 Information der ausländischen Wahlberechtigten, z.B. in ihrer Muttersprache über Wahlverfahren, Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, Wahlvorschläge und Stimmabgabe	§ 2 Abs. 5 SchwbVVO	Rechtzeitig	

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
4 Liste der Wahlberechtigten			
4.1 Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten mit Familienname, Vorname in alphabetischer Reihenfolge (erforderlichenfalls bei Namensgleichheit Geburtsdatum) sowie Betrieb/Dienststelle mit Unterstützung des Arbeitgebers	§ 3 SchwbVVO i.V.m. § 2 Abs. 6 SchwbVVO	Unverzüglich nach Bestellung/Wahl des Wahlvorstands	113, 114
4.2 Auslegung der Liste der Wahlberechtigten (oder einer Abschrift) und der SchwbVVO bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht	§ 3 Abs. 2 i.V.m. § 5 Abs. 1 Nr. 4 SchwbVVO	Unverzüglich, spätestens mit Erlass des Wahlausschreibens (siehe Ziffer 3.4)	
4.3 Einsprüche gegen die Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Abs. 1 SchwbVVO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens	
4.4 Entscheidung des Wahlvorstands über Einsprüche gegen die Liste der Wahlberechtigten; Mitteilung der Entscheidung an den Beschäftigten, der den Einspruch eingelegt hat, gegebenenfalls Berichtigung der Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Abs. 2 SchwbVVO	Unverzüglich, schriftliche Entscheidung muss spätestens am Tage vor Beginn der Stimmabgabe zugehen	112
4.5 Überprüfung der Liste der Wahlberechtigten auf Vollständigkeit	§ 4 Abs. 3 S. 1 SchwbVVO	Nach Ablauf der Einspruchsfrist (siehe Ziffer 4.3)	
4.6 Berichtigung/Ergänzung der Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Abs. 3 S. 2 SchwbVVO	Bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe	
5 Wahlvorschläge			
5.1 Schriftliche Einreichung von Wahlvorschlägen durch die Wahlberechtigten	§ 6 Abs. 1 SchwbVVO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens	119, 121, 122
5.2 Schriftliche Eingangsbestätigung mit Datum und Uhrzeit gegenüber Überbringer oder Vertreter des Wahlvorschlags (ausdrücklich benannt oder Unterzeichner an erster Stelle)		Unverzüglich	119, 120
5.3 Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand		Spätestens nach Erreichen der Einreichfrist	
5.4 Aufforderung an Mehrfachbewerber (auf mehreren Wahlvorschlägen für dieselbe Funktion) zur Erklärung, welche Kandidatur aufrechterhalten werden soll; Aufforderung zur Erklärung innerhalb von drei Arbeitstagen	§ 6 Abs. 3 S. 2 SchwbVVO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachbewerbung	
5.5 Aufforderung an Wahlberechtigte, die für dieselbe Funktion mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet haben, zur Erklärung, welche Unterschrift aufrechterhalten werden soll; Aufforderung zur Erklärung innerhalb von drei Arbeitstagen	§ 6 Abs. 4 S. 2 SchwbVVO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachunterzeichnung	

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
5.6	Beanstandung von Wahlvorschlägen mit heilbaren Mängeln (z.B. Wahlvorschlag ohne schriftliche Zustimmung der Bewerber) dem jeweiligen Vertreter des Wahlvorschlags gegenüber und Aufforderung zur Mängelbeseitigung innerhalb von drei Arbeitstagen		Unverzüglich nach Feststellung der Mängel
5.7	Mitteilung der Ungültigkeit von Wahlvorschlägen an den jeweiligen Vertreter des Wahlvorschlags		Unverzüglich nach Feststellung der Ungültigkeit
6	Wenn kein gültiger Wahlvorschlag für die Vertrauensperson und/oder nicht genug gültige Wahlvorschläge für stellvertretende Mitglieder eingereicht worden sind		
6.1	Bekanntmachung einer Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen	§ 7 Abs. 1 und 3 SchwbVVO	Unverzüglich nach Ablauf der Einreichungsfrist (siehe Ziffer 5.1) 123
6.2	Einreichung von Wahlvorschlägen	§ 7 Abs. 1 und 3 SchwbVVO	Bis zu einer Woche nach Bekanntgabe der Nachfrist 119 121, 122
6.3	Eingangsbestätigung, Prüfung der innerhalb der Nachfrist eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand (siehe Ziffern 5.2 bis 5.7)	siehe Ziffern 5.2 bis 5.7	Unverzüglich nach Eingang der Vorschläge 119, 120
	Wenn bis zum Ende der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag für die Vertrauensperson vorliegt: Bekanntmachung, dass die Wahl nicht stattfindet	§ 7 Abs. 2 SchwbVVO	Unverzüglich nach Ablauf der Nachfrist
7	Weitere Wahlvorbereitungen durch den Wahlvorstand:		
7.1	Bekanntmachung der Bewerber getrennt für das Amt der Vertrauensperson und des/der stellvertretenden Mitglieds/er, jeweils in alphabetischer Reihenfolge (Bekanntmachungsform siehe Ziffer 3.4)	§ 8 SchwbVVO	Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe 124
7.2	Bereitstellung gleicher Stimmzettel, Schreibstifte und Wahlumschläge	§ 9 Abs. 2 und 3 SchwbVVO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe 125
7.3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wenn der Wahlberechtigte an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist (z.B. Urlaub, Krankheit), Aushändigung/Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe (Wahlausschreiben, Stimmzettel und Wahlumschlag, persönliche Erklärung des Wählers und Freiumsschlag, Merkblatt über Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe) oder ■ Wenn der Wahlvorstand schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat: Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe 	§ 11 Abs. 2 SchwbVVO	Die Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss so rechtzeitig erfolgen, dass der durch die Post zurückgesandte oder auf andere Weise zurückgegebene Freiumsschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel den Wahlvorstand noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen kann 126 127 128, 124

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
7.4 Bestellung von Wahlhelfern	§ 2 Abs. 1 SchwbVVO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	112
7.5 Beschaffung einer oder mehrerer Wahlurnen, Ausschilderung und Einrichtung des Wahllokals (z.B. Wahlkabinen)	§ 10 Abs. 1 SchwbVVO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	
8 Tag der Wahl Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer bestellt (siehe Ziffer 7.4), genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlvorstands und eines Wahlhelfers	§ 10 Abs. 2 SchwbVVO	Bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November, möglichst eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung	
8.1 Persönliche Stimmabgabe im Wahlraum (wenn der Wahlvorstand nicht generelle schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat) <ul style="list-style-type: none"> ■ Unbeobachtetes Ankreuzen auf dem Stimmzettel (geheime Wahl), Einlegen in Wahlumschlag durch den Wähler ■ Abgabe des Wahlumschlags an ein Mitglied des Wahlvorstands ■ Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ■ Einwurf des Wahlumschlags in die Wahlurne 	§ 10 SchwbVVO		
8.2 Schriftliche Stimmabgabe <ul style="list-style-type: none"> ■ Öffnung der rechtzeitig eingegangenen Freiumschläge in öffentlicher Sitzung des vollständigen Wahlvorstands ■ Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Stimmabgabe ■ Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ■ Einwurf des Wahlumschlags in die Wahlurne 	§ 12 SchwbVVO	Unmittelbar vor Abschluss der Wahl	
8.3 Öffentliche Auszählung der Stimmen durch den vollständigen Wahlvorstand	§ 13 Abs. 1 SchwbVVO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	129/130
8.4 Feststellung des Wahlergebnisses: Der gesamte Wahlvorstand hat über das Ergebnis eine Niederschrift anzufertigen, die vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben ist	§ 13 SchwbVVO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	129/130
9 Annahme der Wahl			
9.1 Schriftliche Benachrichtigung der gewählten Bewerber gegen Empfangsbestätigung	§ 14 Abs. 1 S. 1 SchwbVVO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	131
9.2 Möglichkeit der Ablehnung der Wahl	§ 14 Abs. 1 S. 2 SchwbVVO	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
10 Bekanntmachung der Gewählten			
10.1 Zweiwöchiger Aushang mit Namen der Gewählten an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen	§ 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	132
10.2 Mitteilung der Gewählten durch den Wahlvorstand an den Arbeitgeber und an den Betriebs-/Personalrat; gegebenenfalls an die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung (nicht vorgeschrieben)	§ 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	132
10.3 Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit	§ 163 Abs. 8 SGB IX	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 10.2)	132
11 Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl beim Arbeitsgericht			
Im Geltungsbereich			
11.1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein	§ 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i.V.m. BetrVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwei Wochen bzw. 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
11.2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen	§ 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i.V.m. BPersVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
11.3 des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg		Zehn Arbeitstage	
12 Wahlunterlagen			
12.1 Vernichtung verspätet eingegangener (Briefwahl-)Freiumschläge	§ 12 Abs. 2 S. 2 SchwbVWO	Einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht angefochten wurde, anderenfalls nach rechtskräftigem Abschluss des Anfechtungsverfahrens	
12.2 Aufbewahrung der Wahlunterlagen durch die Vertrauensperson	§ 16 SchwbVWO	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung	

1.2 Vereinfachtes Wahlverfahren

Im vereinfachten Wahlverfahren wählen Sie, wenn Ihr Betrieb weniger als 50 Wahlberechtigte hat und „nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden“ Teilen besteht (vgl. Kapitel 4). Ist Ihr Unternehmen ein mehrteiliger Betrieb, ist die Lage der Betriebsteile zueinander maßgeblich. Diese Voraussetzung soll sicherstellen, dass die einzelnen Wahlberechtigten sich einfach über die Wahl informieren können und der Wahlprozess selbst überschaubar ohne großen Aufwand durchführbar ist.⁴⁶⁾

Wenn die Voraussetzungen für die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vorliegen (siehe Abschnitt 1.2), dürfen Sie nicht in ein förmliches Wahlverfahren wechseln. Tun Sie dies dennoch, kann die gesamte Wahl angefochten werden.⁴⁷⁾

Im vereinfachten Wahlverfahren gibt es keinen Wahlvorstand. Die Aufgaben, die der Wahlvorstand im förmlichen Verfahren hat, übernehmen die Teilnehmenden an der Wahlversammlung und die von ihr gewählte Wahlleitung.

Online-Wahl/Briefwahl

Eine Online-Wahl ist im vereinfachten Wahlverfahren ausgeschlossen, da die Wahl grundsätzlich im Rahmen einer Wahlversammlung durchgeführt wird (§ 20 SchwbVWO).⁴⁸⁾

Die Wahlversammlung kann seit März 2022 auch online durchgeführt werden. In diesem Fall hat die Stimmabgabe schriftlich zu erfolgen (Briefwahl – vergleiche Kapitel 12).

Einladung zur Wahlversammlung

Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die bisherige örtliche SBV durch Aushang oder **ergänzend** hierzu in einer anderen geeigneten Weise (vgl. Kapitel 5 Barrierefreiheit) zur Wahlversammlung ein (§ 19 Abs. 1 SchwbVWO). Wenn es in dem Betrieb oder in der Dienststelle keine örtliche SBV gibt, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen (§ 19 Abs. 2 SchwbVWO). Die Gesamt- oder Stufenvertretung ist nicht berechtigt, aktiv auf die Wahl eines Wahlvorstands hinzuwirken. Dies ist nach der SchwbVWO nicht zulässig.⁴⁹⁾

Die Einladung zu dieser Wahlversammlung ist an keine Form oder Frist gebunden (z.B. schriftlicher Aushang oder Einladung per E-Mail). Sie muss aber so rechtzeitig erfolgen und muss so bekannt gemacht werden, dass alle Wahlberechtigten teilnehmen können. Es wird empfohlen, die Einladung spätestens drei Wochen vor dem Termin bekannt zu geben. Sie sollte zusätzlich im betrieblichen Intranet (soweit vorhanden) als barrierefreie Textdatei veröffentlicht werden. So können Sie auch sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte erreichen und gegebenenfalls generell die Wahlbeteiligung erhöhen.

Im Einladungsschreiben sollten Sie bereits Ort und Zeit der Stimmenauszählung mitteilen (siehe Formular Seite 110). Dies ist im vereinfachten Verfahren jedoch nicht vorgeschrieben (anders als beim förmlichen Wahlverfahren). Ort und Zeit der Auszählung können also auch noch später bekannt gemacht werden, spätestens aber am Wahltag selbst.

Liste der Wahlberechtigten

Der Wahlleiter erstellt eine Liste mit allen Wahlberechtigten. Nur diese Personen dürfen an der Wahlversammlung teilnehmen (vgl. unten „Wer darf an der Wahlversammlung teilnehmen?“). Deshalb muss die Wahlleitung prüfen, ob die Anwesenden tatsächlich wahlberechtigt sind.⁵⁰⁾ Die Person, die zur Wahlversammlung eingeladen hat, kann eine bereits vorbereitete Liste zur Wahlversammlung mitbringen. Dies erleichtert die Erstellung der Listen. Die Liste muss aber gegebenenfalls in der Wahlversammlung ergänzt werden.

Für die Prüfung der Wahlberechtigung ist das Verzeichnis der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten hilfreich. Die SBV kann monatlich ein fortlaufendes Verzeichnis bezogen auf den jeweiligen Stand der Beschäftigung aller im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen vom Arbeitgeber einfordern. Dieses Verzeichnis wird für die Einladung zur Wahl ergänzt. Die Liste enthält dann Angaben zu Namen, Vornamen, Personalnummer, Beschäftigungsverhältnis, Geburtsdatum, Personalbereich und Einsatzstatus sowie den Kontaktdaten, bestehend aus privater Anschrift, Telefonnummer und dienstlicher Anschrift.⁵¹⁾

Der Arbeitgeber hat dem Einladenden das nach § 163 Abs. 2 SGBIX geführte Verzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen einschließlich der Namensverzeichnisse wahlberechtigter Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu überlassen.⁵²⁾ Eine Liste der Wahlberechtigten muss nicht vor Durchführung der Wahl aufgestellt werden. Dies sieht die Wahlordnung SchwbVVO nicht vor.

Vorbereitung der Wahlversammlung

Für die Wahlversammlung müssen folgende Materialien beschafft bzw. vorbereitet werden:

- Blanko- oder Kopiervorlagen für Stimmzettel in gleicher Farbe und Größe,
- Wahlumschläge,
- ein Behälter für die Stimmzettel und
- Maßnahmen zum unbeobachteten Ausfüllen des Stimmzettels – Materialien für einen möglichen Losentscheid (vgl. Abschnitt 1.1.6, S. 22)

Die Person, die zur Wahlversammlung einlädt, ist für diese Vorbereitungen und das Material verantwortlich.

Wer darf an der Wahlversammlung teilnehmen?

Teilnahmeberechtigt an der Wahlversammlung sind alle Wahlberechtigten (vgl. Tabelle, Seite 43 ff. und ergänzende Erläuterungen im Anschluss). Die amtierende Vertrauensperson kann auch ohne aktives Wahlrecht an der Wahlversammlung teilnehmen, da sie ein berechtigtes Interesse daran hat. Sie ist nur von der Wahl selbst ausgeschlossen. Daneben können auch Wahlleitung und Wahlhelfer teilnehmen. Auch diese Personen sind nicht notwendigerweise wahlberechtigt.

Dies gilt auch für Personen, die unterstützungsbedürftigen Wahlberechtigten Hilfestellung leisten. Zwar bestimmt § 10 Abs. 4 SchwbVVO ausdrücklich nur für den Wahlvorgang im förmlichen Verfahren, dass unterstützende Personen daran teilnehmen dürfen. Allerdings muss den Hilfestellenden die Teilnahme auch im vereinfachten Verfahren möglich sein, um die Ausübung des Wahlrechts der Wahlberechtigten zu gewährleisten.

Kein Teilnahmerecht haben grundsätzlich der Arbeitgeber selbst, Gewerkschaften und das Integrationsamt ohne Funktion. Die Wahlversammlung kann ihre Teilnahme jedoch beschließen. Ebenfalls kein grundsätzliches Teilnahmerecht haben der Beauftragte des Arbeitgebers und die Mitglieder des Betriebs-/Personalrates.

Es ist auch möglich, dass Kandidaten zur Wahl vorgeschlagen werden, die selbst nicht mitwählen dürfen. Auch diese Personen können an der Wahlversammlung teilnehmen, und zwar ab dem Zeitpunkt, zu dem sie zur Wahl vorgeschlagen werden.

Wann ist die Wahlversammlung beschlussfähig?

Erste Aufgabe der Wahlversammlung ist die Wahl einer Wahlleitung. Eine besondere Vorschrift über die Beschlussfähigkeit der Wahlversammlung besteht nicht, sodass es allein auf die erschienenen Wahlberechtigten ankommt. Die Wahlleitung wird von den anwesenden Wahlberechtigten mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Die Wahlleitung kann selbst aktiv wahlberechtigt sein, muss aber nicht. Zur Wahlleitung können also auch passiv Wahlberechtigte⁵³⁾ gewählt werden,⁵⁴⁾ (vgl. Kapitel 2).

Wahlvorschläge

Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder der SBV gewählt werden. Jeder Wahlgang beginnt damit, dass die Wahlleitung um formlose Wahlvorschläge bittet. Jeder Wahlberechtigte kann in der Wahlversammlung Kandidaten für die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder vorschlagen, auch sich selbst.⁵⁵⁾

Durchführung der Wahl

Gewählt wird in zwei getrennten und aufeinanderfolgenden Wahlgängen auf zwei Stimmzetteln: einer für die Vertrauensperson, einer für das stellvertretende Mitglied. Auch bei der Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder sind insgesamt nur zwei Wahlgänge erforderlich (§ 20 Abs. 2 S. 2 SchwbVVO). Die Wahlleitung erstellt für jeden der beiden Wahlgänge einen Stimmzettel, auf dem die Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge mit Namen und Vornamen aufgeführt sind. Sie vervielfältigt den Stimmzettel in gleicher Ausführung, z.B. durch Kopieren.

Stimmabgabe

Bei der Stimmabgabe für die Vertrauensperson kreuzt der Wähler/die Wählerin auf dem (kopierten) Stimmzettel unbeobachtet einen Bewerber/eine Bewerberin an. Bei der Stimmabgabe für die stellvertretenden Mitglieder kreuzt er/sie höchstens so viele Bewerber und Bewerberinnen an, wie Stellvertreter zu wählen sind. Die wahlberechtigte Person legt den Stimmzettel in einen Wahlumschlag und übergibt ihn der Wahlleitung. Die Wahlleitung hält den Namen der wählenden Person in der Wählerliste fest und legt den Wahlumschlag in Gegenwart des jeweiligen Wahlberechtigten ungeöffnet in die Wahlurne.

Bitte beachten Sie: Sie dürfen auf den Stimmzettel nicht verzichten, selbst dann nicht, wenn alle damit einverstanden sind oder es nur einen einzigen Kandidaten gibt und die Wahlberechtigten ihre Zustimmung durch Beifall deutlich machen. Eine Wahl durch Zuruf („Ich mach’s“)⁵⁶⁾ oder

Handzeichen ist ungültig.⁵⁷⁾ Gleichfalls nichtig ist eine Wahl, bei der die Stimmzettel gemeinsam am Tisch ausgefüllt werden.⁵⁸⁾

Stimmenausählung

Nach Abschluss der Wahl zählt die Wahlleitung unverzüglich in einer öffentlichen Sitzung die Stimmen aus (vgl. § 13 Abs. 1 SchwbVWO). Denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (= die Betriebs-/Dienststellenöffentlichkeit) sollen die Möglichkeit haben, an der Ausählung teilzunehmen. Sie müssen ungehinderten Zugang zum Ort der Stimmenausählung haben. Daher müssen Ort und Zeit der Ausählung vorher öffentlich bekannt gemacht werden. Die Bekanntgabe kann im Wahlausschreiben, aber auch noch später, etwa am Wahltag, geschehen⁵⁹⁾.

Das weitere Verfahren zur Stimmenausählung, Losentscheid bei Stimmengleichheit, Benachrichtigung der Gewählten, Bekanntmachung des Wahlergebnisses verläuft wie im förmlichen Wahlverfahren (siehe Abschnitt 1.1.6).

Die Wahlordnung schreibt für das vereinfachte Wahlverfahren nicht vor, dass über das Ergebnis der Wahl eine Niederschrift anzufertigen ist. Dies empfiehlt sich jedoch auf jeden Fall. Mithilfe der Niederschrift können Sie nachrückende Bewerberinnen und Bewerber oder nachrückende Stellvertretungen feststellen, wenn ein Kandidat die Wahl ablehnt oder die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt ausscheidet und die Stellvertretungen in der richtigen Reihenfolge nachrücken müssen. Die Niederschrift ist auch hilfreich dabei, den nächsten Wahltermin bestimmen zu können.

Die Gewählten haben das Recht, innerhalb von drei Arbeitstagen die Wahl abzulehnen (§ 19 Abs. 4 SchwbVWO i.V.m. § 13 SchwbVWO).

Sämtliche Unterlagen der aktuellen SBV-Wahl sind der gewählten Vertrauensperson zu übergeben und von ihr mindestens bis zum Ende der Wahlperiode aufzubewahren (§ 20 Abs. 4 i.V.m. § 16 SchwbVWO).

WAHLKALENDER FÜR DAS VEREINFACHTE WAHLVERFAHREN*

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
1 Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen: Die Amtszeit endet (spätestens) am <input type="text"/>	§ 177 Abs. 5 und 7 SGB IX		
2 Einladung zur Wahlversammlung (Aushang oder persönliche Einladung oder mündlich und so weiter) durch die bisherige Schwerbehindertenvertretung War bislang eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden oder wird sie nicht rechtzeitig tätig, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs-/Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen	§ 19 SchwbVVO § 19 Abs. 2 SchwbVVO	Empfehlung Drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung; mindestens zwei Wochen vor der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 9. November)	134
3 Wahlvorbereitung durch die zur Wahlversammlung einladende Person/Stelle	§ 20 Abs. 3 SchwbVVO	Rechtzeitig vor Durchführung der Wahlversammlung	135, 136
3.1 Bereitstellung gleicher Wahlumschläge und Schreibstifte, Blankovorlagen für Stimmzettel			
3.2 Beschaffung eines Behälters zur Aufnahme der Wahlumschläge			
3.3 Ausschilderung und Einrichtung des Versammlungsraumes (z.B. Aufstellung einer Wahlkabine); Überprüfung, ob ein Kopierer oder Ähnliches zur Verfügung steht			
4 Durchführung der Wahlversammlung			
4.1 Wahl (formlos) einer Wahlleitung mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Wahlberechtigten	§ 20 Abs. 1 S. 1 SchwbVVO	Zu Beginn der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November möglichst eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung)	137 138/139
4.2 Im Bedarfsfall Bestimmung von Wahlhelfern durch die Wahlversammlung	§ 20 Abs. 1 S. 2 SchwbVVO		
4.3 Prüfung der Wahlberechtigung der Anwesenden durch die Wahlleitung			

* ohne Berücksichtigung des § 20 Abs. 5 SchwbVVO

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
7.2 Mitteilung der Gewählten durch den Wahlleiter an den Arbeitgeber und an den Betriebs-/Personalrat; gegebenenfalls an die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung (nicht vorgeschrieben)	§ 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	141
7.3 Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit	§ 163 Abs. 8 SGB IX	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 7.2)	141
8 Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl beim Arbeitsgericht Im Geltungsbereich			
8.1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein	§ 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i.V.m. BetrVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwei Wochen bzw. 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
8.2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen	§ 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i.V.m. BPersVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
8.3 des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg		Zehn Arbeitstage	
9 Wahlunterlagen Aufbewahrung der Wahlunterlagen durch die Vertrauensperson	§ 16 SchwbVWO	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung	

2



2 WÄHLEN UND GEWÄHLT WERDEN

Sowohl die Wahlberechtigung der Wählenden als auch die Wählbarkeit der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber müssen am Tag der Wahl gegeben sein.

2.1 Wer darf wählen? (aktives Wahlrecht)

Hier lässt sich der Grundsatz festhalten: Im Prinzip dürfen fast alle schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen wählen.“

Eine tabellarische Übersicht zum aktiven Wahlrecht finden Sie auf Seite 43 ff.

Wahlberechtigung im Einzelnen

Wahlberechtigt sind alle am Wahltag beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen.⁶⁰⁾ Als Nachweis für die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch dient der Schwerbehindertenausweis (vgl. § 152 Abs. 5 S. 2 SGB IX). Gleichgestellte behinderte Beschäftigte weisen ihre Gleichstellung durch den entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit nach (§ 2 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 151 Abs. 2 SGB IX). Ein Arbeitsvertrag oder ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis sind keine Voraussetzung.

Ist über den Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft oder den Antrag auf Gleichstellung im Zeitpunkt der Wahl noch nicht entschieden, darf die Person nicht mitwählen. Das aktive Wahlrecht kann nicht rückwirkend entstehen.

Wahlberechtigt sind behinderte Menschen, deren Grad der Behinderung sich auf weniger als 50 verringert hat, wenn der Bescheid, der die Verringerung des Grades der Behinderung feststellt, noch nicht bestandskräftig ist (= im Rahmen der Frist zur Einlegung von Rechtsbehelfen). Dies gilt auch für gleichgestellte behinderte Menschen, deren Gleichstellung widerrufen wurde, wenn der Widerrufsbescheid der Agentur für Arbeit noch nicht bestandskräftig ist. Wahlberechtigt sind darüber hinaus behinderte Menschen in der Nachwirkungszeit des § 199 Abs. 1 SGB IX, also dann, wenn nach Bestandskraft des Widerrufsbescheides der Tag der Wahl noch in die dreimonatige Nachwirkungszeit des § 199 SGB IX fällt.

Das Vorliegen der Geschäftsfähigkeit (vgl. § 104 BGB) ist keine Voraussetzung für die Wahlberechtigung. Ein unter gesetzlicher Betreuung (§ 1896 BGB) stehender behinderter Mensch kann von seinem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen.⁶¹⁾

Arbeitet ein Beschäftigter in mehreren Betrieben, ist er auch in allen Betrieben wahlberechtigt.⁶²⁾

Außenarbeiterinnen und -arbeiter (Bauarbeiter, Straßenarbeiter, Gärtner, Monteure oder sonstige im Außendienst tätige Arbeitnehmer) sowie Telearbeiterinnen und Telearbeiter sind wahlberechtigt. Ihre Arbeitsplätze sind Bestandteil der Betriebsorganisation, die der Arbeitgeber eingerichtet hat und leitet.⁶³⁾

Auszubildende, auch minderjährige, haben ein aktives Wahlrecht bei der Wahl zur SBV. Wird die Berufsausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben durchgeführt, jedoch von einem der Betriebe aus mit Entscheidungsbefugnissen zentral gelenkt (Stammbetrieb), dann sind schwerbehinderte Auszubildende im Stammbetrieb wahlberechtigt.⁶⁴⁾ Wenn ein Arbeitgeber mangels eigener Ausbildungsmöglichkeiten Auszubildende ganz (oder doch weit überwiegend) bei einem anderen Unternehmer in dessen Betrieb ausbilden lässt, sind sie dort, also in der eigentlichen Ausbildungsstätte, wahlberechtigt.⁶⁵⁾

Fremdgeschäftsführer*innen sind aktiv wahlberechtigt, wenn sie weisungsgebunden und in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingebunden sind (vgl. § 7 Abs. 1 SGB IV).⁶⁶⁾ Ein Fremdgeschäftsführer ist z.B. ein Geschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile oder ein Minderheitsgesellschafter.

Schwerbehinderte oder gleichgestellte **Inklusionsbeauftragte** nach § 181 SGB IX haben das aktive Wahlrecht.⁶⁷⁾

Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer haben vom ersten Tag der Beschäftigung an das doppelte aktive Wahlrecht (vgl. § 14 Abs. 2 S. 5 AÜG). Sie dürfen also bei ihrem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) und bei ihrem Beschäftigungsarbeitgeber (Entleiher) wählen. Ziel der Regelung ist es, den Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich an der „betrieblichen“ Mitbestimmung zu beteiligen.⁶⁸⁾

Rehabilitanden, die in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken beschäftigt sind, dürfen wählen.⁶⁹⁾

Auch während einer **Arbeitsunfähigkeit** bleibt die Person wahlberechtigt. Das ist unabhängig von Dauer und etwaiger Entgeltfortzahlung, da das Beschäftigungsverhältnis trotz Arbeitsunfähigkeit fortbesteht.

Ruht das Beschäftigungsverhältnis vorübergehend, besteht das Arbeitsverhältnis und damit auch die Wahlberechtigung fort. Diese Beschäftigten haben ein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung der SBV, die ihnen beratend und unterstützend zur Seite stehen soll, wenn sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen.⁷⁰⁾

Zu den ruhenden Beschäftigungsverhältnissen gehören:

- volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente auf Zeit
- Beschäftigungsverbote in der Schwangerschaft (§ 3 MuSchG)

- Elternzeit (§ 16 BEEG)
- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung wegen akuter Pflege von Angehörigen (§ 2 PflegeZG)
- Pflegezeit bei der längerfristigen Pflege von Angehörigen (§ 3 PflegeZG)
- Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG)
- Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (TzBfG), z.B. längerer unbezahlter Urlaub, Sabbatjahr, Arbeitszeitkonten

Die **Unterstützte Beschäftigung** (§ 55 SGBIX) setzt sich aus zwei Phasen zusammen: berufliche Qualifizierung (1. Phase) und individuelle berufliche Begleitung (2. Phase). In beiden Phasen besteht für Menschen mit einer Schwerbehinderung das aktive Wahlrecht. Die 1. Phase ist der beruflichen Rehabilitation zuzuordnen. Trotzdem haben Personen mit einer Schwerbehinderung, die sich in der beruflichen Qualifizierung befinden, das aktive Wahlrecht.⁷¹⁾ In der 2. Phase in der beruflichen Begleitung liegt ein Beschäftigungsverhältnis und damit auch die Wahlberechtigung vor.

Personen, die zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit in eine Arbeitsgelegenheit zugewiesen werden – sog. **Ein-Euro-Jobber** (§ 16d SGBII) –, stehen ebenfalls in einem Beschäftigungsverhältnis und sind wahlberechtigt.⁷²⁾

Auch Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis durch ein **Budget für Arbeit** nach § 61 SGBIX gefördert wird, sind wahlberechtigt.⁷³⁾ Die Budgetnehmer stehen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Dies gilt auch für Auszubildende, deren Ausbildung durch ein **Budget für Ausbildung** nach § 61a SGBIX gefördert wird.

Freiwillige im Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst besitzen die aktive Wahlberechtigung. Wie andere Beschäftigte auch unterliegen sie dem Weisungsrecht der Leitung der Einrichtung, in der sie ihren Dienst verrichten.⁷⁴⁾

Entscheiden sich Beschäftigte für das **Teilzeitmodell der Altersteilzeit** und reduzieren die Wochenarbeitszeit, so bleibt das aktive Wahlrecht erhalten. Die Teilzeitbeschäftigten sind weiterhin in die Betriebsorganisation eingegliedert.

Bei einer Kündigung sind **gekündigte Beschäftigte** weiterhin wahlberechtigt, wenn am Wahltag die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Ist die Kündigungsfrist abgelaufen und hat der Beschäftigte Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben, hängt die Wahlberechtigung davon ab, ob der gekündigte Beschäftigte zunächst weiterbeschäftigt wird (in einem so genannten Prozessbeschäftigungsverhältnis). Wird die Person weiterbeschäftigt, so ist sie auch wahlberechtigt. Erfolgt keine Weiterbeschäftigung, fällt die Wahlberechtigung mit Ablauf der Kündigungsfrist weg.⁷⁵⁾

Beamte der ehemaligen Deutschen Bundespost oder Deutschen Bundesbahn sind eingegliedert in die jeweiligen Nachfolgeunternehmen, in denen sie beschäftigt werden (z.B. Telekom AG, Deutsche Bahn AG). Dort sind sie dann auch wahlberechtigt (§ 24 Abs. 3 S. 1 PostPersRG in der Fassung vom 28. Mai 2015; § 19 Abs. 2 DBGrG in der Fassung vom 23. Juli 2001). Dies gilt auch für Beamte der ehemaligen Postbank, die in die Deutsche Bank AG eingegliedert wurden.

Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, die in der Hauptsache für einen Betrieb arbeiten, sind gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG wahlberechtigt.

Nicht wahlberechtigt sind:

Der **Arbeitgeber**, auch wenn er selbst schwerbehindert ist, ist kein „Beschäftigter“ im Sinne des SGB IX und deshalb auch nicht wahlberechtigt.⁷⁶⁾ Das Gleiche gilt für einen Geschäftsführer, der die Arbeitgeberfunktion wahrnimmt, z.B. der GmbH-Geschäftsführer, der zugleich Mehrheitsgesellschafter ist.⁷⁷⁾

Personen, die in einem Betrieb Leistungen auf der Grundlage eines **Werkvertrags oder Dienstvertrags** erbringen, fallen nicht unter das AÜG. Daher sind sie in dem Betrieb, in dem sie ihre Tätigkeit verrichten, nicht wahlberechtigt.⁷⁸⁾

Menschen, die zwar wirtschaftlich von einem Betrieb abhängig, aber nicht organisatorisch in den Betrieb eingegliedert sind, haben kein aktives Wahlrecht. Dies sind z.B. selbstständige Handelsvertreterinnen und Handelsvertreter (i.S.v. § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG).⁷⁹⁾ Bei so genannten Crowdworkern kommt es auf die vertragliche Gestaltung an.⁸⁰⁾

Beschäftigte, die sich für die **Altersteilzeit im Blockmodell** entschieden haben, verlieren ihre Wahlberechtigung, sobald sie in die Freistellungsphase eintreten. Im Gegensatz zu den oben beschriebenen Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis zwar ruht, die Beschäftigten aber trotzdem wahlberechtigt sind, scheiden hier die Beschäftigten in Altersteilzeit aus dem Betrieb oder aus der Dienststelle aus. Das heißt, die Betriebs- bzw. Dienststellenzugehörigkeit entfällt. Da es keine Wiederaufnahme der Arbeit geben wird, besteht auch kein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung der betrieblichen Interessenvertretung mehr.⁸¹⁾

Die in einer **Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)** als Rehabilitanden im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich tätigen behinderten Menschen gehören nicht zu den Beschäftigten im Sinne des § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX. Sie wählen nach dem Schwerbehindertenrecht ihre eigene Interessenvertretung, den Werkstatttrat (vgl. § 221 Abs. 1, § 222 SGB IX). Dies gilt auch, wenn Werkstattbeschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Sie sind in diesem Fall zwar räumlich in einen Betrieb oder in eine Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes eingegliedert, behalten aber ihren Status als WfbM-Beschäftigte. Durch die zeitweise Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz wird die Verantwortlichkeit der Werkstatt gegenüber dem Beschäftigten nicht eingeschränkt; die Interventionsmöglichkeit der Werkstatt muss dort jederzeit rechtlich und tatsächlich gewährleistet sein.⁸²⁾ In der Fachliteratur findet sich hierzu zwischenzeitlich auch eine andere Rechtsauslegung. Eine Rechtsprechung dazu ist bis Redaktionsschluss nicht ergangen.

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Die Wahlberechtigung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes richtet sich nach dem konkreten Sachverhalt und nach dem jeweils anwendbaren Personalvertretungsrecht (BPersVG oder Personalvertretungsrecht der Länder).⁸³⁾ Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Vorschriften des BPersVG; die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende Regelungen enthalten.

Dienststellenleitung und ihre Stellvertreter (i.S.d. § 7 BPersVG) sind wahlberechtigt.⁸⁴⁾

Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt (§ 13 Abs. 3 BPersVG).

In gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) wird eine SBV gewählt (§ 44i SGB II). Nach § 44h Satz 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend.⁸⁵⁾ Die Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit, denen gemäß § 44g Abs. 1 S. 1 SGB II Tätigkeiten beim Jobcenter zugewiesen wurden, verlieren nach Maßgabe der Fristenregelung in § 13 Abs. 2 S. 1, 3 und 4 BPersVG das Wahlrecht bei der Bundesagentur Arbeit.⁸⁶⁾

Für das Wahlrecht bei Abordnung gilt, dass der/die Beschäftigte, der/die zu einer Dienststelle abgeordnet ist, vom ersten Tag der Aufnahme der Beschäftigung in der abgesandten Dienststelle unabhängig von einer Mindestbeschäftigungsdauer bei dieser wahlberechtigt ist. Im Gegenzug verliert er/sie das Wahlrecht in der alten Dienststelle (§ 14 Abs. 2 S. 1 Halbsatz 2 BPersVG).

Für Richter und Staatsanwälte gelten Sonderregelungen für die Wahlen zur SBV. Lesen Sie dazu Kapitel 9.2 und 9.3.

2.2 Wer ist wählbar? (passives Wahlrecht)

Der Kreis der Personen, die zur SBV gewählt werden können, ist enger gefasst als der Kreis der Personen mit einem aktiven Wahlrecht (§ 177 Abs. 3 SGB IX). Danach ist nur wählbar, wer

- nicht nur vorübergehend im Betrieb oder in der Dienststelle tätig ist (vgl. Seite 60),
- am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat,
- am Wahltag seit mindestens sechs Monaten dem Betrieb oder der Dienststelle angehört und
- dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat angehören kann.

Eine tabellarische Übersicht zum passiven Wahlrecht finden Sie auf Seite 43 ff.

Ein Arbeits- oder Dienstverhältnis ist für die Wählbarkeit nicht erforderlich. Es kommt vielmehr darauf an, ob der nicht nur vorübergehend Beschäftigte aufgrund seiner Tätigkeit im Einsatzbetrieb von den dort getroffenen Entscheidungen des Betriebsinhabers betroffen ist.⁸⁷⁾

Es wird nicht vorausgesetzt, dass die Personen, die gewählt werden, selbst schwerbehindert oder gleichgestellt sind.

Es können auch Beschäftigte mit ausländischen Nationalitäten wie auch staatenlose Beschäftigte zur SBV gewählt werden. Die Stellung im Betrieb spielt keine Rolle: Wählbar sind also Angestellte, Arbeiter, Auszubildende, Umschüler oder Personen in der Fortbildung gleichermaßen.⁸⁸⁾

Grundsätzlich muss ein Wahlbewerber mehr als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sein. Wenn aber ein Betrieb oder eine Dienststelle erst weniger als ein Jahr besteht, so entfällt diese Vorgabe (§ 177 Abs. 3 S. 1 Halbs. 2 SGB IX). In diesem Fall sind alle Beschäftigten wählbar, die bei der Einleitung der Wahl beschäftigt sind und die übrigen Wahlvoraussetzungen erfüllen.⁸⁹⁾

Der Beschäftigungsumfang hat keine Auswirkungen auf die Wählbarkeit. Es können also auch Teilzeitbeschäftigte in die SBV gewählt werden.⁹⁰⁾

Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen sind wählbar, da sie weiter in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen und es wahrscheinlich ist, dass sie wieder in den Betrieb oder in die Dienststelle zurückkehren. Für die Zeit ihrer Abwesenheit können sie allerdings ihr Amt nicht aus-

üben und werden vom ersten stellvertretenden Mitglied vertreten. Auch Mitglieder des Wahlvorstands oder die Wahlleitung (im vereinfachten Wahlverfahren) sind wählbar.⁹¹⁾

Wird ein befristet Beschäftigter in die Interessenvertretung gewählt, so endet das Amt mit dem Ende des befristeten Arbeitsvertrags. Es kann sinnvoll sein, das Arbeitsverhältnis eines befristet Beschäftigten bis zum Ende der Amtszeit zu verlängern. Denn dadurch wird die personelle Kontinuität der SBV gesichert.⁹²⁾

Ein Inklusionsbeauftragter kann für die SBV kandidieren. Der Arbeitgeber muss ihn dann spätestens vor Annahme der Wahl von seiner Funktion als Inklusionsbeauftragter entbinden.

Wer ist nicht wählbar?

Menschen, die nicht dem Betriebsrat angehören können, sind auch nicht in die SBV wählbar (§ 177 Abs. 3 S. 2 SGB IX).

Dazu gehören z.B.

- Geschäftsführer einer GmbH (§ 5 Abs.2 BetrVG),
- Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft und leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG) oder
- Personen, die zur (Wieder-)Eingliederung oder Erziehung sowie aus karitativen oder religiösen Zwecken beschäftigt werden (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 und 4 BetrVG).⁹³⁾

Menschen, die in Berufsförderungswerken beschäftigt werden (so genannte Rehabilitanden), können nicht dem Betriebsrat angehören und sind daher auch für die SBV nicht wählbar.⁹⁴⁾ In der Fachliteratur findet sich hierzu zwischenzeitlich auch eine andere Rechtsauslegung. Eine Rechtsprechung dazu ist bis Redaktionsschluss nicht ergangen.

Freiwillige im Jugend- und Bundesfreiwilligendienst sind nicht wählbar.⁹⁵⁾

Ebenso wie beim aktiven Wahlrecht verliert ein Beschäftigter seine Wählbarkeit (und das Amt), sobald die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell beginnt. Denn ab diesem Zeitpunkt ist die Person nicht mehr in den Betrieb eingegliedert und wird auch nicht mehr zurückkehren.

Leiharbeiterinnen und -arbeiter sind im Entleiherbetrieb bei der Wahl zum Betriebsrat nicht wählbar (§ 14 Abs. 2 S. 1 AÜG). Das gilt entsprechend für die Wahl der SBV. Wechselt ein Leiharbeiter in ein Beschäftigungsverhältnis bei seinem bisherigen Entleiherbetrieb, kann er dort wählbar sein. Denn bei der Ermittlung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit (§ 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG) wird die unmittelbar vorher im Betrieb abgeleistete Zeit als Leiharbeiter angerechnet.⁹⁶⁾

Nicht wählbar sind Personen, die nur wirtschaftlich vom Betrieb abhängig sind, weil es sich nicht um im Betrieb Beschäftigte handelt.⁹⁷⁾ Das sind z.B. Handelsvertreterinnen und -vertreter.

Regelungen im öffentlichen Dienst

Ein Beschäftigter, der nicht Mitglied eines Personalrats sein kann, ist auch nicht in die SBV wählbar (§ 177 Abs. 3 S. 2 SGB IX). Deshalb ist für das passive Wahlrecht im öffentlichen Dienst auf die jeweiligen Vorschriften des BPersVG **und der jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetze der Länder über die Wählbarkeit** zum Personalrat abzustellen.

Vom passiven Wahlrecht sind Personen ausgeschlossen, die gesetzliche oder satzungsgemäße Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Dazu gehören insbesondere Dienststellenleiter und deren Stellvertretungen im Amt sowie Beschäftigte, die in mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten selbstständige Entscheidungen treffen können (§§ 8 und 15 Abs. 4 BPersVG).⁹⁸⁾ Es soll hierdurch vermieden werden, dass Beschäftigte, die personalrechtliche Entscheidungen treffen, gleichzeitig als Mitglied einer Personalvertretung in einen Interessenkonflikt geraten.

Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst und vergleichbare Beschäftigte in einer Berufsausbildung haben das passive Wahlrecht für den Personalrat ebenso wie für die SBV.

Gleichstellungsbeauftragte sind wählbar, jedoch muss das Amt als Gleichstellungsbeauftragte spätestens vor Annahme der Wahl niedergelegt sein bzw. muss die Dienststelle die Person von diesem Amt entbinden.⁹⁹⁾

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen nicht nur vorübergehend tätig sind, sind bei der Wahl der SBV in diesen Betrieben wählbar. Sie müssen allerdings die sonstigen Wählbarkeitsvoraussetzungen erfüllen.¹⁰⁰⁾ Bei einer befristeten Personalgestellung kann man davon ausgehen, dass die Beschäftigung „nicht nur vorübergehend“ ist. Jedenfalls dann, wenn die Beschäftigung voraussichtlich während der gesamten anstehenden Amtszeit in der SBV andauern wird. Die Beschäftigten, die im Wege der Personalgestellung Betrieben der Privatwirtschaft überlassen wurden, haben somit das passive Wahlrecht beim Beschäftigungsbetrieb (Entleiher), und zwar vom ersten Tag der Beschäftigungsaufnahme an. Das passive Wahlrecht erlischt gleichzeitig bei der personalstellenden Dienststelle, da keine Zugehörigkeit zu dieser Dienststelle mehr besteht (§ 2 Abs. 2 S. 1 BPersVVO i.V.m. § 14 BPersVG).¹⁰¹⁾ Die Drei-Monats-Regelung des § 14 Abs. 2 BPersVG findet keine Anwendung.

Auch ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats kann gewählt werden, da eine Kollision zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ausgeschlossen wird.

Tabellarische Übersicht zum aktiven und passiven Wahlrecht

Die Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Rechtsstatus	§ 177 Abs. 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Abs. 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Grundvoraussetzungen	Alle im Betrieb/in Dienststellen beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen	Alle im Betrieb/in Dienststellen <ul style="list-style-type: none"> ■ nicht nur vorübergehend Beschäftigten, ■ die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und ■ dem Betrieb/der Dienststelle seit sechs Monaten angehören und ■ kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat angehören können
Abordnung	ja	ja
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Arbeitsphase	ja	ja
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Freistellungsphase	nein	nein
Altersteilzeit, deren Freistellungsphase nach der Wahl beginnt	ja	ja
Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung/ Gleichstellung gestellt, aber noch nicht entschieden	nein	ja
Arbeitgeber	nein	nein
Arbeitnehmer in der Probezeit	ja	ja
Arbeitsunfähigkeit (unabhängig von Dauer und Entgeltzahlung)	ja	ja
Arbeitsverhinderung bei der Pflege	ja	ja
Ausländische Staatsangehörigkeit	ja	ja

Rechtsstatus	§ 177 Abs. 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Abs. 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Außendienstmitarbeiter	ja	ja
Auszubildende	ja (auch minderjährig)	ja
Beamte im Vorbereitungsdienst	ja (auch minderjährig)	ja
Beschäftigte in einer WfbM	nein	nein
Beschäftigte auf Arbeitsplätzen i.S.v. § 156 Abs. 2 SGB IX	ja	nein
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	ja	ja
Beschäftigte in der Kündigungsfrist und in der Prozessbeschäftigung	ja	ja
Beschäftigung nach § 16d SGB II (Ein-Euro-Jobber)	ja	nein
Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit	ja	ja
Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Ausbildung	ja	ja
Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst	ja	nein
Elternzeit	ja	ja
Erwerbsminderung (voll oder teilweise) auf Zeit	ja	ja
Erziehungsurlaub	ja	ja
Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz	ja	ja
Freistellung, widerrufliche	ja	ja
Freiwilligendienst	ja	nein
Fremdgeschäftsführer	ja	nein
Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter	nein	nein

Rechtsstatus	§ 177 Abs. 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Abs. 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Gleichstellungsbeauftragte mit Arbeitgeberfunktion	ja	ja*
Heimarbeiter	ja	ja
Inklusionsbeauftragte	ja	ja*
Kurzarbeit (auch „Null“)	ja	ja
Leiharbeitnehmer im Verleiherbetrieb	ja	ja
Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb	ja	nein
Leitende Angestellte	ja	nein
Mutterschutz	ja	ja
nicht geschäftsfähige schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen	ja	nein
nicht schwerbehindert/ gleichgestellt	nein	ja
Personalgestellung (in gestellender Dienststelle)	nein	nein
Personalgestellung (im Beschäftigungsbetrieb)	ja	ja
Pflegezeiten	ja	ja
Praktikanten	ja	ja
Reduzierung des Grades der Behinderung auf unter 50 innerhalb der Nachwirkung des § 199 SGB IX	ja	ja
Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken	ja	nein

* Es kann kandidiert werden. Der Arbeitgeber muss spätestens vor Annahme der Wahl die Person von der Bestellung entbinden.

Rechtsstatus	§ 177 Abs. 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Abs. 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Teilzeitbeschäftigung (unabhängig vom Umfang); auch geringfügig	ja	ja
Telearbeit	ja	ja
Unterstützte Beschäftigung (Phase 1)	ja	nein
Unterstützte Beschäftigung (Phase 2)	ja	ja
Unwiderrufliche Freistellung	nein	nein
Wahlleitung	ja	ja
Wahlvorstand	ja	ja
Werk- oder Dienstvertrag	nein	nein
Zuweisung	ja	ja

3 WANN WIRD GEWÄHLT?

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November statt (§ 177 Abs. 5 S. 1 SGB IX). Die nächsten regelmäßigen Wahlen finden im Jahr 2022 statt.

Sie müssen gleichzeitig mit der Vertrauensperson mindestens ein stellvertretendes Mitglied wählen. Die Anforderungen und Aufgabenfülle der SBV sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Für den Fall, dass eine Vertrauensperson einmal verhindert ist, sollte stets eine Vertretung zur Verfügung stehen, die für die vielen Aufgaben zuständig ist. Deswegen sollten genügend Stellvertretungen gewählt werden.

Hat die vorangegangene Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums stattgefunden, wird die SBV trotzdem in dem Zeitraum der nächsten regelmäßigen Wahlen neu gewählt (§ 177 Abs. 5 S. 3 SGB IX). Die Amtszeit ist dann verkürzt.

Beispiel

In einem Betrieb musste im Januar 2020 eine Neuwahl durchgeführt werden. Trotzdem findet die nächste Wahl im regelmäßigen Wahlzeitraum vom 1. Oktober bis 30. November 2022 statt. Die Amtszeit beträgt nur knapp drei Jahre statt regulär vier Jahre.

Ausnahme: Wenn die Amtszeit zu Beginn des regelmäßigen Wahlzeitraums am 1. Oktober noch nicht ein Jahr betragen hat, wird die Schwerbehindertenvertretung erst im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt. In diesem Fall verlängert sich die Amtszeit (§ 177 Abs. 5 S. 4 SGB IX; vgl. Kapitel 3.6).

Beispiel

Im Januar 2022 wurde die SBV neu gewählt. Die Vertrauensperson verbleibt ohne Neuwahl im Amt, weil ihre Amtszeit am 1. Oktober 2022 noch nicht ein Jahr betragen hat. Die nächste Wahl findet dann wieder zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2026 statt.

3.2 Wahlen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums

Wird außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gewählt, ohne dass die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, ist die Wahl nichtig.

Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums wird eine SBV nur gewählt, wenn

- das Amt der Vertrauensperson vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt,
- die Wahl rechtskräftig mit Erfolg angefochten worden ist oder
- noch gar keine SBV gewählt worden ist.

„Vorzeitig“ im Sinne des § 177 Abs. 7 S. 3 SGB IX meint das Erlöschen des Amtes der SBV vor Ablauf von vier Jahren.

Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson

- das Amt niederlegt. Die Amtsniederlegung ist formlos möglich.¹⁰²⁾ Sie kann zu einem kalendermäßig bestimmten künftigen Datum erfolgen. Sie wird erst wirksam, wenn sie gegenüber dem ersten Stellvertreter als dem Repräsentanten der Gruppe schwerbehinderter Menschen erklärt wird. Der erste Stellvertreter hat dann die Pflicht, die schwerbehinderten Beschäftigten, den Arbeitgeber sowie den Betriebs- oder Personalrat umgehend zu unterrichten;¹⁰³⁾
- aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet (z.B. kündigt, in Altersrente geht);
- die Wählbarkeit verliert. Wann das der Fall ist, lesen Sie in Kapitel 2.2 (passives Wahlrecht). Beispiele sind
 - Ernennung zum Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX
- Wechsel in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers (Ausnahme: Das Amt erlischt nicht, wenn der neue und der bisherige Beschäftigungsbetrieb für die Wahl zusammengefasst worden sind bzw. bei einer Abordnung für ein Jahr an eine andere Dienststelle, siehe Seite 40.);
- verstirbt.

Die Fälle, in denen das Amt der SBV vorzeitig erlischt, ähneln den Gründen für ein Erlöschen des Betriebsrats im Betriebsverfassungsrecht (§ 24 Nr. 2 bis 5 BetrVG) und des Personalrats im Personalvertretungsrecht (§ 29 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 BPersVG). Diese Vorschriften sowie die dazu ergangene Rechtsprechung und Literatur können bei der Auslegung des § 177 Abs. 7 S. 3 SGB IX angewendet werden.¹⁰⁴⁾

Darüber hinaus gibt es betriebliche oder dienstliche Gründe für ein vorzeitiges Erlöschen des Amtes der SBV entsprechend der Rechtslage im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht. Eine SBV kann nur bestehen, solange der Betrieb oder die Dienststelle existiert.

Das Amt erlischt daher auch

- wenn der Betrieb oder die Dienststelle vollständig aufgelöst wird.¹⁰⁵⁾
Wenn ein Betrieb lediglich rechtlich z.B. in mehrere GmbHs aufgespalten wird, von der Produktion, den Betriebsräumen und dem Zusammenwirken der Belegschaften her aber weiterhin organisatorisch eine Einheit bildet und die Unternehmen von einer gemeinsamen Leitung geführt werden, ist das keine Betriebsauflösung;¹⁰⁶⁾
- wenn der Betrieb oder die Dienststelle in einen anderen Betrieb oder eine andere Dienststelle eingegliedert wird.¹⁰⁷⁾
„Eingliederung“ bedeutet, dass der aufnehmende und der eingegliederte Betrieb rechtlich zu einer Einheit verschmolzen werden. Das Amt der SBV des eingegliederten Betriebs erlischt. Der

Tätigkeitsbereich der SBV des aufnehmenden Betriebs wird aber auf den hinzugekommenen Betrieb „von Gesetzes wegen“ als „Ersatzvertretung“ ausdehnt (siehe Übergangsmandat, Kapitel 3.3). Beispiel: Die „Industria AG“, ein Betrieb mit 250 Beschäftigten, kauft den Betrieb „Stanzerei Egon Müller“ mit 50 Beschäftigten am selben Ort auf und wird nun einheitlich nur noch als Firma „Industria AG“ führt. Die Vertrauensperson der Stanzerei Egon Müller verliert ihr Amt, die der Industria AG bekommt neue Aufgaben hinzu;

- wenn ein Betrieb oder die Dienststelle mit einem/einer oder mehreren selbstständigen Betrieben/Dienststelle(n) so zusammengelegt wird, dass jeder der beteiligten Betriebe/Dienststellen ihre bisherige Aufgaben- und Organisationsidentität verlieren und ein ganz neuer Betrieb/eine ganz neue Dienststelle gegründet wird. In diesem Fall endet das Amt aller SBVen der früher selbstständigen Betriebe.

Sonderfall „Betriebsübergang“: Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Vertrag auf einen anderen Inhaber über und bleibt dabei die Identität als eigenständiger Betrieb unverändert, spricht man von einem Betriebsübergang (§ 613a Abs. 1 BGB). In diesem Fall endet das Amt der SBV nicht, sondern besteht fort.

In Fällen **grober Verletzung der Pflichten als Vertrauensperson** kann der so genannte Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt das Erlöschen des Amtes der Vertrauensperson beschließen (§ 177 Abs. 7 S. 5 SGB IX). Dafür ist ein Antrag beim Widerspruchsausschuss nötig. Dieser Antrag muss von einem Viertel der Wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen gestellt und bis zur Entscheidung des Widerspruchsausschusses mitgetragen werden.

Die rechtlichen Hürden für dieses Verfahren sind allerdings hoch. Keineswegs reichen bestehende Konflikte zwischen der Vertrauensperson und dem stellvertretenden Mitglied oder Konflikte der SBV mit dem Betriebsrat aus, um von einer groben Pflichtverletzung auszugehen. Erst wenn rechtskräftig feststeht, dass das Amt der Vertrauensperson erloschen ist, wird neu gewählt.

Weitere Konstellationen, in denen das Amt der SBV vorzeitig erlischt, enthält das SGB IX nicht. Das Gesetz sieht keine Möglichkeit vor, eine Vertrauensperson oder ein stellvertretendes Mitglied abzuwählen.

3.3 Übergangsmandat in der Privatwirtschaft

Es gibt Fälle, in denen ein Betrieb und seine Organisation so verändert wird, dass der bisherige Betriebsrat wegfällt oder ein Teil der Arbeitnehmerschaft aus dem Betriebsrat herausfällt. Für diese Fälle ist für den Betriebsrat ein Übergangsmandat vorgesehen (§ 21a BetrVG). „Übergangsmandat“ bedeutet, dass eine betriebsratslose Zeit bei einer Umstrukturierung vermieden werden soll. Entscheidend ist die Änderung der Betriebsidentität, die sich nach der Besonderheit des Einzelfalls richtet. Denn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen durch die Organisationsänderung nicht ihren betriebsverfassungsrechtlichen Schutz verlieren.

Die gleiche Regelung wie für den Betriebsrat gilt auch für die SBVen in der gewerblichen Wirtschaft bei betrieblichen Umstrukturierungen (§ 177 Abs. 8 SGB IX). Hauptaufgabe der SBV während des Übergangsmandats ist es, in allen Betrieben, auf die sich das Übergangsmandat erstreckt,

- Neuwahlen einzuleiten und
- Wahlvorstände zu bestellen (§ 21a Abs. 1 S. 2 BetrVG).

Das Übergangsmandat endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl (§ 21a Abs. 1 S. 3 BetrVG). Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf § 21a BetrVG verwiesen (vgl. Anhang, Seite 160).

Ein gesetzliches Übergangsmandat entsteht nur, wenn

- eine „betriebsratsfähige“ bzw. „sbv-fähige“ Einheit abgespalten,
- der Betrieb in betriebsrats- bzw. sbv-fähige Einheiten aufgespalten oder
- eine betriebsrats- bzw. sbv-fähige Einheit mit einer oder mehreren anderen zusammengefasst wird.¹⁰⁸⁾

Das ergibt sich auch aus der Voraussetzung des § 21a Abs. 1 S. 1 letzter Halbsatz BetrVG: „soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 S. 1 erfüllen“.

Verliert also beispielsweise die Vertrauensperson ihren Arbeitsplatz in ihrem Betrieb, weil sie mit der ganzen Abteilung in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers versetzt wird, hat ihr alter Betrieb keine Vertrauensperson mehr. Falls vorhanden, rückt in dem Fall die erste Stellvertretung nach. Im neuen Betrieb entsteht kein Übergangsmandat. Die versetzte Vertrauensperson kann sich in ihrem neuen Betrieb wieder in die SBV wählen lassen, allerdings erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit (§ 177 Abs. 3 S. 1 SGBIX).

Weitere Besonderheiten für die Schwerbehindertenvertretung im öffentlichen Dienst

Das BPersVG enthält keine ausdrücklichen Regelungen für den Fall, dass die Aufbauorganisation geändert wird, etwa Auflösung, Eingliederung oder Zusammenlegung von Dienststellen. Allerdings gibt es eine Reihe von Gerichtsurteilen dazu und auch in der Literatur werden Fälle diskutiert.

Danach erlischt das Amt der SBV, wenn

- die Dienststelle vollständig aufgelöst wird, weil es ohne zugehörige Dienststelle nicht bestehen kann;¹⁰⁹⁾
- eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert wird. In diesem Fall besteht die SBV der „aufnehmenden“ Dienststelle aber weiter fort;
- durch Zusammenlegung mehrerer Behörden eine neue Dienststelle entstanden ist, die mit keiner der früheren Dienststellen identisch ist;¹¹⁰⁾
- die Dienststelle durch Umstrukturierung oder Neuorganisation der Verwaltung ihre personalvertretungsrechtliche Selbstständigkeit verliert. Dies ist jedoch erst dann der Fall, wenn der Wegfall der Selbstständigkeit der Dienststelle offenkundig ist, weil dies meist schwierige rechtliche und anderweitige Fragen aufwirft.¹¹¹⁾

Das Amt der SBV besteht in der Übergangszeit bis zur Neuwahl nur dann weiter fort, wenn es auch für die Personalvertretung gesetzliche Übergangsregelungen gibt. Diese Übergangsregelungen können z.B. in den Landespersonalvertretungsgesetzen oder in dem Gesetz enthalten sein, das die Neustrukturierung der Dienststellen regelt. Zumindest ist eine Rechtsverordnung oder ein Erlass der jeweils obersten Dienstbehörde erforderlich.

Wie bei Verwaltungsreformen im öffentlichen Dienst der Bundesländer beim Übergangsmandat zu verfahren ist, ist z.B. in Art. 27a BayPVG (Bayern), in § 32 PersVG (Brandenburg), in § 32 SächsPersVG (Sachsen) und in § 26a PersVG LSA (Sachsen-Anhalt) geregelt.

Übergangsmandat im öffentlichen Dienst?

Ein Übergangsmandat, wie es für Betriebsräte oder SBVen der Privatwirtschaft vorgesehen ist (§ 177 Abs. 8 SGB IX i.V.m. § 21a BetrVG), gibt es für den öffentlichen Dienst in der Form nicht. Denn das Übergangsmandat des § 177 Abs. 8 SGB IX gilt nur im Anwendungsbereich des BetrVG; dies wird aus dem Wortlaut der Vorschrift „in Betrieben“ abgeleitet.¹¹²⁾ Für den öffentlichen Dienst geht das BPersVG davon aus, dass es durchaus Dienststellen geben kann, in denen kein Personalrat existiert¹¹³⁾ folglich auch keine SBV.

Damit eine kontinuierliche Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen sichergestellt wird, empfehlen wir, bei Strukturreformen im öffentlichen Dienst Regelungen für ein Übergangsmandat der SBV zu treffen.

3.4 Wann sind Neuwahlen erforderlich und wann nicht?

Die **erfolgreiche Anfechtung der Wahl** einer Vertrauensperson führt nicht zur Neuwahl. Es rückt zunächst das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach. Die erfolgreiche Anfechtung der Wahl des stellvertretenden Mitglieds führt wiederum dazu, dass das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied nachrückt, sofern vorhanden (anderenfalls siehe Kapitel 3.2). Bei der Wahl der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters handelt es sich um zwei voneinander unabhängige Wahlen, die getrennt angefochten werden können bzw. müssen.¹¹⁴⁾

Auch wenn ein stellvertretendes Mitglied arbeitsunfähig ist, ist sein Nachrücken nicht ausgeschlossen.¹¹⁵⁾ Ist kein stellvertretendes Mitglied gewählt worden oder hat auch das Amt des stellvertretenden Mitglieds oder aller stellvertretenden Mitglieder geendet, muss es Neuwahlen geben.

Das Amt der SBV erlischt nicht, wenn die Anzahl der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle **nach der Wahl unter fünf absinkt**. Die Amtszeit ändert sich dadurch nicht und läuft bis zum Ende der Wahlperiode weiter.¹¹⁶⁾ Bleibt die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten unter fünf, wird im nächsten Wahlzeitraum keine neue SBV gewählt.

3.5 Wenn ein stellvertretendes Mitglied fehlt: Nachwahl

Die Vertrauensperson und stellvertretende Mitglieder werden normalerweise am selben Wahltermin gewählt. Es kann jedoch vorkommen, dass kein Wahlvorschlag für ein stellvertretendes Mitglied zustande kommt. Das Amt des stellvertretenden Mitglieds bleibt dadurch frei. Dies ist auch der Fall, wenn alle stellvertretenden Mitglieder ausscheiden oder nacheinander in das Amt der Vertrauensperson nachrücken.

Eine Nachwahl findet also nur statt, wenn kein stellvertretendes Mitglied, das noch nachrücken kann, zur Verfügung steht.¹¹⁷⁾

Für diesen Fall sieht die SchwbVVO die Möglichkeit vor, dass Sie außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums für die restliche Amtszeit eine gesonderte Nachwahl eines stellvertretenden Mit-

glieds oder mehrerer stellvertretender Mitglieder durchführen können (§§ 17, 21 SchwbVWO). Die Amtszeit des nachgewählten stellvertretenden Mitglieds ist also an die Amtszeit der Vertrauensperson gebunden.

Auch bei der Nachwahl müssen Sie wie in der regulären Wahl prüfen, ob Sie im förmlichen oder vereinfachten Wahlverfahren wählen müssen. Es gelten die allgemeinen Vorschriften für die Wahl. Die Einleitung der Nachwahl (durch Bestellung eines Wahlvorstands oder Einladung zur Wahlversammlung) liegt in der Hand der Vertrauensperson. Nicht immer ist eine Nachwahl sinnvoll: Unmittelbar nach der ursprünglichen Wahl finden sich eventuell keine Kandidaten. Unmittelbar vor der nächsten regelmäßigen Wahl sind Aufwand und Nutzen einer Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds gegeneinander abzuwägen.

3.6 Dauer, Beginn und Ende der Amtszeit

Wenn die erste Wahl der Vertrauensperson in Ihrem Betrieb genau im Wahlzeitraum eines Wahljahres stattgefunden hat, dauert die Amtszeit exakt vier Jahre. In allen anderen Fällen ist die Amtszeit verkürzt oder verlängert und endet am 30. November des Wahljahres (siehe dazu Kapitel 3.2).

Die Amtszeit des stellvertretenden auch des nachgewählten Mitglieds ist an die Amtszeit der Vertrauensperson gebunden. Die Amtszeit beginnt gleichzeitig mit derjenigen der Vertrauensperson und dauert genauso lange. Dies folgt aus der Verzahnung des Amtes des stellvertretenden Mitglieds mit dem Amt der Vertrauensperson und nicht aus § 177 Abs. 5 S. 3 SGB IX.

Der konkrete Wahltermin für die Wahl zur SBV sollte zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November möglichst so gelegt werden, dass keine Lücke zwischen der alten und der neuen Amtszeit entsteht. Dafür muss man wissen, wie lange die Amtszeit einer gewählten SBV dauert. Um den genauen Termin zu bestimmen, an dem die Amtszeit der bisherigen SBV abläuft, sollten Sie die Wahlunterlagen der letzten Wahl hinzuziehen.

Die reguläre Amtszeit beträgt vier Jahre (§ 177 Abs. 7 S. 1 SGB IX). Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 177 Abs. 7 S. 2 SGB IX i.V.m. § 15 SchwbVWO, § 20 Abs. 4 SchwbVWO). Sie endet bei Bekanntgabe des Wahlergebnisses im regelmäßigen Wahlzeitraum stets mit Ablauf von vier Jahren. Das gilt ohne Rücksicht darauf, ob eine Neuwahl stattgefunden hat.¹¹⁸⁾

Beispiel

Beginn der Amtsperiode 18. Oktober 2022, Ende der Amtsperiode 17. Oktober 2026.

Wenn Sie den Wahltermin ungünstig wählen, kann es zu einem vertretungslosen Zeitraum kommen. Dies ist möglichst zu vermeiden.

Beispiel

Die Amtszeit der amtierenden SBV endet am 2. Oktober. Als Termin für die Neuwahl wurde der 2. November festgesetzt. Zwischen diesen Terminen gibt es keine Vertrauensperson für die schwerbehinderten Beschäftigten.

Ist noch eine gewählte SBV im Amt, muss deren Amtszeit erst ablaufen, bevor die Amtsperiode der nachfolgenden SBV beginnt (§ 177 Abs. 7 S. 2 SGB IX).

Wenn die SBV außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gewählt wurde, gilt diese „Zwischenwahl“ nur bis zum Ende des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums. Die nachgewählte Vertrauensperson bleibt dann bis zum 30. November des nächsten Wahlzeitraums im Amt (§ 177 Abs. 5 S. 3 SGB IX). Ausnahme: Wenn die Amtszeit am 1. Oktober des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums noch nicht ein Jahr gedauert hat (§ 177 Abs. 5 S. 4 SGB IX), läuft sie bis zum 30. November des übernächsten regelmäßigen Wahlzeitraums weiter (vgl. auch Kapitel 3.2).¹¹⁹⁾

Die Amtszeit endet auch dann am 30. November, wenn niemand mehr Interesse an einer Neuwahl hat oder wenn die Anzahl schwerbehinderter Menschen auf unter fünf sinkt und deshalb keine Neuwahl durchgeführt werden darf.¹²⁰⁾

Beispiel für eine verlängerte Amtszeit

In einem Betrieb wurde im Januar 2018 die Mindestzahl schwerbehinderter Menschen zum ersten Mal erreicht. Deshalb wurde sofort eine Vertrauensperson gewählt, außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums. Im nächsten regelmäßigen Wahlzeitraum, also im Herbst 2018, fand keine Wahl statt, denn die Vertrauensperson war zu diesen Zeitpunkten weniger als ein Jahr im Amt. Die nächste Wahl ist also zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2022 durchzuführen, im übernächsten regulären Wahlzeitraum. Die Amtszeit der gewählten SBV läuft damit mehr als vier Jahre, also bis zum 30. November 2022. Die Amtszeit der neuen SBV beginnt, wenn die Amtszeit der vorherigen beendet ist, also am 1. Dezember 2022.

Beispiel für eine verkürzte Amtszeit

In einem Betrieb wurde Anfang Februar 2020 die Mindestzahl schwerbehinderter Menschen zu ersten Mal erreicht. Deshalb wurde sofort eine Vertrauensperson gewählt, außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums. Das Wahlergebnis wurde am 15. Februar 2020 bekannt gegeben. Die nächste Wahl ist zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2022 durchzuführen. Die Amtszeit der gewählten SBV dauert damit keine vier Jahre und läuft bis zum 30. November 2022. Die Amtszeit der neuen SBV beginnt, wenn die Amtszeit der vorherigen beendet ist, also am 1. Dezember 2022.

Wird ein stellvertretendes Mitglied nachgewählt, endet seine kürzere Amtszeit ebenfalls mit derjenigen der Vertrauensperson. Die Nachwahl eines stellvertretendes Mitglieds erfolgt also immer nur für den Rest der Amtszeit der Vertrauensperson (§ 177 Abs. 7 S. 4 Halbs. 2 SGB IX, §§ 17, 21 und 26 SchwbVVO).¹²¹⁾ Für die Amtszeit des nachgewählten stellvertretenden Mitglieds gilt nicht, dass sie mindestens ein Jahr betragen haben muss. Das stellvertretende Mitglied ist also immer im nächsten (nicht übernächsten!) Wahlzeitraum der regelmäßigen Wahlen neu zu wählen. Anders ist dies, wie in Kapitel 3.3 dargestellt, bei der Vertrauensperson (§ 177 Abs. 7 S. 4 SGB IX).¹²²⁾

Das Amt des stellvertretenden Mitglieds kann unter den gleichen Voraussetzungen wie das der Vertrauensperson vorzeitig erlöschen (vgl. Seite 48).

Das Amt als erstes stellvertretendes Mitglied erlischt auch dann vorzeitig, wenn es nach dem vorzeitigen Ausscheiden der Vertrauensperson in dieses Amt nachrückt. An die Stelle des bisherigen

ersten stellvertretenden Mitglieds tritt dann das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte bisherige zweite stellvertretende Mitglied (§ 177 Abs. 7 S. 4 Halbs. 2 SGBIX). Endet auch dessen Amt vorzeitig und sind weitere stellvertretende Mitglieder gewählt worden, rückt wiederum das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte bisherige dritte stellvertretende Mitglied nach (und so fort, bis die Zahl gewählter stellvertretender Mitglieder erschöpft ist). Auch die Amtszeit der in die zweite und dritte Stellvertreterposition nachrückenden Mitglieder dauert genauso lange wie die der Vertrauensperson.

3.7 Nachrücken ins Amt

In das Amt der Vertrauensperson kann nur das erste stellvertretende Mitglied nachrücken, nicht die bei der Wahl der Vertrauensperson unterlegene Person mit den zweitmeisten Stimmen. Nur gewählte stellvertretende Mitglieder können in der Reihenfolge der Stimmenzahl aufrücken. Es zählt das Wahlergebnis, das der Wahlvorstand oder die Wahlleitung festgestellt hat.

Beispiel 1

Wenn Sie festgelegt haben, dass nur drei stellvertretende Mitglieder gewählt werden sollen, kann der Wahlbewerber mit der vierthöchsten Stimmenzahl nicht nachrücken.

Scheidet also der dritte Stellvertreter vorzeitig aus dem Amt aus, wird die Person mit der vierthöchsten Stimmenzahl nicht automatisch neuer dritter Stellvertreter. Es verbleiben in diesem Beispiel dann noch zwei Stellvertreter, mit denen die Vertrauensperson die Arbeit organisieren muss.

Beispiel 2

Die Vertrauensperson legt das Amt nieder. Nun würde der erste Stellvertreter nachrücken. Er möchte jedoch nicht als Vertrauensperson aufrücken und weiter nur Stellvertreter bleiben und der zweite Stellvertreter soll als Vertrauensperson aufrücken.

Das ist rechtlich nicht möglich! Es darf immer nur in der gewählten Reihenfolge aufgerückt werden. In dem Beispiel bleibt dem ersten Stellvertreter also nur, das Amt niederzulegen, wenn er nicht als Vertrauensperson aufrücken möchte.

4 WELCHE BETRIEBLICHEN STRUKTUREN MÜSSEN BEI DER SBV-WAHL BERÜCKSICHTIGT WERDEN?

Das SGBIX schreibt vor, dass in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt werden (§ 177 Abs. 1 S. 1 SGBIX). Eine örtliche SBV kann also auch dann gewählt werden, wenn kein Betriebs- oder Personalrat besteht.

Das Wahlrecht zur SBV übernimmt viele Elemente aus dem Betriebsverfassungs- und dem Personalvertretungsrecht. Vorschriften zur Wahl der Betriebs- und Personalräte können deshalb grundsätzlich auf die Wahl der SBV übertragen werden,¹²³⁾ ebenso die dazu ergangenen Gerichtsurteile. Voraussetzung ist allerdings, dass keine eigenständigen schwerbehindertenrechtlichen Wahlvorschriften etwas Anderes regeln.

Die nachfolgend dargestellten betrieblichen oder dienststellenbezogenen Voraussetzungen müssen an dem Tag vorliegen, an dem Sie die Wahl einleiten. Der Tag der Einleitung der Wahl ist im förmlichen Wahlverfahren der Tag, an dem das Wahlausschreiben erlassen wird (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SchwbVVO). Im vereinfachten Verfahren ist es der Tag der Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Abs. 1 SchwbVVO).

4.1 Betriebliche Strukturen für die Wahlen

Gewählt wird grundsätzlich nur für den Bereich eines Betriebs. Die Definition des Betriebs bestimmt sich nach dem BetrVG (§§ 1, 3, 4 BetrVG, § 170 Abs. 1 S. 2 SGBIX). Die Bildung der SBV knüpft an die Strukturen an, die im Betrieb vorhanden sind.¹²⁴⁾ Nur ausnahmsweise können mehrere Betriebe für die Wahl zusammengefasst werden (näheres dazu unter Kapitel 4.4).

Das **Betriebsverfassungsrecht** definiert den Begriff „Betrieb“ als

- die organisatorische Einheit,
- mit der ein Unternehmer
- gemeinsam mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- mithilfe von technischen und immateriellen Mitteln
- bestimmte arbeitstechnische Zwecke¹²⁵⁾
- dauerhaft verfolgt.¹²⁶⁾

Betriebsratsfähigkeit ist gegeben, wenn in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen drei auch wählbar sind (§§ 1 und 4 BetrVG).

Ihr Betriebsrat muss die Frage der Betriebsratsfähigkeit einige Monate vor der Durchführung der Betriebsratswahl geprüft haben. Tauschen Sie sich deshalb mit ihm aus und fordern Sie gegebenenfalls dazu Unterlagen an.

4.1.1 Das Unternehmen besteht aus mehreren Teilen

Nach dem Betriebsverfassungs- oder dem Personalvertretungsrecht ist auch zu entscheiden, ob mehrere Teile eines Unternehmens einen Betrieb bilden, in dem gemeinsam eine SBV gewählt wird.

Mehrere rechtlich selbstständige Unternehmen können einen einheitlichen Betrieb bilden. Einen gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen nennt man auch Gemeinschaftsbetrieb, wenn vermutet wird, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Betriebsmittel von den Unternehmen gemeinsam zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke eingesetzt werden (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

Dasselbe gilt, wenn die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG).

Beispiel

Produktion und Auslieferung sind jeweils eine GmbH, also zwei Unternehmen. Sie arbeiten aber unter einem Dach zusammen und haben einen gemeinsamen Geschäftsführer, sind also als ein Betrieb zu bezeichnen.¹²⁷⁾

Selbst wenn ein Unternehmen aus mehreren Betrieben im oben genannten Sinn besteht, kann betriebsverfassungsrechtlich nur ein Betrieb vorliegen. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber den gleichen „arbeitstechnischen Zweck“ in mehreren selbstständigen Betrieben verfolgt, von denen aber nur einer die Voraussetzungen der „Betriebsratsfähigkeit“ wie oben beschrieben erfüllt. Unter dieser Voraussetzung werden die nicht betriebsratsfähigen Kleinstbetriebe eines Unternehmens unabhängig von ihrer räumlichen Lage¹²⁸⁾ dem betriebsratsfähigen Hauptbetrieb zugeordnet (§ 4 Abs. 1 und 2 BetrVG) und bilden mit ihm einen einzigen Betrieb. Zu wählen ist hier folglich eine gemeinsame SBV.

Betriebsteile sind räumlich und organisatorisch abgrenzbare und damit relativ verselbstständigte Teile eines Betriebs, die aber auf dessen arbeitstechnischen Zweck ausgerichtet und in dessen organisatorischen Gesamtrahmen eingegliedert sind.¹²⁹⁾

Beispiele

Auslieferungslager von Produktionsbetrieben; Druckerei eines Zeitungsverlags

4.1.2 Eigenständiger Betrieb

Für einen Betriebsteil ist nur dann eine SBV zu wählen, wenn er gemäß § 4 Abs. 1 BetrVG als eigenständiger Betrieb gilt. Das ist dann der Fall, wenn der Betriebsteil betriebsratsfähig ist (siehe oben) und wenn er

- entweder räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
- durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist.

Ob ein Betriebsteil „räumlich weit entfernt“ ist, hängt nicht nur von der kilometermäßigen Entfernung ab. Vor allem sind auch die Verkehrsbedingungen mit Pkws und die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln ausschlaggebend. In Gerichtsurteilen werden Entfernungen bis zu 40 Kilometern bei guten Straßen- und Bahnverbindungen „nicht als räumlich weit entfernt“ angesehen. Bei einer Entfernung von 50 Kilometern und einer Mindestfahrzeit von einer Stunde kann man aber von einem eigenständigen, weil „weit entfernten“ Betrieb ausgehen.¹³⁰⁾ Es kommt hier jeweils auf die Verhältnisse im Einzelfall an.¹³¹⁾ Auch die immer weiter fortschreitende Digitalisierung ist zu berücksichtigen.

Ein Betriebsteil gilt auch dann als eigenständiger Betrieb, wenn er durch Aufgabenbereich und Organisation selbstständig ist, unabhängig von seiner räumlichen Lage zum Hauptbetrieb (§ 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG). Für die Eigenständigkeit ist maßgeblich, dass der Betriebsteil im Personal- und Sozialwesen eigene Entscheidungen treffen kann. Ob der Betriebsteil auch eigenständige wirtschaftliche Entscheidungen fällt, ist dagegen nicht entscheidend.¹³²⁾

Auch wenn ein Betriebsteil als eigenständiger Betrieb gilt, sodass dort ein eigener Betriebsrat gewählt werden kann, können die Beschäftigten dieses Betriebsteils formlos mit Stimmenmehrheit beschließen, an der Wahl des Betriebsrats des Hauptbetriebs teilzunehmen, sofern in dem Betriebsteil kein eigener Betriebsrat gewählt wurde (§ 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG). Hierzu ist keine förmliche Betriebsversammlung erforderlich und die Abstimmung muss auch nicht geheim erfolgen.¹³³⁾ Ein solcher Beschluss der Belegschaft eines Betriebsteils gilt auch für die Wahl der SBV.¹³⁴⁾

4.1.3 Unternehmensspezifische Betriebsstrukturen

Der gesetzliche Regelfall ist, dass pro Betrieb ein Betriebsrat gewählt wird (§ 1 BetrVG). Davon können die Tarifparteien durch Tarifvertrag abweichen. Stattdessen können sie unternehmens- oder konzernspezifische Betriebsstrukturen berücksichtigen und die Wahl von Betriebsräten an diese Betriebsstrukturen anpassen. Das geschieht durch so genannte Zuordnungstarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, soweit dies dem Interesse der Beschäftigten an einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung dient (§ 3 Abs. 1 und 2 BetrVG).¹³⁵⁾

Folgende Gestaltungsformen sind danach möglich:

■ Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat

Hat Ihr Unternehmen mehrere Betriebe, so können Sie einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat bilden (§ 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG). Statt in den einzelnen Betrieben des Unternehmens jeweils einen örtlichen Betriebsrat zu wählen, wird dann ein standortübergreifender Betriebsrat für alle Betriebe des Unternehmens errichtet. Dabei ist aber nicht nur der Umstand zent-

ralisierter unternehmerischer Entscheidungen, sondern auch der Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen.¹³⁶⁾

■ **Filialunternehmen**

Das BAG hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2008 die Betriebseigenschaft und die Betriebsratsfähigkeit von räumlich weit voneinander entfernten Einzelhandelsfilialen angenommen. Das Gericht hat außerdem festgestellt, dass nach dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 BetrVG die Erreichbarkeit des im Hauptbetrieb bestehenden Betriebsrats per Post, Telefon oder mithilfe moderner Kommunikationsmittel unerheblich ist.¹³⁷⁾ Ob diese Entscheidung auf Filialunternehmen generell übertragbar ist, ist nicht geklärt. Bevor jedes Filialunternehmen für sich bei Vorliegen der weiteren Wahlvoraussetzungen als eigenständiger Betrieb im Sinne der Wahl der SBV angesehen wird, ist daher in jedem Einzelfall zu prüfen, ob das Vorhandensein eines Hauptbetriebs mit einem einheitlichen Leitungsapparat für alle personellen und sozialen Angelegenheiten als maßgebliche Voraussetzung gegeben ist.

■ **Zusammenfassung von Betrieben**

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, können einzelne Betriebe zusammengefasst werden (§ 3 Abs. 1 Nr. 1b BetrVG). Diese Möglichkeit ist in der Praxis z.B. für Filialunternehmen interessant, die über eine Vielzahl von Betrieben verfügen. Durch die Zusammenfassung von Betrieben kann eine überschaubare Zahl von „Regionalbetriebsräten“ gebildet werden.

■ **Spartenbetriebsrat**

Ist ein Unternehmen oder Konzern nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen organisiert, besteht die Möglichkeit, einen Spartenbetriebsrat zu errichten (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Denkbar sind mehrere solcher Betriebsräte für mehrere Sparten in einem Betrieb sowie betriebs- und unternehmensübergreifende Spartenbetriebsräte. § 3 Abs. 5 S. 1 BetrVG bestimmt ausdrücklich, dass die Organisationseinheiten, die aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BetrVG gebildet wurden, als Betriebe im Sinne des BetrVG gelten.

Besteht keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann in den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 BetrVG die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden (§ 3 Abs. 2 BetrVG). Die darin vereinbarten Betriebsstrukturen sind nicht nur für die Betriebsratswahlen, sondern auch für die Wahl der SBV maßgeblich.¹³⁸⁾

Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Vereinbarungen über Sonderformen der Betriebsstruktur(en) erstmals bei der nächsten regelmäßigen Wahl der SBV anzuwenden. Dies gilt nicht, wenn keine SBV besteht oder aus anderen Gründen eine Zwischenwahl der SBV erforderlich ist (vgl. § 3 Abs. 4 S. 1 BetrVG).

Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen kann ein anderer Wahlzeitpunkt als der der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl vorgesehen sein (§ 3 Abs. 4 S. 2 BetrVG). Diese Möglichkeit ist nicht auf die Wahl der SBV übertragbar. Der Wahltermin steht zwingend fest und darf nicht von dem Zeitraum abweichen, den § 177 Abs. 5 SGBIX vorsieht, nämlich 1. Oktober bis 30. November.¹³⁹⁾

4.2 Struktur in Dienststellen für die Wahlen

Gewählt wird grundsätzlich nur für den Bereich einer Dienststelle. Die Definition der Dienststelle bestimmt sich nach dem dem Personalvertretungsrecht (BPersVG bzw. der Personalvertretungs-

gesetze der Länder, § 170 Abs. 1 S. 2 SGB IX). Die Bildung der SBV knüpft an die Strukturen an, die in der Dienststelle vorhanden sind.¹⁴⁰⁾

Personalratsfähigkeit ist gegeben, wenn in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen drei auch wählbar sind (§ 12 Abs. 1 BPersVG).

Ihr Personalrat muss die Frage der Personalratsfähigkeit ebenfalls einige Monate vor der Durchführung der Personalratswahl geprüft haben. Tauschen Sie sich deshalb mit ihm aus und fordern Sie gegebenenfalls dazu Unterlagen an. Die Personalratswahlen finden in den meisten Bundesländern in der ersten Jahreshälfte (April–Mai) statt. In welchem Kalenderjahr gewählt wird, ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich.

Das **Personalvertretungsrecht** geht von folgenden Begriffen aus:

Was eine Dienststelle ist, ist § 6 Abs. 1 BPersVG oder dem jeweils anwendbaren LPersVG zu entnehmen. Zu den Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsrechts können Behörden, Verwaltungsstellen, öffentliche Betriebe, Hochschulen, Schulen und Gerichte gehören.

Verwaltungsteile sind räumlich und organisatorisch zwar abgrenzbare, aber unselbstständige Teile einer Behörde, die deren Gesamtzweck dienen (z.B. der Bauhof einer Stadtverwaltung). Sie gehören zur Dienststelle.

Nebenstellen und Teile einer Dienststelle des Bundes im Geltungsbereich des BPersVG, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt (§ 6 Abs. 3 BPersVG). Der Beschluss ist wirksam für die darauffolgende Wahl und die Amtszeit der Personalvertretung, die aus der Wahl hervorgeht. Dieselbe Rechtslage gilt auch in vielen Bundesländern. Haben die wahlberechtigten Beschäftigten dafür gestimmt, als selbstständige Dienststelle aufzutreten, erstreckt sich dieser Beschluss dann auch auf die Wahl der SBV.

Manche Landespersonalvertretungsgesetze sehen die Möglichkeit vor, dass die oberste Dienstbehörde selbst Nebenstellen oder Teile von Dienststellen zu selbstständigen Dienststellen erklärt (z.B. § 1 Abs. 3 LPersVG NRW). Dies gilt dann auch für die Wahl der SBV.

4.3 Mindestzahl – fünf schwerbehinderte (abhängig) Beschäftigte

Wie Sie bereits gelesen haben, wird eine SBV in Betrieben oder Dienststellen gewählt, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen¹⁴¹⁾ „nicht nur vorübergehend“ abhängig¹⁴²⁾ beschäftigt werden (§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Man spricht von der so genannten Mindestzahl.

Es spielt keine Rolle, ob die schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen auf Stellen beschäftigt werden, die als Arbeitsplätze im Sinne von § 156 Abs. 1 SGB IX zählen. Diese Beschäftigten sind bei der Bestimmung der Mindestzahl für die Wahl der SBV zu berücksichtigen.¹⁴³⁾ Mitgezählt werden auch diejenigen schwerbehinderten Menschen, die auf Stellen beschäftigt werden, die für den Umfang der Beschäftigungspflicht nicht als Arbeitsplätze gelten (§ 156 Abs. 2 SGB IX).

Grundregel ist, dass für das Erreichen der Mindestzahl alle zur SBV wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen nach § 177 Abs. 2 SGB IX mitzählen, mit Ausnahme der im Betrieb oder der Dienststelle nur vorübergehend Beschäftigten.¹⁴⁴⁾

4.3.1 „Nicht nur vorübergehend“ beschäftigt

Die Beschäftigung darf nicht nur vorübergehender Natur sein. In Anlehnung an § 156 Abs. 3 Fall 1 SGB IX (Kurzzeitbeschäftigte) zählt dazu jede Beschäftigung, die auf die Dauer von acht Wochen oder mehr angelegt ist.¹⁴⁵⁾ Dies ist z.B. von der Natur der Arbeit oder den Vereinbarungen abhängig, die zwischen den Vertragsparteien getroffen werden.

Hat ein Mitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag, befindet sich aber noch in der Probezeit, ist er nicht nur vorübergehend beschäftigt. Ein Mitarbeiter in Probezeit zählt also bei der Bestimmung der Mindestzahl mit. Das gilt auch für Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von acht Wochen oder mehr.¹⁴⁶⁾

Hat ein Mitarbeiter eine befristete Probebeschäftigung (§ 46 SGB III i.V.m. § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II), die durch Zuschuss der Agentur für Arbeit gefördert wird, zählt er bei der Bestimmung der Mindestzahl ebenfalls mit.¹⁴⁷⁾ Voraussetzung für eine Förderung nach § 46 Abs. 1 SGB III ist ein (wirksam) befristetes Probebeschäftigungsverhältnis mit einem behinderten Menschen. Eine wirksame Befristung wiederum setzt einen schriftlichen Probearbeitsvertrag voraus (§ 14 Abs. 4 TzBfG).¹⁴⁸⁾

4.3.2 Nachweis der Wahlberechtigung

Weder das SGB IX noch die SchwbVVO sagen etwas darüber aus, welchen Nachweis der einzelne behinderte Beschäftigte zu führen hat, um bei der Mindestzahl berücksichtigt zu werden.

Grundsätzlich dient der Schwerbehindertenausweis als Nachweis für die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (vgl. § 152 Abs. 5 S. 2 SGB IX). Gleichgestellte Beschäftigte mit Behinderung weisen ihre Gleichstellung durch den entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit nach (§ 2 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 151 Abs. 2 SGB IX).

In der Praxis kann es zu Schwierigkeiten kommen, wenn über einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft zum Zeitpunkt der Wahl noch nicht entschieden ist.

Ist die Schwerbehinderung offensichtlich, ist der schwerbehinderte Beschäftigte bei der Wahl auch ohne Schwerbehindertenausweis zu berücksichtigen.¹⁴⁹⁾ Dies ist z.B. bei Kleinwuchs bei einer Körpergröße von weniger als 130 cm der Fall (GdB 50). Ist die Schwerbehinderung hingegen nicht offensichtlich, muss auf jeden Fall der Schwerbehindertenausweis wegen der strengen Förmlichkeit des gesamten Wahlverfahrens vorgelegt werden.¹⁵⁰⁾

Für die Mindestzahl **mitgezählt** werden auch

- Menschen mit Behinderung, deren Grad der Behinderung (GdB) sich auf weniger als 50 verringert hat, wenn der Bescheid noch nicht bestandskräftig ist, der die Verringerung des Grades der Behinderung feststellt;

- Menschen mit Behinderung in der dreimonatigen Nachwirkungszeit des § 199 Abs. 1 SGB IX, wenn also der Tag der Einleitung der Wahl innerhalb von drei Monaten nach Bestandskraft des Widerrufsbescheids liegt, der den GdB auf weniger als 50 verringert;
- gleichgestellte Menschen mit Behinderung, deren Gleichstellung widerrufen wurde, wenn der Widerrufsbescheid der Agentur für Arbeit noch nicht bestandskräftig ist.

Nicht mitgezählt werden behinderte Menschen, die einen Gleichstellungsantrag bei der Agentur für Arbeit gestellt haben, über den aber noch nicht entschieden ist. Denn die Gleichstellung wird erst mit der positiven Entscheidung der Agentur für Arbeit wirksam. Wenn der Antrag auf Gleichstellung parallel zu einem Antrag an das Versorgungsamt auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt wird,¹⁵¹⁾ stellt die Agentur für Arbeit die Prüfung des Gleichstellungsantrags zurück, bis das Verfahren beim Versorgungsamt abgeschlossen ist (fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 2 SGB IX). Erst wenn das Verfahren beim Versorgungsamt abgeschlossen und ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 festgestellt ist, wird das Gleichstellungsverfahren fortgeführt.

Arbeitet ein Beschäftigter in mehreren Betrieben, zählt er grundsätzlich in allen Betrieben mit (es sei denn, er arbeitet in einem der Betriebe nur vorübergehend, dazu Kapitel 4.3.1).¹⁵²⁾

Die Art des Beschäftigungsverhältnisses ist unerheblich. Entscheidend ist nur die tatsächliche Beschäftigung (§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX).

Die nachstehende Tabelle gibt Anhaltspunkte, ob Beschäftigte bei der Bestimmung der Mindestzahl von fünf beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen mitzählen oder nicht. Vertiefende Informationen zu den Voraussetzungen, wann eine Person mitzählt und wann nicht, finden Sie im Anschluss an die Tabelle. Dies gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst, da das BPersVG und die Landespersonalvertretungsgesetze die gleichen Sachverhalte teilweise unterschiedlich geregelt haben. **Die Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.**

Beschäftigte, die bei der Ermittlung der Mindestzahl mitzählen (§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX)

Grundvoraussetzungen	Es werden mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt.
Abordnung (abhängig von der Dauer der Abordnung)	ja
Altersteilzeit im Blockmodell – Arbeitsphase	ja
Altersteilzeit im Blockmodell – Freistellungsphase	nein
Altersteilzeit in Teilzeit	ja
Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	nein

**Beschäftigte, die bei der Ermittlung der Mindestzahl mitzählen
(§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX)**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Probezeit	ja
Arbeitsunfähigkeit (in der Entgeltfortzahlung sowie im Krankengeldbezug)	ja
Arbeitsverhinderung bei Pflege	ja
Ausländische Beschäftigte	ja
Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter	ja
Auszubildende	ja
Beamte im Vorbereitungsdienst	ja
Behinderung offensichtlich (ohne Feststellungsbescheid)	ja
Behinderung nicht offensichtlich (ohne Feststellungsbescheid)	nein
Beschäftigte in der Nachwirkzeit des § 199 SGB IX	ja
Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen	nein
Beschäftigte auf Arbeitsplätzen im Sinne von § 156 Abs. 2 SGB IX	ja
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von mehr als acht Wochen	ja
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von weniger als acht Wochen	nein
Beschäftigung in mehreren Betrieben	ja
Beschäftigung nach § 16d SGB II (Ein-Euro-Jobber)	ja
Beschäftigung nach § 16 SGB II (befristete Probebeschäftigung)	ja
Budget für Arbeit	ja
Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst	ja
Elternzeit	ja
Erwerbsminderung auf Zeit	ja
Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz	ja
Freiwilligendienste	ja
Fremdgeschäftsführer	ja
Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter	nein

**Beschäftigte, die bei der Ermittlung der Mindestzahl mitzählen
(§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX)**

Gleichstellungsbeauftragte	ja
Gleichstellung (positiver Bescheid der Agentur für Arbeit liegt vor)	ja
Gleichstellung (nur) beantragt	nein
Handelsvertreterinnen und -vertreter	nein
Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter	nein
Inklusionsbeauftragte	ja
Kündigung bis Ablauf der Kündigungsfrist	ja
Kündigung in der Prozessbeschäftigung	ja
Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer im Verleiherbetrieb	ja
Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer im Entleiherbetrieb	ja
Leitende Angestellte	ja
Mutterschutz	ja
Personalgestellung im stellenden Betrieb	ja
Personalgestellung im Beschäftigungsbetrieb	ja
Pflegezeiten	ja
Reduzierung des GdB auf unter 50 innerhalb der Nachwirkung des § 199 SGB IX	ja
Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken	ja
Saisonarbeitende bis zu acht Wochen	nein
Teilzeitbeschäftigung	ja
Telearbeit	ja
Unterstützte Beschäftigung (Phase II)	ja
Unterstützte Beschäftigung (Phase I)	nein
Werk- oder Dienstvertrag	nein
Zuweisung	ja

Teilzeitbeschäftigte zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, auch wenn ihre Stelle nach § 156 Abs. 3 SGBIX nicht als Arbeitsplatz gilt, weil sie weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt sind.¹⁵³⁾ Dies betrifft z.B. Beschäftigte in Altersteilzeit.

Schwerbehinderte **Auszubildende** zählen mit, obwohl ihre Stelle im Rahmen der Erhebung der Ausgleichsabgabe bei der Ermittlung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl nicht mitgerechnet wird (§ 157 Abs. 1 SGBIX). Wird die Berufsausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben des Ausbildungsunternehmens durchgeführt, jedoch von einem dieser Betriebe aus mit Entscheidungsbefugnissen zentral gelenkt (Stammbetrieb), dann wird der schwerbehinderte Auszubildende für die Wahl der SBV diesem Stammbetrieb zugeordnet.¹⁵⁴⁾ Wenn ein Arbeitgeber mangels eigener Ausbildungsmöglichkeiten schwerbehinderte Auszubildende ganz (oder doch weit überwiegend) bei einem anderen Unternehmer in dessen Betrieb ausbilden lässt, sind sie dort, also in der eigentlichen Ausbildungsstätte, als beschäftigte schwerbehinderte Menschen mitzuzählen.¹⁵⁵⁾ Das heißt, es spielt keine Rolle, wer der vertragliche Arbeitgeber ist.

Leisten schwerbehinderte Freiwillige einen **Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst**, zählen sie als Beschäftigte mit. Denn sie unterliegen ebenso wie andere Beschäftigte auch dem Weisungsrecht der Leitung der Einrichtung, in der sie ihren Dienst verrichten.¹⁵⁶⁾

Leitende Angestellte zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, obwohl sie nach dem Gesetz nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten (vgl. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG).¹⁵⁷⁾

Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGBIX vertreten in dieser Funktion zwar den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen. Ihre Befugnisse dabei sind funktional mit denen leitender Angestellter vergleichbar. Deshalb zählen schwerbehinderte Inklusionsbeauftragte bei der Ermittlung der Mindestzahl mit.¹⁵⁸⁾

Ein schwerbehinderter **Fremdgeschäftsführer** zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl als Beschäftigter mit, wenn er dem Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden in das Unternehmen eingegliedert ist (vgl. § 7 SGBIV).¹⁵⁹⁾ Ein Fremdgeschäftsführer ist z.B. Geschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile oder ein Minderheitsgesellschafter. Wenn dieser Fremdgeschäftsführer aber die Arbeitgeberfunktion ausübt, zählt er nicht mit.

Außenarbeiterinnen und -arbeiter (Bauarbeiter, Straßenarbeiter, Gärtner, Monteure oder sonstige im Außendienst arbeitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) gehören zu den im Betrieb Beschäftigten, da ihre Arbeitsplätze Bestandteil der vom Arbeitgeber eingerichteten und geleiteten Betriebsorganisation sind.¹⁶⁰⁾ Das Gleiche gilt für **Telearbeiterinnen und Telearbeiter**.¹⁶¹⁾

Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer bleiben Angehörige des Betriebs des Verleihers, auch wenn sie ihre Arbeitsleistung beim Entleiher erbringen (vgl. § 14 Abs. 1 AÜG). Sie zählen sowohl beim Verleiher als auch beim Entleiher bei der Bestimmung der Mindestzahl mit. (§ 14 Abs. 2 S. 4 AÜG für die betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte; auf die Wahlen zur SBV übertragbar).

Menschen, die sich in einer **Rehabilitation** in Einrichtungen wie Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken befinden, zählen zu den Beschäftigten im Sinne der Wahlvorschriften des Schwerbehindertenrechts. Maßgeblich ist nach Auffassung des BAG allein die Tatsache, dass die Beschäftigung nicht nur vorübergehend ist.¹⁶²⁾ Nicht relevant sei hingegen die Arbeitnehmereigenschaft in dem Sinne, dass sie einen Arbeitsplatz gemäß § 156 Abs. 1 SGBIX innehaben.¹⁶³⁾

Des Weiteren gibt es eine Sondervorschrift für die Überlassung von Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst (§ 5 Abs. 1 S. 3 BetrVG).¹⁶⁴⁾ **Beamte, Soldaten sowie Angestellte des öffentlichen Dienstes** einschließlich der Auszubildenden, die in privatrechtlich organisierten Unternehmen tätig sind, werden für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebs angesehen. Die überlassenen Beschäftigten zählen bei der Mindestzahl des aufnehmenden Betriebs mit. Im entschiedenen Fall ist das BAG davon ausgegangen, dass sie auch bei der Stammdienststelle mitgezählt werden¹⁶⁵⁾ (siehe dazu aber im Einzelnen unter dem Stichwort: Besonderheiten im öffentlichen Dienst).¹⁶⁶⁾

Beamte der ehemaligen Deutschen Bundespost oder Deutschen Bundesbahn zählen bei dem Nachfolgeunternehmen, in dem sie beschäftigt werden (z.B. Telekom AG, Deutsche Bahn AG), als Beschäftigte mit (§ 24 Abs. 3 S. 1 PostPersRG in der Fassung vom 28. Mai 2015; § 19 Abs. 2 DBGrG in der Fassung vom 23. Juli 2001). Dies gilt auch für Beamte der ehemaligen Postbank, die in die Deutsche Bank AG eingegliedert wurden.

Während einer **Arbeitsunfähigkeit** besteht das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis fort. Beschäftigte zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Anspruch auf Krankengeld besteht.

Beschäftigte, deren **Arbeitsverhältnis ruht**, werden bei der Bestimmung der Mindestzahl mitgezählt.¹⁶⁷⁾ Beispiele sind ein Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft (§ 3 MuSchG), Elternzeit (§ 16 BEEG), die Arbeitsverhinderung wegen der Pflege von Angehörigen (akut/kurzzeitig oder längerfristig §§ 2 und 3 PflegeZG) oder die Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG). Denn der schwerbehinderte Mensch hat ein Interesse¹⁶⁸⁾ an der Zusammensetzung der SBV bei der künftigen Wiederaufnahme der Arbeit.

Dies gilt auch für **Bezieherinnen und Bezieher einer Erwerbsminderungsrente** auf Zeit, egal ob voll oder teilweise.¹⁶⁹⁾ Denn das Arbeitsverhältnis besteht auch beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit fort. Die Beschäftigten zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, solange das Arbeitsverhältnis besteht.

Die **Unterstützte Beschäftigung** (§ 55 SGB IX) umfasst eine individuelle berufliche Qualifizierung (erste Phase). Danach werden Beschäftigte individuell beruflich begleitet, nachdem sie eine sozialversicherungspflichtige Arbeit aufgenommen haben (zweite Phase). Menschen in der ersten Phase, also während der beruflichen Qualifizierung, sind Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Rehabilitationsmaßnahme und damit keine Beschäftigten. In der zweiten Phase, also der Berufsbegleitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrags, ist die begleitete Person bei der Mindestzahl mitzuzählen.

Ebenso zählen Personen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, denen zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit eine Arbeitsgelegenheit zugewiesen wird (§ 16d SGB II). Für diese so genannten **Ein-Euro-Jobber** besteht eine Verpflichtung zur Erbringung einer weisungsgebundenen Arbeitsleistung, und ihre Arbeitsaufnahme wird als mitbestimmungspflichtige Einstellung angesehen. Daher ist ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB IX anzunehmen.¹⁷⁰⁾

Personen, deren Arbeitsverhältnis durch ein **Budget für Arbeit** nach § 61 SGB IX gefördert wird, zählen als Beschäftigte mit. Die Budgetnehmer stehen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.¹⁷¹⁾ Dies gilt auch für das Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX).

Der schwerbehinderte **Arbeitgeber** selbst wird nicht mitgezählt.¹⁷²⁾ Das Gleiche gilt für schwerbehinderte Personen, die die Arbeitgeberfunktion ausüben, z.B. der GmbH-Geschäftsführer, der zugleich Mehrheitsgesellschafter ist.¹⁷³⁾

Personen, die im Betrieb des Arbeitgebers Leistungen auf der Grundlage eines **Werkvertrags oder Dienstvertrags** erbringen, werden im Betrieb, in dem die Dienstleistung erbracht wird, nicht mitgezählt.¹⁷⁴⁾ Dies sind z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Wachdienstes.

Menschen, die zwar wirtschaftlich von einem Betrieb abhängig, aber nicht organisatorisch in den Betrieb eingegliedert sind, die also nicht im Betrieb beschäftigt werden, zählen bei der Mindestzahl nicht mit.¹⁷⁵⁾ Dies betrifft z.B. selbstständige **Handelsvertreterinnen und -vertreter** (vgl. § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG). Für so genannte Crowdworker kommt es auf die vertragliche Gestaltung an.¹⁷⁶⁾

Schwerbehinderte Beschäftigte, die sich im so genannten **Blockmodell der Altersteilzeit** in der Phase der vollständigen Freistellung von der Arbeit befinden, werden bei der Bestimmung der Mindestzahl nicht mitgezählt.¹⁷⁷⁾ Sie sind nicht mehr in die betriebliche Organisation eingegliedert, ihre Arbeitspflicht ist auf Dauer erloschen.¹⁷⁸⁾

Gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht mehr in den Betrieb eingegliedert, sobald sie nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr beschäftigt werden. Ist aber am Wahltag die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen oder wird die gekündigte Person vorläufig weiterbeschäftigt, ist sie weiterhin in den Betrieb eingegliedert. Dann wird sie bei der Ermittlung der Mindestzahl beschäftigter schwerbehinderter Menschen für die Wahl der SBV berücksichtigt.¹⁷⁹⁾

Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter werden nicht mitgezählt, weil sie nicht im Betrieb beschäftigt sind.¹⁸⁰⁾ Die Fiktion aus § 5 Abs. 1 BetrVG, wonach auch die in Heimarbeit Beschäftigten als Arbeitnehmer gelten, ist nicht in das SGB IX übertragen worden.¹⁸¹⁾ Heimarbeiter sind Personen, die allein oder mit Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeiten. Sie wählen ihre Arbeitsstätte selbst, z.B. die eigene Wohnung oder eine selbstgewählte Betriebsstätte und überlassen außerdem die Verwertung des Arbeitsergebnisses dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden (vgl. § 2 Abs. 1 S. 1 HAG).

Menschen mit Behinderung, die in einer **Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)** als Rehabilitanden im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich tätig sind, gehören nicht zu den Beschäftigten im Sinne des § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX. Sie wählen nach dem Schwerbehindertenrecht ihre eigene, besondere Interessenvertretung, den Werkstatttrat (vgl. § 221 Abs. 1, § 222 SGB IX). Dies gilt auch, wenn die Werkstattbeschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt werden. Sie sind in diesem Fall zwar räumlich in den Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes eingegliedert, behalten aber ihren Status als WfbM-Beschäftigte. Denn auch wenn Menschen zeitweise auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz beschäftigt sind, wird die Verantwortlichkeit der Werkstatt gegenüber dem Beschäftigten nicht eingeschränkt. Für die Werkstatt muss es jederzeit möglich sein, rechtlich und tatsächlich einzugreifen.¹⁸²⁾ In der Fachliteratur findet sich hierzu zwischenzeitlich auch eine andere Rechtsauslegung. Eine Rechtsprechung dazu ist bis Redaktionsschluss nicht ergangen.

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Ob Beschäftigte bei der Bestimmung der Mindestzahl im Sinne des § 177 Abs. 1 S. 1 SGBIX mitzählen und ob sie wahlberechtigt sind (dazu Seite 59), richtet sich im öffentlichen Dienst nach dem jeweils anwendbaren Personalvertretungsrecht (BPersVG oder Personalvertretungsrecht der Länder).¹⁸³⁾ Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Vorschriften des BPersVG.

Bitte beachten Sie, dass die Landespersonalvertretungsgesetze abweichende Regelungen enthalten können.

Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender **Berufsausbildung** sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt (§ 13 Abs. 3 BPersVG) und zählen nur dort mit.

Dienststellenleiter und ihre Vertreter im öffentlichen Dienst sind Beschäftigte und zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit.¹⁸⁴⁾

Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertretung nach den Gleichstellungsgesetzen im Bund und in den Ländern stehen in einem Beschäftigungsverhältnis und zählen bei der Ermittlung der Mindestzahl mit.

Von einer **Abordnung** spricht man, wenn eine Tätigkeit, die dem Amt des Beamten entspricht, vorübergehend bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn ausgeübt wird, die Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle aber bestehen bleibt (§ 27 BBG). Die Abordnung kann ganz oder teilweise erfolgen. Die Tarifverträge enthalten inhaltsgleiche Regelungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (vgl. Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TVöD, Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TV-L).

Die Bestimmung der Mindestzahl in Abordnungsfällen folgt den Regelungen zum Wahlrecht. Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl der Beschäftigungsdienststelle mit, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat (vgl. § 13 Abs. 2 S. 1 Halbs. 1 BPersVG). „Länger als drei Monate gedauert“ bedeutet, dass das Wahlrecht mit Beginn des ersten Tages (0 Uhr) nach Vollendung des Drei-Monats-Zeitraums entsteht. Gleichzeitig muss die Abordnung auf länger als neun Monate angelegt sein. Wenn also bereits feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird (§ 13 Abs. 2 S. 3 BPersVG), zählt er bei der Bestimmung der Mindestzahl in der neuen Dienststelle nicht mit, sondern bei der alten Dienststelle (vgl. § 13 Abs. 2 S. 1 Halbs. 2 BPersVG).

Beispiel

Abordnung vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022: Das Wahlrecht entsteht am 1. Januar 2022 um 0 Uhr, weil die Abordnung länger als neun Monate verfügt ist.

Von einer **Zuweisung** spricht man bei einem Beamten, wenn ihm mit seiner Zustimmung vorübergehend eine dem Amt entsprechende Tätigkeit zugewiesen wird, entweder bei einer öffentlichen Einrichtung ohne Dienstherrnenfähigkeit, bei einer anderen Einrichtung oder einer privatrechtlich organisierten Einrichtung der öffentlichen Hand (Einzelheiten § 29 BBG für Bundesbeamte, § 20 BeamStG für Beamte in den Ländern). Die Tarifverträge enthalten inhaltsgleiche Regelungen für die Beschäftigten (vgl. Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2 TVöD, Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2 TV-L).

Man spricht von einer **Personalgestellung**, wenn Aufgaben der Beschäftigten auf Dauer zu einem Dritten verlagert werden. Dabei wird das bisherige Arbeitsverhältnis fortgesetzt, lediglich die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung wird auf Verlangen des Arbeitgebers bei dem Dritten erbracht (vgl. Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 TVöD, Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 TV-L). Anders als im Fall der Zuweisung ermöglicht die Personalgestellung die Überlassung von Beschäftigten auf Dauer.

Beispiel

Eine Kommune überlässt ihr Reinigungspersonal aufgrund eines Personalgestellungsvertrags an ein privatrechtliches Gebäudereinigungsunternehmen. Sie beauftragt dieses Unternehmen mit der Reinigung der Dienstgebäude. Die Beschäftigten bleiben weiter Beschäftigte der Kommune.

Die gleichen Regelungen zum Wahlrecht im Fall der Abordnung gelten im Fall einer (befristeten) Zuweisung nach § 29 BBG oder im Fall einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

Bei den Gerichten und in der Literatur gab es immer wieder Streitfragen¹⁸⁵⁾ zum Verhältnis öffentlich-rechtlicher Tarifregelungen und der Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Punkte sind nun im AÜG klargestellt (§ 1 Abs. 3 Nr. 2b und 2c AÜG neue Fassung). Dies gilt insbesondere für das Verhältnis des § 4 Abs. 3 TVöD zum AÜG. Das AÜG gilt danach nicht,

- wenn bei einer Aufgabenverlagerung auf einen anderen Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter besteht und
- wenn die Arbeitsleistung zukünftig bei dem anderen Arbeitgeber erbracht wird (§ 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG).

Auch findet das AÜG keine Anwendung auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern,

- wenn sie juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und
- wenn sie Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften anwenden (§ 1 Abs. 3 Nr. 2c AÜG).

Begründet wird dies damit, dass die Personalgestellung im Bestandsinteresse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolge, die von der Aufgabenverlagerung betroffen sind.

Für die Anwendung der Wahlvorschriften bedeutet dies: § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG findet keine Anwendung. Falls keine besonderen Regelungen im Personalgestellungsvertrag getroffen wurden, findet aber § 5 Abs. 1 S. 3 BetrVG Anwendung.

Die Beschäftigten, die im Wege der **Personalgestellung in Betriebe der Privatwirtschaft** überlassen sind, gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei dem Beschäftigungs- oder Entleiherbetrieb und zählen dort mit. Die Beschäftigteneigenschaft in der gestellenden Dienststelle besteht fort,¹⁸⁶⁾ weil das Arbeitsverhältnis mit dem öffentlichen Arbeitgeber fortgesetzt wird. Bei Personalgestellung zählt der Beschäftigte deshalb auch in der gestellenden Dienststelle weiter mit.

In gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) wird eine SBV gewählt (§ 44i SGB II). Nach § 44h Abs. 1 S. 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend.¹⁸⁷⁾ Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit, denen Tätigkeiten beim Jobcenter zugewiesen wurden,¹⁸⁸⁾ zählen da-

her (nach Maßgabe der Fristenregelung in § 14 Abs. 2 S. 1 und 3 BPersVG) bei der Bestimmung der Mindestzahl entweder bei der Bundesagentur für Arbeit oder beim Jobcenter mit (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort Abordnung oben).¹⁸⁹⁾

Die Sonderregelungen für die Wahlen zur SBV bei Richtern und Richterinnen sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten werden in Kapitel 9.2 und 9.3 erläutert.

4.4 Wenn es keine fünf Beschäftigten sind: Zusammenfassung bei räumlicher Nähe

Betriebe oder Dienststellen, in denen weniger als fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, können für die Wahl mit „räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden“ (§ 177 Abs. 1 S. 4 Halbs. 1 SGB IX).

Auch wenn ein Betrieb oder eine Dienststelle fünf oder mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt, kann eine Zusammenfassung mit Betrieben oder Dienststellen erfolgen, in denen weniger als fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Voraussetzung einer Zusammenfassung ist nämlich nicht, dass alle Betriebe oder Dienststellen jeweils weniger als fünf schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen.¹⁹⁰⁾ Wenn und soweit räumliche Nähe besteht, können z.B. Filialbetriebe im Einzelhandel, Bank- und Versicherungsgewerbe mit dem Hauptbetrieb, aber auch regional zu Gruppen zusammengefasst werden (etwa für das Gebiet einer Bezirksdirektion).

Zusammenfassung von Betrieben/Dienststellen

Beispiel 1



Beispiel 2



Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Gewerkschaft Vereinbarungen über Sonderformen der Betriebsstruktur (siehe dazu Kapitel 4.1.3) für die Wahl des Betriebsrats getroffen haben (vgl. § 3 BetrVG), wirkt sich dies automatisch auch auf die Wahl der SBV aus. Diese vereinbarten Betriebsstrukturen gelten dann nicht nur als „Wahlbezirk“ für die Betriebsratswahl, sondern gleichermaßen auch für die Wahl der SBV, und zwar auch dann, wenn keine „räumliche Nähe“ der einzelnen Betriebsstätten vorliegt.

Der Wortlaut des § 177 SGBIX lässt nicht eindeutig erkennen, ob es auch für die Zusammenfassung gleichstufiger Dienststellen erforderlich ist, dass sie räumlich nahe beieinanderliegen. Vieles spricht jedoch dafür. Denn Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, eine SBV zu wählen, die auch den kleinen Betrieb bzw. die kleine Dienststelle ohne umständliche Dienstreisen mitbetreut. Dies wird nur bei räumlicher Nähe möglich sein.¹⁹¹⁾

Ob Betriebe oder Dienststellen nahe beieinanderliegen, hängt nicht so sehr von der kilometermäßigen Entfernung ab, sondern in erster Linie von den Verkehrsverbindungen. Die Gerichte haben z.B. auch bei Entfernungen von 40 Kilometern und guten Straßen- und Bahnverbindungen noch Betriebsnähe angenommen.

Betriebe oder Dienststellen, die keine SBV gewählt haben, können nicht nachträglich Betrieben oder Dienststellen zugeordnet werden, in denen eine solche Vertretung vorhanden ist. Die Zusammenfassung muss „für die Wahl“, also vorher erfolgen.¹⁹²⁾

Ob Betriebe oder Dienststellen zusammengefasst werden sollen oder können, entscheidet der Arbeitgeber zusammen mit dem Integrationsamt, das für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich der Gerichte zuständig ist (§ 177 Abs. 1 S. 5 SGBIX). Die Initiative für eine Zusammenlegung muss aber nicht vom Arbeitgeber ausgehen. Auch der Wahlvorstand kann sie vorschlagen. Betriebs- oder Personalrat können eine Zusammenlegung anregen (vgl. § 176 S. 2 Halbs. 2 SGBIX), ebenso die örtliche SBV und besonders auch die Stufenvertretungen nach § 180 SGBIX. Denn diese haben einen Gesamtüberblick über alle Betriebe und Dienststellen ihres Wahlbezirks.

Sind für Betriebe oder Dienststellen, die zusammengefasst werden sollen, verschiedene Integrationsämter zuständig, muss der Arbeitgeber das Benehmen mit allen betroffenen Integrationsämtern herstellen. „Benehmen“ bedeutet, dass der Arbeitgeber sein Vorhaben mit dem Integrationsamt erörtern und dessen Stellungnahme entgegennehmen muss. Er ist aber nicht an diese Stellungnahme gebunden.¹⁹³⁾

Seine Entscheidung über die Zusammenfassung muss der Arbeitgeber so rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der (Neu-)Wahl treffen, dass die Wahl nicht behindert wird. Spätester Zeitpunkt ist die Bestellung oder die Wahl des Wahlvorstands bzw. die Einladung zur Wahlversammlung. Der Arbeitgeber hat die Zusammenfassung in geeigneter Form bekannt zu machen, z.B. durch Rundschreiben an die Beschäftigten oder einen Aushang am „Schwarzen Brett“.

Die Entscheidung über die Zusammenfassung gilt nur für eine Wahlperiode und auch für Nachwahlen der Stellvertretung, die eventuell nötig werden. Bei der nächsten Wahl sind die Voraussetzungen für die Zusammenfassung wieder neu zu prüfen. Wenn beispielsweise in wenigstens zwei der zusammengefassten Betriebe oder Dienststellen inzwischen jeweils so viele schwerbehinder-

te Menschen beschäftigt werden, dass nun mehrere SBVen gewählt werden können, dürfen diese Betriebe oder Dienststellen nicht mehr zusammengefasst werden.

Bis zur Neuwahl bleibt allerdings die Zusammenfassung gültig und die SBV ist bis zum Ablauf ihrer Amtszeit weiterhin für die zusammengefassten Betriebe oder Dienststellen zuständig. Erst für die Neuwahl wird die neue Entscheidung des Arbeitgebers wirksam.

4.5 Wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat ...

Wenn ein Unternehmen aus mehreren selbstständigen Betrieben besteht, kann es vorkommen, dass nicht für alle eine SBV gewählt wird. Dies gilt etwa für einen Betrieb mit weniger als fünf schwerbehinderten Menschen, der nicht mit einem anderen Betrieb zusammengefasst wurde. Auch für diese schwerbehinderten Beschäftigten gibt es eine Interessenvertretung („Ersatzvertretung“), wenn

- eine Konzern- oder Gesamt-SBV gewählt oder kraft gesetzlichen Auftrags vorhanden ist oder
- eine Bezirks- oder Haupt-SBV gewählt ist oder kraft gesetzlichen Auftrags vorhanden ist.

Einzelheiten dazu sind in Kapitel 10 dargestellt.

5



5 BARRIEREFREIHEIT

5.1 Allgemeines zu barrierefreien Wahlen

Die Wahlen zur SBV müssen barrierefrei durchgeführt werden. Dies sollte sich von selbst verstehen, resultiert aber auch aus Art. 3 des Grundgesetzes und der von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierten UN-Behindertenrechtskonvention. Nicht nur der reine Wahlvorgang muss barrierefrei sein, sondern alle Schritte, die die Wahl betreffen: von den Möglichkeiten, sich über die Wahl und die Kandidatinnen und Kandidaten zu informieren, bis hin zur Bekanntmachung des Wahlergebnisses und einer möglichen Anfechtung der Wahl.

Barrierefreiheit ist für viele Menschen notwendig, für alle jedoch hilfreich! In der Praxis bezieht sich die barrierefreie Organisation und Durchführung der Wahl konkret oft nur auf einzelne oder wenige Personen. Sie sollten aber überlegen, ob Sie sich lediglich an den Mindestanforderungen der Wahlordnung orientieren oder ob Sie im Interesse aller Wahlberechtigten aktiv über das geforderte Mindestmaß an Barrierefreiheit hinausgehen.

Die SchwbVWO kennt tatsächlich nur eine Unterstützungsform behinderter Menschen bei der Wahl zur SBV: Ein behinderter Mensch legitimiert eine Person seines Vertrauens zur Hilfe bei der Stimmabgabe (§ 10 Abs. 4 SchwbVWO). Weiterführende Regelungen zur Barrierefreiheit fehlen, z.B. wie die neuen Informationstechniken zur Bekanntmachung der Wahl oder bei der Übermittlung von Wahlunterlagen genutzt werden können. Beispielsweise können Sie neben dem klassischen Wahlaushang auch zusätzlich eine zeitgemäße elektronische Bekanntmachung im Intranet veröffentlichen, die sicherlich mehr Möglichkeiten an Barrierefreiheit bietet, als der Ausdruck auf einem Blatt Papier.

Genauso wenig gibt es konkrete Vorgaben zur Barrierefreiheit von Wahlräumen.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich die barrierefreie Wahlgestaltung im Wesentlichen auf die Bedarfe von Menschen mit körperlichen Behinderungen, mit Sinnesbehinderungen oder mit geistiger Behinderung bezieht.

Anregungen, wie für diese Personengruppen eine Wahl barrierefrei oder zumindest barrierearm organisiert und durchgeführt werden können, stellen wir Ihnen nun vor.

Barrierefreiheit kann sich im Einzelfall sehr individuell darstellen. Daher erheben unsere Anregungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Verstehen Sie die dargestellten Muster bitte als Beispiele. Selbstverständlich können und sollten sie auf individuelle Situationen vor Ort oder an die Bedarfe schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen angepasst werden. Aus Ihren eigenen Erfahrungen haben Sie sicherlich auch noch viele andere Umsetzungsideen.

5.2 Barrierefreie Vorbereitung der Wahl

5.2.1 Anregungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im förmlichen Verfahren

Wie in Kapitel 1 beschrieben, ist das förmliche Verfahren, wie der Name sagt, sehr förmlich ausgestaltet. In diesem Verfahren wird die Wahl über einen Aushang bekannt gemacht (§ 5 Abs. 2 SchwbVVO). Eine Alternative zum Wahlaushang sieht die SchwbVVO nicht vor.

Die Bekanntmachung durch Aushang wird manche blinden oder sehbehinderten Menschen nicht erreichen je nach Ausprägung der Sehbeeinträchtigung. Diese Wahlberechtigten müssen Sie in einer anderen geeigneten Weise über die Inhalte des Wahlaushangs informieren, damit ihnen eine barrierefreie Wahlteilnahme möglich ist.

Diese Auffassung vertritt nicht zuletzt auch das Landesarbeitsgericht Frankfurt, das § 2 Abs. 5 SchwbVVO herangezogen hat. Blinden oder sehbehinderten Wahlberechtigten sind demnach die Wahlunterlagen (Wahlausschreiben, Wählerlisten, Wahlvorschläge, Wahlordnung) in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen, wie dies auch für ausländische Wahlberechtigte¹⁹⁴⁾ vorgesehen ist, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Die fehlende Barrierefreiheit von Wahlunterlagen kann zur Unwirksamkeit der gesamten Wahl führen (zur Unwirksamkeit der Wahl siehe Kapitel 8).

Eine geeignete Weise, blinden und sehbehinderten Menschen die Wahlunterlagen zugänglich zu machen, ist die elektronische Form.

Ergänzende elektronische Wahlunterrichtung

Der Wahlvorstand kann beschließen, dass das Wahlausschreiben, die Wahlvorschläge und Wählerlisten sowie die Wahlordnung **zusätzlich** in elektronischer Form veröffentlicht werden. So können sich sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte, die auf die optische Vergrößerung von Dokumenten, Sprachausgabe oder Brailleschrift angewiesen sind, über die Wahl informieren. Natürlich ist die elektronische Veröffentlichung für alle Wahlberechtigten unabhängig von der Art ihrer Behinderung hilfreich und entspricht heute eigentlich auch dem „state of the art“.¹⁹⁵⁾

Wir sprechen von „geeigneter Bekanntmachung“. Vielleicht fragen Sie sich nun, was dies konkret bedeutet? Was „geeignet“ meint, ist tatsächlich nicht vorgegeben. Die Vielfalt an individuellen, behinderungsbedingten Einschränkungen stellt Sie als Wahlvorstand vor einige Herausforderungen. Nicht jede Behinderung ist gleich ausgeprägt und nicht jeder blinde oder sehbehinderte Mensch ist in der Lage, seine Behinderung durch technische Lösungen zu kompensieren. Die Bekanntmachung in Brailleschrift ist vielleicht nicht ausreichend barrierefrei, wenn nicht sichergestellt ist, dass alle Betroffenen diese lesen können.

Hilfreich kann es auf jeden Fall sein, die betreffenden Kolleginnen und Kollegen selbst zu fragen, welche Unterstützung sie für eine barrierefreie Wahl benötigen. Dies kann beispielsweise in einem vertraulichen, persönlichen Gespräch oder durch eine ansprechend formulierte E-Mail geschehen.

In Betrieben, in denen alle betroffenen Wahlberechtigten Zugang zum Intranet haben und es z.B. eine Sprachausgabe oder eine Ausgabe in Brailleschrift gibt, kann die Information ergänzend zu den Aushängen am „Schwarzen Brett“ daher elektronisch durch E-Mail oder durch Einstellen einer Datei in das Intranet geschehen, etwa in einen Dateiordner zur Wahl. Selbstverständlich müssen Sie alle betroffenen Wahlberechtigten auch auf dieses Verfahren hinweisen.

Die elektronische Bekanntmachung ersetzt aber nicht den Aushang. Sie darf den Aushang nur ergänzen! Eine ausschließlich elektronische Bekanntmachung kann zur Nichtigkeit der Wahl der führen.

Entscheidend ist, dass Sie als Wahlvorstand erkennen, welche behinderungsbedingten Einschränkungen die Wahlberechtigten haben. Sie müssen sicherstellen, dass auch die blinden oder sehbehinderten Beschäftigten vom Inhalt der Wahlaushänge Kenntnis erlangen können. Bedenken sollten Sie darüber hinaus beispielsweise auch, dass Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer ganz oben an der Aushangstelle angebrachte Informationen möglicherweise nicht, nicht ganz oder nur mit größten Mühen lesen können.

Wahlunterlagen in Papierform

Die Wahlunterlagen sollten DIN-A4-Format haben und auf weißem oder weißlichem Papier erstellt werden. Wählen Sie Schriftart, Schriftgröße und Kontrast so, dass die Lesbarkeit erleichtert wird:

- Gut lesbare Schriftarten sind z.B. Arial oder Helvetica (so genannte serifenlose Schriften).
- Die Schriftgröße sollte mindestens 3 mm (12 Punkte) betragen. Ein Zeilenabstand von mindestens 120 Prozent der Schriftgröße erhöht die Lesbarkeit.
- Schwarze Schrift auf weißem Hintergrund hat den optimalen Kontrast.

Barrierefreie Durchführung der Wahl

Einsicht der Wahlunterlagen

§ 3 Abs. 2 SchwbVWO verlangt, dass die Wahlunterlagen zur Einsicht „an geeigneter Stelle“ ausliegen müssen. Diese Stellen müssen barrierefrei zugänglich sein.

Barrierefreier Wahlraum (§ 5 Abs. 1 Nr. 13 SchwbVWO)

Der Wahlvorstand muss dafür sorgen, dass der ausgewählte Wahlraum barrierefrei und insbesondere auch für Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer erreichbar ist.

Für den barrierefreien Wahlraum und die Auswahl von geeigneten Räumlichkeiten gibt es einige Anhaltspunkte:

- Gehwege müssen breit genug für die Nutzung mit dem Rollstuhl oder mit Gehhilfen sein, eine feste und ebene Oberfläche haben und nur eine geringe Längsneigung (bei bis zu 10 m maximal 6 Prozent, bei längeren Steigungen maximal 3 Prozent).

- Zugänge müssen für Rollstuhlbenutzer stufenlos und schwellenlos erreichbar sein. Eventuell sind (mobile) Rampen erforderlich oder die Erreichbarkeit des Wahlraums ist über Aufzüge.
- Ausstattungselemente (z.B. Blumenkästen) im Eingangsbereich dürfen nicht die nutzbare Breite der Verkehrsflächen einengen.
- Gebäudeeingangstüren sollten vorrangig automatisch zu öffnen und zu schließen sein. Karusselltüren und Pendeltüren sind keine barrierefreien Zugänge und als einziger Zugang für einen Wahlraum ungeeignet. Stellen Sie sicher, dass gegebenenfalls eine Hilfsperson vor Ort ist, die die Türen öffnet und Zugänge ermöglicht.
- Alle Türen zum und im Wahlraum müssen deutlich erkennbar, leicht zu öffnen und zu schließen sowie sicher zu passieren sein. Vermeiden Sie Räume mit Türschwellen. Die Durchgangsbreite muss mindestens 90 cm betragen. Türgriffe sollen greifsicher für sehbehinderte und motorisch eingeschränkte Menschen sein. Drehgriffe und eingelassene Griffe sind nicht geeignet.
- Gestalten Sie für Menschen mit Sehbehinderungen oder mit kognitiven Einschränkungen den Eingangsbereich kontrastreich und sorgen Sie für eine ausreichende Beleuchtung. Für blinde Menschen ist eine Führung mit dem Langstock durch ertastbare Elemente wichtig.
- Treppen sind für Menschen mit Geh- und Sehbehinderungen barrierefrei nutzbar, wenn sie gerade verlaufen, Setzstufen und beidseitig durchgehende Handläufe haben. Eine gute Erkennbarkeit der Treppenstufen erreichen Sie durch Markierungsstreifen an den Enden der Trittstufen. Für blinde Menschen sind vor Beginn und Ende einer Treppe Aufmerksamkeitsfelder wichtig, die sie taktil erfassen können.
- Orientierungshinweise müssen auch für Sehbehinderte und Hörbehinderte leicht erfassbar sein. Sie können Informationen lesbar, hörbar oder ertastbar gestalten.
- Wählerinnen und Wähler müssen die Möglichkeit haben, bei Bedarf eine behindertengerecht ausgestattete Toilettenanlage aufzusuchen.
- Das Brandschutzkonzept für das Gebäude, in dem die Wahl durchgeführt wird, muss die Belange von Menschen mit motorischen und Sinneseinschränkungen berücksichtigen.
- Beziehen Sie auch Kommunikationsanlagen wie Türöffner-, Klingel-, Gegensprech-, Notruf- und Telekommunikationsanlagen in die barrierefreie Gestaltung ein und berücksichtigen Sie den besonderen Bedarf von Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen.

Da Wahlräume immer nur für ganz kurze Zeiträume in vorhandenen Gebäuden eingerichtet werden, ist es nicht immer möglich, alle Anforderungen nach der DIN-Norm 18040 für barrierefreies Bauen zu berücksichtigen.

In Großbetrieben oder großen Dienststellen darf der Wahlvorstand auch mehrere Orte als Wahlräume bestimmen. Es muss dann zumindest einer der Wahlräume barrierefrei sein.

Auch für den Wahlraum ist zu überlegen:

- Stellen Sie die Zugänglichkeit zur Wahlurne und den sicheren Aufenthalt im Wahlraum sicher. Dazu gehören eine ausreichende Raumbelichtung und nicht rutschende Bodenbeläge.
- Informationstafeln sind für sehbehinderte Wähler gut lesbar anzubieten.
- Ausstattungselemente im Wahlraum sind so zu gestalten, dass blinde oder sehbehinderte Menschen diese rechtzeitig als Hindernis wahrnehmen können.
- Gestalten Sie eine der Wahlkabinen so, dass sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte mit einer Person des Vertrauens als Ausfüllhilfe vertraulich ihre Stimme abgeben können.
- Die Höhe eines Tisches sollte so gewählt sein, dass er auch gut und einsichtssicher von Rollstuhlfahrerinnen und -fahrern sowie kleinwüchsigen Personen genutzt werden kann. Gleich-

falls sollten sie die Wahlurne gut erreichen können. Stellen Sie z.B. unterfahrbare Tische mit einer Maximalhöhe von 85 cm und ausreichend große Wahlkabinen auf (1,10 m breit x 1,40 m tief).

5.2.2 Anregungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im vereinfachtes Verfahren

Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Abs. 1 SchwbVWO)

Im vereinfachten Verfahren kann die Wahlleitung zur Wahlversammlung durch Aushang „oder sonst in geeigneter Weise“ einladen (siehe hierzu die Erläuterungen im vorigen Abschnitt). Diese Regelung schließt die Unterrichtung in elektronischer Form ein. Sie setzt aber voraus, dass alle Beschäftigten über einen Zugang zu den genutzten elektronischen Medien verfügen.

Durchführung der Wahlversammlung

Hör- und sehbehinderten Menschen ist eine möglichst gleichberechtigte Teilnahme an der Wahlversammlung zu ermöglichen. Damit hörbehinderte Menschen korrekt über das Wahlverfahren und die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber informiert werden, die persönliche Vorstellung der Kandidaten verstehen und Nachfragen stellen können, setzen Sie bei Bedarf in der Wahlversammlung Gebärdensprachdolmetscher oder andere Kommunikationshelfer ein (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe a) bis d) der Kommunikationshilfe-Verordnung KHV). Entstehen durch den Einsatz eines Gebärdensprachdolmetschers Kosten, muss sie der Arbeitgeber tragen. Sie zählen zu den Wahlkosten. (vgl. Kapitel 6.2)

5.3 Barrierefreie Stimmabgabe

Für die barrierefreie Stimmabgabe einer Person mit körperlicher Behinderung ist die Unterstützung durch eine Hilfsperson zugelassen (§ 10 Abs. 4 SchwbVWO). Um eine Hilfsperson zur Wahl hinzuzuziehen, muss der Wahlberechtigte wegen seiner Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt sein. Das bedeutet, dass körperliche Beeinträchtigungen die Wahlhandlung erschweren.

Ausländische Wahlberechtigte können bei der Wahl nicht durch eine Hilfsperson unterstützt werden, die z.B. in die jeweilige Sprache übersetzt. Denn § 2 Abs. 5 SchwbVWO legt nur fest, dass ausländische Wahlberechtigte „in geeigneter Weise“ über die Wahl unterrichtet werden.

Personen, die nicht in der deutschen Sprache kommunizieren können, sind nicht mit Personen gleichzusetzen, die nicht lesen können (funktionale Analphabeten). Ist eine Person also nicht in der Lage, die Wahlunterlagen zu lesen, ist sie bei der Stimmabgabe beeinträchtigt. Deshalb kann auch sie die Hilfeleistung durch eine andere Person in Anspruch nehmen (§ 10 Abs. 4 SchwbVWO).

Durch die Hilfsperson kann das Wahlgeheimnis zwar nicht gewahrt werden. Es ist aber wichtiger, dass eine Person von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen kann.

Möchte ein Wähler eine Hilfsperson in die Wahl einbinden, muss er dem Wahlvorstand/der Wahlleitung mitteilen, dass er behinderungsbedingt bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist. Dabei muss er die Art der Beeinträchtigung, nicht aber das genaue Krankheitsbild benennen. Außerdem muss er die Person bestimmen, die ihm helfen soll. Die Mitteilung kann im Wahlraum mündlich erfolgen.

Der Wahlvorstand prüft dann die Voraussetzungen für die Hinzuziehung einer Hilfsperson bei der Stimmabgabe. Die im Wahlraum anwesenden Mitglieder des Wahlvorstands (oder das allein anwesende Wahlvorstandsmitglied) entscheiden durch Beschluss, ob der beeinträchtigte Wahlberechtigte eine Hilfsperson zur Wahlhandlung hinzuziehen darf. Die Entscheidung über die Zulassung oder Ablehnung einer Hilfsperson müssen Sie in die Niederschrift aufnehmen.

Wenn eine Person Hilfe bei der Stimmabgabe benötigt, darf sie dafür nicht die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstands oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfer bestimmen (§ 10 Abs. 4 S. 2 SchwbVWO). Ersatzmitglieder des Wahlvorstands hingegen dürfen als Hilfsperson bestimmt werden. Allerdings nur solange sie nicht als Wahlvorstand (in Vertretung) tätig sind.

Wie die Hilfeleistung aussehen kann, hängt von der Art und Schwere der Beeinträchtigung ab. Die Hilfeleistung hat sich darauf zu beschränken, die Wünsche des Wählers zur Stimmabgabe zu erfüllen (vgl. § 57 Abs. 2 S. 1 BWahlO). Die Hilfsperson darf nur den Willen des Wahlberechtigten ausführen. Sie darf den Wähler weder beraten noch ihm Vorschläge machen, wie er wählen soll. Die Hilfsperson darf dem Wähler bei der Kennzeichnung des Stimmzettels, beim Falten und auch beim Einlegen des Stimmzettels in den Wahlumschlag behilflich sein. (Der Wahlumschlag wird vom Mitglied des Wahlvorstands in die Wahlurne eingeworfen.)

Blindheit und Sehbehinderung

Blindheit und eine erhebliche Sehbehinderung werden als körperliche Behinderung angesehen (§ 10 Abs. 4 SchwbVWO). Also können auch blinde und sehbehinderte Menschen eine Hilfsperson bestimmen.

Wahlschablonen oder Stimmzettelschablonen ermöglichen blinden und sehbehinderten Wahlberechtigten die eigenständige Stimmabgabe, ohne dass sie eine Hilfsperson benötigen. Der blinde oder sehbehinderte Mensch legt die Schablone auf den Stimmzettel und kann sich damit in Brailleschrift auf dem Stimmzettel orientieren. Vorteil der Wahlschablonen gegenüber der Unterstützung durch eine Hilfsperson ist, dass sie eine persönliche und damit unmittelbare Stimmabgabe ermöglichen. Für die Beschaffung von Wahlschablonen ist der Wahlvorstand zuständig. Die Kosten für Wahlschablonen muss der Arbeitgeber tragen. Sie gehören zu den Wahlkosten. Die regionalen Vereine und Verbände der blinden und sehbehinderten Menschen beraten Sie hierzu sicherlich gerne.

Stimmzettelschablonen bei innerbetrieblichen Wahlen

Die Herstellung von Stimmzettelschablonen wie bei der Bundestagswahl (vgl. § 45 BWahlO) wird für innerbetriebliche Wahlen im vereinfachten Verfahren bereits aus zeitlichen Gründen nicht in Betracht kommen. Sind mehrere wahlberechtigte blinde und sehbehinderte Menschen betroffen und sind technische Lösungen nicht verfügbar, könnte im förmlichen Verfahren der Wahlvorstand

wegen dieser Frage frühzeitig zu den regionalen Verbänden und Vereinen der blinden und sehbehinderten Menschen Kontakt aufnehmen.

Geistige Behinderung

Für Menschen mit geistiger Behinderung kann Barrierefreiheit bedeuten, dass sie sich zusätzlich zum regulären Wahlaushang durch Informationen in leichter Sprache mündlich oder schriftlich über die Wahl informieren können. Voraussetzung ist natürlich, dass die geistig behinderte Person wahlberechtigt ist (vgl. Kapitel 2, Seite 36).

Leichte Sprache soll das Verstehen von Texten, die selbstständige Informationssuche und damit die Selbstbestimmung von erwachsenen Menschen verbessern, die aus unterschiedlichen Gründen, vorübergehend oder dauerhaft, Probleme mit einem komplexen Satzbau haben und Fremdwörter nicht verstehen. Leichte Sprache unterstützt vor allem Personen mit kognitiven Einschränkungen und Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist.

Das Netzwerk Leichte Sprache e. V. hat Grundsätze herausgegeben, die auf eine besonders leichte Verständlichkeit der deutschen Sprache abzielen (<https://www.leichte-sprache.org/>). Eine Kurzzusammenfassung finden Sie nachstehend:

- Es werden kurze Sätze verwendet.
- Jeder Satz enthält nur eine Aussage.
- Es werden Aktivsätze eingesetzt.
- Im Interesse der Verständlichkeit besteht ein Satz aus den Gliedern Subjekt + Prädikat + Objekt.
- Der Konjunktiv wird vermieden.
- Der Genitiv wird in den meisten Fällen durch präpositionale Fügungen mit „von“ ersetzt.
- Nicht verwendet werden Synonyme, Sonderzeichen und Verneinungen.
- Präzise Mengenangaben sollen durch „viel“ oder „wenig“, Jahreszahlen durch „vor langer Zeit“ oder Ähnliches ersetzt werden.
- Aber: Leichte Sprache ist nicht Kindersprache, speziell werden die Anreden „Du“ und „Sie“ wie in der Standardsprache verwendet.

Bei Wortzusammensetzungen wird durch Bindestriche verdeutlicht, aus welchen Wörtern die Zusammensetzungen bestehen.

Abstrakte Begriffe werden vermieden. Wo sie notwendig sind, werden sie durch anschauliche Beispiele oder Vergleiche erklärt. Bildhafte Sprache wird vermieden. Wenn Fremdwörter oder Fachwörter vorkommen, werden sie erklärt. Abkürzungen werden bei der ersten Nennung durch die ausgeschriebene Form erklärt.

Wörter werden nicht in durchgehenden Großbuchstaben geschrieben. Kursive Schrift wird nicht verwendet. Texte werden übersichtlich gestaltet, z.B. steht jeder Satz in einer eigenen Zeile. Texte sind durchgehend linksbündig, also ohne Blocksatz. Es werden Aufzählungspunkte verwendet. Bild und Text fließen nicht ineinander. Bilder helfen, einen Text besser zu verstehen.

Zur Wahl der SBV gibt es eine Informations-Broschüre in leichter Sprache. Sie finden sie auf der Homepage der BIH unter www.bih.de/sbv-wahl.

Für die Verkündung des Wahlergebnisses gelten die gleichen Anmerkungen wie für den Wahlausgang (vgl. Kapitel 5.1.1). Auch hier ist insbesondere die Lesbarkeit für blinde und sehbehinderte Menschen von Bedeutung, außerdem die Erreichbarkeit oder Einsehbarkeit für Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer sowie kleinwüchsige Menschen.

Auch eine Online-Wahlversammlung nach § 20 Abs. 5 SchwbVVO muss die Anforderungen an die Barrierefreiheit erfüllen.

Sollten Sie von der Möglichkeit der Online-Wahlversammlung mit anschließender Briefwahl Gebrauch machen wollen, so informieren Sie sich bitte unter www.bih.de/sbv-wahl/. Die BIH wird an dieser Stelle auch weitere Informationen und Hilfestellungen veröffentlichen.

6



6 WER TRÄGT DIE KOSTEN DER WAHL UND WELCHE SCHUTZMASSNAHMEN BESTEHEN?

Zu den Kosten des Wahlverfahrens und zum Schutz der Wahl treffen das SGB IX und die SchwbVVO keine besonderen Regelungen. Vielmehr verweist § 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX diesbezüglich auf das Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht.

6.1 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Gemäß § 2 Abs. 6 SchwbVVO hat der Arbeitgeber den Wahlvorstand und die Wahlleitung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Damit insbesondere die Liste der Wahlberechtigten erstellt werden kann, muss der Arbeitgeber alle erforderlichen Auskünfte erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die die bei ihm beschäftigten schwerbehinderten Personen, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen wahlberechtigten Personen betreffen (§ 163 Absätze 1 und 2 SGB IX). So muss der Arbeitgeber ruhende Beschäftigungsverhältnisse, z.B. wegen Elternzeit, von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten dem Wahlvorstand mitteilen, ferner geringfügig Beschäftigte, Leiharbeitnehmer und Probebeschäftigte. Der Wahlvorstand hat das Recht, diesbezüglich gezielt beim Arbeitgeber nachzufragen. Änderungen können bis zum Tag vor dem Ende der Wahl nachgemeldet werden.

Wenn der Wahlvorstand oder die Wahlleitung bei der Vorprüfung zur Aufstellung des Wählerverzeichnis zu der Ansicht gelangt, ein bestimmter Personenkreis erfülle die Kriterien eines wahlberechtigten Beschäftigten, kann der Arbeitgeber diese Auffassung zwar infrage stellen und anzweifeln. Er darf seine gegenteilige Meinung aber nicht dadurch durchzusetzen versuchen, dass er dem Wahlvorstand oder Wahlleitung die strittigen Daten verweigert.¹⁹⁶⁾

Diese Auskunftsansprüche können gegebenenfalls durch einstweilige Verfügung im Eilverfahren arbeitsgerichtlich durchgesetzt werden. Für die vorgeschriebenen Wahlaushänge (§ 5 Abs. 2 SchwbVVO) muss der Arbeitgeber ausreichend Raum zur Verfügung stellen. Für die Wahl selbst ist vom Arbeitgeber ein geeigneter Wahlraum bereitzuhalten.

Der Arbeitgeber muss die Mitglieder des Wahlvorstands und die Wahlleitung von der Arbeit freistellen, und zwar in dem zeitlichen Umfang, in dem ihre Arbeitskraft für Wahlaufgaben beansprucht wird (§ 20 Abs. 3 S. 2 BetrVG, § 24 Abs. 2 BPersVG).

Außerdem darf der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht um die versäumte Arbeitszeit kürzen, die für die Mitarbeit im Wahlvorstand oder in der Wahlleitung oder für die Teilnahme an der Wahl selbst erforderlich ist (§ 20 Abs. 3 S. 2 BetrVG, § 24 Abs. 2 S. 2 BPersVG).

6.2 Kosten der Wahl

Die Kosten der Vorbereitung und der Durchführung der Wahl hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 20 Abs. 3 S. 1 BetrVG, § 25 Abs. 2 BPersVG). Dazu gehören insbesondere die Kosten für Schreibmaterial, Briefmarken, Stimmzettel und Wahlurne.¹⁹⁷⁾ Der Arbeitgeber muss auch die Kosten für notwendige Schulungen des Wahlvorstands und der Wahlleitung tragen.¹⁹⁸⁾

Zu den Kosten, die der Arbeitgeber übernehmenden muss, gehören auch die Fahrtkosten, die durch die Teilnahme der Wahlberechtigten an der Versammlung zur Wahl des Wahlvorstands (§ 1 Abs. 2 SchwbVVO) oder an der Wahlversammlung selbst (§ 20 SchwbVVO) entstehen. Anreisen müssen z.B. Außendienstmitarbeiter, Wahlberechtigte aus Nebenbetrieben oder aus Betrieben, die zur Wahl zusammengefasst wurden, sowie Wahlberechtigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen.

6.3 Schutz der Wahl zur Ausübung des Stimmrechts

Wahlschutz bedeutet, dass die Wahl von niemandem behindert oder in unerlaubter Weise beeinflusst werden darf (§ 20 Abs. 1 BetrVG, § 24 Abs. 1 BPersVG). Alle mit der Wahl zusammenhängenden oder ihr dienenden Handlungen, Betätigungen und Geschäfte, z.B. die Betätigung im Wahlvorstand, die Tätigkeit als Wahlhelfer, die Stimmenauszählung, die Bekanntgabe des Wahlergebnisses, sind damit geschützt.¹⁹⁹⁾ Untersagt ist insbesondere,

- notwendige Schulungen für Mitglieder des Wahlvorstands abzulehnen,
- die Wahlberechtigten bei der Ausübung ihres Stimmrechts zu beschränken (z.B. durch die Streichung aus der Liste der Wahlberechtigten),
- die Zeit oder Dauer der Stimmabgabe zu beschränken,
- die Wahlbewerber bei ihrer Kandidatur zu behindern,
- dem Wahlvorstand wahlrechtlich erforderliche Informationen vorzuenthalten oder unvollständig oder verspätet mitzuteilen oder eventuelle Änderungen nicht nachzumelden sowie
- eine Behinderung der Wahl durch die Lage des Wahlraums, z.B. wenn der Raum nicht barrierefrei ist.²⁰⁰⁾

Die Behinderung oder unzulässige Beeinflussung der Wahl kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe geahndet werden (§ 177 Abs. 6 S. 2 SGBIX, § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Wird die Wahl behindert, kann sie angefochten werden, bei besonders groben Verstößen ist die Wahl unter Umständen sogar nichtig (vgl. Kapitel 8). Der Wahlvorstand und die Wahlleitung haben einen Anspruch darauf, dass die Wahl nicht unzulässig beeinflusst oder gar behindert wird. Diesen Anspruch kann der Wahlvorstand bzw. die Wahlleitung gegebenenfalls im Wege einer einstweiligen Verfügung im Eilverfahren arbeitsgerichtlich durchsetzen.²⁰¹⁾

6.4 Kündigungsschutz des Wahlvorstands, der Wahlleitung, der Wahlinitiatoren und der Wahlbewerber

Die Mitglieder des **Wahlvorstands und der Wahlleitung**²⁰²⁾ haben denselben Kündigungsschutz, wie er auch bei Betriebs- oder Personalratswahlen besteht (§ 177 Abs. 6 S. 2 SGBIX). § 15 Abs. 3 KSchG, § 103 BetrVG und §§ 24, 55 Abs. 1 BPersVG sowie die Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze finden entsprechende Anwendung. Ein Mitglied des Wahlvorstands bzw. der Wahlleitung (im vereinfachten Wahlverfahren) ist demnach vor einer ordentlichen Kündigung geschützt, und zwar vom Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstands bzw. von der Wahl zur Wahlleitung an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Genauso sind **Wahlinitiatoren** (§ 177 Abs. 2 SGBIX), die zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht beantragen, gegen eine ordentliche Kündigung geschützt (gemäß § 15 Abs. 3a KSchG, auf den § 177 Abs. 6 S. 2 SGBIX verweist). Dies gilt für den Fall, dass eine SBV noch nicht existiert oder die bisherige Vertrauensperson keinen Wahlvorstand bestellt und auch der Betriebs- oder Personalrat²⁰³⁾ nicht zur Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einlädt.²⁰⁴⁾

Der Kündigungsschutz für einen **Wahlbewerber** besteht vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Dieser besondere Kündigungsschutz setzt aber voraus, dass der Wahlbewerber tatsächlich wählbar ist.²⁰⁵⁾ Der Wahlbewerber muss außerdem seiner Kandidatur zugestimmt haben.

Der Kündigungsschutz **im förmlichen Wahlverfahren** beginnt für einen Wahlbewerber, sobald ein Wahlvorschlag mit der erforderlichen Mindestzahl von Stützunterschriften vorliegt (§ 6 Abs. 2 SchwbVVO). Der Wahlvorschlag muss noch nicht beim Wahlvorstand eingereicht worden sein. Es ist allerdings nicht Voraussetzung, dass das Wahlausschreiben schon erlassen ist.²⁰⁶⁾

Als Nachweis der Kandidatur **im vereinfachten Wahlverfahren** dient der Stimmzettel, auf dem die Wahlleitung die von den Wahlberechtigten in der Wahlversammlung vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt hat (§ 20 Abs. 3 S. 2 SchwbVVO).

6.5 Versetzungs- und Abordnungsschutz

Im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst haben Wahlbewerber und Wahlvorstände oder die Wahlleitung einen besonderen Versetzungs- und Abordnungsschutz (§ 24 Abs. 1 S. 3, § 55 Abs. 2 Sätze 1 und 2 BPersVG und entsprechende Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen der Länder). Sie dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist, egal ob sie Mitglied im Wahlvorstand sind oder sie zur Wahl kandidieren.

Der Versetzungs- und Abordnungsschutz beginnt bei Mitgliedern des Wahlvorstands mit dem Zeitpunkt ihrer Bestellung oder Wahl, bei den Wahlbewerbern mit dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags. Da die Wahlleitung erst in der Wahlversammlung gewählt wird, sind die beschriebenen Regelungen nur eingeschränkt übertragbar. Der Versetzungs- und Abordnungs-

schutz endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende und ergänzende Regelungen treffen.

Beispiel

Der Wahlvorstand wird am 05. September 2022 bestellt. An diesem Tag beginnt auch der Versetzungsschutz für die Mitglieder des Wahlvorstands. Der Versetzungsschutz endet, wenn der Wahlvorstand seine Aufgaben erfüllt hat, d.h. wenn die Frist zur Ablehnung der Wahl verstrichen ist (§ 14 Abs. 1 S. 2 SchwbVWO).

In Betrieben der Privatwirtschaft

Die Versetzung von Wahlvorständen und Wahlbewerbern, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats, es sei denn, der Betroffene ist mit der Versetzung einverstanden (§ 103 Abs. 3 BetrVG). Unter Versetzung ist die Zuweisung einer Tätigkeit in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers zu verstehen.²⁰⁷⁾ Aus dringenden betrieblichen Gründen kann das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung, auch wenn diese unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers notwendig ist, aussetzen (§ 103 Abs. 2 BetrVG).

7



7 WELCHE FRAGEN STELLEN SICH BEIM DATENSCHUTZ?

Die Regelungen des Datenschutzes dienen dem Schutz von Personen und ihren persönlichen Daten. Zu den persönlichen Daten gehören z.B. Vor- und Nachname, Adress- und Kontaktdaten, Geschlecht und Geburtsdatum. Grundsätzlich gilt, dass persönliche Daten nur erhoben, übermittelt, verarbeitet und gespeichert werden dürfen, wenn ein Gesetz oder eine Rechtsverordnung dies konkret erlaubt oder die Person der Nutzung ihrer Daten zugestimmt hat.

Die Erhebung und Nutzung von persönlichen Daten der Beschäftigten für die Wahlen zur SBV sind gesetzlich in der SchwbVWO geregelt.

Eine rechtliche Prüfung und inhaltliche Überarbeitung der Wahlordnung hinsichtlich der Nutzung und Angabe von persönlichen Daten nach dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) im Mai 2018 ist bisher nicht erfolgt.

7.1 Vorbereitung der Wahlen

Der Betrieb/die Dienststelle sind verpflichtet, die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen zu unterstützen (§ 2 Abs. 6 S. 1 SchwbVWO). Dafür regelt die SchwbVWO, dass seitens des Betriebes/der Dienststelle alle für die Wahl erforderlichen Informationen und Daten zur Verfügung gestellt werden (§ 2 Abs. 6 S. 2 SchwbVWO). Dies gilt insbesondere für die Unterlagen, die für die Erstellung der Liste der Wahlberechtigten benötigt werden.

Da eine Rechtsverordnung die Datenübermittlung für einen konkreten Zweck legitimiert, ist eine Einwilligung der Beschäftigten in diese Übermittlung nicht erforderlich. Datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage für die Weitergabe der betroffenen personenbezogenen Daten an den Wahlvorstand bzw. die Wahlleitung ist Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. c DSGVO (Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung).

Die Übergabe der personenbezogenen Daten seitens des Betriebes/der Dienststelle an die Personen, die mit der Durchführung der Wahl beauftragt worden sind, muss geschützt und vertraulich erfolgen (vgl. Art. 32 DSGVO, Sicherheit in der Verarbeitung). So müssen Word- oder Excel-Dateien über einen guten Passwortschutz verfügen oder bei analoger Übermittlung z.B. in einem festverschlossenen Umschlag übergeben werden. Eine physische Verschlüsselung der Daten zwischen dem Absender und dem Empfänger wird es in der Praxis eher selten geben,

auch weil in vielen Betrieben und Dienststellen keine entsprechenden digitalen Lösungen im Einsatz sind.

Der Betrieb/die Dienststelle hat die Beschäftigten nach Art. 13 DSGVO darüber zu informieren, dass und welche Daten zu dem genannten Zweck übergeben worden sind.

Die vom Betrieb/von der Dienststelle zur Vorbereitung der Wahlen zusammengestellten und zur Verfügung gestellten Daten und Informationen sind spätestens mit Abschluss der Wahl vollständig zu vernichten. Der Zweck, für den die Daten erhoben wurden, ist nach der Wahl entfallen.

7.2 Personenbezogene Daten im förmlichen Wahlverfahren

Bei den Wahlen zur SBV werden persönliche Daten erhoben, übermittelt, verarbeitet, gespeichert und veröffentlicht:

- Familienname
- Vorname
- Geburtsdatum
- Art der Beschäftigung
- Zugehörigkeit zu Betrieb oder Dienststelle

Die Erhebung und Nutzung dieser persönlichen Daten im Wahlverfahren ist gesetzlich in der SchwbVVO geregelt:

- **Liste der Wahlberechtigten** (§ 3 SchwbVVO): „[...] sollen die Wahlberechtigten mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Geburtsdatum sowie Betrieb oder Dienststelle aufgeführt werden“.

Die namentliche Benennung der Wahlberechtigten ist erforderlich. Das Geburtsdatum²⁰⁸⁾ ist nur dann in der Liste der Wahlberechtigten zusätzlich auszuweisen, wenn mindestens zwei Wahlberechtigte im Betrieb/in der Dienststelle den gleichen Vor- und Familiennamen haben und sonst (auf dem Papier) nicht unterschieden werden können. Das Gleiche gilt für die Angabe, zu welchem Betrieb oder zu welcher Dienststelle die Wahlberechtigten gehört.

- **Wahlvorschläge** (§ 6 SchwbVVO): „Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerberinnen und Bewerber sind anzugeben“.

Die Wahlordnung weist hier als Mindestangaben zu den Wahlberechtigten den Vor- und Familienname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung aus. Die Angabe zum Betrieb oder zur Dienststelle ist dann entbehrlich, wenn etwa durch die Angabe des Geburtsdatums zwei oder mehr Wahlbewerber oder Wahlbewerberinnen mit gleichen Vor- und Familiennamen voneinander unterschieden werden können. Das Geburtsdatum des Bewerbers oder der Bewerberin ist dagegen hier zwingend anzugeben. Es dient der Überprüfung der Wählbarkeit²⁰⁹⁾ in das Amt der SBV. Das passive Wahlrecht setzt unter anderem die Vollendung des 18. Lebensjahres voraus (vgl. Kapitel 2.2).

- **Stimmzettel** (§ 9 SchwbVVO): „[...] sind die Personen, die sich ... bewerben, getrennt in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung aufgeführt.“

Hier fehlt im Gegensatz zu den Regelungen zu den Wahlvorschlägen und zur Liste der Wahlberechtigten die Einschränkung „erforderlichenfalls“ bei den persönlichen Daten. Damit sind auf dem Stimmzettel zu allen Punkten Angaben einzutragen.²¹⁰⁾ Das Fehlen etwa des Geburts-

datums führt nach Auffassung der gängigen Kommentierungen nicht zur Nichtigkeit oder Unwirksamkeit der Wahl, solange wie die Identität der Bewerberinnen oder Bewerber eindeutig festzustellen ist.²¹¹⁾ Das Risiko der Anfechtung der Wahl aus formalen Gründen bleibt aber bestehen.

- **Schriftliche Stimmabgabe** (§ 11 Abs. 1 Nr. 4 SchwbVWO): [...] Freiumsschlag, der ... als Absender den Namen und die Anschrift der wahlberechtigten Person trägt.“
Hier regelt die Wahlordnung, dass auf dem Freiumsschlag bei der Briefwahl neben dem Wahlvorstand als Adressaten der Name und die Anschrift des Wahlberechtigten und der Hinweis „schriftliche Stimmabgabe“ anzugeben sind. Damit ist dann aber für jede außenstehende Person ersichtlich, dass es sich bei dem Absender um einen Menschen mit Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellten handelt. Als Begründung für diese Vorgehensweise wird darauf verwiesen, dass auch bei Namensgleichheit oder unleserlicher Unterschrift auf der persönlichen Erklärung zur Wahl die wählende Person identifiziert werden muss, um die Ausübung des Wahlrechts in der Wählerliste zu kennzeichnen. Diese Handhabung ist aus Sicht des Datenschutzes kritisch zu sehen, aber so in der Wahlordnung geregelt.

Diese Broschüre enthält auf Seite 127 eine Ausführung für eine persönliche Erklärung, die ergänzt worden ist um ein Feld für den Absender mit Anschrift. In diesem Feld sollte **leserlich** (in Druckbuchstaben) der vollständige Name des Absenders eingetragen werden. Auf diesem Wege kann auch das Ziel erreicht werden, das mit den persönlichen Daten auf dem Freiumsschlag erreicht werden soll. Auf den Absender auf dem Freiumsschlag kann dann verzichtet werden.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dies eine pragmatische Lösung für ein datenschutzrechtliches Problem ist, das ansonsten nur durch den Gesetzgeber durch eine Änderung der Wahlordnung geregelt werden kann.

7.3 Personenbezogene Daten im vereinfachten Wahlverfahren

Bei den Wahlen zur SBV werden persönliche Daten erhoben, übermittelt, verarbeitet, gespeichert und veröffentlicht:

- Familienname
- Vorname

Die Erhebung und Nutzung dieser persönlichen Daten im Wahlverfahren ist gesetzlich in der Wahlordnung geregelt:

- **Wahlvorschlag** (§ 20 SchwbVWO): „Jede Person, die wahlberechtigt ist, kann Personen zur Wahl ... vorschlagen“.
Es ist nicht zwingend erforderlich (wenn auch in der Praxis sinnvoll), dass die Benennung als Wahlvorschlag öffentlich in der Wahlversammlung mit dem Betroffenen/der Betroffenen vorab abgestimmt worden ist.
- **Stimmzettel** (§ 20 SchwbVWO): „[...] auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleitung die vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familiennamen und Vorname aufzuführen, [...]“
Weitere persönliche Angaben, wie im förmlichen Wahlverfahren vorgeschrieben, sind im vereinfachten Verfahren gemäß den Regelungen der Wahlordnung nicht zu berücksichtigen.



8

8 WANN IST EINE WAHL NICHTIG, WANN ANFECHTBAR?

Eine Wahl ist nichtig, wenn ein grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts vorliegt. Die Nichtigkeit kann rückwirkend von jedermann, zu jeder Zeit und in jeder Form geltend gemacht werden, sofern ein berechtigtes Interesse besteht.

Eine Wahl ist anfechtbar, wenn gegen wesentliche Vorschriften der SchwbVWO verstoßen wurde (im Einzelnen: des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder des Wahlverfahrens) und eine Berichtigung nicht erfolgte. Voraussetzung für eine Anfechtung ist es, dass der Verstoß das Wahlergebnis ändern oder beeinflussen konnte. Eine Anfechtung ist fristgebunden und kann nicht von jedermann erfolgen. Berechtigt zur Anfechtung sind mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb oder in der Dienststelle vertretende Gewerkschaft und/oder der Arbeitgeber bzw. der Dienststellenleiter. (§ 19 BetrVG und § 25 BPersVG).

Nichtigkeit und Anfechtung von Wahlen werden durch die Gerichte bewertet. Geklagt wird gegen die Gewählten der fehlerhaften Wahl.

Für Klagen zur Feststellung der Nichtigkeit der Wahl und für Wahlanfechtungsklagen ist nach dem Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) sowohl im Bereich der Privatwirtschaft als auch im Bereich des öffentlichen Dienstes ausschließlich das Arbeitsgericht im kostenfreien Beschlussverfahren zuständig (§ 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG). Dazu gehören auch Rechtsstreitigkeiten über die Wahl der Gesamt-SBV (entsprechende Anwendung des § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG).²¹²⁾ Zu den Kosten einer Wahl, die von der Dienststelle oder vom Arbeitgeber zu tragen sind (§ 24 Abs. 2 S. 1 BPersVG), können auch die notwendigen außergerichtlichen Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens gehören.²¹³⁾

Beide Klagearten führen zu einer nachträglichen Überprüfung einer bereits abgeschlossenen Wahl. Es ist auch denkbar, ein fehlerhaftes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung des Gerichts zu stoppen (so genannter „vorbeugender Rechtsschutz“). Diese „Notbremse“ muss jedoch auf absolute Ausnahmefälle beschränkt bleiben, wenn der Fehler nicht beseitigt werden kann und die Nichtigkeit der Wahl zur Folge hätte.²¹⁴⁾

Weder das SGBIX noch die SchwbVWO enthalten besondere Regelungen darüber, wann eine Wahl nichtig ist oder angefochten werden kann.

§ 177 Abs. 6 S. 2 SGBIX erklärt die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrecht für sinngemäß anwendbar. Daher müssen Sie die dort geltenden

allgemeinen Grundsätze sowie insbesondere § 19 BetrVG, § 25 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze heranziehen.

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob die Nichtigkeit der Wahl oder die Wahlanfechtung geltend gemacht wird.

Für die Wahl der Vertrauensperson und die des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder gibt es, wie in Kapitel 1 beschrieben, zwei getrennte Wahlgänge. Deshalb kann jedes der beiden Wahlverfahren unabhängig vom anderen mit Fehlern behaftet sein. Es kann also sowohl die Wahl der Vertrauensperson als auch die des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder für sich allein auf ihre Rechtsgültigkeit hin überprüft werden.

Eine erfolgreiche Anfechtung der Wahl der Vertrauensperson führt nicht automatisch zur Neuwahl. Vielmehr rückt das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach. Wird die Wahl des stellvertretenden Mitglieds erfolgreich angefochten, rückt das mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied nach. Voraussetzung ist natürlich, dass weitere stellvertretende Mitglieder gewählt wurden.

Eine Nachwahl findet nur dann statt, wenn kein stellvertretendes Mitglied zum Nachrücken zur Verfügung steht.

8.2 Nichtigkeit der Wahl

Wenn bei einer Wahl der SBV nicht einmal der Anschein vorliegt, dass die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten wurden, spricht man von einem groben oder offensichtlichen Verstoß.²¹⁵⁾ Solche Verstöße können sein:²¹⁶⁾

Ablauf der Amtszeit

- Wahl einer Vertrauensperson, obwohl die Amtszeit der gewählten bisherigen SBV noch gar nicht abläuft oder das vorzeitige Erlöschen des Amtes noch gar nicht feststeht (z.B., weil die bisherige Vertrauensperson ihren Rücktritt lediglich angekündigt, aber noch nicht vollzogen hat)

Fehlende Abstimmung über Wahlvorstand

- wenn sich mehr als drei Personen um das Amt als Wahlvorstand bewerben²¹⁷⁾

Ausschluss bestimmter Gruppen

- Wahl unter bewusstem Ausschluss bestimmter Gruppen (etwa aller wahlberechtigten gleichgestellten Beschäftigten oder aller schwerbehinderten nicht deutschen Staatsangehörigen)

Offene Stimmabgabe

- Wahl in der Wahlversammlung durch Zuruf oder Handheben statt der vorgeschriebenen geheimen Stimmabgabe per Stimmzettel

Auch wenn es nur einen Wahlbewerber gibt, alle anwesenden Wahlberechtigten in der Wahlversammlung mit einer Wahl ohne Stimmzettel einverstanden sind und wenn dieser Bewerber etwa per Akklamation einstimmig gewählt wird, ist die Wahl nichtig, weil jede Form einer offenen Stimmabgabe die Wahl nichtig macht.

Fehler bei Stimmenauszählung

- Das systematische Öffnen der Wahlumschläge durch den Wahlvorstand und der Abgleich der Stimmzettel mit den schriftlichen Erklärungen der Briefwähler begründen als eklatanter Verstoß gegen den elementaren Wahlgrundsatz der geheimen Wahl die Nichtigkeit der Wahl, auch wenn der Verstoß keine Auswirkungen auf das Wahlergebnis hat. Hierdurch verschafft sich der Wahlvorstand Einblicke in das Wahlverhalten der einzelnen Wählenden.²¹⁸⁾

Wahl außerhalb des Wahlzeitraums

- Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums, ohne dass einer der Ausnahmefälle des § 177 Abs. 5 S. 2 SGB IX vorgelegen hat (das Amt der SBV vorzeitig erloschen ist, ein stellvertretendes Mitglied nicht nachgerückt ist, die Wahl mit Erfolg angefochten worden oder eine SBV noch nicht gewählt ist)

Stützunterschriften

- wenn im Wahlausschreiben für einen Wahlvorschlag Stützunterschriften z.B. von 22 Prozent der Wahlberechtigten statt wie vorgeschrieben einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten verlangt werden.²¹⁹⁾

Liegen mehrere Verstöße gegen Wahlvorschriften vor, von denen keiner für sich genommen zur Nichtigkeit der Wahl führt, kann sich auch aus einer Gesamtwürdigung, also gewissermaßen der Summe der einzelnen Verstöße nicht ergeben, dass die Wahl nichtig ist.²²⁰⁾

Jede Person, die ein rechtliches Interesse hat, kann zu jeder Zeit beim zuständigen Arbeitsgericht beantragen, dass die Nichtigkeit der Wahl festgestellt wird. Dies geschieht in Form einer Feststellungsklage. Ein so genanntes „rechtliches Interesse“ haben z.B. Wahlberechtigte, unterlegene Wahlbewerber sowie der Arbeitgeber und wegen ihrer personalvertretungs- bzw. betriebsverfassungsrechtlichen Stellung auch Personal- und Betriebsräte.²²¹⁾ Gewerkschaften besitzen keine Befugnis, die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl zur SBVen beim Arbeitsgericht zu beantragen, da sie nach dem SGB IX nicht in die Wahl eingebunden sind.²²²⁾

8.3 Wahlanfechtung

Die Wahl der Vertrauensperson und/oder des stellvertretenden Mitglieds kann angefochten werden,²²³⁾ wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und Mängel nicht berichtigt wurden. Anfechtungsgründe sind z.B.:

- Es werden mehrere SBVen für einzelne Betriebsteile gewählt, obwohl es sich um einen einheitlichen Betrieb handelt.²²⁴⁾ Dabei muss die Wahl aller dieser SBVen angefochten werden. Die An-

fechtung der Wahl nur einer von mehreren SBVen ist unzulässig. Sie reicht nicht aus, um die Ungültigkeit der Wahl für all diese Vertrauenspersonen herbeizuführen.²²⁵⁾

- Die Liste der Wahlberechtigten wird entgegen § 3 Abs. 2 SchwbVWO nicht an geeigneter Stelle oder nicht in allen Betriebsstätten in verschiedenen Orten in Deutschland zur Einsicht ausgelegt, in denen schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Wahlberechtigte tätig sind.²²⁶⁾
- Ein wesentlicher Verstoß gegen Verfahrensvorschriften liegt vor, wenn in einem Betrieb, in dem auch nachts gearbeitet wird, die Wählerliste z.B. nur jeweils drei Stunden vormittags am Arbeitsplatz eines Mitglieds des Wahlvorstands eingesehen werden kann.²²⁷⁾
- Die Änderung der Wählerliste am Wahltag durch den Wahlvorstand ist ein Anfechtungsgrund. Der Wahlvorstand kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Liste der Wahlberechtigten nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten oder bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten bis zum Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigen oder ergänzen (§ 4 Abs. 3 SchwbVWO).
- Das Wahlausschreiben wird nur in einzelnen und nicht in allen Betriebsstätten des Betriebs mit schwerbehinderten Wahlberechtigten ausgehängt.²²⁸⁾
- Das Wahlausschreiben wird verspätet und nicht bereits am Tag seines Erlasses ausgehängt.²²⁹⁾
- Es fehlen Informationen für ausländische Wahlberechtigte, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Nach § 2 Abs. 5 SchwbVWO muss der Wahlvorstand dafür Sorge tragen, dass ausländische Wahlberechtigte rechtzeitig über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, die Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.²³⁰⁾
- Unvollständige Besetzung des Wahlvorstands am Wahltag²³¹⁾
- Es ist für die Wahl der SBV keine Möglichkeit vorgesehen, die Mitgliederzahl des Wahlvorstands zu erhöhen.²³²⁾ Damit führt die Einsetzung eines zu großen Wahlvorstands regelmäßig zur Anfechtbarkeit der Wahl.²³³⁾
- Der Grundsatz der geheimen Wahl erfordert, dass der Wahlvorstand geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel trifft. Dafür sind z.B. Wandschirme oder Trennwände erforderlich, solange nicht in einem überwachten Nebenraum gewählt wird. Entscheidend ist nicht, ob der Wähler tatsächlich beobachtet worden ist, sondern ob er subjektiv die Überzeugung haben konnte, unbeobachtet zu sein.²³⁴⁾
- Wahl auf der jährlichen Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 178 Abs. 6 SGB IX) ohne vorherige Ankündigung²³⁵⁾
- Verwendung von Stimmzetteln, die nicht mit den Bewerbernamen versehen sind²³⁶⁾
- Aushang des Wahlausschreibens zur Konzern-SBV in nur einem Betrieb des Konzerns (Verstoß gegen § 22 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 5 Abs. 2 SchwbVWO). Da § 5 Abs. 2 SchwbVWO nur den Aushang des Wahlausschreibens vorsieht, stellt die Versendung des Wahlausschreibens per Rund-E-Mail keine ausreichende Bekanntmachung dar. Ebenso wenig ist es ausreichend, das Wahlausschreiben im Intranet, im Extranet oder Internet der Konzern-SBV zu veröffentlichen.²³⁷⁾
- Der Wahlvorstand gewährt Wahlbewerbern oder Dritten Einsicht in die mit Stimmabgabevermerken versehene Wählerliste während des noch laufenden Wahlverfahrens. Dies ist ein Verstoß gegen die Freiheit der Wahl und gegen den ungeschriebenen Grundsatz der Chancengleichheit.²³⁸⁾

- Eine gegenüber dem Wahlausschreiben zeitlich vorgezogene Stimmenauszählung, ohne dass vorher Ort und Zeitpunkt dieser vorgezogenen Stimmenauszählung öffentlich im Betrieb bekannt gemacht worden sind. Dies gilt auch, wenn mangels Betriebsöffentlichkeit der Wahlvorstand bei der Stimmenauszählung vollzählig versammelt ist.²³⁹⁾
- Bei generell angeordneter Briefwahl für alle Betriebsstätten müssen Ort und Zeitpunkt der Öffnung der Freiumschräge (= Wahlbriefe) im Voraus vom Wahlvorstand öffentlich bekannt gegeben werden. Die Freiumschräge dürfen nicht ohne vorherige Bekanntmachung geöffnet werden. Wahlvorstände sind daher gut beraten, wenn sie vorsorglich mit der Bekanntgabe der Angaben zur Stimmenauszählung im Wahlausschreiben zugleich auch über Ort und Zeit der Öffnung der Freiumschräge und der Prüfung der Briefwahlunterlagen informieren.²⁴⁰⁾
- Fehlerhafte Briefwahlunterlagen, wenn die Freiumschräge nicht ausreichend frankiert sind, soweit es für das Wahlergebnis relevant ist²⁴¹⁾
- Stützunterschriften auf losen Blättern lassen sich nicht zweifelsfrei einem Wahlvorschlag zuordnen und bilden mit diesem keine einheitliche Urkunde.²⁴²⁾
- Auch bei der Zusammenfassung von Gerichten muss ebenso wie bei der Zusammenfassung sonstiger Dienststellen das gesetzliche Merkmal der „räumlichen Nähe“ erfüllt sein. Dies ist in § 177 Abs. 1 S. 4 SGBIX nicht näher definiert. Allerdings gibt es eine Entscheidung des BAG.²⁴³⁾ Dort wird entschieden, dass weit auseinanderliegende Betriebsteile bei einer Entfernung von 60 Kilometern und mehr als 1,5 Stunden Fahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln gegeben sind.²⁴⁴⁾
- Eine örtliche SBV eines Betriebs wird im vereinfachten Wahlverfahren nach § 177 Abs. 6 S. 3 SGBIX gewählt, obwohl dem Betrieb 50 oder mehr wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen angehören.²⁴⁵⁾
- Wird die SBV eines aus mehreren Teilen bestehenden Betriebs in einer Wahlversammlung gewählt, obwohl die Betriebsteile räumlich weit auseinanderliegen, ist die Wahl anfechtbar.²⁴⁶⁾
- Der Wahlvorstand gewährt den wahlberechtigten schwerbehinderten Beschäftigten keine vollständige Einsicht in die Wählerliste, sondern nur auszugsweise in einen Teil der Wählerliste.²⁴⁷⁾
- Die Wahl ist anfechtbar, wenn die Zahl der in den Wahlurnen befindlichen Stimmzettel nicht mit der Zahl der Stimmabgabevermerke in der Wählerliste übereinstimmt und die Differenz so groß ist, dass sie das Ergebnis der Wahl der Vertrauensperson oder der Wahl bzw. der Reihenfolge der stellvertretenden Mitglieder der SBV beeinflussen kann.²⁴⁸⁾
- Zur Wahrung des Grundsatzes der Öffentlichkeit bei der Auszählung der Stimmen und der Feststellung des Ergebnisses durch den Wahlvorstand reicht es nicht aus, dass der Vorgang im Großen und Ganzen beobachtet werden kann. Es muss von der Öffentlichkeit beispielsweise nachvollzogen werden können, ob der Stimmzettel ein Kreuz enthält und ob dies in der Strichliste vermerkt wird.²⁴⁹⁾
- Die Wahlen der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder können jede für sich angefochten werden. Auf diesen Grundsatz aufbauend hat das BAG klargestellt, dass bereits der beim Arbeitsgericht einzureichende Anfechtungsantrag klar zwischen den beiden Wahlen differenzieren muss. Sollen also sowohl die Wahl der Vertrauensperson als auch die der stellvertretenden Mitglieder angefochten werden, muss dies bereits in der Zwei-Wochen-Frist im Anfechtungsschriftsatz deutlich zum Ausdruck gebracht werden.²⁵⁰⁾

Die erfolgreiche Anfechtung ist allerdings ausgeschlossen, wenn das Wahlergebnis durch den Verstoß nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Im Gegensatz zur Geltendmachung der Nichtigkeit der Wahl ist ihre Anfechtung von einigen förmlichen Voraussetzungen abhängig. Die Anfechtung ist fristgebunden: Sie muss binnen zwei Wochen erklärt werden (§ 19 BetrVG). Fristbeginn ist sowohl im Betriebsverfassungs- als auch im Personalvertretungsrecht der Tag, an dem der Wahlvorstand über einen Aushang das Wahlergebnis bekannt macht (§ 15 SchwbVVO). Der Inhalt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist geregelt in § 13 Abs. 4 S. 2 SchwbVVO.²⁵¹⁾

Wer bewusst keinen Einspruch gegen die Richtigkeit einer fehlerhaften Wählerliste eingelegt hat, obwohl er es gekonnt hätte, verliert sein Anfechtungsrecht jedenfalls bezüglich der Mängel der Wählerliste. Er kann dann derartige Wahlfehler im Anfechtungsverfahren nicht mehr als Unwirksamkeitsgründe geltend machen.²⁵²⁾ Anders ist es jedoch beim Recht auf Anfechtung der Wahl. Das Recht, einen Wahlanfechtungsantrag zu stellen, kann nicht davon abhängig sein, dass vorher fristgerecht Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten erhoben wurde. Dies hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.²⁵³⁾

Besondere Fristen gelten nach § 25 BPersVG im Bereich des BPersVG (zwölf Arbeitstage) sowie nach einigen Landespersonalvertretungsgesetzen, wo auf Arbeitstage oder Kalendertage abgestellt wird (siehe Wahlkalender, Seite 24). Arbeitstage sind hier die Tage von Montag bis Freitag, wobei gesetzliche Feiertage nicht mitzählen.

Zwar ist es Voraussetzung, dass ein Beschäftigter, der die Wahl zur SBV anfecht, wahlberechtigt ist. Dies gilt aber nur für den Zeitpunkt der Wahl. Fällt später die Wahlberechtigung weg, z.B. durch Ausscheiden aus dem Betrieb, ist der Beschäftigten weiter befugt, die Wahl anzufechten. Nur wenn sämtliche Beschäftigten, die die Wahl anfechten, aus dem Betrieb ausscheiden, führt dies zur Unzulässigkeit des Antrags, da für die Fortführung des Wahlanfechtungsverfahrens in diesem Fall kein Rechtsschutzbedürfnis mehr besteht.²⁵⁴⁾

Betriebs- und Personalräte haben anders als bei gerichtlichen Nichtigkeitsfeststellungsverfahren kein Anfechtungsrecht.²⁵⁵⁾ In der Regel urteilen Gerichte, dass die Wahlanfechtung nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung gehört.²⁵⁶⁾ Nach Ablauf der zweiwöchigen Wahlanfechtungsfrist im Sinne des § 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX in Verbindung mit § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG ist es nur noch möglich, die Nichtigkeit der Wahl geltend zu machen.

8.4 Vorläufiger Rechtsschutz

Ein Wahlanfechtungsverfahren hat in der Praxis vor allem einen Nachteil: Das gerichtliche Verfahren dauert lange, in der Regel etliche Monate, wenn nicht sogar Jahre, bis eine letztinstanzliche und damit rechtskräftige Entscheidung vorliegt. Dies gilt besonders dann, wenn das Erstgericht keine Sprungrechtsbeschwerde zulässt (§ 96a ArbGG). Solange keine endgültige gerichtliche Entscheidung gefällt ist, bleibt die gewählte SBV im Amt.²⁵⁷⁾ Unter Umständen kann diese SBV über die Rechtsmittelverfahren sogar erreichen, dass über die Wahlanfechtung bis zum Ablauf der regulären Amtsperiode nicht entschieden ist und sich das Verfahren damit erledigt.

Um dies zu vermeiden, ist es möglich, eine einstweilige Verfügung zu beantragen, z.B. gegen eine unerlaubte Einflussnahme auf die Wahl durch Kandidaten, Arbeitgeber, Verleihbetrieb, Betriebs-

oder Personalräte sowie Gewerkschaften. § 85 Abs. 2 ArbGG sieht die einstweilige Verfügung für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren vor.

Im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes können einzelne Maßnahmen des Wahlvorstands korrigiert werden (vgl. Kapitel 1.1.4). Als weitreichende Maßnahme kann auch ein Wahlabbruch verfügt werden. Damit ist dann die unverzügliche Einleitung von Neuwahlen verbunden. Dieser Weg wird allerdings nur in Betracht kommen, wenn der Fehler so schwerwiegend ist, dass er zur Nichtigkeit führt.²⁵⁸⁾ Nicht möglich ist hingegen die Aussetzung der Wahl bis zur Klärung einer streitigen Rechtsfrage.

Ziel des vorläufigen Rechtsschutzes ist es, möglichst schnell Rechtssicherheit herbeizuführen, und nicht, für lange Zeit einen Zustand ohne eine gewählte SBV zu schaffen.²⁵⁹⁾

Antragsberechtigt für eine einstweilige Verfügung sind dieselben Personen, die auch berechtigt wären, ein gerichtliches Nichtigkeitsfeststellungsverfahren zu beantragen (vgl. Seite 87). Ein Verfügungsgrund ist regelmäßig gegeben, denn das laufende Wahlverfahren duldet keine zeitlichen Verzögerungen.

Ist die Wahl der SBV beendet, kommt vorläufiger Rechtsschutz nicht mehr in Betracht. Dann sind nur noch eine Wahlanfechtung bzw. die Feststellung der Nichtigkeit möglich.

9



9 BESONDERHEITEN DER WAHL FÜR EINZELNE BEREICHE

9.1 Besonderheiten im Kirchenrecht

In Deutschland genießen die Kirchen einschließlich ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen und Religionsgesellschaften verfassungsrechtlichen Sonderstatus. Deshalb finden die allgemeinen staatlichen Gesetze und damit auch das SGB IX und die SchwbVWO keine Anwendung, wenn kirchliche Einrichtungen oder Institutionen eine eigene, spezielle kirchenrechtliche Regelung getroffen haben. Die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Mitarbeitervertretungsordnungen der katholischen Kirche (Rahmen-MAVO) und dem Mitarbeitergesetz sowie der Wahlordnung der evangelischen Kirchen unterschiedlich geregelt.

Katholische Kirche

Die Rahmen-MAVO²⁶⁰) erklärt eine teilweise Übernahme staatlichen Rechts. Gemäß § 52 Rahmen-MAVO wird die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend den Vorschriften des SGB IX gewählt. Damit folgt die Wahl den Vorschriften des § 177 SGB IX in Verbindung mit der SchwbVWO.

Evangelische Kirche

In der evangelischen Kirche finden sich spezielle Regelungen für die Vertrauensperson und ihre Wahl in den §§ 50 bis 52 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) und in der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen.²⁶¹⁾

Gemäß § 50 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD finden für das Wahlverfahren der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen die §§ 11, 13 und 14 MVG-EKD Anwendung. Hinsichtlich der Amtszeit gelten die §§ 15 bis 18 MVG-EKD entsprechend. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten wird das vereinfachte Wahlverfahren vorgeschrieben (§ 11 Abs. 1 MVG-EKD). Gemäß Abs. 2 werden weitere Einzelheiten in der Wahlordnung geregelt.

In der Dienststelle, für die die Mitarbeitervertretung gewählt wird, sind alle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wahlberechtigt sowie Personen, die mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (§ 151 Abs. 2 SGB IX; § 15 Abs. 1 WahIO-MVG).

Alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Wahlvorschläge abgeben (§ 15 Abs. 1a WahlO-MVG). Personen, die zur Wahl vorgeschlagen werden, müssen nicht selbst schwerbehindert sein (§ 50 Abs. 4 MVG-EKD).

Die Wahl der Vertrauensperson wird im Briefwahlverfahren durchgeführt. Der Wahlvorstand verschickt die Wahllisten an die wahlberechtigten Beschäftigten (§ 15 Abs. 2 WahlO-MVG). Die Listen werden also nicht ausgehängt oder anderweitig bekannt gemacht.

In § 13 MVG-EKD finden sich Regelungen zum Schutz der Wahl und zu den Wahlkosten. § 14 MVG-EKD trifft Regelungen zur Anfechtung der Wahl. Zuständiges Gericht ist hierbei das jeweilige Kirchengericht.

Die Amtszeit der gewählten Vertrauensperson beträgt vier Jahre (§ 15 Abs. 1 MVG-EKD). Die Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt (§ 15 Abs. 2 S. 1 MVG-EKD 2019).

9.2 Richterinnen und Richter

Bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Richterinnen und Richter angehören, können diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer SBV wählen (§ 177 Abs. 1 S. 2 SGB IX). Da bei vielen kleinen Gerichten die Zahl von fünf schwerbehinderten Richterinnen und Richtern erfahrungsgemäß selten erreicht wird, können Gerichte für die Wahl einer SBV zusammengefasst werden. Dafür hat der Gesetzgeber weitgehende Möglichkeiten geschaffen. Es können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige zusammengefasst werden, z.B. Zivil- und Verwaltungsgerichte, aber auch Gerichte unterschiedlicher Stufen, wie etwa Amts-, Land- und Oberlandesgerichte. Allerdings müssen zusammengefasste Gerichte eine räumliche Nähe aufweisen.²⁶²⁾

An einem Gericht, an dem mindestens fünf schwerbehinderte Richterinnen und Richter sowie mindestens fünf nichtrichterliche schwerbehinderte Beschäftigte tätig sind, ist neben der SBV der Richter eine weitere SBV nach § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX zu bilden, zu der ausschließlich die nichtrichterlichen Beschäftigten wahlberechtigt und wählbar sind (§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX).²⁶³⁾ Das heißt, die SBVen der Richterinnen und Richter und des nichtrichterlichen Personals sind eigenständig und können nur getrennt voneinander gewählt werden. Die Bildung einer gemeinsamen SBV ist nicht zulässig.

Erreicht eine der beiden Gruppen nicht die Mindestzahl für die Wahl einer eigenen SBV, so werden ihre Interessen von der jeweiligen Bezirksvertrauensperson der Richterinnen und Richter bzw. der Bezirksvertrauensperson des nichtrichterlichen Personals wahrgenommen.

Für die Wahl der SBV der schwerbehinderten Richterinnen und Richter gelten nur die §§ 24 bis 27 SchwbVVO. Dort ist für die Wahl der SBV ein besonders ausgestaltetes, vereinfachtes Verfahren vorgesehen.²⁶⁴⁾ Die regelmäßige Wahl der Bezirks-SBVen der Richterinnen und Richter findet in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar statt.

9.3 Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

§ 177 Abs. 1 S. 2 SGB IX gilt für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird (§ 177 Abs. 1 S. 3 SGB IX).

Die Frage, ob für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte eine besondere Personalvertretung gebildet wird, regelt das jeweilige Personalvertretungsgesetz. Besondere Personalvertretungen werden z.B. bei den Generalstaatsanwaltschaften gebildet. Dort, wo das Landespersonalvertretungsrecht eine eigenständige Personalvertretung für Staatsanwälte vorsieht (etwa in Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen), bilden die schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte eine eigenständige Gruppe, die eine eigene Vertrauensperson der schwerbehinderten Staatsanwälte wählt. Dafür muss die Mindestzahl von fünf schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Staatsanwältinnen und Staatsanwälten erreicht werden. Das Verwaltungspersonal der Staatsanwaltschaft und die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte dürfen keine gemeinsame SBV wählen, auch wenn die Mindestzahl von fünf schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nicht erreicht wird.²⁶⁵⁾ Wie bei den Richterinnen und Richtern auch, darf nur eine Person gewählt werden, die selbst Staatsanwältin oder Staatsanwalt ist (§ 177 Abs. 1 S. 2 i.V.m. S. 2 SGB IX).

In den Bundesländern, in denen es keinen Staatsanwaltsrat gibt,²⁶⁶⁾ wählen die schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zusammen mit den übrigen schwerbehinderten Beschäftigten eine gemeinsame SBV.

9.4 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr

In Dienststellen der Bundeswehr sind schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten sowohl wahlberechtigt als auch wählbar (§ 177 Abs. 4 SGB IX). Gemäß § 211 SGB IX können auch Soldatinnen und Soldaten gleichgestellt werden und erlangen somit mit der Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit das aktive und passive Wahlrecht. Mit Ausnahme der in § 4 Soldatenbeteiligungsgesetz genannten Einrichtungen zählen alle anderen Einrichtungen zu Dienststellen i.S.d. § 170 Abs. 1 S. 2 SGB IX. Sie fallen in den Geltungsbereich des BPersVG. Sofern nach dem BPersVG Wahlen zu einer Personalvertretung stattfinden, wird gem. § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX auch eine SBV gewählt.

9.5 Bundesnachrichtendienst und Militärischer Abschirmdienst

Der Militärische Abschirmdienst gilt als einheitliche Dienststelle (§ 240 Abs. 2 SGB IX). Hierdurch ist die Wahl der SBV für den Militärischen Abschirmdienst auf eine sichere gesetzliche Grundlage gestellt, die den besonderen Sicherheitsbedürfnissen Rechnung trägt. Die Zusammenfassung des Militärischen Abschirmdienstes mit anderen Dienststellen entfällt damit.²⁶⁷⁾

Die Regelungen zur Zusammenfassung für die Wahl zur SBV (§ 177 Abs. 1 S. 4 und 5 SGB IX) und die Regelungen zur Wahl der Stufenvertretung (§ 180 SGB IX) sind somit nicht anzuwenden.



10

10 STUFENVERTRETUNGEN

10.1 Allgemeines zu Stufenvertretungen

In Betrieben, in denen nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht Stufenvertretungen der Beschäftigten gebildet sind, ist auch für die schwerbehinderten Beschäftigten eine Stufenvertretung zu wählen (§ 180 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 S. 1 und Abs. 3 SGB IX). Das Wahlverfahren ist in § 22 SchwbVVO geregelt.

Stufenvertretungen können sein:

- Gesamt-SBV
- Konzern-SBV
- Bezirks-SBV
- Haupt-SBV

Die Gesamt-SBV wird von den örtlichen SBVen für mehrere Betriebe oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen eines Arbeitgebers gewählt. Die Konzern-SBV wird für mehrere Unternehmen eines Konzerns gewählt. Die Bezirks-SBV wird für Mittelbehörden mit mehreren nachgeordneten Dienststellen und die Haupt-SBV für die obersten Dienstbehörden gewählt. Sonderregelungen zu den Stufenvertretungen der schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie der schwerbehinderten Richterinnen und Richter werden im Kapitel 9.1 und 9.2 erläutert.

10.2 Wahl der Stufenvertretungen

Bei der Wahl der Stufenvertretung hat jede SBV unabhängig von der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die sie vertritt, nur eine Stimme.

Sind **nur zwei Wahlberechtigte** zur Wahl der Stufenvertretung vorhanden, bestimmen die beiden Wahlberechtigten im beiderseitigen Einvernehmen, wer Stufenvertretung wird. Wenn sich die beiden Wahlberechtigten nicht einig können, entscheidet das Los (§ 22 Abs. 2 SchwbVVO).

Grundsätzlich wird vom Wahlvorstand gelost. Die Entscheidung über das Losergebnis trifft der Wahlvorstand mehrheitlich.²⁶⁸⁾ Die Art des Losentscheids wird in Kapitel 1.1.6 beschrieben.²⁶⁹⁾

Bei **mehr als zwei Wahlberechtigten** ist hingegen eine Wahl zu den Stufenvertretungen auf der Grundlage des § 22 Abs. 1 oder Abs. 3 SchwbVVO durchzuführen. Bei drei oder vier Wahlberechtigten reicht es auch im förmlichen Wahlverfahren ausnahmsweise aus, wenn ein Wahlvorschlag durch einen einzigen Wahlberechtigten unterzeichnet wird (§ 22 Abs. 1 S. 4 SchwbVVO).²⁷⁰⁾

Wahlen zu den Stufenvertretungen können auch bei räumlich weit auseinanderliegenden Betrieben oder Dienststellen im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt werden (§ 180 Abs. 7 SGB IX). Dies gilt aber nur, wenn rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit eine Versammlung nach § 180 Abs. 8 SGB IX stattfindet und wenn es weniger als 50 wahlberechtigte SBVen gibt (§ 22 Abs. 3 SchwbVVO).²⁷¹⁾ Obwohl in § 180 Abs. 8 SGB IX die Konzern-SBV nicht erwähnt ist, kann sie gleichermaßen wie die übrigen Stufenvertretungen in einer Versammlung gewählt werden.

Grundsätzlich ist die schriftliche Stimmabgabe vorgesehen (§ 22 Abs. 1 S. 1 SchwbVVO). Die bisher gewählte Stufenvertretung kann allerdings nach Prüfung der Wahlvoraussetzungen entscheiden, ob die Wahl auf einer Versammlung im vereinfachten Wahlverfahren oder förmlich mit schriftlicher Stimmabgabe durchgeführt wird. Siehe dazu auch Kapitel 12.

Vereinfachtes Wahlverfahren

Liegen die Voraussetzungen für die Durchführung der Wahl im vereinfachten Verfahren vor, also in einer Versammlung der Wahlberechtigten, ist in der Einladung darauf hinzuweisen, dass sie als Wahlversammlung dient. Die aktiv Wahlberechtigten für die Wahl der Stufenvertretung werden in ihren Betrieben oder Dienststellen an den allgemein zugänglichen Stellen durch Aushänge darüber informiert, dass eine Wahlversammlung nach § 22 Abs. 3 SchwbVVO stattfinden wird und dass dort die Wahl zur Stufenvertretung geplant ist.

Förmliches Wahlverfahren

Spätestens sechs Wochen vor dem jeweils geltenden Wahltermin hat der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben zu erlassen. Dieses Wahlausschreiben muss von der oder dem Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben werden. Das Wahlausschreiben muss zwingend die in § 5 Abs. 1 Nr. 1 bis 16 SchwbVVO aufgelisteten Informationen enthalten.

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so ist in allen Betrieben mit Wahlberechtigten für die Stufenvertretung²⁷²⁾ am selben Tag eine Kopie des Wahlausschreibens an Stellen auszuhängen, die den Wahlberechtigten zugänglich sind. Das Wahlausschreiben muss am selben Tag aufgehängt werden, an dem es erlassen wurde. Denn ab diesem Zeitpunkt/Tag wird die sechswöchige Frist bis zum Wahltag und die zweiwöchige Ausschlussfrist bis zum Einreichen der Wahlvorschläge (§ 6 SchwbVVO) berechnet.

Eine elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen und demnach nicht ausreichend (siehe aber auch Kapitel 5 zur Barrierefreiheit).²⁷³⁾

Die Fristen, die berechnet werden müssen, sind die gleichen wie für die Wahl der örtlichen SBV (vgl. Seite 12).

Durchführung der Wahl

Für die Durchführung zum förmlichen und vereinfachten Wahlverfahren lesen Sie bitte Kapitel 1. Die Erläuterungen gelten auch für die Wahl der Stufenvertretung.

Hinsichtlich Amtszeit und Rechtsstellung gelten für die Stufenvertretungen die gleichen Regelungen wie für die örtliche SBV (§ 180 Abs. 7 S. 1 SGB IX).

Wer kann gewählt werden?

Gewählt werden können alle Beschäftigten, die dem Betrieb oder der Dienststelle angehören, die die Stufenvertretung betreuen soll. Außerdem müssen die übrigen Wählbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sein (§ 180 Abs. 7 SGB IX i.V.m. § 177 Abs. 3 SGB IX). Zu beachten sind auch die Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Stufenvertretungen können erst dann gewählt werden, wenn die Wahl der SBV der jeweils vorangehenden Stufe stattgefunden hat. Deshalb muss der regelmäßige Zeitraum der Wahl nach dem in § 177 Abs. 5 S. 1 SGB IX genannten Zeitraum liegen. § 180 Abs. 7 SGB IX bestimmt deshalb folgende **Zeiträume**:

- Für die Wahl der Gesamt- und der Bezirks-SBV: 1. Dezember bis 31. Januar des Folgejahres
- Für die Wahl der Konzern- und Haupt-SBV: 1. Februar bis 31. März

Wenn die Stufenvertretung zum Zeitpunkt der regelmäßigen Wahlen noch kein Jahr im Amt ist, verlängert sich die Amtszeit automatisch um weitere vier Jahre (§ 180 Abs. 7 SGB IX).

10.3 Wahl der Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung

10.3.1 Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die SBVen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen wählen dann eine Gesamt-SBV, wenn

- es für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat gibt oder
- für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat gewählt wurde.²⁷⁴⁾

Für Betriebe verschiedener Rechtsträger (z.B. verschiedene GmbHs), kann keine gemeinsame Gesamt-SBV gewählt werden, auch nicht in einem Gemeinschaftsbetrieb nach § 1 Abs. 2 BetrVG. Um eine Gesamt-SBV zu bilden, müssen die einzelnen Betriebe alle zu demselben Unternehmen gehören.²⁷⁵⁾ Wahlberechtigt bei der Wahl einer Gesamt-SBV sind die Vertrauenspersonen der örtlichen SBV.

Es ist Aufgabe der Konzernvertrauensperson, die Wahl der Gesamt-SBV einzuleiten, sofern noch keine Gesamtvertrauensperson gewählt ist. Der Gesamtbetriebs- oder Gesamtpersonalrat hat kein Recht, zu einer Wahlversammlung der Stufenvertretung nach § 22 Abs. 3 SchwbVVO einzuladen.²⁷⁶⁾ Der Gesamtbetriebs- oder Gesamtpersonalrat hat auch keinen Rechtsanspruch, an der Wahlversammlung beobachtend teilzunehmen.²⁷⁷⁾

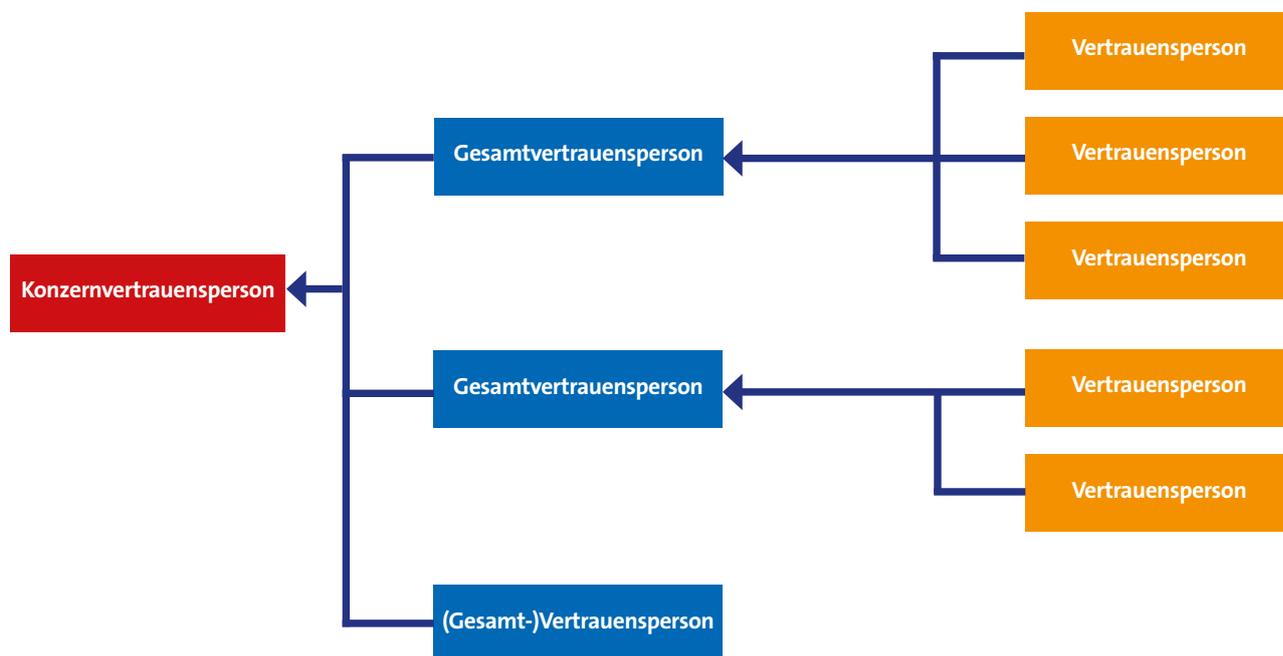
Ist eine SBV nur in einem von mehreren selbstständigen Betrieben oder in einer von mehreren gleichstufigen selbstständigen Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamt-SBV wahr (§ 180 Abs. 1 S. 2 SGB IX).

10.3.2 Konzernschwerbehindertenvertretung

Gibt es für mehrere Unternehmen einen Konzernbetriebsrat, wählen die Gesamt-SBVen eine Konzern-SBV (§ 180 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Es gibt zwar keine Pflicht, einen Konzernbetriebsrat zu errichten (§ 54 Abs. 1 S. 1 BetrVG i.V.m. § 18 Abs. 1 AktG). Gibt es aber einen Konzernbetriebsrat, folgt daraus zwingend die Wahl einer Konzern-SBV.²⁷⁸⁾

Wahlberechtigt zur Konzern-SBV sind die Gesamt-SBVen (§ 180 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Besteht ein Unternehmen des Konzerns nur aus einem Betrieb und hat keine Gesamt-SBV, ist die für diesen Betrieb örtlich gewählte SBV wahlberechtigt (§ 180 Abs. 2 S. 2 SGB IX).

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT ZUR WAHLBERECHTIGUNG ZUR GESAMT-/KONZERNSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



Wenn es nur zwei Wahlberechtigte gibt, wird eine Konzern-SBV durch Einvernehmen oder Los bestimmt (vgl. § 22 Abs. 2 SchwbVWO).

Existiert nur eine Gesamt-SBV oder nur eine einzige örtliche SBV im Konzern, kann es keine Konzern-SBV geben.²⁷⁹⁾

10.4 Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

10.4.1 Bezirksschwerbehindertenvertretung

In mehrstufigen Verwaltungen werden für den Bereich der so genannten Mittelbehörden (z.B. die Regierungspräsidien und Oberfinanzdirektionen) Bezirkspersonalräte gewählt. Parallel dazu ist auch die Wahl einer Bezirks-SBV sowie wenigstens eines stellvertretenden Mitglieds vorgesehen (§ 180 Abs. 3 S. 1 und Abs. 4 SGB IX).

Wahlberechtigt zur Wahl der Bezirks-SBV sind die Vertrauensperson der Mittelbehörde selbst sowie die Vertrauenspersonen der Dienststellen, die der Mittelbehörde nachgeordnet sind. Wählbar sind alle Beschäftigten des Geschäftsbereichs, wenn die allgemeinen Voraussetzungen für die Wählbarkeit vorliegen (vgl. § 180 Abs. 7 S. 1 i.V.m. § 177 Abs. 3 S. 1 SGB IX).

Das Wahlverfahren richtet sich nach § 22 SchwbVVO. Lesen Sie dazu die Ausführungen in Kapitel 1.1.5.

Wenn keine Bezirks-SBV gewählt ist, muss die Haupt-SBV den Wahlvorstand für die Wahl einer Bezirks-SBV bestellen.

10.4.2 Hauptschwerbehindertenvertretung

Für den Bereich oberster Dienstbehörden (z.B. Ministerien, Bundesagentur für Arbeit und Deutsche Rentenversicherung Bund) werden Hauptpersonalräte gebildet. Dementsprechend sind eine Haupt-SBV und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen (§ 180 Abs. 3 S. 2 und Abs. 4 SGB IX).

Wahlberechtigt sind die Vertrauensperson der obersten Dienstbehörde selbst sowie die Bezirksvertrauenspersonen des Geschäftsbereichs (§180 Abs. 3 S. 2 Halbs. 1 SGB IX). Nicht wahlberechtigt für die Wahl der Haupt-SBV ist die Gesamt-SBV.²⁸⁰⁾

Liegt die Zahl der wahlberechtigten Bezirks-SBVEN unter zehn, sind neben der für das Ministerium selbst gebildeten SBV und den Bezirks-SBVEN alle SBVEN der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 180 Abs. 3 S. 2 Halbs. 2 SGB IX). Ist eine Bezirks-SBV zugleich auch örtliche SBV der Mittelbehörde oder einer nachgeordneten Dienststelle, hat sie doppeltes Stimmrecht.²⁸¹⁾ Eine Person darf auch dann mehrfach wählen, wenn sie an mehreren Dienststellen örtliche Vertrauensperson ist.²⁸²⁾ Für das Wahlrecht der SBVEN ist es ohne Bedeutung, ob sie

- eine verselbstständigte Außen- oder Nebenstelle vertreten,
- eine nur mittelbar nachgeordnete Dienststelle vertreten
- oder eine Dienststelle vertreten, für die eine Bezirks-SBV gebildet ist.

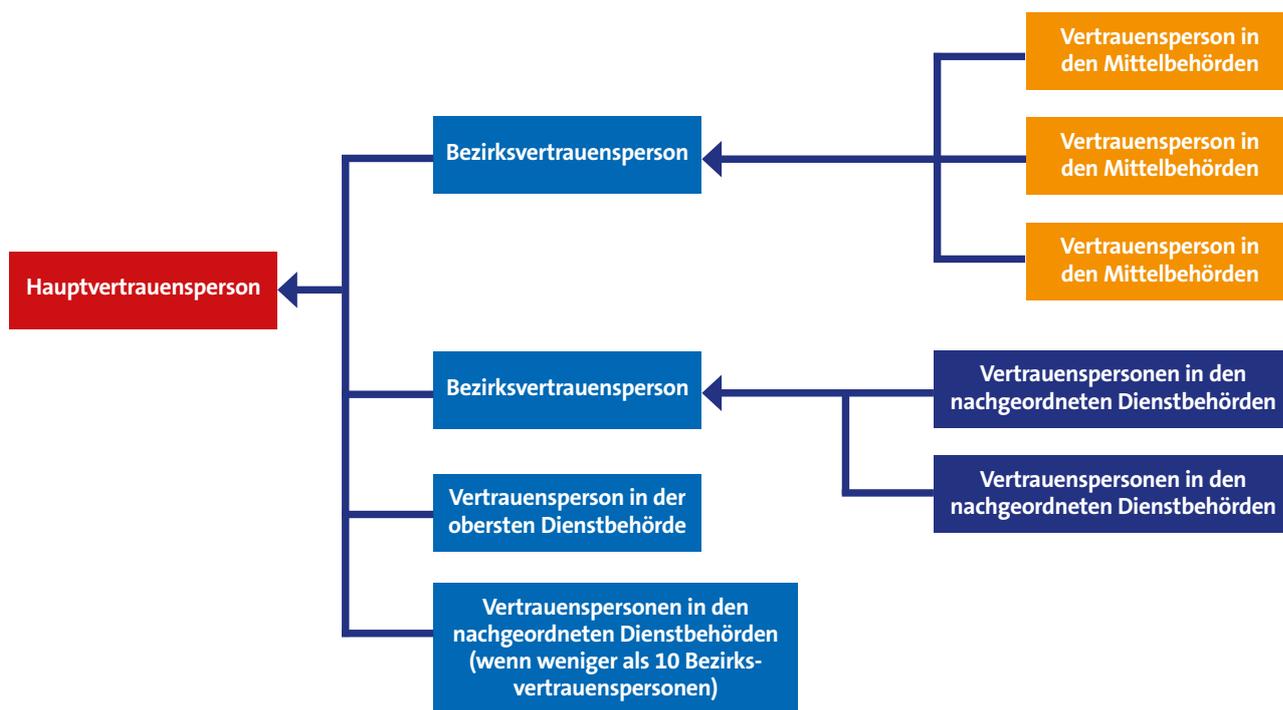
§ 180 Abs. 3 S. 2 SGB IX unterscheidet also nicht zwischen SBVEN der unmittelbar nachgeordneten und der weiter nachgeordneten Behörden, wie dies in § 6 Abs. 2 S. 1 BPersVG geregelt ist.

Dagegen haben SBVEN in Dienststellen, die der obersten Dienstbehörde ohne Zwischenschaltung einer Mittelbehörde unmittelbar unterstellt sind, bei der Wahl zur Haupt-SBV kein Wahlrecht.

Das Wahlverfahren richtet sich nach § 22 SchwbVVO. Lesen Sie dazu die Ausführungen in Kapitel 1.1.5.

Die regelmäßigen Wahlen der Haupt-SBVen finden im Anschluss an die Wahl der Bezirks-SBVen vom 1. Februar bis 31. März statt (§ 180 Abs. 7 Halbs. 2 SGBIX).

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT ZUR WAHLBERECHTIGUNG ZUR HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG





11 KANDIDATUR FÜR DAS AMT DER VERTRAUENS- PERSON ODER EINES STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Sie interessieren sich für das Ehrenamt der SBV? Hier finden Sie einige Informationen zum Amt und wie Sie sich bewerben können.

Die SBV oder „Vertrauensperson“ ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Kernaufgabe der SBV ist es, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in ihrem Betrieb oder in der Dienststelle zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Sie wacht darüber, dass zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden und der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt. Sie bietet dafür Gesprächsmöglichkeiten an, stellt ihre Kenntnisse zur Verfügung, schaltet sich bei Schwierigkeiten ein und vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen bei Maßnahmen, die der Betrieb oder die Dienststelle plant.

Die Funktion als SBV wird als Ehrenamt wahrgenommen. Das heißt, es wird nicht gesondert finanziell vergütet. Ihr Arbeitgeber hat Sie aber für die Wahrnehmung des Amtes in einem erforderlichen Umfang ohne Gehaltskürzungen freizustellen. Sie haben Anspruch auf Erstattung der Kosten, soweit diese erforderlich waren und Ihnen bei der Ausübung des Amtes entstehen. Ihnen steht ein umfangreiches Schulungs- und Informationsangebot der Integrations- und Inklusionsämtern in Ihrer Region zur Verfügung.

Gewählt wird die SBV von den im Betrieb bzw. in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen.

Um als Vertrauensperson gewählt zu werden, ist es nicht erforderlich, selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen zu gehören. Auch die deutsche Staatsangehörigkeit ist keine Voraussetzung, um sich wählen zu lassen. Zur SBV gewählt werden können alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb bzw. der Dienststelle seit sechs Monaten angehören. Nicht

wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs- oder Personalrat nicht angehören kann (z.B. leitende Angestellte). Weitere Informationen zur Wählbarkeit können Sie Kapitel 2 entnehmen.

Die regelmäßigen Wahlen zur SBV finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. In besonderen Fällen kann auch außerhalb dieser Zeit gewählt werden (vgl. Kapitel 3.2).

In Betrieben und Dienststellen, in denen weniger als 50 Wahlberechtigte arbeiten, wird in einem „vereinfachten Wahlverfahren“ in einer Wahlversammlung gewählt. Sind in einem Betrieb 50 und mehr Beschäftigte wahlberechtigt, muss im förmlichen Wahlverfahren gewählt werden. Für die Durchführung der Wahl ist dann ein dreiköpfiger Wahlvorstand zuständig.

Im vereinfachten Verfahren können Sie sich in der Wahlversammlung von jeder wahlberechtigten Person vorschlagen lassen. Wenn Sie selbst wahlberechtigt sind, dürfen Sie sich auch selbst vorschlagen.

Wenn Sie zur Vertrauensperson oder ihrer Stellvertretung gewählt werden möchten, müssen Sie sich im förmlichen Verfahren von den Wahlberechtigten beim Wahlvorstand vorschlagen lassen. Um für die Wahl vorgeschlagen zu werden, muss jeder Wahlvorschlag zur Unterstützung von einem Zwanzigstel (5 Prozent) der Wahlberechtigten, mindestens aber von drei Wahlberechtigten unterschrieben werden.

Ihre Rechte im Wahlverfahren

Als Wahlbewerberin und Wahlbewerber haben Sie das Recht, beim förmlichen Verfahren in die Liste der Wahlberechtigten Einsicht zu nehmen. Die Liste liegt beim Wahlvorstand aus. Als Wahlbewerber/Wahlbewerberin haben Sie ein „berechtigtes Interesse“ zur Einsichtnahme.²⁸³⁾ Sie benötigen unter Umständen die Informationen aus der Liste der Wahlberechtigten, um Stützunterschriften für Ihre Kandidatur zu sammeln.

Dieses Einsichtsrecht beinhaltet aber nicht zugleich die Befugnis von Wahlbewerbern, Kopien der Wählerliste anzufertigen.²⁸⁴⁾ Diese Einschränkung gilt auch für das Abfotografieren mit dem Smartphone. Zulässig ist aber, dass Sie sich handschriftliche Notizen machen.

Die Sammlung von Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag zählt nicht als Arbeitszeit. Generell ist es laut Gericht für die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber zumutbar, die Sammlung von Stützunterschriften in die arbeitsfreie Zeit zu legen.

Kündigungsschutz im Wahlverfahren

Der Kündigungsschutz für einen Wahlbewerber besteht vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Dieser besondere Kündigungsschutz setzt aber voraus, dass Sie tatsächlich wählbar sind. Sie müssen außerdem Ihrer Kandidatur zugestimmt haben.

Der Kündigungsschutz im förmlichen Wahlverfahren beginnt für Sie, sobald Sie einen Wahlvorschlag mit der erforderlichen Mindestanzahl von Stützunterschriften vorlegen können (§ 6 Abs. 2 SchwbVWO, vgl. auch Kapitel 1.1.4). Der Wahlvorschlag muss noch nicht beim Wahlvorstand ein-

gereicht worden sein. Es ist allerdings nicht Voraussetzung, dass das Wahlausschreiben schon erlassen ist.

Als Nachweis der Kandidatur im vereinfachten Wahlverfahren dient der Stimmzettel, auf dem die Wahlleitung die von den Wahlberechtigten in der Wahlversammlung vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt hat (§ 20 Abs. 3 S. 2 SchwbVWO).

12



12 NEU: ONLINE-WAHLVERSAMMLUNG UND BRIEFWAHL IM VEREINFACHTEN WAHLVERFAHREN

Eine SBV-Wahl unter Corona-Bedingungen im vereinfachten Wahlverfahren durchzuführen, hat die für die Wahl-Verantwortlichen vor besondere Herausforderungen gestellt. Der Gesetzgeber hat dies berücksichtigt und deshalb zunächst befristet bis zum 19. März 2022 § 28 der Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretungen geändert. Wahlversammlungen konnten auf dieser Grundlage auch online als Videokonferenz durchgeführt werden, der eigentliche Wahlvorgang im Anschluss als Briefwahl.

Diese Sonderregelung soll nunmehr unbefristet fortgeführt und optional künftig Anwendung finden können. Dafür soll § 20 SchwbWVO um einen 5. Absatz wie folgt ergänzt werden:

„(5) Die Wahlversammlung der Schwerbehindertenvertretung kann im vereinfachten Wahlverfahren mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Für die Ausübung des Wahlrechts durch Stimmabgabe bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder gilt § 11 entsprechend.“

Das Gesetzgebungsverfahren zur Verstetigung der Corona-Sonderregelung war bei Redaktionsschluss dieser Broschüre noch nicht abgeschlossen. In dieser Arbeitshilfe ist deshalb die bei Druck der Broschüre geltende SchwbWVO ausgewiesen.

Sollten Sie in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle im vereinfachten Verfahren wählen, informieren Sie sich bitte auf www.bih.de/sbv-wahl über den aktuell gültigen Sachstand. Die BIH wird an dieser Stelle und selbstverständlich auch in ihrem Online-Experten-Forum die Umsetzung fachlich begleiten und weitere Informationen und Hilfestellungen veröffentlichen.

Bitte berücksichtigen Sie, dass sich bei der praktischen Umsetzung der neuen Regelungen zahlreiche Fragen ergeben bzw. noch ergeben werden, die zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend beantwortet werden können.

Sollten Sie die Durchführung einer digitalen Wahlversammlung in Erwägung ziehen, beachten Sie dabei bitte auch, dass allen Wahlberechtigten der Zugang dazu ermöglicht werden muss. Der Ausschluss von Wahlberechtigten wird auch hier sicherlich zu einer Anfechtbarkeit der Wahl führen.

ANHANG



FORMULARE

Formulare für das förmliche Wahlverfahren – Kopiervorlagen

Die Texte der Formulare gehen von dem **Normalfall** aus, dass die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied oder die stellvertretenden Mitglieder gleichzeitig gewählt werden. Für die **Nachwahl** von stellvertretenden Mitgliedern gemäß § 17 SchwbVWO und bei generell angeordneter **Briefwahl** gemäß § 11 Abs. 2 SchwbVWO müssen sie entsprechend verändert werden.

Auch für die Wahl der **Stufenvertretungen** gemäß § 22 SchwbVWO sowie bei den Wahlen nach **Kirchenrecht** oder bei **Wahlen von Soldatinnen und Soldaten in Dienststellen und militärischen Einheiten der Bundeswehr** – gemäß § 177 Abs. 4 SGB IX – müssen die Formulare entsprechend angepasst werden, da z.B. im Kirchenrecht der staatliche Begriff „Schwerbehindertenvertretung“ anders als im SGB IX regelmäßig nicht verwendet wird.

Sämtliche Formulare finden Sie auch auf der Website der **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Word-Format, da dieses Format eine sehr einfache und schnelle Anpassung im Falle notwendiger Änderungen der Formulare zulässt und zudem auch die Einträge in den Formularen digital gespeichert werden können. →

www.bih.de/sbv-wahl/

_____ (Name, Vorname)	_____, den _____ (Ort)
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen	

BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDES

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Spätestens am _____ läuft meine Amtszeit als Vertrauensperson ab.
 Gemäß § 1 Absatz 1 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen bestelle ich
 zum **Vorsitzenden des Wahlvorstandes**

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Stellvertretende/r Vorsitzende/r:

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

und zu weiteren **Mitgliedern** des Wahlvorstandes

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Ersatzmitglied:

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

und

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Ersatzmitglied:

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

 (Unterschrift)

Verteiler:

- 1) Mitglieder des Wahlvorstandes mit der Bitte, die Annahme des Amtes zu bestätigen;
 nach Bestätigung der Annahme:
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Vertrauensperson

– § 1 Absatz 1 SchwbVWO –

Der Betriebsrat/Personalrat oder*): 1. _____ 2. _____ 3. _____ (Name, Vorname, Abteilung, Telefon) als Wahlberechtigte	_____, den _____ (Ort) ausgehängt am _____ an folgender Stelle: _____ _____ abgenommen am _____
---	--

An alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten:

EINLADUNG ZUR WAHL DES WAHLVORSTANDES für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen laden wir hiermit gem. § 1 Absatz 2 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen ein zu einer

VERSAMMLUNG



am _____, _____ Uhr

in _____

In dieser Versammlung soll der Wahlvorstand mit Vorsitzendem und jeweils ein Stellvertreter gewählt werden, um die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung vorzubereiten und durchzuführen.

Bitte bringen Sie Ihren Schwerbehindertenausweis oder Ihren Gleichstellungsbescheid mit. Den Arbeitsausfall und ggf. Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an dieser Versammlung entstehen, muss gemäß § 177 Absatz 6 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 20 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (bzw. Personalvertretungsrecht) der Arbeitgeber tragen.

(Unterschrift/en)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat
- 4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 1 SchwbVWO –

_____ (Name, Vorname)	_____, den _____ (Ort)
_____ (Abteilung, Telefon)	

ANNAHME DES AMTES ALS WAHLVORSTAND
für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Ich nehme das Amt als stellvertretender/Vorsitzender/Ersatzmitglied*) des Wahlvorstandes an.

(Unterschrift)

Verteiler:

- 1) Vertrauensperson oder die zur Versammlung der Wahlberechtigten Einladenden
- 2) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 1 SchwVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort)
---	---------------------------

SITZUNGSNIEDERSCHRIFT

1. Die Sitzung des Wahlvorstandes fand

am _____ von _____ bis _____ statt.

2. An der Sitzung nahmen teil: _____

3. Der Wahlvorstand beschloss:

(Unterschrift der/des Vorsitzenden)

(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
Wahlvorstand

– § 2 Absatz 2 SchwbVVO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle: _____ abgenommen am _____ (Datum)
--	--

AUSLEGUNG DER LISTE DER WAHLBERECHTIGTEN

Die für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sind in einer Liste aufgeführt. Die Liste besteht einschließlich dieses Deckblattes aus insgesamt _____ sicher miteinander verbundenen Blättern. Die Liste liegt _____ (Ort der Auslegung der Liste angeben) zur Einsichtnahme aus.

Berechtigt zur Einsichtnahme in die Wählerliste ist jeder Wahlberechtigte sowie jeder Beschäftigte, der ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft macht. Sie können innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens am _____, also bis zum _____, beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten einlegen (zum Beispiel, wenn ein Wahlberechtigter nicht in der Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist oder wenn ein nicht Wahlberechtigter eingetragen ist). Zusammen mit der Liste der Wahlberechtigten liegt auch die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen zur Einsicht aus.

(Unterschrift des/der
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Aushang dieses Formulars
- 2) Auslegung dieses Formulars mit Liste und Wahlordnung
- 3) Wahlvorstand

– § 3 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung _____	_____, den _____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle/an folgenden Stellen: _____ abgenommen am _____ (Datum)
---	--

WAHLAUSSCHREIBEN

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

am _____

1. Zum Wahlvorstand wurden bestellt/gewählt *)

_____ als Vorsitzende(r)
 _____ als weiteres Mitglied
 _____ als weiteres Mitglied
 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

2. Wählbar als Vertrauensperson oder als stellvertretendes Mitglied ist jeder im Betrieb/in der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigte, der am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb/der Dienststelle seit mindestens 6 Monaten angehört. Auch nicht selbst schwerbehinderte Beschäftigte sind wählbar. Wer kraft Gesetzes dem Betriebsrat/Personalrat/Richterrat/Staatsanwaltsrat*) nicht angehören kann, ist nicht wählbar.

3. Wahlberechtigt sind alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Sie können aber nur dann wählen, wenn sie in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen sind. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten können nur innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens bis zum _____ schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden.

4. Die Liste der Wahlberechtigten und die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen liegen seit dem _____ an jedem Arbeitstag bis zum Abschluss der Stimmabgabe jeweils von _____ bis _____ Uhr an folgendem Ort zur Einsichtnahme aus: _____

5. Zu wählen sind die Vertrauensperson und _____ stellvertretende/s Mitglied/er. Vertrauensperson und stellvertretende Mitglieder werden in zwei getrennten Wahlgängen gewählt.

6. Wir bitten die Wahlberechtigten, innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens am _____ schriftliche **Wahlvorschläge** beim Wahlvorstand einzureichen. Nach diesem Termin eingehende Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

Zur Wahl stehen nur die Bewerber, die in einem gültigen Wahlvorschlag vorgeschlagen worden sind.

Aus den Wahlvorschlägen muss sich eindeutig ergeben, wer als Vertrauensperson und wer als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird; für beide Ämter kann dieselbe Person vorgeschlagen werden. Jeder Bewerber kann nur in einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, dass sie/er in einem Wahlvorschlagszettel als Vertrauensperson und im anderen als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird. Jeder Wahlberechtigte kann nur einen Wahlvorschlag für die Vertrauensperson und einen Wahlvorschlag für das stellvertretende Mitglied unterzeichnen. Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens _____ Wahlberechtigten unterzeichnet sein und muss Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber angeben. Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber im Original unterschrieben beizufügen.

Auch die Stützunterschriften müssen im Original vorgelegt werden.

Formulare für Wahlvorschläge sind beim Wahlvorstand erhältlich; die Benutzung der Formulare ist aber nicht zwingend erforderlich.

Die Namen der Bewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden nach Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen bis zum Abschluss der Stimmabgabe an der gleichen Stelle wie dieses Wahlausschreiben ausgehängt.

7. Die Stimmabgabe findet statt



am _____

von _____ bis _____ Uhr

in _____

*) Wahlberechtigte, die im Zeitpunkt der Wahl an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, können ihr Wahlrecht schriftlich ausüben. Auf ihr Verlangen hat ihnen der Wahlvorstand die erforderlichen Unterlagen auszuhändigen oder zu übersenden.

*) Der Wahlvorstand hat eine generelle schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) beschlossen. Ihre Briefwahlunterlagen erhalten Sie daher unaufgefordert vom Wahlvorstand zugesandt. Die Schriftliche Stimmabgabe endet am _____, _____ Uhr.

8. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses findet statt

am _____, _____ Uhr, in _____

9. Einsprüche, Wahlvorschläge, Anträge auf Briefwahl (schriftliche Stimmabgabe) und sonstige Erklärungen sind an den Wahlvorstand zu richten. Der Wahlvorstand ist an Arbeitstagen zu erreichen

von _____ bis _____ Uhr

in _____, Tel.: _____

(Unterschrift des/der
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

Der Wahlvorstand für die Wahl der Stufenvertretung _____	_____, den _____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle/an folgenden Stellen: _____ abgenommen am _____ (Datum)
--	--

WAHLAUSSCHREIBEN

für die Wahl der Stufenvertretung

(Gesamtschwerbehindertenvertretung, Bezirksschwerbehindertenvertretung,
Konzernschwerbehindertenvertretung, Hauptschwerbehindertenvertretung*)

am _____

1. Zum Wahlvorstand wurden bestellt/gewählt*)

_____ als Vorsitzende(r)
 _____ als weiteres Mitglied
 _____ als weiteres Mitglied
 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

2. Wählbar als Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) oder als stellvertretendes Mitglied ist jeder nicht nur vorübergehend Beschäftigte, der am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat und einem von der Stufenvertretung zu betreuenden Betrieb oder Dienststelle seit mindestens 6 Monaten angehört. Auch nicht selbst schwerbehinderte Beschäftigte sind wählbar. Wer kraft Gesetzes dem Gesamtbetriebsrat/Gesamtpersonalrat, Bezirkspersonalrat, Konzernbetriebsrat, Hauptpersonalrat, Gesamtrichter-/Gesamtstaatsanwaltsrat*) nicht angehören kann, ist nicht wählbar.

3. Wahlberechtigt sind für die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretungen die gewählten örtlichen Schwerbehindertenvertretungen. Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen werden von der Vertrauensperson der Mittelbehörde selbst sowie den Vertrauenspersonen der der Mittelbehörde nachgeordneten Dienststellen gewählt. Die Konzernschwerbehindertenvertretung wird von den Gesamtschwerbehindertenvertretern gewählt. Besteht eines der Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, ist die für den Betrieb gewählte Schwerbehindertenvertretung auch wahlberechtigt. Die Hauptschwerbehindertenvertretung wird von der Vertrauensperson der obersten Dienstbehörde selbst sowie von den Bezirksvertrauenspersonen des Geschäftsbereichs der obersten Dienstbehörde gewählt. Gibt es nur weniger als 10 gewählte Bezirksschwerbehindertenvertreter, sind neben der für das Ministerium selbst gebildeten Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen alle Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.*)

Wählen darf nur, wer in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten können nur innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens bis zum _____ schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden.

4. Die Liste der Wahlberechtigten und die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen liegen seit dem _____ an jedem Arbeitstag bis zum Abschluss der Stimmabgabe jeweils von _____ bis _____ Uhr an folgendem Ort zur Einsichtnahme aus: _____

5. Zu wählen sind die Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und _____ stellvertretende/s Mitglied/er. Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und stellvertretende Mitglieder werden in zwei getrennten Wahlgängen gewählt.

6. Wir bitten die Wahlberechtigten, innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens am _____ schriftliche **Wahlvorschläge** beim Wahlvorstand einzureichen. Nach diesem Termin eingehende Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

Zur Wahl stehen nur die Bewerber, die in einem gültigen Wahlvorschlag vorgeschlagen worden sind.

Aus den Wahlvorschlägen muss sich eindeutig ergeben, wer als Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und wer als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird; für beide Ämter kann dieselbe Person vorgeschlagen werden. Jeder Bewerber kann nur in einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, dass sie/er in einem Wahlvorschlag als Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und im anderen als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird. Jeder Wahlberechtigte kann nur einen Wahlvorschlag für die Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und einen Wahlvorschlag für das stellvertretende Mitglied unterzeichnen. Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens _____ Wahlberechtigten unterzeichnet sein und muss Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber angeben. Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber im Original unterschrieben beizufügen. Auch die Stützunterschriften müssen im Original vorgelegt werden.

Formulare für Wahlvorschläge sind beim Wahlvorstand erhältlich; die Benutzung der Formulare ist aber nicht zwingend erforderlich.

Die Namen der Bewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden nach Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen bis zum Abschluss der Stimmabgabe an der gleichen Stelle wie dieses Wahlausschreiben ausgehängt.

7. Die Wahlen der Stufenvertretung werden nach den Vorschriften des förmlichen Wahlverfahrens durchgeführt. Die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) endet am _____ um _____ Uhr.
8. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Öffnung der Freiumschräge, der Wahlumschräge und die Stimmenaushaltung zur Feststellung des Wahlergebnisses findet am _____, _____ Uhr, in _____ betriebs-/dienststellenöffentlich statt.
9. Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen sind an den Wahlvorstand zu richten. Der Wahlvorstand ist an Arbeitstagen zu erreichen von _____ bis _____ Uhr in _____ Tel.: _____

(Unterschrift des/der
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 5 SchwbVWO –

_____ (Name, Vorname)	_____, den _____ (Ort)
--------------------------	---------------------------

ZUSTIMMUNGSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich meine Zustimmung dazu, dass ich in dem Wahlvorschlag, der von _____ als Vertreter des Wahlvorschlages vertreten wird, als Bewerber für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen vorgeschlagen werde.

(Unterschrift Bewerber*in)

– § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVVO –

_____ (Name, Vorname)	_____, den _____ (Ort)
--------------------------	---------------------------

ZUSTIMMUNGSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich meine Zustimmung dazu, dass ich in dem Wahlvorschlag, der von _____ als Vertreter des Wahlvorschlags vertreten wird, als Bewerber für die Wahl zur **stellvertretenden Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen vorgeschlagen werde.

(Unterschrift Bewerber*in)

– § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle: _____ _____ abgenommen am: _____ (Datum)
--	--

**BEKANNTMACHUNG ÜBER EINE NACHFRIST ZUR
EINREICHUNG VON WAHLVORSCHLÄGEN
für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung*)**

Innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens vom _____ ist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung/keine der Anzahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder entsprechende Zahl von gültigen Wahlvorschlägen für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung beim Wahlvorstand eingegangen.

Wir bitten die Wahlberechtigten, innerhalb einer Nachfrist von einer Woche, also spätestens

_____ am _____

schriftliche Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einzureichen. Auf die Angaben im Wahlausschreiben vom _____ betreffend Inhalt und Form der Wahlvorschläge wird hingewiesen.

Geht auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ein, kann die Wahl nicht stattfinden.

(Unterschrift der/des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 7 SchwbVVO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung _____	_____, den _____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle/an folgenden Stellen: _____ abgenommen am: _____ (Datum)
--	---

BEKANNTMACHUNG DER BEWERBENDEN

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung am _____

Mit gültigen Wahlvorschlägen werden vorgeschlagen:

1. Für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen

Ifd. Nr.	Familiename (in alphabetischer Reihenfolge)	bei Namensgleichheit: Vorname	bei Namensgleichheit: Geb.-Datum

2. Für die Wahl zum **stellvertretenden Mitglied** der Schwerbehindertenvertretung

Ifd. Nr.	Familiename (in alphabetischer Reihenfolge)	bei Namensgleichheit: Vorname	bei Namensgleichheit: Geb.-Datum

(Unterschrift des/der Vorsitzenden)

(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Wahlvorstand

STIMMZETTEL

Dieser Stimmzettel besteht aus den Teilen 1. und 2.: **Bitte kennzeichnen Sie beide Teile!**

1. Wahl der **VERTRAUENSPERSON** der schwerbehinderten Menschen

Bitte kennzeichnen Sie den von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt der Vertrauensperson durch Ankreuzen . Dieser Teil des Stimmzettels ist ungültig, wenn Sie mehr als **einen** Bewerber ankreuzen!

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

2. Wahl des **STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS/der STELLVERTRETENDEN MITGLIEDER*)** der Schwerbehindertenvvertretung

Bitte kennzeichnen Sie den/die*) von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt des/der stellvertretenden Mitglieds/Mitglieder*) durch Ankreuzen . Dieser Teil des Stimmzettels ist ungültig, wenn Sie mehr als _____ Bewerber ankreuzen!

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

§ 9 Absatz 2 Satz 2 und 3 SchwVVO

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	
--	--

**MERKBLATT
über die
SCHRIFTLICHE STIMMABGABE
(Briefwahl)**

Der Wahlvorstand hat Ihnen folgende Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) ausgehändigt/übersandt:

- das Wahlausschreiben,
- den Stimmzettel und den Wahlumschlag,
- eine vorgedruckte, von Ihnen abzugebende Erklärung,
- einen Freiumschlag mit dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“.

Bitte geben Sie Ihre Stimme in folgender Weise ab:

1. Kennzeichnen Sie unbeobachtet persönlich den **Stimmzettel** und stecken Sie ihn in den **Wahlumschlag**.
Den Wahlumschlag dürfen Sie nicht beschriften, sonst ist Ihr Stimmzettel ungültig.
2. Unterschreiben Sie unter Angabe von Ort und Datum die vorgedruckte **Erklärung**.
3. Stecken Sie den Wahlumschlag und die unterschriebene vorgedruckte Erklärung in den **Freiumschlag** und senden bzw. übergeben Sie den Freiumschlag so rechtzeitig dem Wahlvorstand, dass er dort vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt; der Termin ist im Wahlausschreiben angegeben.

Wähler, die infolge ihrer Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt sind, können eine Person ihres Vertrauens bestimmen, die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten behilflich sein soll (aber nicht durch Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlhelfer).

WAHLUMSCHLAG

(Inhalt: Stimmzettel)

Adressfeld für Freiumschlag* (z.B. DIN A5):

Absender:

(Name)

(Straße, Hausnummer)

(PLZ, Ort)

ACHTUNG:
SCHRIFTLICHE
STIMMABGABE

An den Wahlvorstand
für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

(Straße, Hausnummer)

(PLZ, Ort)

eingegangen am _____

um _____ Uhr

* Bitte auch beachten:
Hinweis zum Datenschutz, Seite 86

– § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 4 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort)
---	---------------------------

SITZUNGSNIEDERSCHRIFT

1. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses fand am _____ von _____ bis _____ statt.

2. An der Sitzung nahmen teil

2.1 der vollständige Wahlvorstand: (Namen)

2.2 Wahlhelfer: (Namen)

3. Abgegeben wurden _____ Stimmzettel (verspätet eingegangene Freiumsschläge zur schriftlichen Stimmabgabe sind in dieser Zahl nicht enthalten). Davon waren

_____ vollständig **gültig**,

_____ teilweise ungültig hinsichtlich der Wahl der Vertrauensperson,

_____ teilweise ungültig hinsichtlich der Wahl des/der stellvertretenden Mitglieds/er,

_____ vollständig ungültig,

_____ Wahlumschläge wurden leer abgegeben.

4. Wahl der **Vertrauensperson**

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____	gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____	gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____	gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____	gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____	gültige Stimmen

Zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist (nach Losentscheid wegen Stimmgleichheit*) gewählt: _____
 (Name, Vorname)

5. Wahl **des stellvertretenden Mitglieds / der stellvertretenden Mitglieder:**

_____	_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	
_____	_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	
_____	_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	
_____	_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	
_____	_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	

Zum stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist/sind (nach Losentscheid wegen Stimmen-
gleichheit*) gewählt:

Erstes stellvertretendes Mitglied:

(Name, Vorname)

Zweites stellvertretendes Mitglied:

Drittes stellvertretendes Mitglied:

(Unterschrift der/des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 13 Absatz 4 SchwbVVO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort)
--	---------------------------

Gegen Empfangsbestätigung

Sehr geehrte _____

Sie sind am _____ zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/zum _____ stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung*) gewählt worden.

Die Wahl gilt als angenommen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang dieses Schreibens dem Wahlvorstand erklären, dass Sie die Wahl ablehnen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift der/des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Bewerber*in
- 2) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 14 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort) ausgehängt am _____ um _____ Uhr (Datum, Uhrzeit) an folgender Stelle: _____ _____ abgenommen am: _____ (Datum)
--	---

WAHLERGEBNIS *)

Am _____ wurden gewählt:

➔ **VERTRAUENSPERSON DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN**

(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

➔ **STELLVERTRETENDE/S MITGLIED/ER DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG**

1. stellvertretendes Mitglied

(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

2. stellvertretendes Mitglied

3. stellvertretendes Mitglied

Ihre Amtszeit hat am _____ mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses begonnen/beginnt am _____ nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung und endet am _____

_____ (Unterschrift der/des Vorsitzenden)	_____ (Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	_____ (Unterschrift eines weiteren Mitglieds)
---	---	---

Verteiler

- 1) Aushang
- 2) gewählte Bewerber*in
- 3) Arbeitgeber*in zur Kenntnis
- 4) Betriebs-/Personalrat zur Kenntnis
- 5) Integrationsamt zur Kenntnis
- 6) Agentur für Arbeit zur Kenntnis
- 7) Wahlvorstand
- 8) ggf. Stufenvertretung

Feld für Absenderangabe bei Mitteilungen an Integrationsamt/Agentur für Arbeit

BA-Nr. _ _ _ _ _

Bitte geben Sie bei Mitteilung an das Integrationsamt/Agentur für Arbeit die vollständige Adresse der Firma/des Betriebes und die 8-stellige Betriebsnummer (vergeben von der Agentur für Arbeit) an!

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

Formulare für das vereinfachte Wahlverfahren – Kopiervorlagen

Die Texte der Formulare gehen von dem **Normalfall** aus, dass die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied oder die stellvertretenden Mitglieder am gleichen Tage gewählt werden. Für die **Nachwahl** von stellvertretenden Mitgliedern gemäß § 21 SchwbVWO müssen sie entsprechend verändert werden.

Auch für die Wahl der **Stufenvertretungen** gemäß § 22 SchwbVWO sowie bei den Wahlen nach **Kirchenrecht** oder bei Wahlen von **Soldatinnen und Soldaten in Dienststellen und militärischen Einheiten der Bundeswehr** – gemäß § 177 Abs. 4 SGB IX – müssen die Formulare entsprechend angepasst werden, da z.B. im Kirchenrecht der staatliche Begriff „Schwerbehindertenvertretung“ anders als im SGB IX regelmäßig nicht verwendet wird.

Sämtliche Formulare finden Sie auch auf der Website der **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Word-Format, da dieses Format eine sehr einfache und schnelle Anpassung im Falle notwendiger Änderungen der Formulare zulässt und zudem auch die Einträge in den Formularen digital gespeichert werden können. →

www.bih.de/sbv-wahl

_____ (Name, Vorname) Schwerbehindertenvertretung oder:*) Der Betriebsrat/Personalrat oder:*) 1. _____ 2. _____ 3. _____ als Wahlberechtigte	_____,den _____ (Ort) ausgehängt am _____ an folgender Stelle/folgenden Stellen: _____ _____ abgenommen am _____
---	---

An alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten:

EINLADUNG ZUR WAHLVERSAMMLUNG für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen werden hiermit gemäß § 19 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen eingeladen zu einer

WAHLVERSAMMLUNG



am _____, _____ Uhr

in _____

In dieser Versammlung sollen die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gewählt werden *).

Bitte bringen Sie Ihren Schwerbehindertenausweis oder Ihren Gleichstellungsbescheid mit. Den Arbeitsausfall und ggf. Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an dieser Versammlung entstehen, muss gemäß § 177 Absatz 6 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 20 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (bzw. Personalvertretungsrecht) der Arbeitgeber tragen.

(Unterschrift/en)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) eventuell persönlich an alle Wahlberechtigten
- 3) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 4) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 5) Vertrauensperson

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

STIMMZETTEL

(vereinfachtes Wahlverfahren)

Wahl der **VERTRAUENSPERSON** der schwerbehinderten Menschen

Bitte kennzeichnen Sie den von Ihnen gewählten Bewerbenden für das Amt der Vertrauensperson durch Ankreuzen . Dieser Stimmzettel ist ungültig, wenn Sie mehr als **einen** Bewerbenden ankreuzen!

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerbenden sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 SchwbVWO –

STIMMZETTEL

(vereinfachtes Wahlverfahren)

Wahl des **STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS/der STELLVERTRETENDEN MITGLIEDER***
der Schwerbehindertenvertretung

Bitte kennzeichnen Sie den/die*) von Ihnen gewählten Bewerbenden für das Amt des/der stellvertretenden Mitglieds/Mitglieder*) durch Ankreuzen . Dieser Teil des Stimmzettels ist ungültig, wenn Sie mehr als _____ Bewerber ankreuzen!

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerbenden sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 SchwbVWO –

Die Wahlleitung für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	
---	--

NIEDERSCHRIFT
über die Wahlversammlung

1. Die Wahlversammlung fand am _____ von _____ bis _____ statt.
2. Die Wahlversammlung wählte zur Wahlleitung:

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)
3. Die Wahlversammlung bestimmte zu Wahlhelfern:

4. Die Wahlversammlung beschloss mit einfacher Stimmenmehrheit, _____ stellvertretende/s Mitglied/er zu wählen.
5. Die öffentliche Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses erfolgte jeweils unmittelbar nach Beendigung der Wahlhandlung.
- 5.1 Für die Wahl der **Vertrauensperson** wurden _____ Stimmzettel abgegeben. Davon waren _____ gültig und _____ ungültig.

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	gültige Stimmen

Zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist (nach Losentscheid wegen Stimmgleichheit)*
gewählt:

(Name, Vorname)

5.2 Für die Wahl des **stellvertretenden Mitglieds/der stellvertretenden Mitglieder *)** wurden _____
Stimmzettel abgegeben. Davon waren

_____ gültig und _____ ungültig.

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ gültige
Stimmen

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ gültige
Stimmen

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ gültige
Stimmen

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ gültige
Stimmen

Zum stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist/sind (nach Losentscheid wegen
Stimmgleichheit)* gewählt:

Erstes stellvertretendes Mitglied: _____
(Name, Vorname)

Zweites stellvertretendes Mitglied: _____
(Name, Vorname)

6. Die Gewählten nahmen unmittelbar nach Feststellung des Wahlergebnisses die Wahl an.*)

(Unterschrift der Wahlleitung)

Verteiler:
Wahlleitung

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 Abs. 3 S. 6 SchwVWO –

<p>Die Wahlleitung für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung</p> <p>_____</p> <p>(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)</p>	<p>_____, den _____</p> <p>(Ort)</p>
--	--------------------------------------

Gegen Empfangsbestätigung

Sehr geehrte _____

Sie sind am _____ zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/zum _____ stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung *) gewählt worden.

Die Wahl gilt als angenommen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang dieses Schreibens mir gegenüber erklären, dass Sie die Wahl ablehnen.

(Unterschrift der Wahlleitung)

Verteiler:

- 1) Bewerbende
- 2) Wahlleitung

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 Absatz 4 und § 14 SchwbVWO –

Die Wahlleitung für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle/folgenden Stellen: _____ _____ abgenommen am _____ (Datum)
---	---

WAHLERGEBNIS *)

Am _____ wurden gewählt:



VERTRAUENSPERSON DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

(Name, Vorname, Tel.-Nr., E-Mail, Betrieb/Dienststelle)



STELLVERTRETENDE/S MITGLIED/ER DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

1. stellvertretendes Mitglied

(Name, Vorname, Tel.-Nr., E-Mail, Betrieb/Dienststelle)

2. stellvertretendes Mitglied

3. stellvertretendes Mitglied

Ihre Amtszeit hat am _____ mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses begonnen/beginnt
am _____ nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung und
endet am _____

(Unterschrift der
Wahlleitung)

Feld für Absenderangabe bei Mitteilungen an Integrationsamt/Agentur für Arbeit

Verteiler

- 1) Aushang
- 2) gewählte Bewerber
- 3) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 4) Betriebs-/Personalrat zur Kenntnis
- 5) Integrationsamt zur Kenntnis
- 6) Agentur für Arbeit zur Kenntnis
- 7) ggf. Stufenvertretung
- 8) ggf. Intranet

– § 20 Absatz 4 und § 15 SchwbVVO,
§ 163 Absatz 8 SGB IX –

BA-Nr. _ _ _ _ _

Bitte geben Sie bei Mitteilung an das Integrationsamt/Agentur für Arbeit die vollständige
Adresse der Firma/des Betriebes und die 8-stellige Betriebsnummer (vergeben von der
Agentur für Arbeit) an!

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!



GESETZES- UND VERORDNUNGSTEXTE

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Auszug

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Artikel 7c des Gesetzes vom 27. September 2021 (BGBl. I S. 4530)

Teil 3

Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

§ 177

Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

(1) ¹In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt.

²Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung.

³Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. ⁴Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. ⁵Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(3) ¹Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so

bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. ²Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidentsrat nicht angehören kann.

(4) In Dienststellen der Bundeswehr sind auch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wahlberechtigt und auch Soldatinnen und Soldaten wählbar.

(5) ¹Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. ²Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn

1. das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,
2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

³Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. ⁴Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt.

(6) ¹Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. ²Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidentsrates sinngemäß anzuwenden. ³In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht. ⁴Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so kann das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstands einladen.

(7) ¹Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. ²Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. ³Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richter Verhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. ⁴Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend. ⁵Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 202) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

(8) In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.

§ 180**Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung**

(1) ¹Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. ²Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(2) ¹Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. ²Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(3) ¹Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Absatz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. ²Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.

(4) ¹Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Haupttrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. ²Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 177 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Haupttrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. ³Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat wahr.

(5) Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

(6) ¹Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist; dies umfasst auch Verhandlungen und den Abschluss entsprechender Inklusionsvereinbarungen. ²Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt sind. ³Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. ⁴Satz 3 gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.

(7) § 177 Absatz 3 bis 8, § 178 Absatz 1 S. 4 und 5, Absatz 2, 4, 5 und 7 und § 179 gelten entsprechend, § 177 Absatz 5 mit der Maßgabe, dass die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März stattfindet, § 177 Absatz 6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht gilt.

(8) § 178 Absatz 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 23. April 1990 (BGBl. I S. 811), die zuletzt durch Artikel 20i des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist.

Erster Teil

Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

Erster Abschnitt

Vorbereitung der Wahl

§ 1

Bestellung des Wahlvorstands

(1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit bestellt die Schwerbehindertenvertretung einen Wahlvorstand aus drei volljährigen in dem Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigten und einen oder eine von ihnen als Vorsitzenden oder Vorsitzende.

(2) ¹Ist in dem Betrieb oder der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, werden der Wahlvorstand und dessen Vorsitzender oder Vorsitzende in einer Versammlung der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen (Wahlberechtigte) gewählt. ²Zu dieser Versammlung können drei Wahlberechtigte oder der Betriebs- oder Personalrat einladen. ³Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 177 Absatz 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

§ 2

Aufgaben des Wahlvorstands

(1) ¹Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. ²Er kann volljährige in dem Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigte als Wahlhelfer oder Wahlhelferin zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenzählung bestellen.

(2) ¹Die Beschlüsse des Wahlvorstands werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder gefasst. ²Über jede Sitzung des Wahlvorstands ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält. ³Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands zu unterzeichnen.

(3) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll innerhalb von sechs Wochen, spätestens jedoch eine Woche vor dem Tage stattfinden, an dem die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung abläuft.

(4) Der Wahlvorstand beschließt nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Arbeitgeber, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in dem Betrieb oder der Dienststelle zu wählen sind.

(5) Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, dass ausländische Wahlberechtigte rechtzeitig über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, die Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.

(6) ¹Der Arbeitgeber unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben. ²Er gibt ihm insbesondere alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten erforderlichen Auskünfte und stellt die notwendigen Unterlagen zur Verfügung.

§ 3

Liste der Wahlberechtigten

(1) ¹Der Wahlvorstand stellt eine Liste der Wahlberechtigten auf. ²Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Geburtsdatum sowie Betrieb oder Dienststelle in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

(2) Die Liste der Wahlberechtigten oder eine Abschrift ist unverzüglich nach Einleitung der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen.

§ 4

Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten

(1) Wer wahlberechtigt oder in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigt ist und ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft macht, kann innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten einlegen.

(2) ¹Über Einsprüche nach Absatz 1 entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. ²Hält er den Einspruch für begründet, berichtigt er die Liste der Wahlberechtigten. ³Der Person, die den Einspruch eingelegt hat, wird die Entscheidung des Wahlvorstands unverzüglich mitgeteilt; die Entscheidung muss ihr spätestens am Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe zugehen.

(3) ¹Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Liste der Wahlberechtigten nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. ²Im Übrigen kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Liste der Wahlberechtigten nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden.

§ 5

Wahlausschreiben

(1) ¹Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von dem oder der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben ist. ²Es muss enthalten:

1. das Datum seines Erlasses,
2. die Namen der Mitglieder des Wahlvorstands,
3. die Voraussetzungen der Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung,
4. den Hinweis, wo und wann die Liste der Wahlberechtigten und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen,
5. den Hinweis, dass nur wählen kann, wer in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist und dass Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben,

6. die Zahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder,
7. den Hinweis, dass Schwerbehindertenvertretung und stellvertretende Mitglieder in zwei getrennten Wahlgängen gewählt werden und dass sich aus den Wahlvorschlägen ergeben muss, wer als Schwerbehindertenvertretung und wer als stellvertretende Mitglieder vorgeschlagen wird,
8. den Hinweis, dass Wahlberechtigte sowohl einen Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung als auch für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds unterzeichnen können und dass ein Bewerber oder eine Bewerberin sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden kann,
9. die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Frist ist anzugeben,
10. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 6 Abs. 2 Satz 1),
11. den Hinweis, dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (Nummer 9) eingereicht sind,
12. die Bestimmung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise bekanntgegeben werden,
13. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe,
14. den Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (§ 11 Abs. 1), falls der Wahlvorstand nicht die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat (§ 11 Abs. 2),
15. den Ort und die Zeit der Stimmauszählung und der Sitzung des Wahlvorstands, in der das Wahlergebnis abschließend festgestellt wird,
16. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Anschrift des Wahlvorstands).

(2) Eine Abschrift oder ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 6

Wahlvorschläge

(1) ¹Die Wahlberechtigten können innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens schriftliche Vorschläge beim Wahlvorstand einreichen. ²Es können ein Bewerber oder eine Bewerberin als Schwerbehindertenvertretung und ein Bewerber oder eine Bewerberin als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden. ³Hat der Wahlvorstand die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder beschlossen, können entsprechend viele Bewerber oder Bewerberinnen dafür benannt werden. ⁴Ein Bewerber oder Bewerberin kann sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden.

(2) ¹Jeder Wahlvorschlag muss von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. ²Familiename, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber oder Bewerberinnen sind anzugeben. ³Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber oder Bewerberinnen beizufügen.

(3) ¹Eine Person, die sich bewirbt, kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, sie ist in einem Wahlvorschlag als Schwerbehindertenvertretung und in einem anderen Wahl-

vorschlag als stellvertretendes Mitglied benannt. ²Der Wahlvorstand fordert eine Person, die mit ihrer schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen für dasselbe Amt benannt ist, auf, innerhalb von drei Arbeitstagen zu erklären, auf welchem der Wahlvorschläge sie benannt bleiben will. ³Wird diese Erklärung nicht fristgerecht abgegeben, wird der Bewerber oder die Bewerberin von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen.

(4) ¹Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einem Wahlvorschlag. ²Der Wahlvorstand hat einen Wahlberechtigten, der mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet hat, schriftlich gegen Empfangsbestätigung aufzufordern, binnen drei Arbeitstagen seit dem Zugang der Aufforderung zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. ³Gibt der Wahlberechtigte diese Erklärung nicht fristgerecht ab, zählt seine Unterschrift auf keinem Wahlvorschlag.

§ 7

Nachfrist für Wahlvorschläge

(1) ¹Ist nach Ablauf der in § 6 Abs. 1 genannten Frist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung eingegangen, hat dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen zu setzen. ²In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird.

(2) Gehen innerhalb der Nachfrist gültige Wahlvorschläge für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht ein, hat der Wahlvorstand sofort bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet.

(3) Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend, wenn für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder kein gültiger Wahlvorschlag eingeht oder wenn die Zahl der für dieses Amt gültig vorgeschlagenen Bewerber oder Bewerberinnen nicht der vom Wahlvorstand beschlossenen Zahl der stellvertretenden Mitglieder entspricht.

§ 8

Bekanntmachung der Bewerber und Bewerberinnen

Der Wahlvorstand macht spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe die Namen der Bewerber und Bewerberinnen aus gültigen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge, getrennt nach Bewerbungen für die Schwerbehindertenvertretung und als stellvertretendes Mitglied, bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt wie das Wahlausschreiben.

Zweiter Abschnitt

Durchführung der Wahl

§ 9

Stimmabgabe

(1) Wer wahlberechtigt ist, kann seine Stimme nur für eine Person abgeben, die rechtswirksam als Bewerber oder Bewerberin vorgeschlagen ist.

(2) ¹Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. ²Auf dem Stimmzettel sind die Personen, die sich für das Amt der Schwerbehindertenvertretung und als stellvertretendes Mitglied bewerben, getrennt in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung aufgeführt. ³Die Stimmzettel müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. ⁴Das Gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, soll der Stimmzettel einen Hinweis darauf enthalten, wie viele Bewerber oder Bewerberinnen im Höchstfall angekreuzt werden dürfen.

(4) ¹Bei der Stimmabgabe wird durch Ankreuzen an der im Stimmzettel jeweils vorgesehenen Stelle die von dem Wählenden gewählte Person für das Amt der Schwerbehindertenvertretung und der Stellvertretung gekennzeichnet. ²Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, können Bewerber oder Bewerberinnen in entsprechender Anzahl angekreuzt werden.

(5) Stimmzettel, auf denen mehr als die zulässige Anzahl der Bewerber oder Bewerberinnen angekreuzt oder die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille des Wählers oder der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt, sind ungültig.

§ 10 Wahlvorgang

(1) ¹Der Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer Wahlurne oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. ²Die Wahlurne muss vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne dass die Urne geöffnet wird.

(2) Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestellt (§ 2 Abs. 1 Satz 2), genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstands und eines Wahlhelfers oder einer Wahlhelferin.

(3) ¹Der Wähler oder die Wählerin händigt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstands aus, wobei der Name des Wählers oder der Wählerin angegeben wird. ²Der Wahlumschlag ist in Gegenwart des Wählers oder der Wählerin in die Wahlurne einzuwerfen, nachdem die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten vermerkt worden ist.

(4) ¹Wer infolge seiner Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, bestimmt eine Person, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll, und teilt dies dem Wahlvorstand mit. ²Personen, die sich bei der Wahl bewerben, Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlhelfer und Wahlhelferinnen dürfen nicht als Person nach Satz 1 bestimmt werden. ³Die Hilfeleistung beschränkt sich auf die Erfüllung der Wünsche des Wählers oder der Wählerin zur Stimmabgabe; die nach Satz 1 bestimmte Person darf gemeinsam mit dem Wähler oder der Wählerin die Wahlzelle aufsuchen. ⁴Die nach Satz 1 bestimmte Person ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung von der Wahl einer anderen Person erlangt hat. ⁵Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für des Lesens unkundige Wähler und Wählerinnen.

(5) Nach Abschluss der Wahl ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die Stimmzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird.

§ 11

Schriftliche Stimmabgabe

(1) ¹Der Wahlvorstand übergibt oder übersendet den Wahlberechtigten, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, auf deren Verlangen

1. das Wahlausschreiben,
2. den Stimmzettel und den Wahlumschlag,
3. eine vorgedruckte Erklärung, die der Wähler oder die Wählerin abgibt,
4. einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender Namen und Anschrift der wahlberechtigten Person sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

²In der Erklärung nach Nummer 3 versichert der Wähler oder die Wählerin gegenüber dem Wahlvorstand, dass er oder sie den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 4 durch eine andere Person hat kennzeichnen lassen. ³Der Wahlvorstand soll zusätzlich zu den Unterlagen nach den Nummern 1 bis 4 ein Merkblatt über die schriftliche Stimmabgabe übersenden oder übergeben. ⁴Er vermerkt die Übergabe oder Übersendung der Unterlagen in der Liste der Wahlberechtigten.

(2) ¹Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe beschließen. ²Für diesen Fall sind die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen den Wahlberechtigten unaufgefordert zu übersenden.

(3) ¹Die Stimmabgabe erfolgt in der Weise, dass der Wähler oder die Wählerin

1. den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag einlegt,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und
3. den Wahlumschlag und die unterschriebene, vorgedruckte Erklärung in dem Freiumschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Abschluss der Wahl vorliegt.

²Der Wähler oder die Wählerin kann unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 4 die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine andere Person verrichten lassen.

§ 12

Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

(1) ¹Unmittelbar vor Abschluss der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. ²Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 11), legt der Wahlvorstand die Wahlumschläge nach Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ungeöffnet in die Wahlurne.

(2) ¹Verspätet eingehende Freiumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. ²Sie sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten ist.

§ 13

Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und stellt das Ergebnis fest.

(2) ¹Gewählt für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied ist der Bewerber oder die Bewerberin, der oder die jeweils die meisten Stimmen erhalten hat. ²Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(3) ¹Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, ist als zweites stellvertretendes Mitglied der Bewerber oder die Bewerberin mit der zweithöchsten Stimmenzahl gewählt. ²Entsprechendes gilt für die Wahl weiterer stellvertretender Mitglieder. ³Für die Wahl und die Reihenfolge stellvertretender Mitglieder gilt Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

(4) ¹Der Wahlvorstand fertigt eine Niederschrift des Wahlergebnisses, die von dem oder der Vorsitzenden sowie mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben wird. ²Die Niederschrift muss die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jeden Bewerber und jede Bewerberin entfallenen Stimmenzahlen sowie die Namen der gewählten Bewerber und Bewerberinnen enthalten.

§ 14

Benachrichtigung der Gewählten und Annahme der Wahl

(1) ¹Der Wahlvorstand benachrichtigt die für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied Gewählten unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl. ²Erklärt eine gewählte Person nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand ihre Ablehnung der Wahl, ist diese angenommen.

(2) ¹Wird eine Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle der Person, die abgelehnt hat, der Bewerber oder die Bewerberin für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied mit der nächsthöheren Stimmenzahl. ²Satz 1 gilt für die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder mit der Maßgabe, dass jeweils der Bewerber oder die Bewerberin mit der nächsthöheren Stimmenzahl nachrückt.

§ 15

Bekanntmachung der Gewählten

Sobald die Namen der Personen, die das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder des stellvertretenden Mitglieds innehaben, endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt zu machen (§ 5 Abs. 2) sowie unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen.

§ 16

Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Wahlunterlagen, insbesondere die Niederschriften, Bekanntmachungen und Stimmzettel, werden von der Schwerbehindertenvertretung mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode aufbewahrt.

§ 17**Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds**

¹Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, bestellt die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einen Wahlvorstand. ²Der Wahlvorstand hat die Wahl eines oder mehrerer Stellvertreter für den Rest der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzuleiten. ³Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 16 entsprechend.

Dritter Abschnitt**Vereinfachtes Wahlverfahren****§ 18****Voraussetzungen**

Besteht der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weiter auseinanderliegenden Teilen und sind dort weniger als fünfzig Wahlberechtigte beschäftigt, ist die Schwerbehindertenvertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu wählen.

§ 19**Vorbereitung der Wahl**

(1) Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder sonst in geeigneter Weise zur Wahlversammlung ein.

(2) Ist in dem Betrieb oder der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen.

§ 20**Durchführung der Wahl**

(1) ¹Die Wahlversammlung wird von einer Person geleitet, die mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird (Wahlleitung). ²Die Wahlversammlung kann zur Unterstützung der Wahlleitung Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestimmen.

(2) ¹Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind. ²Die Schwerbehindertenvertretung und ein oder mehrere stellvertretende Mitglieder werden in getrennten Wahlgängen gewählt; mehrere Stellvertreter werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. ³Jede Person, die wahlberechtigt ist, kann Personen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder vorschlagen.

(3) ¹Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. ²Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleitung die vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname und Vorname aufzuführen; die Stimmzettel und Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. ³Die Wahlleitung verteilt die Stimmzettel und trifft Vorkehrungen, dass die Wähler und Wählerinnen ihre Stimme unbeobachtet abgeben können; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend. ⁴Der Wähler oder

die Wählerin übergibt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, der Wahlleitung.⁵ Diese legt den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers oder der Wählerin ungeöffnet in einen dafür bestimmten Behälter und hält den Namen des Wählers oder der Wählerin in einer Liste fest.⁶ Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt er öffentlich die Stimmen aus und stellt das Ergebnis fest.

(4) § 13 Abs. 2 und 3 sowie die §§ 14 bis 16 gelten entsprechend.

§ 21

Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

¹Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten unverzüglich zur Wahlversammlung zur Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder ein.² Im Übrigen gelten die §§ 18 bis 20 entsprechend.

Zweiter Teil

Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

§ 22

Wahlverfahren

(1) ¹Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung werden durch schriftliche Stimmabgabe gewählt (§§ 11, 12). ²Im Übrigen sind § 1 Abs. 1, §§ 2 bis 5, 7 bis 10 und 13 bis 17 sinngemäß anzuwenden. ³§ 1 Abs. 2 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass sich die Wahlberechtigten auch in sonst geeigneter Weise über die Bestellung eines Wahlvorstands einigen können. ⁴§ 6 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass bei weniger als fünf Wahlberechtigten die Unterzeichnung eines Wahlvorschlages durch einen Wahlberechtigten ausreicht.

(2) ¹Bei nur zwei Wahlberechtigten bestimmen diese im beiderseitigen Einvernehmen abweichend von Absatz 1 die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung. ²Kommt eine Einigung nicht zu Stande, entscheidet das Los.

(3) ¹Sofern rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung eine Versammlung nach § 180 Absatz 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch stattfindet, kann die Wahl abweichend von Absatz 1 im Rahmen dieser Versammlung durchgeführt werden. ²§ 20 findet entsprechende Anwendung.

Dritter Teil

Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen

§ 23

Wahlverfahren

Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen in den Fällen des § 177 Ab-

satz 1 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gelten die Vorschriften des Ersten und Zweiten Teils entsprechend.

Vierter Teil

Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

§ 24

Vorbereitung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen

(1) ¹Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen die Wahlberechtigten schriftlich oder durch Aushang zu einer Wahlversammlung ein. ²Die Einladung muss folgende Angaben enthalten:

1. die Voraussetzungen der Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung,
2. den Hinweis über eine für Zwecke der Wahl erfolgte Zusammenfassung von Gerichten,
3. den Hinweis, wo und wann die Liste der Wahlberechtigten und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen,
4. Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung.

(2) ¹Ist in dem Gericht eine Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen nicht vorhanden, laden drei wahlberechtigte Richter und Richterinnen, der Richtererrat oder der Präsidialrat zu der Wahlversammlung ein. ²Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 177 Absatz 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

§ 25

Durchführung der Wahl

(1) Die Wahlversammlung beschließt unter dem Vorsitz des oder der lebensältesten Wahlberechtigten das Wahlverfahren und die Anzahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung.

(2) ¹Die Leitung der Wahlversammlung hat die Gewählten unverzüglich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. ²§ 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 sowie die §§ 15 und 16 gelten entsprechend.

§ 26

Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

¹Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied vorzeitig aus dem Amt aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, lädt die Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen unverzüglich zur Wahlversammlung zur Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder für den Rest ihrer Amtszeit ein. ²Im Übrigen gelten die §§ 24 und 25 entsprechend.

§ 27

Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

Für die Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen gelten die §§ 24 bis 26 entsprechend.

Fünfter Teil Schlussvorschriften

§ 28

Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

(1) ¹Bis zum Ablauf des 19. März 2022 kann die Wahlversammlung der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. ²Eine Aufzeichnung ist unzulässig. ³Satz 1 gilt nicht für die Ausübung des Wahlrechts durch Stimmabgabe bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder.

(2) Bis zum Ablauf des 19. März 2022 gilt § 11 für die Stimmabgabe bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder im vereinfachten Wahlverfahren entsprechend.

§ 29

(Inkrafttreten)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Auszug

In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), die zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist.

§ 1

Errichtung von Betriebsräten

(1) ¹In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. ²Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn

1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder
2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert.

§ 2

Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3

Abweichende Regelungen

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben
 - a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
 - b) die Zusammenfassung von Betrieben,
2. wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;
3. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;

4. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere auf Grund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder auf Grund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;
5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;
6. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.

(2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

(3) ¹Besteht im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. ²Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.

(4) ¹Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. ²Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

(5) ¹Die auf Grund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. ²Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

§ 4

Betriebsteile, Kleinstbetriebe

(1) ¹Betriebsteile gelten als selbstständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

²Die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. ³Die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden. ⁴Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. ⁵Für den Widerruf des Beschlusses gelten die Sätze 2 bis 4 entsprechend.

(2) Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen.

§ 5 Arbeitnehmer

(1) ¹Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. ²Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. ³Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;
3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

(3) ¹Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. ²Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere auf Grund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

³Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamten und Soldaten gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder

3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

§ 7

Wahlberechtigung

¹Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. ²Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

§ 8

Wählbarkeit

(1) ¹Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. ²Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. ³Nicht wählbar ist, wer in Folge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

§ 20

Wahlschutz und Wahlkosten

(1) ¹Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. ²Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) ¹Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. ²Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18a) erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 21a

Übergangsmandat*

(1) ¹Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). ²Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen.

³Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. ⁴Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) ¹Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. ²Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) ¹Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

*) Diese Vorschrift dient der Umsetzung des Artikels 6 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. EG Nr. L 82 S. 16).

§ 24 Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Betriebsratsamtes,
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
4. Verlust der Wählbarkeit,
5. Ausschluss aus dem Betriebsrat oder Auflösung des Betriebsrats auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung,
6. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 19 Abs. 2 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.

Bundespersönalvertretungsgesetz (BPersVG) – Auszug

Vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1614)

[Allgemeine Vorschriften]

§ 6

Dienststellenaufbau, gemeinsame Dienststellen

(1) ¹Die einer Behörde der Mittelstufe unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle. ²Dies gilt nicht, soweit die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbstständig sind.

(2) Bei gemeinsamen Dienststellen des Bundes und anderer Körperschaften gelten nur die im Bundesdienst Beschäftigten als zur Dienststelle gehörig.

§ 7

Verselbstständigung von Nebenstellen und Dienststellenteilen

¹Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. ²Der Beschluss ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam.

§ 8

Vertretung der Dienststelle

¹Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter. ²Sie oder er kann sich bei Verhinderung durch ihre oder seine ständige Vertreterin oder ihren oder seinen ständigen Vertreter vertreten lassen. ³Bei obersten Dienstbehörden kann die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle auch die Leiterin oder den Leiter der Abteilung für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten, bei Bundesoberbehörden ohne nachgeordnete Dienststellen und bei Behörden der Mittelstufe auch die jeweils entsprechende Abteilungsleiterin oder den jeweils entsprechenden Abteilungsleiter zur Vertreterin oder zum Vertreter bestimmen. ⁴Die Vertretung durch sonstige Beauftragte ist zulässig, sofern der Personalrat sich mit dieser Beauftragung einverstanden erklärt.

[Wahl und Zusammensetzung des Personalrats]

§ 14

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind Beschäftigte, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie

1. infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,
2. am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten beurlaubt sind oder
3. Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden.

(2) ¹Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle. ²Das gilt nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats freigestellt sind. ³Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte binnen weiterer neun Monate zur bisherigen Dienststelle zurückkehren wird. ⁴Hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts in der bisherigen Dienststelle gelten die Sätze 1 und 3 entsprechend in Fällen einer Zuweisung nach § 29 des Bundesbeamtengesetzes, nach den tarifvertraglichen Bestimmungen oder auf Grund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung.

(3) Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in entsprechender Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

§ 15 Wählbarkeit

(1) ¹Wählbar sind die Wahlberechtigten, die am Wahltag

1. das 18. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit sechs Monaten Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes sind.

²Besteht die Dienststelle weniger als ein Jahr, ist Satz 1 Nummer 2 nicht anzuwenden.

(2) Nicht wählbar sind

1. Beschäftigte, die infolge Richterspruchs nicht die Fähigkeit besitzen, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen,
2. Beschäftigte, die am Wahltag noch länger als zwölf Monate beurlaubt sind,
3. für die Wahl in eine Stufenvertretung die in § 14 Absatz 3 genannten Personen oder
4. für die Wahl der Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 8 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

§ 19 Wahlgrundsätze und Wahlverfahren

(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) ¹Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Vertreterinnen und Vertreter nach § 17 jeweils in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. ²Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.

(3) ¹Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. ²Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Personenwahl statt. ³In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit Stimmenmehrheit gewählt. ⁴Das Gleiche gilt für Gruppen, denen nur eine Vertreterin oder ein Vertreter im Personalrat zusteht.

§ 20**Wahlvorschläge**

(1) ¹Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. ²Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muss von mindestens 5 Prozent der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. ³In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. ⁴Die nach § 15 Absatz 2 Nummer 4 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(2) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens 5 Prozent der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(3) ¹Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerberinnen oder Bewerber vorgeschlagen, muss der Wahlvorschlag von mindestens 10 Prozent der wahlberechtigten Angehörigen der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. ²Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(4) Eine Person kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

(5) ¹Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen Beschäftigte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. ²Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, dass die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.

§ 25**Schutz und Kosten der Wahl**

(1) ¹Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. ²Insbesondere dürfen Wahlberechtigte nicht in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. ³§ 55 Absatz 1 und 2 Satz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstands sowie für Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber entsprechend.

(2) ¹Die Kosten der Wahl trägt der Bund. ²Erforderliche Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ 22 und 24 Absatz 1 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. ³Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten § 46 Absatz 2 und § 51 Satz 2 entsprechend.

§ 26**Anfechtung der Wahl**

Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten,

wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

§ 29

Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen

(1) ¹Wird eine Dienststelle in mehrere Dienststellen aufgespalten oder werden Teile einer Dienststelle in eine neue Dienststelle ausgegliedert, führt der Personalrat die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Dienststellenteile weiter (Übergangsmandat). ²Der Personalrat hat unverzüglich nach Wirksamwerden der Organisationsmaßnahme einen Wahlvorstand in der neuen Dienststelle zu bestellen. ³Das Übergangsmandat endet, sobald sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Organisationsmaßnahme. ⁴Durch Vereinbarung zwischen der neuen Dienststelle und dem Personalrat kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) ¹Werden Dienststellen oder Teile mehrerer Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengelegt, nimmt der Personalrat derjenigen Dienststelle, aus der die meisten Beschäftigten zu der neuen Dienststelle übergegangen sind, das Übergangsmandat wahr. ²Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(3) ¹Wird im Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde eine Dienststelle neu errichtet, ohne dass die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 oder des Absatzes 2 Satz 1 vorliegen, so nimmt die bei der übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung oder, wenn eine solche nicht besteht, der bei der übergeordneten Dienststelle gebildete Personalrat das Übergangsmandat wahr. ²Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(4) ¹Werden Teile einer Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert und steigt oder sinkt hierdurch in der abgebenden oder in der aufnehmenden Dienststelle die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um ein Viertel, mindestens aber um 50 Personen, ist der Personalrat der hiervon betroffenen Dienststelle abweichend von § 28 Absatz 1 Nummer 1 neu zu wählen. ²Dies gilt nicht, wenn die Eingliederung weniger als zwölf Monate vor dem Ende der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats wirksam wird. ³Wird eine Dienststelle vollständig in eine andere Dienststelle eingegliedert, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend für den Personalrat der aufnehmenden Dienststelle.

(5) Wird eine Dienststelle aufgelöst, bleibt deren Personalrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist.

(6) ¹Geht eine Dienststelle durch Umwandlung oder eine anderweitige Privatisierungsmaßnahme in eine Rechtsform des Privatrechts über, bleibt deren Personalrat im Amt und führt die Geschäfte weiter, wenn die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt sind und ein Betriebsrat nicht besteht. ²Werden Dienststellen oder Teile mehrerer Dienststellen zu einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes zusammengefasst, bestimmt sich der das Übergangsmandat wahrnehmende Personalrat in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 Satz 1. ³Der Personalrat nimmt die Aufgaben eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahr und hat unverzüglich den Wahlvorstand zur Einleitung der Betriebsratswahl zu bestellen. ⁴Für das Ende des Übergangsmandats gilt § 21a Absatz 1 Satz 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend. ⁵Auf die bis zum Zeitpunkt des

Wirksamwerdens der Privatisierungsmaßnahme eingeleiteten Beteiligungsverfahren, Verfahren vor der Einigungsstelle und den Verwaltungsgerichten sind die Bestimmungen dieses Gesetzes anzuwenden. ⁶Die in den bisherigen Dienststellen bestehenden Dienstvereinbarungen gelten für die Beschäftigten aus diesen Dienststellen längstens für zwölf Monate nach Wirksamwerden der Privatisierungsmaßnahme als Betriebsvereinbarung fort, soweit sie nicht durch eine andere Regelung ersetzt werden.

(7) Auf Wahlen nach den Absätzen 1 bis 4 ist § 28 Absatz 5 anzuwenden.



STICHWORTVERZEICHNIS

A

Abordnung 40, 67
Abordnungsschutz 82
Altersteilzeit im Blockmodell 39, 41, 66
Altersteilzeit in Teilzeit 38
Amtsniederlegung 54
Amtszeit 52
– vorzeitiges Erlöschen 48
Anfechtung 87, 89
Arbeitgeber 14, 31, 70, 89
– Informationspflichten 14, 23, 30
– schwerbehinderter 39, 66
– Unterstützung 80
Arbeitsunfähigkeit 37, 65
Arbeitszeitmodelle 38
Außenarbeit 37, 64
Auszubildende 37, 64

B

Barrierefreiheit 14, 29, 72
Beauftragte für Chancengleichheit 31, 67
Beschäftigungsverhältnis
– ruhendes 37, 41, 65
Betrieb
– eigenständiger 57
Betriebsauflösung 48
Betriebsrat 42, 55, 70, 89, 92
Betriebsteil 57
Betriebsübergang 49
Bewerbung zur Wahl 16
Briefwahl 13, 29, 86
Budget für Arbeit 38, 65
Budget für Ausbildung 38, 65
Bundeswehr 96

D

Datenschutz 15, 84
Dienstvertrag 39, 66
Doppelkandidatur 16

E

Ein-Euro-Jobber 38, 65
Eingliederung 41
– Betrieb oder Dienststelle 48
Einspruch 15
Elternzeit 38
Ersatzvertretung 71
Erwerbsminderung 37, 65

F

Freiwilligendienste 38, 41, 64

G

Gesamtvertretung 12
Geschäftsfähigkeit 37
Geschäftsführung 37, 39, 41, 64
Gleichstellungsbeauftragte 42

H

Handelsvertretung 39, 41, 66
Heimarbeit 38, 66
Hilfestellung zur Wahl 20, 30

I

Inklusionsbeauftragte 37, 41, 64

K

Kandidatur 103
Kirchenrecht 94
Kündigung 38, 66
Kündigungsschutz 82, 104

L

Leiharbeitnehmer 30, 37, 41, 64
 Liste der Wahlberechtigten 15
 Losverfahren 22, 32, 97

M

Mängel 15

N

Nachrichtendienste 96
 Nachrücken im Amt 88
 Nachrücken ins Amt 23, 32, 51, 54
 Nachwahl 51, 70, 88
 Neuwahl 47, 48, 49, 51, 88, 93
 Nichtigkeit 87, 88

O

Öffentlicher Dienst 39, 42, 50, 67
 – Personalgestellung 42
 Online-Wahl 20, 29

P

Personalgestellung 68
 Personalrat 42, 55, 70, 89, 92
 Pflegezeit 38
 Pflichtverletzung
 – grobe 49
 Prozessbeschäftigung 38

R

Rechtsschutz 92
 Rehabilitanden 37, 41, 66
 Rehabilitanten 64, 65
 Richter 95, 97

S

Staatsanwälte 96, 97
 Stimmabgabe 12, 20, 31, 76
 – persönliche 20
 – schriftliche 21, 86, 98
 Stimmabgabe durch Hilfsperson 20, 72, 76
 Stimmauszählung 21, 89
 Stimmenauszählung 32
 Stufenvertretung 12, 23, 70, 96, 97
 Stützunterschriften 16, 89, 104

T

Teilzeitbeschäftigung 38, 40, 64
 Telearbeit 37, 64

U

Übergangsmandat 49
 Unterstützte Beschäftigung 38, 65

V

Versetzungsschutz 82
 Vorbereitungsdienst 67

W

Wahlausschreiben 14, 73
 Wahlberechtigte 60, 89
 – Liste der 14, 15, 30, 73, 80, 84, 85
 Wahlergebnis 22, 23, 32
 Wahlkalender 24, 33
 Wahlkosten 76, 77, 81, 87
 Wahlleitung 29, 30, 31, 41
 Wahlperiode 13, 32, 51, 70
 Wahlraum 74, 80
 Wahlrecht
 – aktives 36
 – passives 40
 Wahlschutz 81
 Wahlverfahren
 – förmliches 11, 52, 55, 73, 85, 98
 – vereinfachtes 11, 29, 52, 55, 76, 86, 98
 Wahlversammlung 12, 29, 30
 Wahlvorschlag 16, 31, 73, 85
 – Mängel 19
 Wahlvorstand 11, 41, 70, 73
 Wahlzeitraum 12, 47, 89, 99
 Werkstattbeschäftigte 39, 66
 Werkvertrag 39, 66
 Widerspruchsausschuss 49

Z

Zusammenlegung
 – Betrieb oder Dienststelle 48, 58
 Zuweisung 67, 68



ABKÜRZUNGEN

AktG	Aktiengesetz
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayPVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGleicG	Bundesgleichstellungsgesetz
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BPersVWO	Wahlordnung zum Bundespersönalvertretungsgesetz
br	Behindertenrecht (Zeitschrift)
BSG	Bundessozialgericht
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BWahlG	Bundeswahlgesetz
BWO	Bundeswahlordnung
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DBGrG	Deutsche Bahn Gründungsgesetz
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
GdB	Grad der Behinderung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HAG	Heimarbeitsgesetz
jurisPR-ArbR	juris PraxisReport Arbeitsrecht (Zeitschrift)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LPersVG	Landespersönalvertretungsgesetz
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung

MuSchG	Mutterschutzgesetz
MVG-EKD	Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Kirche in Deutschland
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
ÖD	Öffentlicher Dienst
OVG	Oberverwaltungsgericht
PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
PersVG	Personalvertretungsgesetz
PersVG LSA	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PostPersRG	Postpersonalrechtsgesetz
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SBG	Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SchwbVWO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
WahIO-MVG	Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WOBetrVG	Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO)
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht



ENDNOTEN

- ¹ BAG, Beschluss vom 16.11.2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105 = NZA 2006, 340.
- ² ArbG Stuttgart, Beschluss vom 26.01.2021 7 BVGa 1/21, juris; Düwell, jurisPR-ArbR 7/2021, Anm. 9, juris.
- ³ Cramer, SchwbWO a.F., § 1 Rn. 2; Heuser, br 1990, 28.
- ⁴ BAG, Urteil vom 07.05.1986, 2 AZR 349/85, br 1988, 43.
- ⁵ Düwell/Sachadae, NZA 2014, S. 1241.
- ⁶ Gröninger/Thomas, § 24 SchwbWO a.F. Rn. 13; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 1 SchwbVWO Rn. 6.
- ⁷ Cramer, SchwbWO a.F., § 1 Rn. 2; Tremml, br 1986, 58; anderer Ansicht Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 1 SchwbVWO Rn. 6 (auch der Wahlvorstand selbst kann seinen Vorsitzenden wählen).
- ⁸ VG Köln, Beschluss vom 17.12.1984, PVL 14/84, DB 1987, 1204.
- ⁹ LAG Köln, Beschluss vom 29.05.2013, 3 TaBVGa 3/13.
- ¹⁰ Fitting, BetrVG, § 16 Rn. 35.
- ¹¹ Für BPersVG: Ilbertz, ZfPR 2012, 21.
- ¹² Cramer, SchwbWO a.F., § 11 Rn. 2; Sachadae in Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, 5. Auflage 2019, § 11 SchwbVWO, Rn. 12–14.
- ¹³ LAG Köln, Beschluss vom 08.03.2012, 13 TaBV 82/11; BAG, Beschluss vom 13.10.2004, 7 ABR 5/04; LAG München, Beschluss vom 25.06.2013, 9 TaBV 11/13, wonach Übersetzung des Wahlausschreibens entbehrlich sei trotz Migrationshintergrunds etwa bei Beschäftigten in qualifiziertem Ausbildungsberuf in einem rein deutschen Umfeld.
- ¹⁴ Vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 15.03.2016, 7 TaBV 63/15 zu den Folgen bei Verstoß gegen § 5 Absatz 2 SchwbVWO.
- ¹⁵ LAG Köln, Beschluss vom 26.01.2016, 12 TaBV 60/15.
- ¹⁶ LAG Köln, Beschluss vom 11.04.2008, 11 TaBV 80/07, br 2009, 91.
- ¹⁷ BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03, NZA 2004, 1285 = BB 2005, 108.
- ¹⁸ ArbG Berlin vom 03.11.2010 18 BV 6592/10.
- ¹⁹ Adlhoch, Vertrauenspersonen fragen, br 2014, 99.
- ²⁰ ArbG Stuttgart, Beschluss vom 11.05.2011, 22 BV 411/10, n.v., nachgehend Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12.
- ²¹ LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 27.01.2004, 8 TaBV 4/03.
- ²² LAG Hamm vom 02.09.2016 13 TaBV 94/15.
- ²³ BAG, Beschluss vom 21.03.2017, 7 ABR 19/15, NZA 2017, 1075 f.
- ²⁴ VG Hannover, Beschluss vom 25.01.1990, PL A 50/89.

- ²⁵ LAG Hamburg vom 31.05.2007, 7 Sa 1/07.
- ²⁶ BAG, Beschluss vom 20.01.2010, 7 ABR 39/08; LAG Köln, Beschluss vom 24.11.2011, 6 TaBV 67/11.
- ²⁷ BAG, Beschluss vom 25.05.2005, 7 ABR 39/04; ebenso BAG, Beschluss vom 20.01.2010, 7 ABR 39/08, Rn. 36.
- ²⁸ BAG, Beschluss vom 12.02.1960, 1 ABR 13/59; LAG Frankfurt, Beschluss vom 20.04.1989, 12 TaBVGa 46/89, NZA 1990, 117; LAG BW, Urteil vom 12.03.2003, 4 Sa 45/02, br 2003, 154, 156 (zum Recht, sich auf einer Wahlversammlung nach § 20 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO selbst als Wahlbewerber vorzuschlagen).
- ²⁹ Vgl. § 187 Absatz 1 BGB und Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 6 SchwbVWO Rn. 1.
- ³⁰ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 6 Rn. 35; BVerwG, Beschluss vom 17.07.1980, 6 P4/80.
- ³¹ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 6 Rn. 86.
- ³² LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 12.01.2012, 3 TaBV 7/11.
- ³³ OVG Münster, Beschluss vom 26.03.2013, 20 A 2098/12.PVB, für BPersVG.
- ³⁴ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 7 Rn. 27, 34.
- ³⁵ ArbG Hamburg, Beschluss vom 07.06.2017, 13 BV 13/16.
- ³⁶ Hessischer VGH, Beschluss vom 29.01.1986, HPV TL 1436/85, ZBR 1987, 331; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 13.12.2016, 9 TaBV 85/16.
- ³⁷ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 11 Rn. 33.
- ³⁸ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 11 Rn. 36.
- ³⁹ BAG, Beschluss vom 10.07.2013, 7 ABR 83/11.
- ⁴⁰ LAG Köln, Beschluss vom 20.05.2016, 4 TaBV 98/15, Bezeichnung „in den Räumen des Betriebsrates/Wahlvorstands“ ist nicht hinreichend konkret.
- ⁴¹ LAG München, Beschluss vom 27.09.2005, 8 TaBV 29/05.
- ⁴² Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 96a.
- ⁴³ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 22 Rn. 32.
- ⁴⁴ VGH Bayern vom 13. Februar 1991, 17 P 90.3560.
- ⁴⁵ BVerwG vom 15. Mai 1991, 6 P 15.89.
- ⁴⁶ BAG, Beschluss vom 07.04.2004, 7 ABR 42/03; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.04.2003, 21 TaBV 4/02.
- ⁴⁷ Düwell in: LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 69.
- ⁴⁸ ArbG Hamburg, Beschluss vom 07.06.2017, 13 BV 13/16.
- ⁴⁹ ArbG Stuttgart, Beschluss vom 26.01.2021, 7 BVGa 1/21, juris.
- ⁵⁰ LAG Köln, Beschluss vom 25.04.2012, 9 TaBV 96/11.
- ⁵¹ ArbG Bonn, Beschluss vom 21.01.2015, 4 BV 81/14.
- ⁵² Düwell in: LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 74.
- ⁵³ Düwell in: LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 97 Rn. 11, wonach kein generelles beobachtendes Teilnahmerecht von Mitgliedern des Personalrats an der Wahlversammlung besteht, da nicht öffentlich.
- ⁵⁴ OVG NW, Beschluss vom 27.09.2000, 1 A 1541/99. PVB, Rn. 17, br 2001, 147, 148; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 95; anderer Ansicht Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 38 und § 20 SchwbVWO Rn. 1a.
- ⁵⁵ LAG BW, Urteil vom 12.03.2003, 4 Sa 45/02, br 2003, 154, 156.
- ⁵⁶ LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 04.05.2016, 10 TaBV 2/16.
- ⁵⁷ Schimanski, GK-SGBIX, § 94 Rn. 150; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 122.
- ⁵⁸ Düwell in: LPK-SGBIX, § 94 Rn. 69.

- ⁵⁹ BAG vom 15.11.2000, NZA 2001, 853.
- ⁶⁰ Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 6; Knittel, SGBIX, 5. Auflage, § 94 Rn. 4; Jahn, SGB für die Praxis, § 94 Rn. 6 (Bearb. Schell); Kossens von der Heide/Maaß, Praxiskommentar zum Behindertenrecht (SGBIX), § 94 Rn. 6; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 33; anderer Ansicht Hoff in: Bihr/Fuchs/Krauskopf/Lewering, SGBIX, § 94 Rn. 4; für Stellen gemäß § 7 Absatz 2 Nummern 2 bis 5 SchwbG = § 73 Absatz 2 Nummern 2 bis 5, ebenfalls anderer Ansicht Gröninger/Thomas, SchwbG, § 24 Rn. 5.
- ⁶¹ BVerfG, Urteil vom 29.01.2019, 2 BvC 62/14.
- ⁶² LAG Köln, Beschluss vom 03.09.2007, 14 TaBV 20/07, ArbuR 2008, 230.
- ⁶³ BAG, Beschluss vom 29.01.1992, 7 ABR 27/91, DB 1992, 1429 (für Zeitungszusteller); LAGE § 611 BGB Nummern 13 und 14; Schimanski, GK-SGBIX, Stand: Juni 2003, § 94 Rn. 45.
- ⁶⁴ BAG, Beschluss vom 13.03.1991, 7 ABR 89/89, DB 1992, 99.
- ⁶⁵ LAG Hamm, Beschluss vom 16.03.1988, 3 TaBV 76/87, DB 1988, 2058.
- ⁶⁶ Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 23.
- ⁶⁷ VG Aachen, Beschluss vom 25.11.1999, 16 K 371/99. PVL; Knittel, SGBIX; 5. Auflage, § 94 Rn. 4; Hohmann/Wiegand, SchwbVVO, 2. Auflage, § 1 Rn. 23; Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 16.
- ⁶⁸ Lorenz in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des § 14 AÜG, 4. Auflage 2017, beck-online.
- ⁶⁹ BAG, Beschluss vom 27.06.2001, 7 ABR 50/99, br 2001, 203; BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 27/02, br 2003, 188.
- ⁷⁰ BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73, Rn. 28, zum Wehrdienst bei Betriebsratswahlen; Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 16.
- ⁷¹ BAG, Urteil vom 27.06.2001, 7 ABR 50/99.
- ⁷² Düwell in: Dau/Düwell/Joussen, Sozialgesetzbuch IX, 5. Auflage 2019, § 177, Rn 15; siehe auch Abschnitt 1.2.3, S. 16.
- ⁷³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 15.08.2017, AZ Va2-58098-54.
- ⁷⁴ Leube, ZTR 2012, 207, 211.
- ⁷⁵ BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 12/04.
- ⁷⁶ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 23.
- ⁷⁷ Masuch in Hanck/Noftz, SGBIX, § 94 Rn. 11; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, § 94 Rn. 23; Schimanski, GK-SGBIX, § 94 Rn. 47; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 31.
- ⁷⁸ Vgl. Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 42.
- ⁷⁹ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 4; Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 1 Rn. 24.
- ⁸⁰ BAG, Urteil vom 01.12.2020, 9AZR 102/20.
- ⁸¹ BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 53/02.
- ⁸² Finke/Kadoke in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, § 136 Rn. 73a unter Bezugnahme auf Werkstattempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BA-GüS) WE/BAGüS, Stand: Mai 2013, unter 4.3.3 S. 52; ebenso Sachadae, jurisPR-ArbR 43/2014 Anmerkung 3; anderer Ansicht Adlhoch, in: br 2017, 63.
- ⁸³ Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 25.
- ⁸⁴ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 23.
- ⁸⁵ BVerwG, Beschluss vom 18.09.2013, 6 PB 25/13.
- ⁸⁶ BVerwG, Beschluss vom 18.01.2013, 6 PB 17/12; ebenso OVG NW, Beschluss vom 13.06.2013, 6 PB 25/13, bestätigt BVerwG, Beschluss vom 18.09.2013, 6 PB 25/13.
- ⁸⁷ BAG vom 25.10.2017, 7 ABR 2/16.

- ⁸⁸ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Rn. 30.
- ⁸⁹ LAG Köln, Urteil vom 08.01.2003, ArbuR 2003, 394.
- ⁹⁰ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Rn. 25.
- ⁹¹ Cramer, SchwbG, § 24 Rn. 11; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 48; einschränkend VG Mainz, Beschluss vom 23.01.2002, 2 K 473/11.MZ.
- ⁹² BAG, Urteil vom 23.01.2002, 7 AZR 611/00.
- ⁹³ ArbG Kaiserslautern, Beschluss vom 26.06.1984, 2 BV 11/84, NZA 1984, 331.
- ⁹⁴ BAG Urteil vom 27.06.2001, 7 ABR 50/99, br 2011, 203.
- ⁹⁵ Leube, ZTR 2012, 207, 211.
- ⁹⁶ BAG, Beschluss vom 10.10.2012, 7 ABR 53/11.
- ⁹⁷ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Rn. 28.
- ⁹⁸ BVerwG, Beschluss vom 11.03.1982, 6 P 8.80, PersV 1983, 405; kritisch dazu mit ausführlicher Begründung hinsichtlich der Wahl der Schwerbehindertenvertretung Riebe, br 1995, 183 f.
- ⁹⁹ VG Sigmaringen, Beschluss vom 16.04.2014, PL 11 K 473/14.
- ¹⁰⁰ BAG vom 25.10.2017, 7 ABR 2/16.
- ¹⁰¹ BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12.14.
- ¹⁰² Koch in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, BetrVG, § 24 Rn. 3; Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Rn. 98.
- ¹⁰³ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Rn. 98.
- ¹⁰⁴ OVG Hamburg, Beschluss vom 02.04.2001, 8 Bf 1/01. PVL, br 2002, 135, 136; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 57.
- ¹⁰⁵ Cramer, SchwbG, § 24 Rn. 16; Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Rn. 39; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 58.
- ¹⁰⁶ BAG, Beschluss vom 22.06.2005, 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248, 1249 mit weiteren Nachweisen.
- ¹⁰⁷ LAG Frankfurt, Beschluss vom 01.09.1988, 12 TaBVGa 155/88, DB 1989, 184; LAG Hamburg, Beschluss vom 19.08.1991, 5 TaBV 9/91, DB 1992, 587 f.; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 61.
- ¹⁰⁸ Vgl. Erfurter Kommentar zu § 21a BetrVG, Rn. 2.
- ¹⁰⁹ OVG NRW, Beschluss vom 25.05.2005, 1 B 453/05. PVL, NZA-RR 2005, 504; BVerwG, Urteil vom 13.06.1966, VII P 2.66, ZBR 1967, 284.
- ¹¹⁰ OVG NRW, Beschluss vom 25.05.2005, 1 B 453/05. PVL, NZA RR 2005, 504; Ilbertz/Widmaier, BPersVG, § 27 Rn. 28a.
- ¹¹¹ BVerwG, Beschluss vom 18.01.1990, 6 P 8.88.
- ¹¹² Karpf, Neue Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung und weitere Neuregelungen im Schwerbehindertenrecht durch das BTHG, br 2017, 30, 32.
- ¹¹³ OVG NRW, Beschluss vom 25.05.2005, 1 B 453/05. PVL.
- ¹¹⁴ BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 91/07.
- ¹¹⁵ LAG Hamm, Urteil vom 09.02.1994, 3 Sa 1376/93 zum Ersatzmitglied des Betriebsrats.
- ¹¹⁶ Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage, § 94 Rn. 35; Pahlen in: Neuman/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Rn. 43; andere Ansicht entgegen der herrschenden Meinung LAG Köln vom 31. August 2021, Az. 4 TaBV 19/21 (nicht rechtskräftig)
- ¹¹⁷ Kohte/Liebsch, Reha-Recht, Fachbeitrag B4-2017.
- ¹¹⁸ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Rn. 33b.
- ¹¹⁹ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Rn. 33c.
- ¹²⁰ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Rn. 33c.
- ¹²¹ Ritz/Dopatka in: Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage, § 94 Rn. 22.
- ¹²² Cramer, SchwbG, § 24 Rn. 12d.

- ¹²³ Pahlen in: Neumann Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage 2010, § 94 Rn. 1; Schimanski in: Gemeinschaftskommentar zum SGBIX (GK-SGBIX), Stand: Mai 2002, § 94 Rn. 3; Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 12.
- ¹²⁴ BAG, Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 72/10; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 15.01.2016, 6 TaBV 1113/15, Rn. 15.
- ¹²⁵ Z.B. Produktion oder Verkauf bestimmter Gegenstände, Erbringung von Dienstleistungen.
- ¹²⁶ BAG, Beschluss vom 22.06.2005, 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248/1249.
- ¹²⁷ BAG, Beschluss vom 13.08.2008, 7 ABR 21/07, DB 2009, 184 (redaktioneller Leitsatz).
- ¹²⁸ BAG, Beschluss vom 17.02.1983, 6 ABR 64/81; BAG, Beschluss vom 17.01.2007, 7 ABR 63/05, DB 2007, 1872 = NZA 2007, 703.
- ¹²⁹ BAG, Beschluss vom 25.09.1986, 6 ABR 68/84; BAG, Beschluss vom 14.05.1997, ABR 26/96.
- ¹³⁰ BAG, Beschluss vom 24.02.1976, 1 ABR 62/75; LAG München, Beschluss vom 21.10.1987, 5 TaBV 9/87.
- ¹³¹ LAG Köln, Beschluss vom 06.02.2015, 4 TaBV 60/14.
- ¹³² BAG, Beschluss vom 17.02.1983, 6 ABR 64/81; BAG, Beschluss vom 28.06.1995, 7 ABR 59/94; BAG, Beschluss vom 29.01.1992, 7 ABR 27/91.
- ¹³³ LAG Düsseldorf, Beschluss vom 13.01.2016, 12 TaBV 67/14.
- ¹³⁴ Ebenso Düwell in: Dau/Düwell/Haines, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 22, wonach gemäß § 87 Absatz 1 Satz 2 SGBIX möglichst ein Gleichlauf mit dem Wahl- und Vertretungsbezirk des Betriebsrats bestehen soll.
- ¹³⁵ BAG, Beschluss vom 13.03.2013, 7 ABR 70/11.
- ¹³⁶ BAG, Beschluss vom 24.04.2013, 7 ABR 71/11.
- ¹³⁷ BAG, Beschluss vom 07.05.2008, 7 ABR 15/07, NZA 2009, 328 mit Anmerkung Haas/Salomon, NZA 2009, 299.
- ¹³⁸ BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 17/04, br 2005, 107.
- ¹³⁹ Vgl. Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 22.
- ¹⁴⁰ BAG, Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 72/10; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 15.01.2016, 6 TaBV 1113/15, Rn. 15.
- ¹⁴¹ Gemäß § 151 SGBIX.
- ¹⁴² Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGBIX, 6. Auflage, § 94 Rn. 16.
- ¹⁴³ Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 6; Knittel, SGBIX, 5. Auflage, § 94 Rn. 4; Jahn, SGB für die Praxis, § 94 Rn. 6 (Bearb. Schell); Kossens von der Heide/Maaß, Praxiskommentar zum Behindertenrecht (SGBIX), § 94 Rn. 6; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 33; anderer Ansicht Hoff in: Bühr/Fuchs/Krauskopf/Lewering, SGBIX, § 94 Rn. 4; für Stellen gemäß § 7 Absatz 2 Nummern 2 bis 5 SchwbG = § 73 Absatz 2 Nummern 2 bis 5, ebenfalls anderer Ansicht Gröninger/Thomas, SchwbG, § 24 Rn. 5.
- ¹⁴⁴ Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGBIX, 6. Auflage, § 94 Rn. 8.
- ¹⁴⁵ BVerwG, Beschluss vom 25.09.1995, 6 P 44/93; Cramer, SchwbG, 5. Auflage, § 24 Rn. 5; Düwell in: LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 23. Die Gegenansicht zieht die Grenze bei sechs Monaten in Anlehnung an § 2 Absatz 1 SGBIX: Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 7; Knittel, SGBIX, 5. Auflage, § 94 Rn. 3.
- ¹⁴⁶ Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 1 Rn. 23.
- ¹⁴⁷ Vgl. BAG, Urteil vom 19.03.2008, 5 AZR 435/07, NZA 2008, 760 zur betrieblichen Praxiserprobung nach § 16 SGBII a.F..
- ¹⁴⁸ Schlegel/Voelzke, jurisPK-sGB III, 2. Auflage 2019, § 46 Rn. 64.
- ¹⁴⁹ Schimanski, GK-SGBIX, Stand: Juni 2003, § 94 Rn. 49; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 27.

- 150 Masuch in: Hauck/Noftz, SGBIX, Stand: September 2001, § 94 Rn. 11; Schimanski, GK-SGBIX, Stand: Juni 2003, § 94 Rn. 48.
- 151 BAG, Urteil vom 31.07.2014, 2 AZR 434/13.
- 152 LAG Köln, Beschluss vom 03.09.2007, 14 TaBV 20/07, zum möglichen Mehrfachwahlrecht bei Betriebsratswahlen; VG Berlin, Beschluss vom 19.06.2013, 61 K 17.12 PVL, wonach es auf eine „überwiegende Tätigkeit“ nicht ankomme.
- 153 Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 29; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 23; Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 1 Rn. 23.
- 154 BAG, Beschluss vom 13.03.1991, 7 ABR 89/89, DB 1992, 99.
- 155 LAG Hamm, Beschluss vom 16.03.1988, 3 TaBV 76/87, DB 1988, 2058.
- 156 Leube ZTR 2012, 207, 211; Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 13.
- 157 Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 5; Knittel, SGBIX, 5. Auflage, § 94 Rn. 4.
- 158 VG Aachen, Beschluss vom 25.11.1999, 16 K 371/99. PVL; Knittel, SGBIX; 5. Auflage, § 94 Rn. 4; Hohmann/Wiegand, SchwbVWO, 2. Auflage, § 1 Rn. 23; Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 16.
- 159 Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 23.
- 160 BAG, Beschluss vom 29.01.1992, 7 ABR 27/91, DB 1992, 1429 (für Zeitungszusteller); LAGE § 611 BGB Nummern 13 und 14; Schimanski, GK-SGBIX, Stand: Juni 2003, § 94 Rn. 45.
- 161 Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 4.
- 162 BAG-Urteil vom 27.06.2001 7 ABR 50/99 (vgl. Ziffer 67).
- 163 BAG, Beschluss vom 27.06.2001, 7 ABR 50/99, br 2001, 203; BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 27/02, br 2003, 188.
- 164 BAG, Beschluss vom 17.02.2010, 7 ABR 51/08.
- 165 Vgl. Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 43a.
- 166 Vgl. Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 43a; BAG, Beschluss vom 15.12.2011, 7 ABR 65/10.
- 167 BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73; BAG, Beschluss vom 25.05.2005, 7 ABR 45/04, NZA 2005, 1002; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 39 f.
- 168 BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73, Rn. 28, zum Wehrdienst bei Betriebsratswahlen; Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 16.
- 169 Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 16.
- 170 BAG vom 02.10.2007 1 ABR 60/06, NZA 2008, 244; BVerwG vom 21.03.2007 6 P 4.06, PersR 2007, 301.
- 171 Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 15.08.2017, AZ Va2-58098-54.
- 172 Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 4; Knittel, SGBIX, 5. Auflage, § 94 Rn. 5; Wiegand/Homann, SchwbVWO, § 1 Rn. 24.
- 173 Masuch in Hanck/Noftz, SGBIX, § 94 Rn. 11; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, § 94 Rn. 23; Schimanski, GK-SGBIX, § 94 Rn. 47; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 31.
- 174 Vgl. Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 42.
- 175 Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 4; Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 1 Rn. 24.
- 176 BAG-Urteil vom 01.12.2020, 9AZR 102/20.
- 177 BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002, 6 P 18.01; BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 53/02, NZA 2003, 1345; BayVG, Beschluss vom 14.11.2001, 17 P 01.638, DVBl. 2002, 787; Kuhlmann, br 2002, 1; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 41.

- ¹⁷⁸ Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 16.
- ¹⁷⁹ BAG, Urteil vom 15.01.1991, 1 AZR 105/90, NZA 1991, 695; BAG, Beschluss vom 14.05.1997, 7 ABR 26/96, NZA 1997, 1245; BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 12/04, NZA 2005, 707 = DB 2005, 1067.
- ¹⁸⁰ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 23; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 32; Hoff in: Bihl/Fuchs/Krauskopf/Lewering § 94 Rn. 4; Kossens/von der Heide/Maaß, SGBIX, 2. Auflage, § 94 Rn. 6 und 19; anderer Ansicht Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 13/16; Masuch in Hanck/Noftz, SGBIX, § 94 Rn. 10; Schimanski, GK-SGBIX, § 94 Rn. 47.
- ¹⁸¹ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 5; Knittel, SGBIX, 5. Auflage, § 94 Rn. 5, Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 32; Hoff in: Bihl/Fuchs/Krauskopf/Lewering § 94 Rn. 4; Kossens/von der Heide/Maaß, SGBIX, 2. Auflage, § 94 Rn. 6 und 19; anderer Ansicht Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 13/16; Masuch in: Hanck/Noftz, SGBIX, § 94 Rn. 10; Schimanski, GK-SGBIX, § 94 Rn. 47.
- ¹⁸² Finke/Kadoke in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, § 136 Rn. 73a unter Bezugnahme auf Werkstattempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) WE/BAGüS, Stand: Mai 2013, unter 4.3.3 S. 52; ebenso Sachadae, jurisPR-ArbR 43/2014 Anmerkung 3; anderer Ansicht Adlhoch in: br 2017, 63.
- ¹⁸³ Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 25.
- ¹⁸⁴ Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 16.
- ¹⁸⁵ Vgl. BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12/14 zu den Auswirkungen der Personalgestaltung nach § 4 Absatz 3 TVöD auf die Wahlberechtigung zum Personalrat der gestellenden Dienststelle; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 17.04.2013, 4 TaBV 7/12.
- ¹⁸⁶ BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12/14.
- ¹⁸⁷ BVerwG, Beschluss vom 18.09.2013, 6 PB 25/13.
- ¹⁸⁸ Gemäß § 44g Absatz 1 Satz 1 SGB II.
- ¹⁸⁹ BVerwG, Beschluss vom 18.01.2013, 6 PB 17/12.
- ¹⁹⁰ BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, DÖV 2000, 600/601 = DVBl. 2000, 1126.
- ¹⁹¹ Cramer, SchwBG, § 24 Rn. 4; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 46; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 10.
- ¹⁹² Tremel, br 1986, 57; Schimanski, GK-SGBIX, § 94 Rn. 41; Masuch in: Hanck/Noftz, SGBIX, § 94 Rn. 9.
- ¹⁹³ Masuch in: Hanck/Noftz, SGBIX, § 94 Rn. 8; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 14.
- ¹⁹⁴ Informationen über die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen stellt die BIH übrigens in mehreren Sprachen auf seinem Portal (bih.de) zur Verfügung.
- ¹⁹⁵ Bei der Bereitstellung der Wahlunterlagen in elektronischer Form ist selbstredend ebenfalls auf eine barrierefreie Ausführung zu achten. Weitere Informationen und Anregungen dazu finden Sie beispielsweise beim Kompetenzzentrum Barrierefreiheit Volmarstein (KBV), <https://kb-esv.de/abi.html>.
- ¹⁹⁶ VG Aachen, Beschluss vom 30.03.2012, 16 L 92/12. PVL.
- ¹⁹⁷ Vgl. Fitting, 27. Aufl., S. 477, Rn. 36.
- ¹⁹⁸ LAG Hamburg, Urteil vom 14.03.2012, H 6 Sa 116/11 mit weiteren Nachweisen.
- ¹⁹⁹ Fitting, 27. Aufl., S. 469, Rn. 7.
- ²⁰⁰ Weitere Beispiele vgl. Fitting, 27. Auflage, S. 471, Rn. 10.
- ²⁰¹ ArbG Regensburg, Beschluss vom 06.06.2002, 6 BVGa 6/02 S.
- ²⁰² LAG Hamm, Urteil vom 11.01.1984, 3 Sa 488/83; ArbG Stuttgart, Urteil vom 24.04.2008, 10 Ca 1658/07 mit weiteren Nachweisen.

- 203 Denn der Betriebs- und Personalrat darf nach § 1 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO auch zur Versammlung einladen (vgl. Kapitel 1.1.1).
- 204 Vgl. ausführlich dazu Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 113.
- 205 BAG, Urteil vom 26.09.1996, 2 AZR 528/95, NZA 1997, 666.
- 206 BAG, Urteil vom 19.04.2012, 2 AZR 299/11; BAG, Urteil vom 07.07.2011, 2 AZR 377/10.
- 207 Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, SGBIX, § 94 Rn. 115.
- 208 Sachadae, LPK-SGBIX, § 3 SchwbVWO Rn. 5.
- 209 Sachadae, LPK-SGBIX, § 6 SchwbVWO, Rn. 14.
- 210 Sachadae, LPK-SGBIX, § 9 SchwbVWO, Rn. 14.
- 211 Pahlen in: Neumann-Pahlen, SGBIX, § 9 SchwbVWO, Rn. 2.
- 212 BAG, Beschluss vom 11.11.2003, 7 AZB 40/03, br 2004, 12 = NZA 2004, 1372; BAG, Beschluss vom 22.3.2012, 7 AZB 51/11.
- 213 BAG, Beschluss vom 07.07.1999, 7 ABR 4/98 (Leitsatz).
- 214 Zum vorbeugenden einstweiligen Rechtsschutz bei Wahl der SBV siehe Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 123.
- 215 LAG Hamm, Beschluss vom 13.08.1980, 3 TaBV 2/80, OVG NW, Beschluss vom 22.05.1985, CL 14/84.
- 216 Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 122.
- 217 ArbG Bielefeld, Beschluss vom 06.07.1987, 4 BV 9/87, NZA 1987, 680.
- 218 Hessisches LAG, Beschluss vom 10.11.2011-9 TaBV 104/11.
- 219 LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 21.03.1990, 5 TaBV 8/90, für Betriebsratswahl.
- 220 BAG, Beschluss vom 19.11.2003, 7 ABR 24/03, NZA 2004, 395 = DB 2004, 2819.
- 221 ArbG Kaiserslautern, Beschluss vom 26.06.984, 2 BV 11/84, NZA 1984, 331; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 122.
- 222 OVG NW, Beschluss vom 07.04.2004, 1 A 4778/03, br 2006, 20; offen gelassen BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 25/08, Rn. 14; anderer Ansicht Düwell in: LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 87 für Anfechtung und wohl erst recht für Nichtigkeit.
- 223 Entsprechend § 19 BetrVG und § 25 BPersVG.
- 224 BAG, Beschluss vom 07.12.1988, 7 ABR 10/88, DB 1989, 1525 = NZA 1989, 731; BAG, Beschluss vom 31.05.2000, 7 ABR 78/98, DB 2000, 2482 = NZA 2000, 1350.
- 225 BAG, Beschluss vom 14.11.2001, 7 ABR 40/00, NZA 2002, 1231; OVG Bautzen, Beschluss vom 10.04.2013, PL 9 A 891/11.
- 226 BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03, NZA 2004, 1285 = BB 2005, 108.
- 227 LAG Köln, Beschluss vom 16.01.1991, 2 TaBV 37/90.
- 228 BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03.
- 229 VG Berlin, Urteil vom 03.05.2013, 5 K 441.12.
- 230 LAG Köln, Beschluss vom 08.03.2012, 13 TaBV 82/11, br 2013, 94.
- 231 VG Köln, Beschluss vom 17.12.1984, PVL 14/84, Guter Wille 1986, 94.
- 232 Anders ist dies in § 16 Absatz 1 Satz 2 BetrVG für die Betriebsratswahl geregelt.
- 233 Boemke in: jurisPR-ArbR 13/2012 Anmerkung 6; Knittel, SGBIX, 5. Auflage, § 94 Rn. 74.
- 234 LAG Düsseldorf, Beschluss vom 13.12.2016, 9 TaBV 85/16.
- 235 OVG Münster, Beschluss vom 27.01.1984, CB 12/83, Guter Wille 1986, 94.
- 236 VG Düsseldorf, Beschluss vom 19.12.1985, PVL 31/85, Guter Wille 1986, 94.
- 237 LAG Köln, Beschluss vom 11.04.2008, 11 TaBV 80/07, br 2009, 91.
- 238 BAG, Beschluss vom 06.12.2000, 7 ABR 34/99.
- 239 LAG München, Beschluss vom 10.03.2008, 6 TaBV 87/07; LAG Nürnberg, Beschluss vom 27.11.2007, 6 TaBV 46/07.

- 240 LAG München, Beschluss vom 12.10.2011, 11 TaBV 29/11, bestätigt durch BAG, Beschluss vom 10.07.2013, 7 ABR 83/11.
- 241 LAG Köln, Beschluss vom 08.03.2012, 13 TaBV 82/11, br 2013, 94.
- 242 LAG München, Beschluss vom 25.10.2007, 4 TaBV 38/07.
- 243 BAG, Beschluss vom 07.04.2004, 7 ABR 42/03.
- 244 BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207.
- 245 BAG, Beschluss vom 16.11.2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105.
- 246 BAG, Beschluss vom 07.04.2004, 7 ABR 42/03.
- 247 LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 27.01.2004, 8 TaBV 4/03.
- 248 BAG, Beschluss vom 12.06.2013, 7 ABR 77/11.
- 249 LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 30.10.2012, 15 TaBV 1/12.
- 250 BAG, Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12, br 2015, 37.
- 251 BVerwG, Beschluss vom 23.10.2003, 6 P 10.03.
- 252 LAG Nürnberg, Beschluss vom 31.05.2012, 5 TaBV 36/11, unter dem Gesichtspunkt missbräuchlichen Verhaltens; ebenso Düwell, LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 94 Rn. 53; anderer Ansicht wohl BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73, Rn. 27, für die Betriebsratswahl.
- 253 LAG Hamm, Beschluss vom 02.09.2016, 13 TaBV 94/15.
- 254 LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2008, 10 TaBV 53/08.
- 255 BVerwG, Beschluss vom 17.03.1983, 6 P 30.82, ZBR 1983, 278 = PersV 1984, 320; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 119; anderer Ansicht Treml, br 1986, 97, 63.
- 256 BAG, Beschluss vom 07.07.1999, 7 ABR 4/98.
- 257 Hessisches LAG, Beschluss vom 05.07.2012, 9 TaBVGa 158/12.
- 258 BAG, Beschluss vom 27.07.2011, 7 ABR 61/10.
- 259 Vgl. zum vorläufigen Rechtsschutz bei Betriebsratswahlen Rieble/Triskatis, NZA 2006, 233 f. sowie Veit/Wichert, DB 2006, 390 f.
- 260 In der Fassung vom 12. September 2011.
- 261 Vgl. www.kirchenrecht-ekd.de.
- 262 BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207.
- 263 BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207 = NZA-RR 2000, 333; Gröninger/Thomas § 24 SchwbG Rn. 7; Cramer, SchwbG, § 24 Rn. 3 und 3a; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 98; Müller-Wenner in: Müller-Wenner/Schorn, SGBIX Teil 2, § 94 Rn. 18; so auch Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage, § 94 Rn. 8; anderer Ansicht Masuch in: Hanck/Noftz, SGBIX, § 94 Rn. 15.
- 264 In Anlehnung an die Vorschriften des Deutschen Richtergesetzes über die Wahl des Richterrates.
- 265 Cramer, SchwbG, § 24 Rn. 3a; Ernst/Adlhoch/Seel, SGBIX, 17. Lieferung, § 94 Rn. 101; so auch Pahlen in: Neumann/Pahlen/Pahlen-Majerski-Pahlen, SGBIX, 12. Auflage; § 94 Rn. 9; anderer Ansicht Masuch in: Hanck/Noftz, SGBIX, § 94 Rn. 15.
- 266 Also in Baden-Württemberg, Brandenburg ...
- 267 Karpf, Neue Rechtsstellung der SBV und weitere Neuregelungen, br 2017, 33.
- 268 Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 22 Rn. 31.
- 269 Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 22 Rn. 32.
- 270 Düwell in: LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 97 Rn. 19.
- 271 Karpf, Neue Regelungen der SBV und weitere Neuregelungen, br 2017, 33; BAG, Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12, betreffend die Wahl einer Haupt-SBV ist durch die Änderung hinfällig.
- 272 Düwell in: LPK-SGBIX, 4. Auflage, § 97 Rn. 18.
- 273 Bei der Betriebsratswahl ist dies allerdings anders.

- ²⁷⁴ Dies gilt auch, wenn es einen Gesamtpersonalrat für personalvertretungsrechtlich verselbständigte Dienststellen gibt. Vgl. § 180 Absatz 1 SGB IX.
- ²⁷⁵ So für den Gesamtbetriebsrat BAG, Urteil vom 13.02.2007, 1 AZR 184/06.
- ²⁷⁶ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 93 Rn. 20.
- ²⁷⁷ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Rn. 11.
- ²⁷⁸ Vgl. Trenk-Hinterberger in: Lachwitz/Schellhorn/Welti, HK-SGB IX, § 97 Rn. 15.
- ²⁷⁹ LAG Hamburg, Beschluss vom 07.02.2013, 7 TaBV 10/12; bestätigt BAG, Beschluss vom 04.11.2015, 7 ABR 62/13; Kossens in: Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage § 97 Rn. 5; anderer Ansicht Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Rn. 43 sowie VG Hamburg, Beschluss vom 15.02.1988, 2 FB 2/87, für die Hauptschwerbehinderung.
- ²⁸⁰ BAG, Beschluss vom 24.05.2006, 7 ABR 40/05.
- ²⁸¹ Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 97 Rn. 22.
- ²⁸² LAG Köln, Beschluss vom 03.09.2007, 14 TaBV 20/07.
- ²⁸³ Adlhoch, Vertrauenspersonen fragen, br 2014, 99.
- ²⁸⁴ ArbG Stuttgart, Beschluss vom 11.05.2011, 22 BV 411/10 nicht veröffentlicht, nachgehend BAG, Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12.