

# Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

SPEZIAL



Förmliches und  
vereinfachtes  
Wahlverfahren



Wahlformulare



Wahlkalender



SBV WAHL  
~~2014~~

ZB SPEZIAL  
Behinderung & Beruf

# Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

# IMPRESSUM

ZB SPEZIAL  
Behinderung & Beruf

## Wahl der Schwerbehindertenvertretung

**Stand:** Oktober 2013

**Herausgeber:** BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen; Von-Vincke-Straße 23-25; 48143 Münster; Telefon: 0251-591-3863; Fax: 0251-591-71-3863  
E-Mail: bih@integrationsaemter.de

**Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden; vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten

**Autoren:** Ulrich Adlhoch, LWL-Integrationsamt Westfalen; Christoph Beyer, Landschaftsverband Rheinland, LVR-Integrationsamt; Albin Göbel, Zentrum Bayern Familie und Soziales, Region Oberbayern, Integrationsamt; Carla Ihme, LWL-Integrationsamt Westfalen

**Redaktion:** Petra Wallmann, LWL-Integrationsamt Westfalen (verantwortlich für den Herausgeber), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Ulrich Jakob Hofmann

**Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer

**Titelfoto:** Raycat/iStock

**Fotos:** iStock: MarkusPhoto1 S. 8, 52, 133; shirinosov S. 73; Yuri S. 20, 27, 32, 67, 105; Yuri Arcurs S. 56, 60, 131

**Herstellung:** Harald Koch

**Druck:** Echter Druck GmbH, Delpstraße 15, 97084 Würzburg

**Auflage:** 85.000

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

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 978-3-89869-409-4**

## Editorische Notiz

**Schreibweise männlich/weiblich:** Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

# Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

Förmliches und  
vereinfachtes Wahlverfahren

Wahlformulare

Wahlkalender

# INHALT

	<b>SEITE</b>
<b>1 WO WIRD GEWÄHLT?</b> .....	8
1.1 Wenn das Unternehmen aus mehreren Teilen besteht .....	9
1.2 Mindestens fünf schwerbehinderte Beschäftigte, Wahlberechtigung .....	12
1.3 Wenn's keine fünf sind: Zusammenfassung bei räumlicher Nähe .....	17
1.4 Und wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat .....	19
<b>2 WANN WIRD GEWÄHLT?</b> .....	20
2.1 Im Herbst 2014 .....	20
2.2 Außer der Reihe .....	21
2.2.1 Vorzeitiges Erlöschen des Amtes .....	21
2.2.1.1 Aus persönlichen Gründen .....	21
2.2.1.2 Aus betrieblichen Gründen .....	22
2.2.1.3 Wahlanfechtung und Nichtigkeit .....	24
2.2.2 Kein vorzeitiges Erlöschen des Amtes .....	24
2.3 Wenn ein stellvertretendes Mitglied fehlt: Nachwahl .....	25
2.4 Beginn und Ende der Amtszeit .....	25
<b>3 WÄHLEN UND GEWÄHLT WERDEN</b> .....	27
3.1 Wählen darf (Aktives Wahlrecht) .....	27
3.2 Wählbar ist (Passives Wahlrecht) .....	27
3.3 Entscheidungstabelle: Aktives und Passives Wahlrecht .....	30
<b>4 WIE WIRD GEWÄHLT?</b> .....	32
4.1 Das Verfahren ist vorgeschrieben .....	32
4.2 Förmliches Wahlverfahren .....	33
Wahlkalender .....	41
4.3 Vereinfachtes Wahlverfahren .....	46
Wahlkalender .....	49
<b>5 KOSTEN UND SCHUTZ DER WAHL</b> .....	52
5.1 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers .....	52
5.2 Kosten der Wahl .....	52
5.3 Schutz der Wahl .....	53
5.4 Kündigungsschutz des Wahlvorstands, der Wahlinitiatoren und der Wahlbewerber .....	53
5.5 Versetzungs- und Abordnungsschutz im öffentlichen Dienst .....	54
5.6 Versetzungsschutz in Betrieben außerhalb des öffentlichen Dienstes .....	55

<b>6</b>	<b>SONDERREGELUNGEN</b> .....	56
6.1	Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Richterinnen und Richter .....	56
6.2	Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte .....	57
6.3	Sonderregelungen für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr .....	57
6.4	Besonderheiten im Kirchenrecht .....	58
6.4.1	Katholische Kirche .....	58
6.4.2	Evangelische Kirche .....	58
<b>7</b>	<b>STUFENVERTRETUNGEN</b> .....	60
7.1	Allgemeines zur Wahl von Stufenvertretungen .....	60
7.2	Wahl der Konzern- und Gesamtvertrauensperson; gesetzliche Übertragung der Aufgaben einer Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung .....	62
7.3	Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung .....	64
7.3.1	Bezirksschwerbehindertenvertretung .....	64
7.3.2	Hauptschwerbehindertenvertretung .....	64
7.4	Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen .....	65
7.5	Dauer der Amtszeit .....	66
<b>8</b>	<b>NICHTIGKEIT DER WAHL UND WAHLANFECHTUNG</b> .....	67
8.1	Nichtigkeit der Wahl .....	68
8.2	Wahlanfechtung .....	69
8.3	Vorläufiger Rechtsschutz .....	72
<b>9</b>	<b>FORMULARE</b> .....	73
9.1	Formulare für das förmliche Wahlverfahren – Kopiervorlagen .....	73
9.2	Formulare für das vereinfachte Wahlverfahren – Kopiervorlagen .....	96
<b>10</b>	<b>GESETZES- UND VERORDNUNGSTEXTE</b> .....	105
10.1	Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Auszug .....	105
10.2	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) .....	113
10.3	Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Auszug .....	125
10.4	Bundspersonalvertretungsgesetz (BPersVG) – Auszug .....	127
10.5	Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – Auszug .....	129
<b>11</b>	<b>ABKÜRZUNGEN</b> .....	131
<b>12</b>	<b>ENDNOTEN</b> .....	133

## **ANLAGEN: WAHLKALENDER, FARBRAHMEN FÜR DEN AUSHANG**

## VORWORT

**D**ie vorliegende 10. Auflage in neuer Gestalt berücksichtigt die neueste Rechtsprechung und Literatur zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Die Erläuterungen sind gegenüber der Voraufgabe in großen Teilen überarbeitet und aktualisiert, in einigen Punkten auch geändert worden. Neu aufgenommen wurden zusätzliche praktische Arbeitshilfen wie Berechnungsbeispiele und Entscheidungstabellen zum aktiven und passiven Wahlrecht, Auszüge des BetrVG, des BPersVG und des KSchG sowie in Abschnitt 2.1 bzw. 6.4 Besonderheiten und Neuerungen des kirchlichen Wahlrechts 2011. Neu kommentiert wurde in Abschnitt 1.2 das Wahlrecht des den Jobcentern zugewiesenen Personals, das Wahlrecht von Leiharbeitnehmern und von Beschäftigten mit Gestellungsverträgen sowie in Abschnitt 4.2 die Nachbesserung heilbarer Wahlvorschläge.

Besonders berücksichtigt wurden zahlreiche teils wegweisende Gerichtsentscheidungen zum Wahlrecht sowie umfangreiche betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtliche Rechtsprechung, soweit analog anwendbar für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Das Wahlrecht ab § 93 SGB IX sowie die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen gelten seit der letzten Regelwahl unverändert fort. Einzelne gesetzliche Vorschriften, soweit nicht in Abschnitt 10 abgedruckt, sind in der Online-Version dieser Wahlbroschüre mit Gesetzeslinks ausgestattet, mit denen Sie per Mausklick schnell und komfortabel auf die jeweils aktuellen Gesetze zugreifen können. Kurzinfos und Kriterien zum Thema „Barrierefreie Wahlen“ nach Behinderungsarten finden Sie in der „Infothek“ > „Aus der Politik“ unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)

Mit der Kombination von Erläuterungen, Wahlkalender und kopierfähigen Formularen wollen die Integrationsämter dem Wahlvorstand, der Wahlleitung und allen mit der Wahlvorbereitung befassten Personen Hilfsmittel an die Hand geben, die unmittelbar in der Praxis verwendet werden können. Der zusätzliche Wahlkalender kann als Schnellübersicht aufgehängt werden. Das Plakat „Schwerbehinderte Menschen wählen“ ist als „Aufmacher“ (farbiger Rand) für Aushänge zum Beispiel am Schwarzen Brett gedacht.

Die Endnoten mit Hinweisen auf Urteile, Kommentare und Zeitschriftenaufsätze sind nach dem Textteil gesondert zusammengefasst.

Weitere Arbeitshilfen zur Wahl mit interaktivem Training und Testfragen, Wahlkurse der Integrationsämter vor Ort sowie ein Wahlforum sind veröffentlicht im BIH Online-Angebot „SBV WAHL KOMPAKT“ unter der Kurzadresse [www.integrationsaemter.de/wahl](http://www.integrationsaemter.de/wahl)

Für Hinweise und Anregungen sind wir immer dankbar.



# Wahl der Schwerbehinderten- vertretung



# 1



## 1 WO WIRD GEWÄHLT?

### Wenigstens fünf

Das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) schreibt in § 94 Absatz 1 Satz 1 zwingend vor, dass in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen sind. Eine örtliche Schwerbehindertenvertretung kann deshalb, anders als die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), auch dann gebildet werden, wenn kein Betriebs- oder Personalrat besteht. Sie kann, ohne der Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats zu bedürfen, selbständig ihre Rechte geltend machen (§ 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG).

### Interessenvertretung

Das SGB IX stellt die Schwerbehindertenvertretung damit als besondere eigenständige, rechtlich vom Betriebs- und Personalrat unabhängige Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten mit vielfach weitergehenden Beteiligungs- und Anhörungsrechten nach § 95 Absatz 2 SGB IX als der Betriebs- oder Personalrat neben die allgemeine Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Betriebs-/Personalräte) und übernimmt hierzu viele Elemente aus dem Betriebsverfassungs- und dem Personalvertretungsrecht.<sup>1)</sup>

Daraus folgt, dass deren Vorschriften sowie Rechtsprechung und Literatur zum BetrVG und den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder auf das SGB IX übertragen werden können.<sup>2)</sup> Teilweise unterscheiden sich jedoch die eigenständigen schwerbehindertenrechtlichen Wahlvorschriften erheblich von der Durchführung der Betriebs- und Personalratswahlen.

### Wahlvoraussetzungen

Die nachfolgend dargestellten Wahlvoraussetzungen des § 94 Absatz 1 SGB IX müssen am Tag der Wahl vorliegen – im Gegensatz zu § 94 Absatz 6 Satz 3 SGB IX, wonach für die Bestimmung des Wahlverfahrens alleine der Tag der Einleitung der Wahl, also nicht der Wahltag, maßgeblich ist.<sup>3)</sup> Der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens ist ebenfalls maßgeblich für die Zahl der im Wahlausschreiben anzugebenden Stützunterschriften (siehe Tabelle im Abschnitt 4.2).

### Ein Betrieb, eine Dienststelle

Gewählt wird grundsätzlich nur für den Bereich eines einzigen Betriebes/einer einzigen Dienststelle. Nur ausnahmsweise können mehrere Betriebe für die Wahl zusammengefasst werden (Näheres dazu unter Abschnitt 1.3).

## 1.1 Wenn das Unternehmen aus mehreren Teilen besteht

Ob mehrere Teile eines Unternehmens **einen** Betrieb bilden, in dem gemeinsam **eine** Schwerbehindertenvertretung gewählt wird, richtet sich gemäß § 87 Absatz 1 Satz 2 SGB IX nach dem Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht.

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

**Betrieb** ist die organisatorische Einheit, mit der ein Unternehmer gemeinsam mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (zum Beispiel Produktion oder Verkauf bestimmter Gegenstände, Erbringung von Dienstleistungen).<sup>4)</sup>

**Betriebsratsfähigkeit** im Sinne der §§ 1 und 4 BetrVG ist gegeben, wenn in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen drei wählbar sein müssen.

Selbst wenn ein Unternehmen aus mehreren Betrieben im oben genannten Sinne besteht, kann betriebsverfassungsrechtlich nur ein Betrieb vorliegen. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber den gleichen arbeitstechnischen Zweck in mehreren selbständigen Betrieben verfolgt, von denen aber nur einer die Voraussetzungen der Betriebsratsfähigkeit gemäß § 1 BetrVG (siehe oben) erfüllt. Unter dieser Voraussetzung bilden die nicht betriebsratsfähigen Kleinbetriebe eines Unternehmens mit dem betriebsratsfähigen (Haupt-)Betrieb einen einzigen Betrieb im Sinne des BetrVG.<sup>5)</sup>

Auch mehrere rechtlich selbständige Unternehmen können einen einheitlichen Betrieb bilden. Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn die Arbeitnehmer und die Betriebsmittel von den Unternehmen gemeinsam zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke eingesetzt werden; 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 (vergleiche § 1 Absatz 2 BetrVG).

### Beispiel

Produktion und Auslieferung sind jeweils eine GmbH = zwei Unternehmen, arbeiten aber unter einem Dach zusammen und haben einen gemeinsamen Geschäftsführer = ein Betrieb.<sup>6)</sup>

**Kleinstbetriebe** hingegen, die mangels entsprechender Personalstärke keine selbständigen Betriebe darstellen, sind gemäß § 4 Absatz 2 BetrVG unabhängig von ihrer räumlichen Lage dem Hauptbetrieb zugeordnet und bilden zusammen mit diesem **einen** Betrieb; zu wählen ist hier folglich **eine** gemeinsame Schwerbehindertenvertretung.

**Betriebsteile** sind räumlich und organisatorisch abgrenzbare und damit relativ verselbständigte Teile von Betrieben, die aber auf dessen arbeitstechnischen Zweck ausgerichtet und in dessen organisatorischen Gesamtrahmen eingegliedert sind.<sup>7)</sup> Beispiele: Auslieferungslager von Produktionsbetrieben; Druckerei eines Zeitungsverlags.

**Mehrere Teile**

**Rechtliche Begriffe**

**Kleinbetriebe**

**Unternehmen**

**Kleinstbetriebe**

**Betriebsteile**

**Filialen**

Das BAC<sup>8)</sup> geht seit 2008 offenbar vom regelhaften Vorliegen der Betriebseigenschaft und der Betriebsratsfähigkeit von räumlich weit voneinander entfernten Einzelhandelsfilialen aus. Insofern sind allerdings die schwierigen Fragen (Vorhandensein eines Hauptbetriebes = einheitlicher Leitungsapparat für alle personellen und sozialen Angelegenheiten oder Fehlen eines Hauptbetriebes mangels besonderer organisatorischer Verklammerung der Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten für alle Filialen) sorgfältig zu prüfen, bevor jede Einzelhandelsfiliale für sich – bei Vorliegen der weiteren Wahlvoraussetzungen – als eigenständiger Betrieb im Sinne der Wahl der Schwerbehindertenvertretung angesehen wird. Für einen Betriebsteil ist nur dann eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, wenn er gemäß § 4 Absatz 1 BetrVG als eigenständiger Betrieb gilt.

**Eigenständiger Betrieb**

Das ist der Fall, wenn der Betriebsteil betriebsratsfähig ist (siehe oben) und

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

**Räumliche Entfernung**

Ob ein Betriebsteil „räumlich weit entfernt“ ist, hängt neben der km-mäßigen Entfernung vor allem auch von den Verkehrsbedingungen mit Pkw und öffentlichen Verkehrsmitteln ab. Die Rechtsprechung zu § 4 Satz 1 BetrVG hat Entfernungen bis zu 40 km bei guten Straßen- und Bahnverbindungen nicht als räumlich weit entfernt angesehen, bei 50 km Entfernung und einer Mindestfahrzeit von einer Stunde aber einen eigenständigen, weil weit entfernten Betrieb bejaht.<sup>9)</sup> Gemäß § 4 Absatz 1 zweite Alternative BetrVG gilt ein Betriebsteil – unabhängig von seiner räumlichen Lage zum Hauptbetrieb – auch dann als selbständiger Betrieb, wenn er durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist. Da es im Betriebsverfassungsrecht vor allem um Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung in sozialen und personellen Fragen geht, ist für die Eigenständigkeit im Sinne des § 4 Absatz 1 zweite Alternative BetrVG maßgeblich, dass der Betriebsteil eigene Entscheidungsbefugnisse im Personal- und Sozialwesen besitzt; auf die Eigenständigkeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten kommt es dagegen nicht entscheidend an.<sup>10)</sup>

**Eigene Personalkompetenz****Beschluss der Belegschaft**

Auch wenn ein Betriebsteil gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 BetrVG als selbständiger Betrieb gilt, sodass dort ein eigener Betriebsrat gewählt werden kann, können die Arbeitnehmer dieses Betriebsteils „formlos“ mit Stimmenmehrheit beschließen, an der Wahl des Betriebsrats des Hauptbetriebs teilzunehmen, sofern dort kein eigener Betriebsrat besteht, § 4 Absatz 1 Satz 2 BetrVG. Ein solcher Beschluss der Belegschaft eines Nebenbetriebs gemäß § 4 Absatz 1 Satz 2 BetrVG, an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb teilzunehmen, bindet auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.<sup>11)</sup>

**Vereinbarung durch Tarifparteien**

Durch die am 28. Juli 2001 in Kraft getretene Neufassung des BetrVG haben die **Tarifparteien** beziehungsweise die einzelnen Arbeitgeber und **Betriebsräte** erweiterte Möglichkeiten, vom gesetzlichen Regelfall des § 1 BetrVG – ein Betriebsrat pro Betrieb – abzuweichen und alternativ dazu gemäß **§ 3 Absatz 1 und 2 BetrVG unternehmens- beziehungsweise konzernspezifische Betriebsstrukturen** für die Wahl von Betriebsräten durch Zuordnungstarifvertrag oder Betriebsvereinbarung miteinander zu **vereinbaren**, soweit dies dem Interesse der Arbeitnehmer an einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung dient.<sup>11a)</sup> Folgende Gestaltungsformen sind danach möglich:

**Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat**

- **Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat**

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, so ermöglicht § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a) BetrVG die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats. Statt in den einzelnen Betrieben des Unternehmens jeweils einen örtlichen Betriebsrat zu bilden, kann ein standortübergreifender Betriebsrat für alle Betriebe des Unternehmens errichtet werden. Dabei ist aber nicht nur der Umstand zentralisierter unternehmerischer Entscheidungen, sondern auch der Grundsatz der Ortsnähe nach neuester Rechtsprechung zu berücksichtigen.<sup>11b)</sup>

### ■ Zusammenfassung von Betrieben

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, können einzelne Betriebe gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b) BetrVG zusammengefasst werden. Diese Möglichkeit ist in der Praxis zum Beispiel für Filialunternehmen interessant, die über eine Vielzahl von Betrieben verfügen. Durch die Zusammenfassung von Betrieben kann eine überschaubare Zahl von „Regionalbetriebsräten“ gebildet werden.

Filialunternehmen

### ■ Spartenbetriebsrat

Ist ein Unternehmen oder Konzern nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen organisiert, eröffnet § 3 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG die Möglichkeit, einen Spartenbetriebsrat zu errichten. Denkbar sind mehrere solcher Betriebsräte für mehrere Sparten in einem Betrieb sowie betriebsübergreifende und unternehmensübergreifende Spartenbetriebsräte. § 3 Absatz 5 Satz 1 BetrVG bestimmt ausdrücklich, dass die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Absatz 1 Nummern 1 und 2 gebildeten Organisationseinheiten als Betriebe im Sinne des BetrVG gelten.

Unternehmen oder Konzern

Werden **derartige tarifvertragliche beziehungsweise betriebliche Vereinbarungen** abgeschlossen, so sind die darin festgelegten Betriebsstrukturen nicht nur für die Betriebsratswahlen, sondern **ebenfalls für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung maßgeblich**.<sup>12)</sup>

Betriebliche Vereinbarungen

In entsprechender Anwendung des § 3 Absatz 4 Satz 1 BetrVG sind wie bei der Betriebsratswahl Vereinbarungen über Sonderformen der Betriebsstruktur(en) mangels entgegenstehender Regelungen in § 94 SGB IX erstmals bei der nächsten regelmäßigen Wahl der Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, es sei denn, es besteht keine Schwerbehindertenvertretung oder es ist aus anderen Gründen eine Zwischenwahl der Schwerbehindertenvertretung erforderlich. Die in § 3 Absatz 4 Satz 2 BetrVG zusätzlich vorgesehene Möglichkeit, in den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen hinsichtlich des Zeitpunkts der erstmaligen Anwendung der vertraglich vereinbarten Betriebsstruktur etwas anderes zu bestimmen – und damit neben Regelungen zum Wahlzeitpunkt auch Aussagen zur Amtszeit bestehender Betriebsräte zu treffen – gilt hingegen für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht. § 94 Absatz 5 enthält keine dem § 3 Absatz 4 BetrVG entsprechende Öffnungsklausel, sondern ist von seinem Wortlaut her zwingendes Gesetzesrecht.<sup>13)</sup>

Sonderformen der Betriebsstruktur

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

Rechtliche Begriffe

**Dienststellen** im Sinne des Personalvertretungsrechts sind Behörden, Verwaltungsstellen, öffentliche Betriebe und Gerichte (vergleiche § 6 Absatz 1 BPersVG und die Landespersonalvertretungsgesetze).

**Verwaltungsteile** sind räumlich und organisatorisch zwar abgrenzbare, aber unselbständige Teile einer Behörde, die deren Gesamtzweck dienen (zum Beispiel der Bauhof einer Stadtverwaltung); sie gehören zur Dienststelle.

Unselbständige Teile

Für **Dienststellen des Bundes** im Sinne des BPersVG gilt nach dessen § 6 Absatz 3 ferner folgende Regelung: **Nebenstellen und Teile einer Dienststelle**, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Der Beschluss ist für die darauf folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgegangenen Personalvertretung wirksam. Dieselbe Rechtslage gilt auch in vielen Bundesländern (zum Beispiel in Bayern und Rheinland-Pfalz). Die Eigenschaft als selbständige Dienststelle erstreckt sich dann auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Ferner können **Nebenstellen** oder **Teile von Dienststellen** nach den **Landespersonalvertretungsgesetzen** von der obersten Dienstbehörde zu selbständigen

Beschluss der Beschäftigten

Dienststellen erklärt werden (so zum Beispiel in NRW). Dies gilt dann auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

## 1.2 Mindestens fünf schwerbehinderte Beschäftigte, Wahlberechtigung

Eine Schwerbehindertenvertretung wird gewählt, wenn der Betrieb/die Dienststelle mindestens fünf schwerbehinderte Menschen beziehungsweise ihnen gemäß § 68 SGB IX gleichgestellte behinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt.

### Mindestalter

Für das Erreichen dieser Zahl kommt es nicht auf ein bestimmtes Mindestalter des Beschäftigten an, das heißt auch schwerbehinderte Menschen unter 18 Jahren werden hier mitgezählt. Arbeitet ein Beschäftigter in mehreren Betrieben, ist er in allen wahlberechtigt.<sup>14)</sup>

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

### Schwerbehindertenausweis

Grundsätzlich dient der Schwerbehindertenausweis als Nachweis für das Vorliegen der **Schwerbehinderteneigenschaft**; der gleichgestellte Beschäftigte weist seine **Gleichstellung** durch den entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit nach. In der Praxis kann es zu Schwierigkeiten kommen, wenn über einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft im Zeitpunkt der Wahl noch nicht entschieden ist. Ist die **Schwerbehinderung offensichtlich** (zum Beispiel Oberschenkelamputation eines Beines = GdB 70), ist der schwerbehinderte Beschäftigte bei der Wahl auch ohne Schwerbehindertenausweis zu berücksichtigen.<sup>15)</sup> Ist die Schwerbehinderung hingegen nicht offensichtlich, kommt eine Berücksichtigung ohne Schwerbehindertenausweis (oder einen Bescheid gemäß § 69 Absatz 2 SGB IX ab GdB 50 aufwärts) wegen der strengen Förmlichkeit des gesamten Wahlverfahrens nicht in Betracht.<sup>16)</sup> Auch der behinderte Mensch, über dessen Gleichstellungsantrag am Wahltag noch nicht positiv entschieden ist, darf nicht berücksichtigt werden.<sup>17)</sup>

### Offensichtliche Schwerbehinderung

### Feststellung der Gleichstellung

**Mitgezählt** werden gemäß § 116 Absatz 1 und 2 SGB IX diejenigen behinderten Menschen, deren Grad der Behinderung sich auf weniger als 50 verringert hat/deren Gleichstellung widerrufen ist, wenn der Bescheid, der die Verringerung des Grades der Behinderung feststellt/die Gleichstellung widerruft, noch nicht bestandskräftig ist oder – wenn (nach Bestandskraft jenes Bescheides) – der Zeitpunkt der Wahlhandlung noch in die **dreimonatige Auslauffrist** gemäß § 116 SGB IX fällt. Die Art des Beschäftigungsverhältnisses ist unerheblich. Es braucht kein echtes Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts vorzuliegen; entscheidend ist nach dem Wortlaut des § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX nur die **tatsächliche Beschäftigung**, sodass auch diejenigen schwerbehinderten Menschen, die auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 Absatz 2 SGB IX beschäftigt werden, mitgezählt werden.<sup>18)</sup> Auch schwerbehinderte Menschen in der Phase der betrieblichen individuellen Qualifizierung (vergleiche § 38a Absatz 2 SGB IX) und so genannte Perspektiv-Jobber (Personen mit mehrfachen Vermittlungerschwernissen, für die der Arbeitgeber einen Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II erhält, wenn er nach der Zuweisung ein Arbeitsverhältnis begründet) sind wahlberechtigt.<sup>19)</sup> Dasselbe gilt für **Teilzeitbeschäftigte**, auch wenn ihre Stelle gemäß § 73 Absatz 3 SGB IX nicht als Arbeitsplatz gilt, weil sie weniger als 18 Stunden wöchentlich arbeiten.<sup>20)</sup> Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit und die Höhe des Entgelts für die Teilzeittätigkeit sind für die Zuerkennung der Beschäftigungseigenschaft nämlich grundsätzlich ohne Belang.<sup>21)</sup>

### Weniger als 18 Stunden

Auf die **Staatsangehörigkeit** oder die Einstufung als **Leitender Angestellter** (im Sinne des § 5 Absätze 3 und 4 BetrVG) kommt es nicht an, maßgeblich ist allein die Tatsache der Beschäftigung im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle.<sup>22)</sup>

Schwerbehinderte **Auszubildende** zählen ebenfalls mit, obwohl sie gemäß § 74 Absatz 1 SGB IX bei der Ermittlung der Beschäftigungspflichtzahlen nicht mitgerechnet werden; denn auch sie sind tatsächlich beschäftigt. 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 Schwerbehindertenvertretung diesem Stammbetrieb zugeordnet.<sup>23)</sup> Schwerbehinderte Auszubildende hingegen, die ein Arbeitgeber mangels eigener Ausbildungsmöglichkeiten ganz (oder doch weit überwiegend) bei einem anderen Unternehmer in dessen Betrieb ausbilden lässt, sind dort in dieser eigentlichen Ausbildungsstätte als beschäftigte schwerbehinderte Menschen mitzuzählen und wahlberechtigt, es sei denn, der (Ausbildungs-)Vertragsarbeitgeber hat auf Inhalt und Gestaltung der Ausbildung bei dem anderen Unternehmer den beherrschenden Einfluss.<sup>24)</sup>

**Ausbildung in verschiedenen Betrieben**

**Eigentliche Ausbildungsstätte**

Nach Auffassung des BAG zählen **Rehabilitanden** in Einrichtungen wie Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken zu den Beschäftigten im Sinne der Wahlvorschriften des Schwerbehindertenrechts. Maßgeblich ist nach Auffassung des BAG aufgrund des Wortlauts des § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX allein die Tatsache der nicht nur vorübergehenden Beschäftigung, nicht hingegen die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Innehabens eines Arbeitsplatzes gemäß § 73 Absatz 1 SGB IX.<sup>25)</sup>

Demgegenüber gehören die in einer **Werkstatt für behinderte Menschen als Rehabilitanden** im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich **tätigen behinderten Menschen** nicht zu den Beschäftigten im Sinne des § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX. Sie wählen nach dem Schwerbehindertenrecht ihre eigene, besondere Interessenvertretung, den Werkstattrat (vergleiche die §§ 138 Absatz 1, 139 SGB IX).

**Werkstattrat**

**Beauftragte des Arbeitgebers** im Sinne des § 98 SGB IX, die – wie das Gesetz es bevorzugt – selbst schwerbehindert sind, vertreten in dieser Funktion zwar den Arbeitgeber in Schwerbehindertenangelegenheiten, ihre Befugnisse dabei sind aber funktional mit denen Leitender Angestellter vergleichbar. Auch schwerbehinderte Beauftragte des Arbeitgebers gehören damit zu den beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des Wahlrechts zur Schwerbehindertenvertretung.<sup>26)</sup>

**Leitende Angestellte**

Dagegen werden der **schwerbehinderte Arbeitgeber** selbst und schwerbehinderte Personen, die die Arbeitgeberfunktion als solche innehaben (zum Beispiel der GmbH-**Geschäftsführer**), bei der Feststellung der Mindestzahl beschäftigter schwerbehinderter Menschen nicht mitgezählt.<sup>27)</sup> Ob und inwieweit **Dienststellenleiter** im öffentlichen Dienst in dieser Funktion wählen dürfen, ist im jeweiligen Landespersonalvertretungsrecht zu finden (zum Beispiel: keine Wahlberechtigung in NRW<sup>28)</sup>, aber teils Wahlberechtigung in Bayern).<sup>29)</sup>

**Länderspezifische Regelungen**

Da die schwerbehinderten Menschen im Betrieb beschäftigt sein müssen, werden **Heimarbeiter** nicht mitgezählt.<sup>30)</sup> **Außendienstmitarbeiter**, Monteure und so weiter gehören hingegen zu den im Betrieb Beschäftigten, da ihre Arbeitsplätze Bestandteil der vom Arbeitgeber eingerichteten und geleiteten Betriebsorganisation sind.<sup>31)</sup>

Im öffentlichen Dienst richtet sich das Wahlrecht abgeordneter Beschäftigter nach dem jeweiligen Personalvertretungsrecht (BPersVG oder Personalvertretungsrecht der Länder).<sup>30a)</sup>

**Öffentlicher Dienst**

Abgeordnete **Bundesbeamte** dürfen dann den Personalrat der Beschäftigungsdienststelle mitwählen, wenn sie länger als drei Monate abgeordnet sind (§ 13 Absatz 2 Satz 1 BPersVG). Gleichzeitig erlischt das Wahlrecht in der Stammdienststelle (§ 13 Absatz 2 Satz 1 BPersVG). Somit zählen Bundesbeamte in der Beschäftigungsdienststelle mit, wenn sie länger als drei Monate abgeordnet sind. In der Stammdienststelle zählen sie dann nicht mit.



**Länger als sechs Monate**

Auf **Landesebene** ist die Wahlberechtigung unterschiedlich geregelt. In Nordrhein-Westfalen dürfen Beschäftigte erst dann den Personalrat in der Beschäftigungsdienststelle mitwählen, wenn sie länger als sechs Monate abgeordnet sind. Also zählen sie in der Beschäftigungsstelle erst mit, wenn die Abordnung länger als sechs Monate dauert.

Die abgeordneten Kräfte zählen bei der Beschäftigungsdienststelle aber dann **nicht** mit, wenn feststeht, dass der Beschäftigte innerhalb von sechs Monaten wieder zur alten Dienststelle zurückkehrt. Auch hier ist auf die jeweilige personalvertretungsrechtliche Regelung abzustellen. Gemäß § 44i SGB II wird auch in **gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern)** eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Nach § 44h Satz 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend.

**Bisherige Dienststelle**

Werden schwerbehinderte Beschäftigte von ihrer Dienststelle an eine mit der Agentur für Arbeit gebildete **gemeinsame Einrichtung (Jobcenter)** zugewiesen, können sie auch weiterhin bei ihrer bisherigen Dienststelle wahlberechtigt sein. So jetzt ausdrücklich etwa Artikel 13 Absatz 1 Satz 2 und Artikel 14 Absatz 2 Satz 2 BayPVG neuer Fassung, wonach in Bayern auch in der zuweisenden Kommune aktives und passives Wahlrecht für den Personalrat der Kommune besteht. Insbesondere weil sie im Hinblick auf § 44g Absatz 5 SGB II jederzeit mit einer Rückkehr in die entsendende Dienststelle rechnen müssen, besteht ein fortbestehendes rechtliches Interesse an ihrer Repräsentation durch die Schwerbehindertenvertretung der entsendenden Dienststelle. Außerdem findet formal-rechtlich kein Arbeitgeberwechsel statt.

**Gleichzeitiges Wahlrecht**

Demnach kann zumindest bei befristeter Zuweisung gleichzeitiges Wahlrecht sowohl in der bisherigen Dienststelle (**Kommune**) als auch im Jobcenter bestehen, da mit einer solchen Zuweisung kein endgültiges Ausscheiden aus der Organisation der entsendenden Dienststelle verbunden ist.<sup>32)</sup>

Beschäftigte in Jobcentern zählen somit in der Regel sowohl in der gemeinsamen Einrichtung als auch in der entsendenden Dienststelle mit.<sup>32a)</sup>

**Leiharbeitnehmer/Personalgestaltung****Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst**

Bei Leiharbeitnehmern ist zu differenzieren, ob der Leiharbeitnehmer bei einem privaten Arbeitgeber oder im öffentlichen Dienst beschäftigt wird. Bei Leiharbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst handelt es sich in der Regel um so genannte Personalgestellungsarbeitsverhältnisse.

**Länger als drei Monate**

- **Leiharbeitnehmer in der Privatwirtschaft**, die von ihrem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) nach dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG) einem anderen privaten Betriebsinhaber (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen und im Entleiherbetrieb eingegliedert sind, sind im Entleiherbetrieb wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate beim Entleiher eingesetzt werden, § 7 Satz 2 BetrVG, aber auch dann, wenn das Leiharbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate angelegt ist, der Leiharbeitnehmer also länger als drei Monate im Entleihbetrieb eingesetzt werden soll. Das Wahlrecht liegt demnach bereits dann vor, wenn das Leiharbeitsverhältnis erst am Wahltag oder unmittelbar zuvor beginnt und auf länger als drei Monate angelegt ist, also ggf. vom ersten Tag des Leiharbeitsverhältnisses an.

Nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut des § 14 Absatz 1 AÜG bleiben Leiharbeitnehmer betriebsverfassungsrechtlich dem Betrieb des Verleihers zugeordnet und sind deshalb auch nur dort bei der Bestimmung der Mindestzahl der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen.

Aus der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu „Schwellenwerten“ bei der Betriebsratswahl und zur Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ergibt sich jedoch die Tendenz, Leiharbeitnehmern auch im Entleihbetrieb aktives und passives Wahlrecht zuzuerkennen.

### Aktives und passives Wahlrecht

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind im Entleiherbetrieb regelmäßig beschäftigte Leiharbeitnehmer bei der Größe des Betriebsrates grundsätzlich zu berücksichtigen.<sup>33)</sup> Auch bei der Bestimmung der Betriebsgröße im Sinne von § 23 Absatz 1 Satz 3 KSchG sind im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen.<sup>34)</sup>

Bei Personalgestellungsverhältnissen **in Dienststellen des Bundes**, auf die das AÜG ebenfalls Anwendung findet, haben Leiharbeitnehmer jedenfalls dann auch beim Entleiher aktives und passives Wahlrecht, wenn sie länger als zwei Jahre dort eingesetzt sind.

### Länger als zwei Jahre

Dauert das Leiharbeitsverhältnis kürzer als zwei Jahre, werden die Leiharbeitnehmer nur im Betrieb des Verleihers zur Bestimmung der Mindestzahl der schwerbehinderten Beschäftigten mitgezählt. Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit im Sinne von § 8 Absatz 1 Satz 1 BetrVG wird die unmittelbar vorher im Betrieb abgeleistete Zeit als Leiharbeitnehmer angerechnet.<sup>35)</sup>

### Kürzer als zwei Jahre

- Für **Leiharbeitnehmer in Dienststellen der Länder** gilt das AÜG nicht. Nach neuerer Rechtsprechung zum Landespersonalvertretungsrecht in **Hessen** steht aber Leiharbeitnehmern nach ihrer Eingliederung und einer Beschäftigungsdauer von länger als **drei Monaten** ein aktives Wahlrecht und von länger als **sechs Monaten** zusätzlich ein passives Wahlrecht zu für den Personalrat der entleihenden Beschäftigungsdienststelle. Diese Rechtsprechung ist auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung übertragbar. Leiharbeitnehmer haben danach quasi eine „doppelte Betriebszugehörigkeit und Dienststellenzugehörigkeit“. Dieser neueren Rechtsprechung sollte gefolgt werden. Die jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Regelungen zur Wahlberechtigung sind zu beachten.

### Neue Rechtsprechung

Leiharbeitsverhältnisse sind zunehmend betriebliche Praxis geworden. Leiharbeitnehmer stellen des Öfteren sogar einen quantitativ erheblichen, manchmal sogar den überwiegenden Teil der Belegschaft und nicht nur eine Randgruppe dar. Leiharbeitnehmer werden zunehmend auf freigewordenen Dauerarbeitsplätzen zur „Wiederbesetzung“ eingesetzt.

### Leiharbeitsverhältnisse betriebliche Praxis

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, Beamte und Soldaten, die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in **privaten Unternehmen** tätig sind, gelten nach § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG kraft gesetzlicher Fiktion als Arbeitnehmer des privaten Beschäftigungsbetriebes. Sie sind wahlberechtigt nach drei Monaten Beschäftigungszeit (§ 7 Satz 2 BetrVG) und werden in privaten Betrieben mitgezählt.<sup>38)</sup> Ebenfalls werden sie bei der Stammdienststelle berücksichtigt.<sup>39)</sup>

Beschäftigte der ehemaligen Deutschen Bundespost oder Deutschen Bundesbahn zählen bei ihrem (bisherigen) öffentlichen Arbeitgeber mit und zählen ebenfalls bei der Telekom und der Deutschen Bahn AG. Sie sind bei der Telekom oder Deutschen Bahn AG wahlberechtigt. Wegen geltender spezialgesetzlicher Regelungen sind sie wahlberechtigt bei ihrem (früheren) öffentlichen Arbeitgeber.<sup>40)</sup>

### Beschäftigte bei Telekom und Deutscher Bahn AG

Personen, die im Betrieb des Arbeitgebers Arbeitsleistungen auf der Grundlage eines Werkvertrages oder Dienstvertrages erbringen (zum Beispiel Mitarbeiter eines **Wachdienstes**), werden im Betrieb, in dem die Dienstleistung erbracht wird, nicht mitgezählt; sie haben dort kein Wahlrecht.<sup>41)</sup>

### Werk- oder Dienstvertrag



### Probebeschäftigung, Ein-Euro-Jobber

Beschäftigte in einem Beschäftigungsverhältnis nach § 16 SGB II (Probebeschäftigung) sind nicht wahlberechtigt. Ein-Euro-Jobber nach § 16d SGB II neuer Fassung haben hingegen in Betrieben und Dienststellen aktives Wahlrecht trotz fehlendem Arbeitsvertrag.<sup>42)</sup>

Ein **auf Probe neu eingestellter Mitarbeiter** ist ständig beschäftigt im Sinne von § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX, wenn sein Arbeitsverhältnis auf Dauer angelegt ist; dies ist zum Beispiel bei unbefristeten Arbeitsverträgen mit vorgeschalteter Probezeit anzunehmen.

### Voraussetzung Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Beschäftigte mit einem **Bergmannsversorgungsschein** (ohne Schwerbehinderung und ohne Gleichstellung) sind nicht wahlberechtigt. Eine Wahlberechtigung besteht nur bei gleichzeitig anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Abgesehen von den Regelungen des § 75 Absatz 4 SGB IX zur Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze stehen den „Inhabern“ keine weiteren SGB IX-Rechte zu.

### Berücksichtigung im Wahlverfahren

**Arbeitsunfähigkeit, Beurlaubung (zum Beispiel Elternzeit), Ruhen des Arbeitsverhältnisses** (zum Beispiel während einer Erwerbsunfähigkeitsrente/Erwerbsminderung auf Zeit und freiwilliger Wehrdienst) oder befristete Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz führen nicht dazu, dass der schwerbehinderte Beschäftigte im Wahlverfahren nicht berücksichtigt wird.<sup>43)</sup> Denn der schwerbehinderte Mensch hat ein **berechtigtes Interesse**<sup>43a)</sup> an der Zusammensetzung der Schwerbehindertenvertretung bei der künftigen Wiederaufnahme der Arbeit sowie bei eventueller Stufenweiser Wiedereingliederung.

### Nicht mitgezählt werden:

### Bis zu sechs Monate

Nur **vorübergehend beschäftigte** schwerbehinderte Menschen werden nicht mitgezählt. Fraglich ist, wo die zeitliche Grenze für eine nur vorübergehende Tätigkeit zu ziehen ist. Unter Hinweis auf die § 90 Absatz 1 Nummer 1 und § 2 Absatz 1 SGB IX wird vertreten, dass als „vorübergehend“ eine Tätigkeit zu werten ist, die bis zu sechs Monate dauert beziehungsweise dauern soll.<sup>44)</sup> Für die Zuerkennung der Beschäftigteneigenschaft im personalvertretungsrechtlichen Sinn reicht es nach der Rechtsprechung des BVerwG aus, dass die Tätigkeit über mehr als zwei Monate ausgeübt werden soll; in diesem Fall liegt keine „vorübergehende“ Beschäftigung mehr vor.<sup>45)</sup> Die enge Anlehnung der Wahlvorschriften des SGB IX an das Recht der Betriebsrats- und Personalratswahlen spricht dafür, diese zeitliche Grenze auch im Rahmen des § 94 Absatz 1 Satz 1 anzuwenden. Ferner ist auf § 73 Absatz 3 SGB IX hinzuweisen. Danach gelten Stellen, die nur für die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, nicht als Arbeitsplätze im Sinne des Gesetzes. Beide zeitlichen Grenzen – zwei Monate/acht Wochen – sind faktisch identisch. Nicht nur vorübergehend beschäftigt ist demnach der schwerbehinderte Beschäftigte, dessen Tätigkeit im Betrieb/in der Dienststelle auf **mehr als acht Wochen** angelegt ist.<sup>46)</sup>

### Nicht nur vorübergehend beschäftigt

Schwerbehinderte Beschäftigte, die sich in **Altersteilzeit** nach dem so genannten Blockmodell in der Phase der vollständigen Freistellung von der Arbeit befinden, sind hingegen nicht wahlberechtigt und können daher bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht berücksichtigt werden.<sup>47)</sup>

### Ablauf der Kündigungsfrist

**Gekündigte Arbeitnehmer** sind nicht mehr in den Betrieb eingegliedert, sobald sie nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr weiterbeschäftigt werden. Sie sind dann nicht mehr wahlberechtigt. Ist aber am Wahltag die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen oder erfolgt nach diesem Termin eine vorläufige Weiterbeschäftigung, so sind die gekündigten Arbeitnehmer weiterhin eingegliedert mit der Folge, dass sie wahlberechtigt sind und bei der Ermittlung der Mindestzahl beschäftigter schwerbehinderter Menschen für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung berücksichtigt werden.<sup>48)</sup>

**Schwerbehinderte Richter** bilden eine eigenständige Gruppe neben den „übrigen Bediensteten“ (vergleiche die §§ 94 Absatz 1 Satz 2 und 95 Absatz 7 SGB IX, siehe dazu auch Abschnitt 6.1). Sie sind deshalb bei der Errechnung der Mindestzahl schwerbehinderter Beschäftigter (= „übrige Bedienstete“) im Sinne des § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX nicht mitzuzählen. **Bei den Staatsanwälten** ist zu differenzieren (siehe auch Abschnitt 6.2): In den Bundesländern, in denen für die Staatsanwälte eine eigene Personalvertretung, der Staatsanwaltsrat, vorgesehen ist, bilden die schwerbehinderten Staatsanwälte eine eigenständige Gruppe und können nicht mit den übrigen schwerbehinderten Beschäftigten zusammengezählt werden. In den Bundesländern, in denen keine Staatsanwaltsräte vorgesehen sind, gehören die schwerbehinderten Staatsanwälte aufgrund der einschränkenden Gesetzesformulierung in § 94 Absatz 1 Satz 3 SGB IX („soweit“) zur Gesamtzahl der schwerbehinderten Beschäftigten im Sinne des § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX; daher können in diesen Bundesländern die schwerbehinderten Staatsanwälte zusammen mit den übrigen schwerbehinderten Beschäftigten eine gemeinsame Schwerbehindertenvertretung wählen. Die hier aufgeführten Voraussetzungen müssen bei jeder Wahl vorliegen, unabhängig davon, ob es sich um eine Erstwahl oder eine erneute Wahl handelt oder um die Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds.

**Eigenständige Gruppe**

**Staatsanwaltsrat**

**Gemeinsame Schwerbehindertenvertretung**

### 1.3 Wenn's keine fünf sind: Zusammenfassung bei räumlicher Nähe

#### Voraussetzungen

Betriebe oder Dienststellen, in denen weniger als fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, können für die Wahl gemäß § 94 Absatz 1 Satz 4 Halbsatz 1 SGB IX mit „räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden“. Eine landes- oder gar bundesweite Zusammenfassung wäre daher regelmäßig eine offensichtlich willkürliche und damit nicht von § 94 Absatz 1 Satz 5 SGB IX legitimer Eingriff des Arbeitgebers in zwingendes Wahlrecht, weil ihm das Gesetz nur eine Entscheidungsbefugnis bei räumlicher Nähe einräumt.

**Nicht nur vorübergehend beschäftigt**

Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat beziehungsweise Gewerkschaft nach § 3 BetrVG **Vereinbarungen** über Sonderformen der Betriebsstruktur (siehe dazu Abschnitt 1.1) getroffen haben für die Wahl des Betriebsrats, wirkt sich dies automatisch auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung aus. Diese vereinbarten Betriebsstrukturen gelten dann nicht nur als „Wahlbezirk“ für die Betriebsratswahl, sondern gleichermaßen auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung und zwar auch dann, wenn insoweit keine „räumliche Nähe“ der einzelnen Betriebsstätten vorliegen sollte.

**Sonderformen der Betriebsstruktur**

Auch wenn ein Betrieb oder eine Dienststelle fünf oder mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt, kann eine Zusammenfassung mit Betrieben oder Dienststellen, in denen weniger als fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, erfolgen; Voraussetzung einer Zusammenfassung ist nämlich nicht, dass alle Betriebe oder Dienststellen jeweils weniger als fünf schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen.<sup>49)</sup> Es können zum Beispiel Filialbetriebe im Einzelhandel, Bank- und Versicherungsgewerbe mit dem Hauptbetrieb zusammengefasst werden, aber auch regional zu Gruppen (etwa für das Gebiet einer Bezirksdirektion), wenn und soweit räumliche Nähe besteht.

**Zusammenfassung von Filialen**

Der Wortlaut des § 94 SGB IX lässt nicht eindeutig erkennen, ob es auch für die Zusammenfassung gleichstufiger **Dienststellen** erforderlich ist, dass diese räumlich nahe beieinander liegen. Aus Sinn und Zweck der Vorschrift – nämlich eine Schwerbehindertenvertretung zu wäh-

len, die auch den kleinen Betrieb beziehungsweise die kleine Dienststelle ohne umständliche Dienstreisen mitbetreut – wird man aber ableiten müssen, dass auch für die Zusammenfassung von Dienststellen deren räumliche Nähe notwendig ist.<sup>50)</sup>

#### Zusammenfassung von Gerichten

Auch bei der Zusammenfassung von **Gerichten** muss – ebenso wie bei der Zusammenfassung sonstiger Dienststellen – das gesetzliche Merkmal der „räumlichen Nähe“ erfüllt sein.<sup>51)</sup>

Ob Betriebe oder Dienststellen nahe beieinander liegen, hängt nicht so sehr von der kilometermäßigen Entfernung, sondern in erster Linie von den Verkehrsverbindungen zwischen ihnen ab. Die Rechtsprechung hat zum Beispiel auch bei Entfernungen von **40 Kilometern** und guten Straßen- und Bahnverbindungen noch Betriebsnähe angenommen (siehe Abschnitt 1.1).

#### Sonderregelung für Gerichte

Für Gerichte gilt die Sonderregelung des § 94 Absatz 1 Satz 4 Halbsatz 2 SGB IX (vergleiche dazu Abschnitt 6.1). Eine nachträgliche Zuordnung von Betrieben/Dienststellen, die keine Schwerbehindertenvertretung gewählt haben, zu solchen Betrieben/Dienststellen, in denen eine solche Vertretung vorhanden ist, ist nicht möglich. Die Zusammenfassung muss „für die Wahl“, also vorher, erfolgen.<sup>52)</sup>

Die Möglichkeit, Betriebe und Dienststellen zusammenzufassen, gilt nur für eine Wahlperiode, darin aber auch für notwendige Nachwahlen der Stellvertretung.

#### Verfahren

#### Entscheidung über Zusammenfassung

Über eine Zusammenfassung von Betrieben oder Dienststellen entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt, § 94 Absatz 1 Satz 5 SGB IX. Liegen die zusammenzufassenden Betriebe/Dienststellen im Zuständigkeitsbereich verschiedener Integrationsämter, muss der Arbeitgeber das Benehmen mit allen betroffenen Integrationsämtern herstellen. Benehmen bedeutet, dass er sein Vorhaben mit dem Integrationsamt erörtern und dessen Stellungnahme entgegennehmen muss; der Arbeitgeber ist aber nicht an diese Stellungnahme gebunden.<sup>53)</sup>

#### Initiative für Zusammenlegung

Die Initiative für eine Zusammenlegung muss aber nicht vom Arbeitgeber ausgehen, auch der Wahlvorstand kann sie vorschlagen. Betriebs- oder Personalrat können eine Zusammenfassung anregen (vergleiche § 93 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX), die örtliche Schwerbehindertenvertretung und besonders auch die Stufenvertretungen nach § 97 SGB IX, da diese einen Gesamtüberblick über alle Betriebe und Dienststellen ihres Wahlbezirks haben.

#### Rücknahme der Zusammenlegung

Da der Arbeitgeber allein „über die Zusammenfassung entscheidet“, kann er eine einmal vorgenommene Zusammenfassung für die nächste Wahl auch wieder rückgängig machen, zum Beispiel wenn sie nach Änderung von Verkehrsverbindungen nicht mehr sinnvoll ist. Er muss sie rückgängig machen, wenn in wenigstens zwei der zusammengefassten Betriebe/Dienststellen inzwischen jeweils so viele schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, dass nunmehr mehrere Schwerbehindertenvertretungen gewählt werden können. Macht er die Zusammenfassung für die nächste Wahl nicht rückgängig, wäre die Wahl anfechtbar. Da § 94 Absatz 1 Satz 5 SGB IX dem Arbeitgeber aber das Recht zur Entscheidung über die Zusammenfassung nur „für die Wahl“ zubilligt, bleibt die Zusammenlegung bis zum Ablauf der jeweiligen Wahlperiode von vier Jahren gültig; die Schwerbehindertenvertretung ist bis zum Ablauf ihrer Amtszeit weiterhin für die zusammengefassten Betriebe/Dienststellen zuständig. Erst für die Neuwahl kann der Arbeitgeber die Zusammenfassung rückgängig machen.

Seine Entscheidung über die Zusammenfassung (beziehungsweise deren Rücknahme) muss der Arbeitgeber so rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der (Neu-)Wahl treffen, dass keine Behinderung der Wahl eintritt, also spätestens bei der Bestellung/Wahl des Wahlvorstandes bezie-

hungsweise der Einladung zur Wahlversammlung. Der Arbeitgeber hat die Zusammenfassung beziehungsweise deren Rücknahme in den betroffenen Betrieben/Dienststellen in geeigneter Form **bekannt zu machen** (zum Beispiel durch Rundschreiben an die schwerbehinderten Beschäftigten oder Aushang am „Schwarzen Brett“).

#### 1.4 Und wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat

Wenn ein Unternehmen aus mehreren selbständigen Betrieben besteht, kann es vorkommen, dass nicht für alle eine Schwerbehindertenvertretung gewählt wird.

Dies gilt zum Beispiel 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

#### Ersatzvertretung

- eine Konzern-/Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt oder kraft gesetzlichen Auftrags vorhanden ist oder
- eine Bezirks-/Hauptschwerbehindertenvertretung gewählt ist oder kraft gesetzlichen Auftrags vorhanden ist.

Einzelheiten dazu sind in Abschnitt 7 dargestellt.

# 2



## 2 WANN WIRD GEWÄHLT?

### 2.1 Im Herbst 2014

**Alle vier Jahre** Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. 10. bis 30. 11. statt (§ 94 Absatz 5 Satz 1 SGB IX). Die nächsten regelmäßigen Wahlen finden 2014 statt.

Zusammen mit der Vertrauensperson muss mindestens ein stellvertretendes Mitglied, besser mehrere stellvertretende Mitglieder, gewählt werden.

Im Jahr 2014 müssen daher alle Betriebe/Dienststellen eine neue Schwerbehindertenvertretung wählen, die noch keine haben oder deren bisherige Schwerbehindertenvertretung ihr Amt vor dem 2. 10. 2013 angetreten hat (§ 94 Absatz 5 Satz 3 SGB IX).

**Wahltermin** Der Wahltermin sollte (zwischen dem 1. 10. und dem 30. 11. 2014) möglichst so gelegt werden, dass **keine Lücke** entsteht zwischen der alten und der neuen Amtszeit.

**Ablauf der Amtszeit** Dafür muss man wissen, wann die vierjährige Amtszeit der „alten“ Schwerbehindertenvertretung im Jahr 2014 abläuft:

- Wenn im Oktober oder November 2010 gewählt worden ist, endet die Amtszeit vier Jahre nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
- Wenn nach dem 30. 11. 2010 gewählt worden ist und das Wahlergebnis vor dem 2. 10. 2013 bekannt gegeben worden ist, endet die Amtszeit einheitlich am 30. 11. 2014.

#### **Nach Kirchenrecht kommt es teils zu zeitlich versetzten Terminen:**

**Kirchenrecht** Aufgrund des **Sonderstatus der Kirchen**, ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie der Religionsgesellschaften in Deutschland finden die allgemeinen staatlichen Gesetze (und damit auch das SGB IX und die SchwbVWO) keine Anwendung, wenn kirchliche Einrichtungen/Institutionen eine eigene, spezielle kirchenrechtliche Regelung getroffen haben.

#### **Mitarbeiter-vertretungsgesetz**

- Im Bereich der **evangelischen Kirche** gibt es aufgrund dieser kirchlichen Sonderstellung nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 WRV spezielle autonome Regelungen für die Vertrauensperson und ihre Wahl in den §§ 50–52 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) sowie in der Wahlordnung zum Kirchen-gesetz über Mitarbeitervertretungen. In diesen kirchenrechtlichen Bestimmungen wird anstelle des Begriffs „Schwerbehindertenvertretung“ der Begriff „Vertrauensperson“ verwendet.

- Gemäß § 50 Absatz 1 in Verbindung mit § 11 Absatz 2 MVG.EKD gilt für die Wahl der Vertrauensperson die Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland. Deren § 15 Absatz 2 erklärt für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen und der stellvertretenden Personen die Vorschriften über die Wahl der Mitarbeitervertretung für „entsprechend“ anwendbar.
- Über § 15 Absatz 2 MVG.EKD finden somit die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen (und damit auch die Wahl der Vertrauensperson) alle vier Jahre im 4-monatigen Zeitraum vom 1. 1. bis 30. 4. statt.
- Vergleichbare, bezüglich des Wahlzeitraums und des Wahlverfahrens teils abweichende Regelungen finden sich in den zahlreichen Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO) der **katholischen Kirche** unter [www.ulrichrhode.de/kanon/arbr.html#mavo2](http://www.ulrichrhode.de/kanon/arbr.html#mavo2)

### Wahlordnung zum Kirchengesetz

## 2.2 Außer der Reihe

Außerhalb der regelmäßigen Wahltermine (Oktober und November der Jahre 2014, 2018 und so weiter) wird nur in bestimmten Fällen eine Schwerbehindertenvertretung gewählt, wenn

### Voraussetzungen

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

### 2.2.1 Vorzeitiges Erlöschen des Amtes

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt gemäß § 94 Absatz 7 Satz 3 SGB IX vorzeitig, das heißt vor Ablauf von vier Jahren. Die Gründe werden im Folgenden benannt.

### Vor Ablauf von vier Jahren

#### 2.2.1.1 Aus persönlichen Gründen

Das Amt erlischt, wenn die Vertrauensperson

- es **niederlegt** (die Amtsniederlegung wird erst wirksam, wenn sie die Niederlegung ihrem ersten Stellvertreter gegenüber als Repräsentanten der Gruppe der schwerbehinderten Menschen erklärt, dem es dann obliegt, den Arbeitgeber sowie den Betriebsrat/Personalrat umgehend zu unterrichten)<sup>54</sup>,
- aus dem Arbeits- beziehungsweise Dienstverhältnis **ausscheidet** (zum Beispiel kündigt, in Altersrente geht und so weiter),
- die **Wählbarkeit verliert** (zum Beispiel in einen anderen Betrieb auch desselben Arbeitgebers wechselt; Ausnahme: das Amt erlischt nicht, wenn der neue und der bisherige Beschäftigungsbetrieb für die Wahl zusammengefasst sind),
- stirbt.

Die vorzeitige Beendigung des Amtes der Schwerbehindertenvertretung ist damit in § 94 Absatz 7 Satz 3 SGB IX ähnlich wie in § 24 Nummer 2 bis 5 BetrVG beziehungsweise § 29 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 BPersVG geregelt. Diese Vorschriften können deswegen bei der Auslegung

des § 94 Absatz 7 Satz 3 SGB IX entsprechend angewendet werden.<sup>55)</sup> Bei der Abordnung einer Vertrauensperson an eine andere Dienststelle erlischt ihre Wählbarkeit und damit ihr Amt in der bisherigen Dienststelle in analoger Anwendung des § 29 Absatz 1 Nummer 4 BPersVG.<sup>56)</sup>

#### Altersteilzeit im Blockmodell

Eine Schwerbehindertenvertretung, die Altersteilzeit im so genannten Blockmodell in Anspruch nimmt, verliert ihre Wählbarkeit, wenn sie in die Freistellungsphase eintritt. Denn sie scheidet dabei vollständig aus dem Betrieb/der Dienststelle aus.<sup>57)</sup> Dadurch kommt es zum vorzeitigen Erlöschen des Amtes dieser Vertrauensperson.

#### Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) nach dem Wahltag hingegen führt nicht zum Verlust der Wählbarkeit und zum Erlöschen der Amtsinhaberschaft als Schwerbehindertenvertretung.<sup>58)</sup> Dasselbe gilt für andere ruhende Arbeitsverhältnisse (zu den Einzelheiten vergleiche tabellarische Übersicht in Abschnitt 3.2). Insoweit liegt ein Fall der Vertretung vor, sodass ein stellvertretendes Mitglied während der Zeit des Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses die Aufgaben wahrnimmt.

### 2.2.1.2 Aus betrieblichen Gründen

Entsprechend der Rechtslage im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht setzt die weitere Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung nach erfolgter Wahl das **Bestehen eines Betriebs/einer Dienststelle** voraus.

Ihr Amt erlischt daher im **Bereich der Privatwirtschaft**:

#### Betriebsauflösung

- wenn der Betrieb **vollständig aufgelöst** wird.<sup>59)</sup> Eine **Betriebsauflösung** liegt nicht vor, wenn ein Betrieb lediglich rechtlich – zum Beispiel in mehrere GmbHs – aufgespalten wird, von der Produktion, den Betriebsräumen und dem Zusammenwirken der Belegschaften her aber weiterhin organisatorisch eine Einheit bildet und die mehreren Unternehmen von einer gemeinsamen Leitung geführt werden.<sup>60)</sup>

#### Betriebseingliederung

- wenn der Betrieb in einen anderen Betrieb eingegliedert wird.<sup>61)</sup> Eine solche **Eingliederung** liegt dann vor, wenn aufnehmender und eingegliedertes Betrieb rechtlich zu einer Einheit verschmolzen werden; zum Beispiel wenn der 250-Mann-Betrieb „Industria AG“ den 50-Mann-Betrieb „Stanzerei Egon Müller“ am selben Ort aufkauft und einheitlich nur noch die Firma „Industria AG“ führt. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung des eingegliederten Betriebes endet, während sich der Tätigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung des aufnehmenden Betriebs auf den hinzugekommenen Betrieb „von Gesetzes wegen“ als „Ersatzvertretung“ ausdehnt.<sup>62)</sup>

#### Neugründung durch Zusammenlegung

- wenn ein Betrieb mit einem oder mehreren selbständigen Betrieben in der Weise **zusammengelegt** wird, dass jeder der beteiligten Betriebe seine bisherige Aufgaben- und Organisationsidentität verliert und ein ganz neuer Betrieb gegründet wird. In diesem Fall endet das Amt aller Schwerbehindertenvertretungen der früher selbständigen Betriebe.

#### Grobe Pflichtverletzung

Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt das Erlöschen des Amtes der Vertrauensperson wegen grober Verletzung seiner Pflichten beschließen, § 94 Absatz 7 Satz 5 SGB IX. Ist dieser Beschluss bestandskräftig, ist neu zu wählen.



## Übergangsmandat in der Privatwirtschaft

§ 21a BetrVG regelt bei Änderungen in der Unternehmensstruktur für den Betriebsrat ein Übergangsmandat, wenn die Organisationsänderung zum Wegfall des bisherigen Betriebsrates führt oder ein Teil der Arbeitnehmerschaft aus dem Betriebsrat herausfällt und die Arbeitnehmer dadurch ihren betriebsverfassungsrechtlichen Schutz verlieren würden. Bei der Einfügung des § 21a BetrVG wurde übersehen, dass nach dem Gemeinschaftsrecht auch die Schwerbehindertenvertretung eines Übergangsmandats bedarf. Die Vorschrift ist für die Schwerbehindertenvertretungen im Bereich der Privatwirtschaft – jedenfalls bei unternehmensübergreifenden Umstrukturierungen – analog anzuwenden. Bei unternehmensinternen Umstrukturierungen hingegen, bei denen häufig ein Bedarf an einer übergangsweisen örtlichen Vertretung fehlt, etwa weil eine Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt ist (§ 97 Absatz 6 Satz 1 SGB IX) oder weil nur eine örtliche Schwerbehindertenvertretung im Unternehmen gewählt ist (§ 97 Absatz 1 Satz 2 SGB IX), entfällt jedoch mangels Bedarfs eine analoge Anwendung des § 21a BetrVG.<sup>63)</sup>

**Wegfall des Betriebsrates**

**Unternehmensinterne Umstrukturierungen**

## Übergangsmandat im Bereich des öffentlichen Dienstes

Im Geltungsbereich des BPersVG sind die Fälle, in denen Dienststellen aufgelöst, in andere eingegliedert oder umstrukturiert werden, nicht ausdrücklich geregelt. Aus Rechtsprechung und Literatur zu Änderungen in der Aufbaustruktur im Bereich des öffentlichen Dienstes und deren Auswirkungen auf die Personalvertretung ergeben sich in analoger Anwendung für das Amt der Schwerbehindertenvertretung folgende Grundsätze:

**Änderungen in der Aufbaustruktur**

Das Amt der amtierenden Schwerbehindertenvertretung erlischt:

- Wird die Dienststelle **vollständig aufgelöst**, endet auch das Amt der Schwerbehindertenvertretung, weil dieses ohne zugehörige Dienststelle nicht bestehen kann.<sup>64)</sup>
- Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle **eingegliedert**, so besteht die Schwerbehindertenvertretung der „aufnehmenden“ Dienststelle weiter fort; die Schwerbehindertenvertretung der aufgelösten Dienststelle erlischt.
- Das Amt der Schwerbehindertenvertretung endet ebenfalls, wenn durch **Zusammenlegung** mehrerer Behörden eine neue Dienststelle entstanden ist, die mit keiner der früheren Dienststellen identisch ist.<sup>65)</sup>
- Verliert die Dienststelle infolge **Umstrukturierung** bzw. Neuorganisation der Verwaltung ihre personalvertretungsrechtliche Selbständigkeit, endet das Amt der Schwerbehindertenvertretung. Dies ist jedoch erst dann der Fall, wenn der Wegfall der Selbständigkeit der Dienststelle offenkundig ist, weil dies meist schwierige rechtliche und tatsächliche Fragen aufwirft.<sup>65a)</sup>

**Auflösung der Dienststelle**

**Eingliederung in eine andere Dienststelle**

**Zusammenlegung der Dienststelle**

**Neuorganisation der Verwaltung**

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung besteht in der Übergangszeit bis zur Neuwahl nur dann weiter fort, wenn es für die Personalvertretung gesetzliche Übergangsregelungen, zum Beispiel in den Landespersonalvertretungsgesetzen oder in dem Gesetz, welches die Neustrukturierung regelt, entsprechende Übergangsregelungen gibt. Zumindest ist eine Rechtsverordnung oder ein Erlass der jeweils obersten Dienstbehörde erforderlich.

**Gesetzliche Übergangsregelungen**

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



**Öffentlicher Dienst  
der Länder**

Das Übergangsmandat wird im öffentlichen Dienst der Länder von diesen eigenständig geregelt nach Maßgabe des Gemeinschaftsrechts (EU-Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG) sowie der höchstrichterlichen Rechtsprechung, etwa für die Charité, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts des Landes Berlin.<sup>66)</sup>

Eine analoge Anwendung des § 21a BetrVG kommt hingegen nicht in Betracht, da es an der erforderlichen planwidrigen Regelungslücke fehlt. Das BPersVG geht davon aus, dass es durchaus Dienststellen geben kann, in denen kein Personalrat existiert.<sup>67)</sup>

**Regelungen für  
Übergangsmandat**

Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen wird deshalb empfohlen, Regelungen für ein Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung zu treffen.

Hingegen endet das Amt der Schwerbehindertenvertretung entsprechend § 613a Absatz 1 BGB nicht, wenn ein Betrieb auf einen anderen Inhaber übertragen wird und seine Identität als eigenständiger Betrieb behält (**Betriebsübergang**). Kommt es allerdings zu einer Vereinigung mit einem anderen Betrieb des neuen Inhabers, so gilt das zuvor Ausgeführte.

**2.2.1.3 Wahlanfechtung und Nichtigkeit****Nachrücken der  
Stellvertretung**

Wenn die Wahl der Vertrauensperson **rechtskräftig** mit Erfolg angefochten worden ist, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach. Bei der in § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX geregelten Wahl der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters handelt es sich um zwei voneinander unabhängige Wahlen, die getrennt angefochten werden können.<sup>68)</sup>

**Wahlzeitraum**

Wird außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gewählt, ohne dass die in Abschnitt 2.2 dargestellten Voraussetzungen vorliegen, so ist die Wahl nichtig.

**2.2.2 Kein vorzeitiges Erlöschen des Amtes****Unter fünf**

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt nicht, wenn die **Zahl der schwerbehinderten Menschen** im Betrieb/in der Dienststelle nach der Wahl **unter fünf absinkt**, die Schwerbehindertenvertretung versieht ihr Amt vielmehr bis zum Ablauf der Wahlperiode.<sup>69)</sup> Bleibt die Zahl unter fünf, kann dann aber keine neue Schwerbehindertenvertretung gewählt und auch keine Stellvertretung nachgewählt werden.

**Vorzeitiges Erlöschen  
des Amtes**

Erlischt das Amt der Vertrauensperson vorzeitig, so rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach, § 94 Absatz 7 Satz 4 SGB IX. Dem Nachrücken kann nicht entgegengehalten werden, dass das stellvertretende Mitglied längerwährend arbeitsunfähig erkrankt ist, beziehungsweise dass das Arbeitsverhältnis etwa wegen Erwerbsminderungsrente auf Zeit oder Elternzeit ruht.<sup>70)</sup>

Ist allerdings – entgegen der Vorschrift des § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX – kein stellvertretendes Mitglied gewählt worden oder hat auch das Amt des/der stellvertretenden Mitglieds/er geendet, sind Neuwahlen einzuleiten. Wegen der verkürzten oder verlängerten Amtszeit der dann neu gewählten Schwerbehindertenvertretung siehe Abschnitt 2.4.

### 2.3 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 kann auch dadurch frei werden, dass alle stellvertretenden Mitglieder ausscheiden oder nacheinander in das Amt der Vertrauensperson nachrücken.

**Kein Wahlvorschlag**

Für diesen Fall sieht die Wahlordnung (§§ 17 und 21 SchwbVVO) die Möglichkeit vor, auch außerhalb der regelmäßigen Wahltermine ein oder besser mehrere stellvertretende/s Mitglied/er für die restliche Amtszeit nachzuwählen. Die Einleitung der Nachwahl (durch Bestellung eines Wahlvorstands oder Einladung zur Wahlversammlung) liegt in der Hand der Vertrauensperson. Sie sollte jedoch sorgfältig prüfen, ob es unmittelbar nach der Wahl Erfolg verspricht, einen neuen Anlauf zur Wahl eines stellvertretenden Mitgliedes zu machen.

**Nachwahl außerhalb der Wahlperiode**

Auch unmittelbar vor der nächsten regelmäßigen Wahl sind Aufwand und Nutzen einer Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds gegeneinander abzuwägen.

### 2.4 Beginn und Ende der Amtszeit

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beginnt mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Ist die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung in diesem Zeitpunkt noch nicht beendet, beginnt sie mit deren Ablauf. Die Amtszeit endet nach vier Jahren, spätestens am 30. 11. des nächsten regelmäßigen Wahltermins; hat sie am 1. 10. des nächsten regelmäßigen Wahltermins noch kein Jahr betragen, verlängert sie sich bis zum 30. 11. des übernächsten regelmäßigen Wahltermins im Jahre 2018.

**Bekanntgabe des Wahlergebnisses**

Hinweis zur Praxis: Um den genauen Termin des Ablaufs der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung zu klären, sollten die Wahlunterlagen der letzten Wahl hinzugezogen werden!!

Die Amtszeit des/r stellvertretenden Mitglieds/er beginnt gleichzeitig mit derjenigen der Vertrauensperson und dauert genauso lange. Wird ein stellvertretendes Mitglied nachgewählt (siehe Abschnitt 2.3), endet seine – kürzere – Amtszeit ebenfalls mit derjenigen der Vertrauensperson.

**Amtszeit Stellvertretung**

#### Beispiel

Die Vertrauensperson legt ihr Amt vorzeitig nieder. Da ein stellvertretendes Mitglied fehlt, ist neu zu wählen. Das Wahlergebnis wird bekannt gegeben am **20. 10. 2013**. 2014 ist dann nicht neu zu wählen.

Die nächste Wahl ist **zwischen dem 1. 10. und dem 30. 11. 2018** durchzuführen. Wird das **Wahlergebnis** am **15. 10. 2018** bekannt gegeben, dann gilt:

- **Ende der Amtszeit** der bisherigen Schwerbehindertenvertretung: **30. 11. 2018**
- **Beginn der Amtszeit** der neuen Schwerbehindertenvertretung: **1. 12. 2018**

**Verzahnung der Ämter**

Dies folgt aus der Verzahnung des Amtes des stellvertretenden Mitglieds mit dem Amt der Vertrauensperson und nicht aus § 94 Absatz 5 Satz 3 SGB IX. Die Amtszeit des Stellvertreters, auch eines nachgewählten, ist an die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung gebunden; der Stellvertreter wird nur „für den Rest der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung“ gewählt (§ 94 Absatz 8 Satz 4 Halbsatz 2 SGB IX, §§ 17, 21 und 26 SchwbVVO). Auch wenn die Amtszeit des nachgewählten stellvertretenden Mitglieds zu Beginn des für die regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretung festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen hat, ist das stellvertretende Mitglied in dem auf die Wahl folgenden nächsten (nicht übernächsten!) Zeitraum der regelmäßigen Wahlen zu wählen; § 94 Absatz 8 Satz 4 SGB IX ist für den nachgewählten Stellvertreter aus den dargelegten Gründen nicht entsprechend anwendbar.<sup>71)</sup> Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus ihrem Amt aus (vergleiche Abschnitt 2.2), dann rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach, § 94 Absatz 7 Satz 4 SGB IX.

**Nachrücken der Stellvertretung****Erlöschen des Amtes der Stellvertretung**

Das Amt des stellvertretenden Mitglieds kann unter den gleichen Voraussetzungen wie das der Vertrauensperson vorzeitig erlöschen. Das Amt als 1. stellvertretendes Mitglied erlischt auch dann vorzeitig, wenn es nach dem vorzeitigen Ausscheiden der Vertrauensperson in dieses Amt nachrückt. An die Stelle des bisherigen 1. stellvertretenden Mitglieds tritt dann das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte bisherige 2. stellvertretende Mitglied, § 94 Absatz 7 Satz 4 Halbsatz 2 SGB IX. Endet auch dessen Amt vorzeitig und sind weitere stellvertretende Mitglieder gewählt worden, rückt wiederum das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte bisherige 3. stellvertretende Mitglied nach (und so fort, bis die Zahl gewählter stellvertretender Mitglieder erschöpft ist). Auch die Amtszeit der in die 2. und 3. Position nachrückenden Mitglieder dauert genauso lange wie die der Vertrauensperson. In das Amt der Vertrauensperson kann nur das 1. stellvertretende Mitglied nachrücken, nicht der bei der Wahl der Vertrauensperson unterlegene Gegenkandidat. In der Reihenfolge der stellvertretenden Mitglieder können nur gewählte stellvertretende Mitglieder aufrücken, bei drei gewählten stellvertretenden Mitgliedern zum Beispiel nicht der Wahlbewerber mit der vierthöchsten Stimmenzahl.

**Reihenfolge der nachrückenden Stellvertretung****Beispiel für eine verkürzte Amtszeit**

Die Schwerbehindertenvertretung wurde außerplanmäßig gewählt im Juni 2013, weil bisher noch keine Schwerbehindertenvertretung existierte. Ihre Amtszeit besteht bei Beginn der nächsten Regelwahlen am 1. 10. 2014 über ein Jahr. Die Amtszeit endet daher vorzeitig bei den nächsten regelmäßigen Neuwahlen mit Ablauf des 30. 11. 2014 (§ 94 Absatz 5 Satz 3 SGB IX).

**Beispiel für eine verlängerte Amtszeit**

Die Schwerbehindertenvertretung wird außerplanmäßig gewählt im Dezember 2013, weil die Vertrauensperson sowie sämtliche Stellvertreter vorzeitig ausscheiden. Ihre Amtszeit besteht bei Beginn der nächsten Regelwahlen am 1. 10. 2014 „noch nicht ein Jahr“. Ihre Amtszeit verlängert sich daher über vier Jahre hinaus bis zu den übernächsten regelmäßigen Neuwahlen 2018 (§ 94 Absatz 5 Satz 4 SGB IX).



# 3

## 3 WÄHLEN UND GEWÄHLT WERDEN

Sowohl Wahlberechtigung der Wähler als auch Wählbarkeit der Wahlbewerber müssen am Tage der Wahl gegeben sein.

**Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

### 3.1 Wählen darf (Aktives Wahlrecht)

Wahlberechtigt sind zum einen alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, die bei der Prüfung der Wahlvoraussetzungen – mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte schwerbehinderte Menschen – berücksichtigt werden (**siehe Abschnitt 1.2**). Wie der unterschiedliche Wortlaut von § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX einerseits und § 94 Absatz 2 SGB IX andererseits zeigt, haben darüber hinaus aber auch die nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen Wahlrecht.<sup>72)</sup>

**Alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen**

Da die weite Fassung des § 94 Absatz 2 SGB IX darauf abzielt, möglichst vielen schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen die Stimmabgabe zu ermöglichen, ist Geschäftsfähigkeit nicht Voraussetzung der Wahlberechtigung, sodass zum Beispiel auch unter gesetzlicher Betreuung (§ 1896 BGB) stehende geistig behinderte Menschen wählen dürfen, wenn nicht ausdrücklich für Rechtsgeschäfte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis die Betreuung angeordnet ist.<sup>73)</sup> Im förmlichen Wahlverfahren beschließt der Wahlvorstand über die Aufnahme in die Liste der Wahlberechtigten, und zwar spätestens bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe. Im vereinfachten Wahlverfahren entscheidet die Wahlversammlung über die Zulassung zur Stimmabgabe.

**Geschäftsfähigkeit**

Wenn einer oder mehrere nicht Wahlberechtigte mitgewählt haben und das Wahlergebnis dadurch möglicherweise beeinflusst worden ist, kann die Wahl angefochten werden (siehe Abschnitt 8.2).

**Anfechtung**

### 3.2 Wählbar ist (Passives Wahlrecht)

Gemäß § 94 Absatz 3 Satz 1 SGB IX muss der Wahlbewerber zu den im Betrieb beziehungsweise der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten (vergleiche Abschnitt 1.2) gehören, am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle seit sechs Monaten angehören.

**Weitere Voraussetzung**

Weitere Voraussetzung für die Wählbarkeit ist gemäß § 94 Absatz 3 Satz 2 SGB IX, dass der Wahlbewerber zum Mitglied eines Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates gewählt werden könnte. Der Wahlbewerber muss also in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen. Dazu gehören neben den Vollzeitarbeitsverhältnissen regelmäßig auch Teilzeitbeschäftigungen. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die aufgrund eines Personalstellungsvertrages in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind, sind in diesen passiv wahlberechtigt.<sup>74)</sup>

**Elternzeit**

Die Inanspruchnahme der **Elternzeit** führt nicht zum Verlust der Wählbarkeit.<sup>75)</sup> Ausnahmen im öffentlichen Dienst siehe Tabelle am Ende dieses Abschnitts.

**Nicht wählbar** sind jedoch Beschäftigte, die sich in der **Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell)** befinden (siehe oben Abschnitt 1.2).

**Nicht wählbar sind ferner Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 73 Absatz 2 Nummern 2 und 3 SGB IX** stehen, da solche Beschäftigte auch nach dem Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht nicht wählbar sind (vergleiche § 8 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 7 Satz 1 und § 5 Absatz 2 Nummern 3 und 4 BetrVG; § 14 in Verbindung mit § 13 Absatz 1 und § 4 Absatz 5 BPersVG).

Wie im Betriebsverfassungsgesetz dürfen zum Beispiel **Geschäftsführer einer GmbH, Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft** sowie die übrigen in § 5 Absatz 2 BetrVG aufgeführten Personen nicht gewählt werden; auch **Leitende Angestellte**<sup>75a)</sup> im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG (zum Beispiel **Prokuristen**) können sich nicht zur Wahl stellen. Nicht wählbar ist auch der **Beauftragte des Arbeitgebers** (§ 98 SGB IX), solange er diese Funktion ausübt, da es zwischen seinen Aufgaben als verantwortlicher Vertreter des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten und den Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung einen natürlichen Gegensatz und damit eine Interessenkollision gibt.<sup>76)</sup>

**Kandidatur des Beauftragten des Arbeitgebers**

Will ein Beauftragter des Arbeitgebers für die Schwerbehindertenvertretung kandidieren, hat der Arbeitgeber ihn, spätestens zum Zeitpunkt der Einreichung der Wahlvorschläge, von seiner Funktion als Beauftragter des Arbeitgebers zu entbinden. Dies gilt gleichermaßen für Beamte und Arbeitnehmer. Andernfalls würde der Arbeitgeber/der Dienstherr Wahlbehinderung begehen und den Beauftragten in der Ausübung seines passiven Wahlrechts beschränken und damit gegen § 20 Absatz 1 Satz 2 BetrVG, § 24 Absatz 1 Satz 2 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften des Landespersonalvertretungsrechts (zum Beispiel § 21 Absatz 1 Satz 2 LPVG NW) verstoßen.

**Rechtliche Regelungen im öffentlichen Dienst**

Aufgrund der Regelung des § 94 Absatz 3 Satz 2 SGB IX, wonach zur Schwerbehindertenvertretung nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Personalrat nicht angehören kann, ist im öffentlichen Dienst auf die jeweiligen Vorschriften des BPersVG und der Landespersonalvertretungsgesetze über die Wählbarkeit zum Personalrat abzustellen. Bei Dienststellen des Bundes gilt demgemäß § 14 Absatz 3 BPersVG entsprechend. Danach sind der **Dienststellenleiter**, sein Vertreter und Personen, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind, nicht wählbar. Das BVerwG beschränkt die „selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten“ im Sinne des § 14 Absatz 3 BPersVG – und damit den Ausschluss von der Wählbarkeit – allerdings auf solche Personen, die mitbestimmungspflichtige Personalmaßnahmen selbständig entscheiden.<sup>77)</sup>

Das Landespersonalvertretungsrecht geht zum Teil weiter und erklärt auch Personalsachbearbeiter, die lediglich Entscheidungen vorbereiten (vergleiche zum Beispiel § 12 LPVG **Baden-Württemberg**) für nicht wählbar. Gleichstellungsbeauftragte im Anwendungsbereich

des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) sind in entsprechender Anwendung des § 16 Absatz 5 BGleG nicht wählbar. Enthält das jeweilige Landesgleichstellungsgesetz oder das Landespersonalvertretungsrecht keine dem § 16 Absatz 5 BGleG entsprechende Vorschrift, ist ein/eine Gleichstellungsbeauftragte/r oder eine Frauenbeauftragte zur Schwerbehindertenvertretung wählbar. Demnach sind beispielsweise Frauenbeauftragte im **Saarland** entsprechend § 13 Absatz 3 SPersVG nicht zur Schwerbehindertenvertretung wählbar.

### Bundes- und Landesregelungen

Auch ein **Mitglied des Betriebs-, Personal-, Richter- oder Staatsanwaltsrates** kann gewählt werden.<sup>78)</sup> Eine solche Personalunion hat Vor- und Nachteile. So ist zum Beispiel die Aussetzung von Betriebs-/Personalratsbeschlüssen gemäß § 95 Absatz 4 SGB IX nicht auf die Mitgliedschaft der Vertrauensperson im Betriebs-/Personalrat zugeschnitten. Außerdem können Interessenkonflikte zwischen der Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten einerseits und der vom Betriebs-/Personalrat ebenso zu vertretenden übrigen Belegschaft andererseits auftreten. Andererseits kann ein Doppelmandat unter Umständen zum doppelten Stimmrecht im Personalrat führen bei Beschlüssen, die „überwiegend“ schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, beispielsweise nach Artikel 40 Absatz 2 Halbsatz 2 BayPVG, oder in der Mitarbeitervertretung nach Kirchenrecht im Bereich der katholischen Kirche bei Beschlüssen, soweit „Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen beraten werden“, etwa nach § 52 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 MAVO für das Bistum Aachen.<sup>78a)</sup>

### Vor- und Nachteile Personalunion

**Mitglieder des Wahlvorstandes** oder (im vereinfachten Wahlverfahren) der **Wahlleiter sind wählbar**.<sup>79)</sup>

Der Wahlbewerber braucht selbst **nicht schwerbehindert** beziehungsweise den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt zu sein.<sup>80)</sup>

## 3.3 Entscheidungstabelle: Aktives und Passives Wahlrecht

Rechtsstatus	§ 94 Absatz 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 94 Absatz 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Allgemein	Alle im Betrieb/in Dienststellen beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen	Alle im Betrieb/in Dienststellen nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb/der Dienststelle seit 6 Monaten angehören
Altersteilzeit Arbeitsphase Blockmodell	JA	JA
Altersteilzeit Blockmodell in der Freistellungsphase	NEIN und zwar auch dann nicht, soweit nach LPVG Regelbeschäftigung gilt <sup>80a)</sup>	NEIN
Altersteilzeit, deren Freistellungsphase nach der Wahl beginnt	JA	JA
Überlassene Arbeitnehmer, Echte/Unechte Leiharbeiter, Konzernleihe	„In der Regel“ – JA Beschäftigte Arbeitnehmer auch beim Entleiher, Rechtsprechung noch nicht geklärt	NEIN, teilweise aber JA zumindest im Öffentlichen Dienst des Landes Hessen <sup>81)</sup>
Tätigkeit aufgrund Personalgestellung	JA	JA
Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit	Wie ein ruhendes Arbeitsverhältnis – JA	JA
Widerrufliche Freistellung	Wie ein ruhendes Arbeitsverhältnis – JA	JA
Unwiderrufliche Freistellung	Wie Altersteilzeit in der Freistellungsphase – NEIN	NEIN
Ordentlich gekündigte Arbeitnehmer	Bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist – JA	Bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist – JA
Ordentlich gekündigter Arbeitnehmer nach Kündigungsfrist in Weiterbeschäftigung (Prozessbeschäftigung)	JA	JA
Ordentlich gekündigter Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Weiterbeschäftigung mit erhobener Kündigungsschutzklage ohne erstinstanzlicher positiver Entscheidung	Rechtsprechung ist hier widersprüchlich – JA	Ansonsten könnte der Arbeitgeber eine unliebsame Kandidatur verhindern – JA
Ordentlich gekündigter Arbeitnehmer nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ohne Weiterbeschäftigung mit erhobener Kündigungsschutzklage mit erstinstanzlich positiver Entscheidung für den Arbeitnehmer	JA	JA



Rechtsstatus	§ 94 Absatz 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 94 Absatz 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Außerordentlich gekündigter Arbeitnehmer	JA	JA
Praktikanten (betrieblich und überbetrieblich)	Wenn sie in den Betrieb eingegliedert sind – JA	JA
Trainees	Wenn sie in den Betrieb eingegliedert sind – JA	JA
Umschüler	Wenn sie in den Betrieb eingegliedert sind – JA	JA
Auszubildende	Wenn sie in den Betrieb eingegliedert sind – JA	JA
Kranke (in der Entgeltfortzahlung)	JA	JA
Kranke (in der Krankengeldzahlung)	JA	JA
Kranke (in der Aussteuerung)	Wie ruhendes Arbeitsverhältnis – JA	JA
Mutterschutz	Wie ruhendes Arbeitsverhältnis – JA	JA
Elternzeit	Wie ruhendes Arbeitsverhältnis – JA	JA, aber teilweise NEIN im Öffentlichen Dienst, wenn am Wahltag die Elternzeit unter Wegfall der Bezüge länger als sechs Monate gedauert hat. <sup>82)</sup>
Freiwilliger Wehrdienst (§ 16 Absatz 7 ArbPISchG)	Wie ruhendes Arbeitsverhältnis – JA	JA, aber teilweise NEIN im Öffentlichen Dienst, wenn am Wahltag der Wehrdienst länger als sechs Monate gedauert hat. <sup>83)</sup>
Bundesfreiwilligendienst	JA <sup>83a)</sup>	NEIN <sup>84)</sup>
Kurzarbeit null	JA	JA
Arbeitnehmer, denen aufgrund eines Sozialplanes wahrscheinlich gekündigt wird	JA	JA
Aushilfen	Wenn zum Zeitpunkt der Wahl eine Eingliederung vorliegt – JA	JA
Befristet Beschäftigte	Wenn zum Zeitpunkt der Wahl eine Eingliederung vorliegt – JA	JA
Arbeitsgelegenheiten nach § 116d SGB II (sog. Ein-Euro-Jobs)	JA	NEIN



# 4



## 4 WIE WIRD GEWÄHLT?

### Wahlkalender zum Aufhängen

Diesem Heft ist ein Wahlkalender beigelegt, der die Schritte des Wahlverfahrens sowie die Einzelheiten und Fristen enthält. Die jeweiligen Termine können in besonderen Feldern eingetragen werden. Unter Abschnitt 4.2 und 4.3 dieses Heftes ist der Wahlkalender zusätzlich abgedruckt mit Seitenangaben für die entsprechenden Formulare in Abschnitt 9. Die Formulare können in der Regel ohne weitere Schreibarbeiten direkt kopiert und benutzt werden.

### 4.1 Das Verfahren ist vorgeschrieben

#### Förmliches oder vereinfachtes Wahlverfahren

Zwischen dem förmlichen und dem vereinfachten Wahlverfahren besteht keine Auswahlmöglichkeit.<sup>85)</sup> Maßgeblich sind dabei alleine die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Einleitung der Wahl (Wahlausschreiben oder Einladung zur Wahlversammlung). Eventuelle spätere Änderungen bis zum Wahltag sind für das Wahlverfahren unbeachtlich.

**Das förmliche Wahlverfahren** ist nur dann anzuwenden (§ 94 Absatz 6 Satz 3 SGB IX),

#### Weniger als 50 Wahlberechtigte

- wenn im Betrieb/in der Dienststelle beziehungsweise in den für die Wahl zusammengefassten Betrieben/Dienststellen am Tag der Einleitung der Wahl (= Erlass des Wahlausschreibens) insgesamt mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden<sup>86)</sup> oder
- wenn der Betrieb/die Dienststelle bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit/er auseinander liegenden Teilen besteht. Die schwerbehindertenrechtlichen Rechtsbegriffe der nicht räumlich weit/er auseinander liegenden Teile in § 94 Absatz 6 Satz 3 SGB IX und in § 18 SchwbVVO sind trotz des gleichen Wortlauts **nicht identisch** mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsbegriff der räumlich weiten Entfernung in § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Betriebsverfassungsgesetz. Räumlich weit/er auseinander liegende Teile von Betrieben im Sinne des § 94 Absatz 6 Satz 3 SGB IX und des § 18 SchwbVVO liegen dann vor, wenn die Wahlberechtigten die im förmlichen Wahlverfahren vermittelten Kenntnisse über den Ablauf der Wahl und über die Wahlbewerber und ihre Eignung für das zu vergebende Amt wegen der Entfernung der Betriebsteile voneinander und den damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme nicht erlangen konnten. Es kommt also nicht lediglich auf die Betriebsstätten an, in denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, sondern ebenso auf die Betriebsstätten, in denen keine aktiv Wahlberechtigten beschäftigt sind, da nach der Rechtsprechung maßgebliches Kriterium die Kenntnis der **wählbaren** Belegschaftsmitglieder ist. Demnach ist beispielsweise selbst dann förmlich zu wählen, wenn

#### Entfernung der Betriebsteile

alle aktiv Wahlberechtigten in einer Betriebsstätte tätig sind, aber zu diesem Betrieb noch weiter entfernte Betriebsteile gehören, weil es rechtlich nicht auf die Verteilung der Wahlberechtigten auf die einzelnen Betriebsteile ankommt.<sup>87)</sup> In dem vom BAG entschiedenen Fall lagen die Verkaufsstellen bis zu 60 km voneinander entfernt.

**Bis zu 60 Kilometer**

In allen anderen Fällen ist **im vereinfachten Wahlverfahren** zu wählen.

## 4.2 Förmliches Wahlverfahren

Herr des förmlichen Wahlverfahrens ist der **Wahlvorstand** (§ 2 Absatz 1 SchwbVVO). Er muss (ohne Wahl) von der bisherigen Schwerbehindertenvertretung **bestellt** werden, und zwar

**Bestellung des  
Wahlvorstands**

- für die regelmäßige Wahl der Vertrauensperson und des/der stellvertretenden Mitglieds/er spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit (§ 1 Absatz 1 SchwbVVO); versäumt die Schwerbehindertenvertretung diese vorgeschriebene Frist, bleibt sie dennoch bis zum Ablauf ihrer Amtszeit zuständig für die Bestellung des Wahlvorstands.<sup>88)</sup>
- für die Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums umgehend, sobald die Notwendigkeit der Neuwahl feststeht (zum Beispiel wenn die Vertrauensperson im Rahmen eines Sozialplans ausscheidet und kein stellvertretendes Mitglied vorhanden ist). Auch hier sollte der Wahlvorstand möglichst acht Wochen vorher bestellt werden.

**Regelmäßige  
Wahl**

**Außerhalb der  
Wahlperiode**

Gewählt werden darf außerhalb des Regelzeitraumes erst nach dem Ausscheiden und keinen Tag früher, da es keine Rechtsgrundlage gibt, quasi auf Vorrat zu wählen. Derart vorgezogene Wahlen sind unter Umständen nichtig!

Erfolgt die Bestellung des Wahlvorstandes überhaupt nicht oder nicht rechtzeitig (das heißt acht Wochen vorher bei der regelmäßigen Wahl) oder ist keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden, dann ist der Wahlvorstand in einer Versammlung der Wahlberechtigten mit der Mehrheit der anwesenden Wahlberechtigten zu **wählen**. Dies gilt jedoch nur dann, wenn keine Stufenvertretung nach § 97 SGB IX existiert, welche den Wahlvorstand zu bestellen hat (§ 97 Absatz 6 Satz 1 oder 2 SGB IX in Verbindung mit § 1 Absatz 1 SchwbVVO analog). Ist eine Stufenvertretung vorhanden, entfällt auch die Wahl des Wahlvorstandes in einer Versammlung.

**Wahl durch  
Wahlversammlung**

Die Einladung zu dieser Versammlung ist an keine Frist oder Form gebunden (zum Beispiel schriftlicher Aushang oder Einladung per E-Mail). Sie muss aber so rechtzeitig erfolgen und muss so bekannt gemacht werden, dass alle Wahlberechtigten teilnehmen können. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, ist die Wahl des Wahlvorstandes (und damit die gesamte Wahl) unter Umständen nichtig.<sup>89)</sup> Die Einladung muss die Berechtigung des oder der Einladenden erkennen lassen. Einladen können drei Wahlberechtigte, der Betriebs-/Personalrat (§ 93 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX) oder das Integrationsamt (§ 94 Absatz 6 Satz 4 SGB IX). Den im Betrieb/in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften steht ein Einladungsrecht hingegen nicht zu.<sup>90)</sup> Die Versammlung findet während der Arbeitszeit statt. Für die Stimmabgabe in der Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes ist keine besondere Form vorgeschrieben.

**Einladung zur  
Wahlversammlung**

Kommt es auch nach Einladung zu dieser Versammlung nicht zur Wahl eines Wahlvorstandes, kann das Arbeitsgericht gemäß § 17 Absatz 4 BetrVG (im öffentlichen Dienst der Dienststellenleiter, vergleiche § 22 BPersVG) auf Antrag von drei Wahlberechtigten oder des Betriebs-/Personalrates den Wahlvorstand bestellen.<sup>91)</sup>

- Wahlvorstand** Der Wahlvorstand besteht aus **drei** in dem Betrieb/in der Dienststelle **Beschäftigten**, die mindestens 18 Jahre alt sind. Sie brauchen nicht selbst wahlberechtigt, das heißt schwerbehindert zu sein.<sup>92)</sup> Eine/r von ihnen wird von der Schwerbehindertenvertretung zum/zur Vorsitzenden bestellt beziehungsweise bei Wahl des Wahlvorstandes von der Versammlung gewählt.<sup>93)</sup> Die Bestellung/Wahl von **Ersatzmitgliedern** ist nicht vorgeschrieben, aber möglich und unbedingt empfehlenswert. Der Wahlvorstand ist nur handlungsfähig, solange er vollständig besetzt ist. Fällt zum Beispiel ein Mitglied durch Krankheit, Urlaub oder Dienstreise aus, muss ein Ersatzmitglied das Amt übernehmen. Die gerichtliche Ergänzung eines funktionsunfähigen Wahlvorstands ist im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes nicht möglich (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 29.05.2013 – 3 TaBVGa 3/13 ). Führt ein nicht vollständig besetzter Wahlvorstand die Wahl durch, kann diese angefochten werden.<sup>94)</sup>
- Ersatzmitglied**
- Sitzungsniederschrift** Der Wahlvorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit und hält sie in der Sitzungsniederschrift fest, die vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied unterschrieben wird. Die Sitzungsniederschriften gehören zu den Wahlunterlagen, die die Schwerbehindertenvertretung mindestens bis zum Ende ihrer Wahlperiode aufbewahren muss (§ 16 SchwbVVO).
- Art der Stimmabgabe** Der Wahlvorstand, die örtliche Schwerbehindertenvertretung sowie gegebenenfalls Stufenvertretungen nach § 97 SGB IX können beim Arbeitgeber anregen, mehrere räumlich nahe liegende Betriebe/Dienststellen des Arbeitgebers für die Wahl zusammenzufassen (siehe Abschnitt 1.3). Der Wahlvorstand legt die **Zahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder** fest (es sollten mindestens zwei sein, vergleiche Abschnitt 2.4). Er entscheidet, ob mit **persönlicher Stimmabgabe** (und **Briefwahl** bei Verhinderung) oder mit schriftlicher Stimmabgabe gewählt wird, § 11 Absatz 2 Satz 1 SchwbVVO. Diese Entscheidung steht im billigen Ermessen des Wahlvorstands (und ist nicht wie etwa bei der Betriebsratswahl nach § 24 Absatz 3 Wahlordnung zum BetrVG an besondere weitere gesetzliche Voraussetzungen gebunden). Schriftliche Stimmabgabe kann sich anbieten, wenn zum Beispiel die Wege zum Wahllokal lang und für Gehbehinderte beschwerlich sind oder wenn die schwerbehinderten Wahlberechtigten Schwierigkeiten haben, sich aus den Arbeitsabläufen zu lösen. Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe generell anordnen oder sie beispielsweise nur für Betriebsteile und Nebenbetriebe sowie für Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle beschließen.<sup>95)</sup>
- Ausländische Wahlberechtigte** Der Wahlvorstand informiert die ausländischen Wahlberechtigten zum Beispiel in ihrer Muttersprache über das Wahlverfahren (vergleiche § 2 Absatz 5 SchwbVVO).<sup>96)</sup> Der Wahlvorstand erstellt die **Liste der Wahlberechtigten**. Der Arbeitgeber muss dazu das Namensverzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten nach § 80 Absatz 1 SGB IX sowie andere notwendige Unterlagen zur Verfügung stellen sowie Zu- und Abgänge nachmelden. Dies gilt regelmäßig entsprechend auch für Dienstgeber im kirchlichen Bereich.<sup>97)</sup> Wenn die Liste der Wahlberechtigten aus mehreren Blättern besteht, müssen sie sicher miteinander verbunden werden.
- Rahmenbedingungen** Der Wahlvorstand bestimmt **Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe** (Tag der Stimmabgabe bei regelmäßigen Wahlen: zwischen dem 1. 10. und dem 30. 11. 2014, 2018 und so weiter). In Groß- und Schichtbetrieben zum Beispiel können auch ein **mehrtägiger Wahltermin** festgesetzt sowie mehrere Wahllokale eingerichtet werden (höchstens drei, § 10 Absatz 2 SchwbVVO).
- Erlass und Bekanntmachung** Die Wahl wird durch Erlass und Bekanntmachung eines **Wahlausschreibens** eingeleitet, § 5 SchwbVVO. Eine elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist – anders als bei der Betriebsratswahl – im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen und demnach nicht ausreichend.<sup>98)</sup> Bei einem Betrieb, der aus mehreren Betriebsstätten in einem oder an verschiedenen Orten Deutschlands besteht, muss **in jeder Betriebsstätte** ein Abdruck des Wahlausschrei-

bens ausgehängt werden, sofern dort schwerbehinderte Wahlberechtigte tätig sind.<sup>99)</sup> Da die Möglichkeit besteht, dass schwerbehinderte Beschäftigte ihre Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber noch nicht offenbart haben, empfiehlt es sich, das Wahlausschreiben in allen Betriebsstätten auszuhängen, um alle potenziellen Wähler anzusprechen. Aus dem gleichen Grund empfiehlt es sich, das Wahlausschreiben zusätzlich auch im betrieblichen Intranet, soweit vorhanden, als barrierefreie Textdatei zu veröffentlichen wegen der Zugänglichkeit für sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte beziehungsweise zur Erhöhung der Wahlbeteiligung. Die **Liste der Wahlberechtigten** wird an geeigneter Stelle ausgelegt und den Wahlberechtigten die Möglichkeit des Einspruchs gegen die Richtigkeit dieser Liste eingeräumt.<sup>100)</sup> Welche Daten in die Liste eingetragen werden dürfen, ergibt sich aus § 3 SchwbVVO. Danach darf das Geburtsdatum nur dann ausnahmsweise eingetragen werden, wenn dies zur Unterscheidung zweier namensgleicher Wahlberechtigter zwingend notwendig ist. Aus Datenschutzgründen darf der Grad der Behinderung keinesfalls in diese Liste eingetragen werden (§ 3 SchwbVVO). Dabei ist die Auslegung der Liste der Wahlberechtigten an mehreren Stellen eines Betriebes/einer Dienststelle zulässig und in größeren Betrieben/Dienststellen zweckmäßig. Besteht der Betrieb aus mehreren Betriebsstätten in einem oder an verschiedenen Orten Deutschlands, so muss die Liste der Wahlberechtigten **in allen Betriebsstätten** ausgelegt werden, in denen wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind (siehe oben).

### Aushang in Betriebsstätten und im Intranet

### Datenschutz

Das Auslegen der Wählerliste dient unter anderem zur Kontrolle und der Möglichkeit eines Einspruchs. Deshalb ist die Einsichtnahme in die **gesamte Wählerliste** und nicht nur auszugsweise zu ermöglichen. Dieses Einsichtsrecht beinhaltet aber nicht zugleich die Befugnis von Wahlbewerbern, Kopien der Wählerliste anzufertigen.<sup>101)</sup>

### Einsichtsrecht

Werden nach Anfertigung der Wählerliste Wahlberechtigte neu beschäftigt oder scheiden Wahlberechtigte aus, so ist die Wählerliste bis zum Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe entsprechend zu berichtigen und darüber vom Wahlvorstand zu beschließen. Dies gilt gleichermaßen auch für Beschäftigte, die erst nach Ablauf der Einspruchsfrist als schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen anerkannt werden bzw. einen Schwerbehindertenausweis oder Gleichstellungsbescheid vorlegen. Zwar ist diese Fallkonstellation der nachträglichen Anerkennung bzw. Offenbarung nicht eigens in § 4 Absatz 3 Satz 2 SchwbVVO erwähnt. Eine nachträgliche Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft kann aber prinzipiell wahlrechtlich nicht anders behandelt werden als die in der Wahlordnung ausdrücklich geregelten nachträglichen Einstellungen, da es sich in beiden Fällen um neue Tatsachen handelt. Dieser wahlberechtigte Personenkreis muss daher von Amts wegen auch nach Ablauf der Einspruchsfrist in die Wählerliste aufgenommen werden und darf nicht von der Wahl ausgeschlossen werden. Gleiches gilt für die vom Arbeitgeber bzw. dem Wahlvorstand vergessenen Wahlberechtigten. Eine Ablehnung wäre in solchen Fällen demnach eine Fehlentscheidung des Wahlvorstands, die gegebenenfalls eine Wahlanfechtung rechtfertigen würde.

### Anfertigung der Wählerliste

### Ablauf der Einspruchsfrist

Die Wahlberechtigten können beim Wahlvorstand **Wahlvorschläge** einreichen, die einen Bewerber für das Amt der Vertrauensperson und einen Bewerber für das Amt des stellvertretenden Mitglieds enthalten sollten. 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 beispielsweise drei Stellvertreter gewählt werden sollen, dann können in einem Wahlvorschlag auch nur maximal drei Stellvertreter vorgeschlagen werden.

### Wahlvorschläge

Der Wahlvorschlag muss von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterschrieben sein. Die Formulierung des § 6 Absatz 2 Satz 1 SchwbVVO kann sinnvoll nur so interpretiert werden, dass zur Gültigkeit eines Wahlvorschlages die Unterschriften eines Zwanzigstels (= 5 %) der Wahlberechtigten erforderlich

### Ein Zwanzigstel oder drei Wahlberechtigte

sind, sofern deren Zahl 60 oder mehr beträgt. Bei weniger als 60 Wahlberechtigten genügen demgegenüber nicht ein Zwanzigstel der den Vorschlag unterstützenden Wahlberechtigten; vielmehr müssen es in diesem Fall zwingend mindestens drei Unterschriften sein.<sup>102)</sup> Einzelheiten zur Zahl der Stützunterschriften siehe Tabelle am Ende dieses Abschnitts.

#### Es ist stets aufzurunden!

##### Beispiel

**1/20 von 62 Wahlberechtigten = 3,1 → aufgerundet: 4 Stützunterschriften**

#### Mehrere Ausfertigungen

Es ist zulässig, dass ein Wahlvorschlag in mehreren gleichlautenden Ausfertigungen (zum Beispiel Kopien) zur Unterzeichnung umläuft. Es ist jedoch darauf zu achten, dass der gegebenenfalls aus mehreren Blättern bestehende Wahlvorschlag innerhalb der Einreichungsfrist mit der erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften im Original beim Wahlvorstand eingehen muss. Die Einreichung per Telefax oder per E-Mail genügt nicht. Der Wahlvorstand muss das Vorliegen der erforderlichen **Unterschriften im Original** zuverlässig prüfen können. Dies kann er nur, wenn ihm die Originalunterschriften vorliegen.<sup>103)</sup>

#### Stützunterschriften

Finden die Stützunterschriften auf dem Wahlvorschlagszettel einschließlich Rückseite nicht genug Platz, müssen Wahlvorschlag und weitere Blätter der Unterschriftenliste vor Unterzeichnung sicher miteinander verbunden werden; Metallheftklammern reichen nicht aus, vielmehr muss ein zeitweiliges spurloses Trennen zuverlässig verhindert werden.<sup>104)</sup> Ein wirksamer Wahlvorschlag kann aber auch auf mehreren Blättern erstellt werden, die – etwa jeweils versehen mit einem gemeinsamen Kennwort oder jeweils versehen mit dem Namen des Vertreters des Wahlvorschlags – jeweils gesondert in verschiedenen Betrieben oder Dienststellen gefertigt und sodann beim Vertreter des Wahlvorschlags zur Einreichung beim Wahlvorstand zusammengeführt werden. Gibt es mehrere Blätter, muss also eindeutig und **zweifelsfrei erkennbar** sein, dass sich die vorhandenen Unterschriften auf den betreffenden Wahlvorschlag beziehen und mit ihm eine Einheit bilden.<sup>105)</sup> Außerdem muss die schriftliche Zustimmung der Bewerber beigefügt werden. Ein Bewerber kann den Wahlvorschlag, mit dem er vorgeschlagen wird, auch selbst unterschreiben, wenn er wahlberechtigt ist.<sup>106)</sup> Die Gegenmeinung, der Bewerber dürfe „seinen“ Wahlvorschlag nicht selbst mitunterzeichnen,<sup>107)</sup> lässt sich aus der Wahlordnung nicht begründen. Das Erfordernis einer bestimmten Zahl von Stützunterschriften soll vermeiden, dass völlig aussichtslose Wahlvorschläge eingereicht werden. Dieses Ziel wird auch dann erreicht, wenn der selber wahlberechtigte Bewerber eine Stützunterschrift leistet. Der Wahlvorschlag muss in diesem Fall nur deutlich ausweisen, dass die Unterschrift des Bewerbers sowohl die Funktion der bestätigten Bereiterklärung zur Kandidatur wie auch ferner die einer „Stütz“-Unterschrift für den Wahlvorschlag haben soll.<sup>108)</sup>

#### Schriftliche Zustimmung der Bewerber

#### Frist ist Ausschlussfrist

Wahlvorschläge können gemäß § 6 Absatz 1 SchwbVVO nur binnen zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens abgegeben werden. Diese Frist ist eine Ausschlussfrist; später eingehende Vorschläge sind nicht zu berücksichtigen, es sei denn, eine Nachfrist gemäß § 7 SchwbVVO erweist sich als erforderlich.<sup>109)</sup> Bei der Berechnung der 2-Wochen-Frist zählt der Tag des Erlasses = Aushang des Wahlausschreibens nicht mit; die Frist läuft daher zwei Wochen nach dem auf den Erlass des Wahlausschreibens folgenden Tag ab.<sup>110)</sup> Das Wahlausschreiben muss diesen letzten Tag der Frist angeben (§ 5 Absatz 1 Nummer 9 SchwbVVO).

**Beispiel**

Das Wahlausschreiben wird am **Dienstag**, 02.09.2014, erlassen und ausgehängt. Die Frist zum Einreichen des Wahlvorschlags, die zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beträgt, endet mit Ablauf des **Dienstags**, 16.09.2014. Wahltag ist dann am **Dienstag**, 14.10.2014. Bei der Festlegung der Termine sollte (je nach Feriendauer der einzelnen Bundesländer) soweit möglich so terminiert werden, dass die 2-wöchige Einreichungsfrist nicht vollständig in die Sommerferien fällt und der Wahltag nicht in die Herbstferien zur Erhöhung der Wahlbeteiligung. Ein digitaler Wahlkalender zur automatischen Berechnung von Wahlfristen ist veröffentlicht im Internet unter [www.schwbv.de/wahlkalender.xls](http://www.schwbv.de/wahlkalender.xls)

Sofern es im Wahlausschreiben an einer Uhrzeitangabe für den Abgabeschluss von Wahlvorschlägen fehlt, muss sich der Wahlvorstand – jedenfalls eines seiner Mitglieder, im Zweifel der/die Vorsitzende – mindestens bis zum Ende der betrieblichen Arbeitszeit am fraglichen Tag zur Empfangnahme von Wahlvorschlägen bereithalten.<sup>111)</sup>

**Abgabeschluss**

Dabei ist auf das Ende der Arbeitszeit der überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten abzustellen.<sup>112)</sup>

**Ende der Arbeitszeit**

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, eingereichte Vorschläge nach ihrem Eingang auf ihre Gültigkeit hin zu überprüfen.<sup>113)</sup> Am letzten Tag der Einreichungsfrist hat der Wahlvorstand Vorkehrungen zu treffen, um kurzfristig zusammentreten und eingehende Wahlvorschläge prüfen zu können. Zu prüfen sind alle Umstände, die geeignet sind, die Gültigkeit eines Wahlvorschlags in Frage zu stellen und die der Wahlvorstand unschwer erkennen kann; eine cursorische, also oberflächliche Prüfung entspricht nicht den von der Wahlordnung aufgestellten Anforderungen.<sup>114)</sup> Die §§ 7 und 8 SchwbVVO räumen dem Wahlvorstand nur die Befugnis ein, nach entsprechender Prüfung die Gültigkeit eines Wahlvorschlages insgesamt festzustellen und die Bewerber aus diesen gültigen Wahlvorschlägen bekannt zu machen oder aber einen Wahlvorschlag, wenn dieser ungültig ist, insgesamt, das heißt hinsichtlich aller Bewerber unberücksichtigt zu lassen.<sup>115)</sup> Gehen keine gültigen Wahlvorschläge für die Vertrauensperson und/oder alle zu wählenden stellvertretenden Mitglieder ein, setzt der Wahlvorstand sofort eine **Nachfrist** (eine Woche) für die Einreichung von Wahlvorschlägen; liegt auch dann kein Vorschlag für das Amt der Schwerbehindertenvertretung vor, findet die Wahl nicht statt. Liegt nach Ablauf der Nachfrist zwar ein Vorschlag für die Vertrauensperson vor, aber weniger Vorschläge für die Stellvertretung, als im Wahlausschreiben angegeben, reduziert sich die Zahl der zu wählenden Stellvertreter entsprechend. Gibt es nach Ablauf der Nachfrist nur Vorschläge für die Wahl der Vertrauensperson, aber keinen für die Stellvertretung, wird nur eine Vertrauensperson gewählt.

**Prüfungspflicht****Gültigkeit des  
Wahlvorschlages****Ablauf der Nachfrist****Beispiel**

Der Wahlvorstand beschließt die Wahl einer Vertrauensperson und von drei stellvertretenden Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung. Gültige Wahlvorschläge gehen nur für die Vertrauensperson und nur für einen Stellvertreter ein. In der Nachfrist geht ein weiterer Vorschlag für die Stellvertretung ein. In diesem Fall sind eine Vertrauensperson und zwei Stellvertreter zu wählen.



**Nachbesserung von Wahlvorschlägen:****Rechtliche Grundlage**

Zur Behandlung von (nicht unheilbar ungültigen) Wahlvorschlägen, die zwar Mängel enthalten, die aber durch **Nachbesserung** geheilt werden können, enthält die SchwbVVO (mit Ausnahme von Mehrfachzustimmungen für dasselbe Amt nach § 6 Absatz 3 SchwbVVO und von Stützunterschriften auf mehreren Wahlvorschlägen für dasselbe Amt nach § 6 Absatz 4 SchwbVVO) keine Verfahrensvorschriften. Insoweit ist das betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtliche Wahlrecht entsprechend anwendbar.

**Heilbare Wahlvorschläge**

Mit **heilbaren Mängeln** behaftet und daher nachbesserungsfähig sind im Geltungsbereich des **Betriebsverfassungsgesetzes** nach § 8 Absatz 2 der Wahlordnung zum BetrVG solche Wahlvorschläge,

- auf denen entgegen § 6 Absatz 2 Satz 2 SchwbVVO etwa die „Art der Beschäftigung“ von Bewerbern fehlt,
- bei denen entgegen § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVVO die schriftliche Zustimmung von Bewerbern zum Wahlvorschlag im Original<sup>115a)</sup> fehlt, oder
- die nach Streichung von Mehrfachunterschriften nach § 6 Absatz 4 SchwbVVO nicht mehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften aufweisen.

Im Geltungsbereich des **Personalvertretungsrechts** (wie etwa im Bereich des Bundes nach § 10 Absatz 5 BPersVVO und in den jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Wahlordnungen der Länder) gelten entsprechende, aber teils weiter oder enger gefasste Bestimmungen gegenüber den betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen.

Werden die gegenüber dem Vertreter des Wahlvorschlags im Geltungsbereich des **Betriebsverfassungsgesetzes** unverzüglich, schriftlich und gegen Nachweis mitgeteilten Mängel unter Angabe der Gründe nicht binnen einer „**Frist von drei Arbeitstagen**“ trotz Beanstandung beseitigt, so ist der Wahlvorschlag ungültig. Deshalb empfiehlt es sich für den Wahlvorstand, bei der schriftlichen Beanstandung unbedingt auf die genaue Mängelbeseitigungsfrist und die Folgen ihrer Versäumnis hinzuweisen.

Im Geltungsbereich des **Personalvertretungsrechts** (wie etwa im Bereich des Bundes nach § 10 Absatz 5 BPersVVO und in den jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Wahlordnungen der Länder) gelten entsprechende Verfahrensvorschriften und Fristen, die gegenüber den betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen aber teilweise weiter oder enger gefasst sind, wie etwa die „Frist von fünf Kalendertagen“ in Bayern nach § 10 Absatz 5 Satz 1 Buchstabe c) der WO-BayPVG.

**Termin Stimmabgabe**

Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe muss der Wahlvorstand die Namen der Kandidaten aus gültigen Wahlvorschlägen getrennt für die Ämter der Vertrauensperson und stellvertretenden Mitglieder jeweils in alphabetischer Reihenfolge durch Aushang bekanntgeben (§ 8 SchwbVVO).

**Persönliche Stimmabgabe**

Für die **persönliche Stimmabgabe** gilt: Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe sind die Unterlagen wie gleiche Stimmzettel, Wahlumschläge, Schreibstifte, Wahlurne und so weiter zu besorgen. Ferner muss sichergestellt werden, dass im Wahlraum an einer abgeschirmten Stelle eine geheime Wahl erfolgen kann, zum Beispiel durch Aufbau einer Wahlkabine. Auch ein Nebenraum kann als „Wahlzelle“ benutzt werden, wenn er ausschließlich vom Wahlraum aus betreten und der Eingang vom Tisch des Wahlvorstandes aus übersehen werden kann.<sup>116)</sup>

Am Tage der Wahl muss die Stimmabgabe persönlich erfolgen, wenn der Wahlvorstand nicht schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat. Ein Wähler, der infolge Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, kann eine Person bestimmen, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll. Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlhelfer dürfen dabei nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden (§ 10 Absatz 4 Satz 2 SchwbVWO). Diese Person darf gemeinsam mit dem Wähler die Wahlkabine aufsuchen und hat nach seinen Anweisungen den Wahlvorgang auszuführen. Die Stimme wird in der Weise abgegeben, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet kennzeichnet, in den Wahlumschlag einlegt und den Wahlumschlag einem Mitglied des Wahlvorstandes aushändigt. Dieser vermerkt die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten und wirft den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers in die Wahlurne. Wahlberechtigte, die **an einer persönlichen Stimmabgabe verhindert** sind, können Briefwahl beim Wahlvorstand beantragen (§ 11 Absatz 1 SchwbVWO). Der Antrag ist nicht formgebunden, kann also bis zum Ende des Wahltages auch mündlich oder telefonisch beim Wahlvorstand gestellt werden. Über mündliche Anträge muss der Wahlvorstand einen Vermerk anfertigen und zu den Wahlunterlagen nehmen. In der Liste der Wahlberechtigten ist die Übergabe/Übersendung der Briefwahlunterlagen zu vermerken.

### Unterstützung bei Stimmabgabe

### Briefwahl

Wenn und soweit der Wahlvorstand **schriftliche Stimmabgabe** beschlossen hat, muss er allen Wahlberechtigten unaufgefordert die Briefwahlunterlagen übersenden. Die Wahlordnung setzt dafür zwar keinen Termin. Um diejenigen Wahlberechtigten nicht von der Wahl auszuschließen, die zum Beispiel vor dem Wahltag in Urlaub fahren, sollte der Versand oder die persönliche Übergabe der Wahlunterlagen an den Wahlberechtigten aber **möglichst frühzeitig** erfolgen, sobald die Bewerber feststehen (spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe entsprechend § 8 SchwbVWO). Die persönliche Stimmabgabe (§ 9 SchwbVWO) ist in diesem Verfahren ausgeschlossen, zulässig ist nur die für die Briefwahl vorgesehene Form der Stimmabgabe (§ 11 Absatz 3 SchwbVWO).

### Schriftliche Stimmabgabe

Bei der schriftlichen Stimmabgabe **im förmlichen Wahlverfahren** ist dem Wahlberechtigten mit den Briefwahlunterlagen auch eine vorgedruckte Erklärung (Formular in Abschnitt 9.1 dieser Broschüre) nach § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SchwbVWO auszuhändigen, in welcher dieser versichert, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder ihn durch eine Person seines Vertrauens kennzeichnen ließ, falls er infolge seiner Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist. Fehlt die unterschriebene Erklärung, ist der Stimmzettel als ungültig anzusehen. Bei unterlassener Versendung der vorgesehenen Erklärung durch den Wahlvorstand ist nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 SchwbVWO bei Briefwahl die Wahl anfechtbar.

### Vorgedruckte Erklärung

Zur Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen schreibt § 12 Absatz 1 SchwbVWO vor, dass der (gesamte) Wahlvorstand erst unmittelbar vor Abschluss der Wahl die bis dahin eingegangenen Freiumschräge öffnet. Bei ordnungsgemäßer Stimmabgabe sind die **Wahlumschläge** nach Vermerk in der Liste der Wahlberechtigten **ungeöffnet in die Wahlurne** zu legen. Die Öffnung der Freiumschräge <sup>116a)</sup>, der Wahlumschläge und die Stimmauszählung erfolgt betriebs-/dienststellenöffentlich. Gewählt für das Amt der Vertrauensperson und des/r stellvertretenden Mitglieds/er ist, wer jeweils die meisten Stimmen erhalten hat (§ 13 SchwbVWO). Die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder erfolgt in einem Wahlgang; ihre Reihenfolge (1., 2. stellvertretendes Mitglied und so weiter) richtet sich nach der Stimmenzahl, die auf die einzelnen Bewerber entfallen ist (§ 13 Absatz 3 Satz 1 SchwbVWO). Sowohl für die Wahl der Vertrauensperson als auch für diejenige der/des Stellvertreter/s gilt: bei Stimmengleichheit entscheidet das Los (§ 13 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO).<sup>117)</sup> Angesichts oft recht kleiner Zahlen von Wahlberechtigten, die eine Stimmengleichheit eher vorkommen lassen, ist dieser **Losentscheid** nicht ohne praktische Bedeutung. Bei Stimmengleichheit ist kein zweiter Wahlgang im vereinfachten Wahlverfahren, sondern allein der Losentscheid zulässig.<sup>118)</sup> Die Art des Losens ist nicht vorgeschrieben.

### Stimmauszählung

### Stimmengleichheit



**Entscheidung durch  
das Los**

Zu beachten ist aber, dass das „Streichholzziehen“ keine zulässige Form des Losentscheides darstellt, während zum Beispiel der **Münzwurf** eine mögliche Art des Losens ist.<sup>119)</sup> Der Wahlvorstand hält in der Niederschrift über das Ergebnis der Wahl die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jeden Bewerber entfallende Stimmzahl sowie die Namen der Gewählten fest. Die Gewählten sind vom Wahlvorstand unverzüglich schriftlich zu benachrichtigen. Lehnt jemand die Wahl ab, tritt an seine Stelle jeweils der Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmzahl (§ 14 Absatz 2 SchwbVWO). Sobald die Namen der Vertrauensperson und des/der stellvertretenden Mitglieds/er endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt zu machen sowie unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebs-/Personalrat mitzuteilen (§ 15 SchwbVWO). Existiert eine Stufenvertretung nach § 97 SGB IX, sollen die Wahlergebnisse auch der Stufenvertretung mitgeteilt werden wegen der anschließenden Wahl der Stufenvertretung. **Der Arbeitgeber hat dann dafür zu sorgen, dass die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit benannt wird (§ 80 Absatz 8 SGB IX). Dies gilt auch bei Wiederwahl sowie wenn der erste Stellvertreter als Vertrauensperson nachrückt gemäß § 94 Absatz 7 Satz 4 SGB IX.**

**Schriftliche  
Benachrichtigung****Aufgabe des  
Arbeitgebers****Tabelle zur Errechnung der Stützunterschriften im förmlichen Wahlverfahren**

§ 6 Absatz 2 SchwbVWO

„Jeder Wahlvorschlag muss von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. (...)“

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 <sup>119a)</sup>	

## WAHLKALENDER FÜR DAS FÖRMLICHE WAHLVERFAHREN

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
1	<b>Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen:</b> Die Amtszeit endet (spätestens) am <input type="text"/>	§ 94 Absätze 5 und 7 SGB IX		
2	<b>Bestellung des Wahlvorstandes</b> (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 SchwbVWO  § 1 Absatz 2 SchwbVWO § 94 Absatz 6 Satz 4 SGB IX	Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 5. 10.)  Für die Einladung keine Frist, aber so rechtzeitig, dass Teilnahmeöglichkeit der Wahlberechtigten gewahrt ist	<b>74, 76</b>  <b>75, 76</b>
3	<b>Wahlvorbereitung durch den Wahlvorstand</b> (siehe auch Ziffer 7)	§ 2 Absatz 2 SchwbVWO		
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 Absatz 4 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	<b>77</b>
3.2	Eventuell Beschluss über die schriftliche Stimmabgabe	§ 11 Absatz 2 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	<b>77</b>
3.3	Bestimmung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe  Wahltag: <input type="text"/>	§ 2 Absatz 3 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	<b>77</b>
3.4	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens (16 Punkte inhaltlich durch SchwbVWO vorgeschrieben) als Abschrift oder Abdruck vom Tage seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen (ist in gut lesbarem Zustand zu erhalten)	§ 5 Absätze 1 und 2 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	<b>80/81</b>
3.5	Information der ausländischen Wahlberechtigten zum Beispiel in ihrer Muttersprache über Wahlverfahren, Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, Wahlvorschläge und Stimmabgabe	§ 2 Absatz 5 SchwbVWO	Rechtzeitig	

	<b>Ereignis/Aufgabe</b>	<b>Rechtsgrundlage</b>	<b>Frist</b>	<b>Seite</b>
<b>4</b>	<b>Liste der Wahlberechtigten</b>			
<b>4.1</b>	Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten mit Familienname, Vorname in alphabetischer Reihenfolge (erforderlichenfalls bei Namensgleichheit Geburtsdatum) sowie Betrieb oder Dienststelle mit Unterstützung des Arbeitgebers	§ 3 SchwbVWO in Verbindung mit § 2 Absatz 6 SchwbVWO	Unverzüglich nach Bestellung/Wahl des Wahlvorstandes	<b>78/79</b>
<b>4.2</b>	Auslegung der Liste der Wahlberechtigten (oder einer Abschrift) und der SchwbVWO bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht	§ 3 Absatz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Ziffer 4 SchwbVWO	Unverzüglich, spätestens mit Erlass des Wahlausschreibens (siehe Ziffer 3.4)	
<b>4.3</b>	Einsprüche gegen die Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Absatz 1 SchwbVWO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens	
<b>4.4</b>	Entscheidung des Wahlvorstandes 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 Absatz 2 SchwbVWO	Unverzüglich Schriftliche Entscheidung muss spätestens am Tage vor Beginn der Stimmabgabe zugehen	<b>77</b>
<b>4.5</b>	Überprüfung der Liste der Wahlberechtigten auf Vollständigkeit	§ 4 Absatz 3 Satz 1 SchwbVWO	Nach Ablauf der Einspruchsfrist (siehe Ziffer 4.3)	
<b>4.6</b>	Berichtigung/Ergänzung der Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO	Bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe	
<b>5</b>	<b>Wahlvorschläge</b>			
<b>5.1</b>	Schriftliche Einreichung von Wahlvorschlägen durch die Wahlberechtigten	§ 6 Absatz 1 SchwbVWO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens	<b>82 84 85</b>
<b>5.2</b>	Schriftliche Eingangsbestätigung mit Datum und Uhrzeit gegenüber Überbringer oder Vertreter des Wahlvorschlages (ausdrücklich benannt oder Unterzeichner an erster Stelle)		Unverzüglich	<b>82/83</b>
<b>5.3</b>	Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand		Unverzüglich	
<b>5.4</b>	Aufforderung an Mehrfachbewerber (auf mehreren Wahlvorschlägen für dieselbe Funktion) zur Erklärung, welche Kandidatur aufrechterhalten werden soll; Aufforderung zur Erklärung innerhalb von drei Arbeitstagen	§ 6 Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachbewerbung	
<b>5.5</b>	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 Absatz 4 Satz 2 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachunterzeichnung	

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
5.6	Beanstandung von Wahlvorschlägen mit heilbaren Mängeln (zum Beispiel Wahlvorschlag ohne schriftliche Zustimmung der Bewerber) dem jeweiligen Vertreter des Wahlvorschlages 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 Wahlvorschlages		Unverzüglich nach Feststellung der Ungültigkeit	
<b>6</b>	<b>Wenn kein gültiger Wahlvorschlag für die Vertrauensperson und/oder nicht genug gültige Wahlvorschläge für stellvertretende Mitglieder eingereicht worden sind</b>			
6.1	Bekanntmachung einer Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen	§ 7 Absätze 1 und 3 SchwbVWO	Unverzüglich nach Ablauf der Einreichungsfrist (siehe Ziffer 5.1)	<b>86</b>
6.2	Einreichung von Wahlvorschlägen	§ 7 Absätze 1 und 3 SchwbVWO	Bis zu einer Woche nach Bekanntgabe der Nachfrist	<b>82 84 85</b>
6.3	Eingangsbestätigung, Prüfung der innerhalb der Nachfrist eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand (siehe Ziffer 5.2–5.7)	siehe Ziffer 5.2–5.7	Unverzüglich nach Eingang der Vorschläge	<b>82/83</b>
	<b>Wenn bis zum Ende der Nachfrist kein gültiger „Vertrauensperson-Wahlvorschlag“ vorliegt:</b> Bekanntmachung, dass die Wahl nicht stattfindet	§ 7 Absatz 2 SchwbVWO	Unverzüglich nach Ablauf der Nachfrist	
<b>7</b>	<b>Weitere Wahlvorbereitungen durch den Wahlvorstand:</b>			
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 SchwbVWO	Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe	<b>87</b>
7.2	Bereitstellung gleicher Stimmzettel, Schreibstifte und Wahlumschläge	§ 9 Absätze 2 und 3 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	<b>88</b>
7.3	–Wenn der Wahlberechtigte an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist (zum Beispiel Urlaub, Krankheit), Aushändigung/Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe (Wahlausschreiben, Stimmzettel und Wahlumschlag, persönliche Erklärung des Wählers und Freiumschlag, Merkblatt über Art und Weise	§ 11 SchwbVWO	Bis zum Abschluss der Wahl	<b>89 90 91/79</b>

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
	der schriftlichen Stimmabgabe) <b>oder</b> – wenn der Wahlvorstand schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat: Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe	§ 11 Absatz 2 SchwbVWO	Frühzeitig, spätestens zeitgleich mit der Bekanntmachung der Bewerber (siehe Ziffer 7.1)	
<b>7.4</b>	Bestellung von Wahlhelfern	§ 2 Absatz 1 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	<b>77</b>
<b>7.5</b>	Beschaffung einer oder mehrerer Wahlurnen, Ausschilderung und Einrichtung des Wahllokals (zum Beispiel Wahlkabinen)	§ 10 Absatz 1 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	
<b>8</b>	<b>Tag der Wahl</b> Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer bestellt (siehe Ziffer 7.4), genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und eines Wahlhelfers	§ 10 Absatz 2 SchwbVWO	Bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 1. 10. und dem 30. 11., möglichst eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung	
<b>8.1</b>	Persönliche Stimmabgabe im Wahlraum (wenn der Wahlvorstand nicht generelle schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat) – Unbeobachtetes Ankreuzen auf dem Stimmzettel (geheime Wahl), Einlegen in Wahlumschlag durch den Wähler – Abgabe des Wahlumschlages an ein Mitglied des Wahlvorstandes – Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten – Einwurf des Wahlumschlages in die Wahlurne	§ 10 SchwbVWO		
<b>8.2</b>	Schriftliche Stimmabgabe – Öffnung der rechtzeitig eingegangenen Freiumschräge in öffentlicher Sitzung des vollständigen Wahlvorstandes – Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Stimmabgabe – Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten – Einwurf des Wahlumschlages in die Wahlurne	§ 12 SchwbVWO	Unmittelbar vor Abschluss der Wahl	
<b>8.3</b>	Öffentliche Auszählung der Stimmen durch den vollständigen Wahlvorstand	§ 13 Absatz 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	<b>92/93</b>
<b>8.4</b>	Feststellung des Wahlergebnisses: Der gesamte Wahlvorstand hat über das Ergebnis eine Niederschrift anzufertigen, die vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist	§ 13 SchwbVWO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	<b>92/93</b>

	<b>Ereignis/Aufgabe</b>	<b>Rechtsgrundlage</b>	<b>Frist</b>	<b>Seite</b>
<b>9</b>	<b>Annahme der Wahl</b>			
<b>9.1</b>	Schriftliche Benachrichtigung der gewählten Bewerber gegen Empfangsbestätigung	§ 14 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	<b>94</b>
<b>9.2</b>	Möglichkeit der Ablehnung der Wahl	§ 14 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	
<b>10</b>	<b>Bekanntmachung der Gewählten</b>			
<b>10.1</b>	Zweiwöchiger Aushang mit Namen der Gewählten an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen	§ 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	<b>95</b>
<b>10.2</b>	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	<b>95</b>
<b>10.3</b>	Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und das Arbeitsamt	§ 80 Absatz 8 SGB IX	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 10.2)	<b>95</b>
<b>11</b>	<b>Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl beim Arbeitsgericht</b> im Geltungsbereich			
<b>11.1</b>	des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein	§ 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BetrVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwei Wochen beziehungsweise 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
<b>11.2</b>	des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen	§ 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BPersVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
<b>11.3</b>	des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg		Zehn Arbeitstage	
<b>12</b>	<b>Wahlunterlagen</b>			
<b>12.1</b>	Vernichtung verspätet eingegangener (Briefwahl-)Freiumschläge	§ 12 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO	Einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht angefochten wurde, anderenfalls nach rechtskräftigem Abschluss des Anfechtungsverfahrens	
<b>12.2</b>	Aufbewahrung der Wahlunterlagen durch die Vertrauensperson	§ 16 SchwbVWO	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung	

### 4.3 Vereinfachtes Wahlverfahren

#### Wahlversammlung und Wahlleitung

Im vereinfachten Wahlverfahren gibt es keinen Wahlvorstand, der die Zahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder bestimmt, eine Liste der Wahlberechtigten erstellt, Wahlvorschläge prüft und so weiter. Diese Aufgaben übernehmen im vereinfachten Wahlverfahren die **Wahlversammlung** und die von ihr gewählte Wahlleitung. Eine besondere Vorschrift über die Beschlussfähigkeit der Wahlversammlung besteht nicht, so dass es allein auf die erschienenen Wahlberechtigten ankommt. Zur Wahlversammlung laden entweder die bisherige örtliche Schwerbehindertenvertretung spätestens drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit oder drei Wahlberechtigte oder der Betriebs-/Personalrat oder das Integrationsamt ein. Existiert hingegen im Betrieb oder der Dienststelle keine örtliche Schwerbehindertenvertretung, obliegt die Einladung zur Wahlversammlung vorrangig einer gegebenenfalls bestehenden Stufenvertretung nach § 97 SGB IX, beispielsweise der Gesamt- oder der Bezirksschwerbehindertenvertretung.

#### Einladung zur Wahl- versammlung

Die Einladung zu dieser Wahlversammlung ist an keine Form oder Frist gebunden (zum Beispiel 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 sowie, soweit vorhanden, gegebenenfalls zusätzlich im betrieblichen Intranet als Textdatei zu veröffentlichen wegen der Barrierefreiheit für sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte und zur Erhöhung der Wahlbeteiligung.

#### Wechsel ins förmliche Wahlverfahren

Wenn die Voraussetzungen für die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vorliegen (siehe oben Abschnitt 4.1), darf weder auf Antrag eines Wahlberechtigten noch durch Beschluss der Wahlversammlung ins förmliche Wahlverfahren gewechselt werden, weil ansonsten die gesamte Wahl anfechtbar wäre.<sup>119b)</sup>

#### Jahresversammlung und Wahlversammlung

Es ist auf keinen Fall zulässig, die Wahl ohne vorherige Ankündigung auf der einmal jährlich stattfindenden Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten gemäß § 95 Absatz 6 SGB IX durchzuführen; die Versammlungsteilnehmer können also nicht spontan beschließen, dass ihre Jahresversammlung nunmehr als Wahlversammlung im Sinne der §§ 19 und 20 SchwbVWO dienen soll, und dann Wahlen abhalten.<sup>120)</sup> Die Wahlversammlung ist vielmehr eine eigenständige Einrichtung im Rahmen der Wahl, für die besondere Fristen und Formen zum Beispiel hinsichtlich der Einladung und der Abwicklung zu beachten sind. Keine Bedenken bestehen allerdings, wenn die Wahlversammlung und die Jahresversammlung der schwerbehinderten Beschäftigten gemäß § 95 Absatz 6 SGB IX am selben Tag stattfinden; beide Versammlungen sind jedoch streng voneinander abzugrenzen, die Tagesordnung ist entsprechend abzufassen. Es ist dabei äußerst wichtig, ausdrücklich auch zu einer Wahlversammlung einzuladen, die Einladung zu dieser kombinierten Versammlung rechtzeitig auszusprechen und während des Wahlteils der Versammlung die nachfolgend dargestellten Verfahrensvorschriften für die Durchführung der Wahlversammlung einzuhalten.

#### Wahlleitung

Die **Vorbereitung zur Wahlversammlung** (Beschaffung von Blankovorlagen/Kopiervorlagen für Stimmzettel gleicher Farbe und Größe, der Wahlumschläge, eines Behälters für die Stimmzettel – das kann auch ein Hut sein! – und einer Gelegenheit zum unbeobachteten Ausfüllen des Stimmzettels) trifft derjenige, der zur Wahlversammlung einlädt. Die Wahlordnung sieht nicht vor, dass eine Liste der Wahlberechtigten vor Durchführung der Wahl aufgestellt wird; die Wahlleitung hat jedoch dafür zu sorgen, dass nur Wahlberechtigte wählen. Der Einladende sollte deshalb wenigstens das Verzeichnis der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten, das der Arbeitgeber gemäß § 80 Absatz 1 SGB IX führt, zur Wahl mitbringen. Der Arbeitgeber hat dem Einladenden dieses Namensverzeichnis einschließlich der Namensverzeichnisse wahlberechtigter Leiharbeitnehmer zu überlassen.<sup>121)</sup> Er hat die Wahlberechtigten



in eine Liste aufzunehmen, die vorbereitet sein sollte oder auch erst in der Wahlversammlung aufgestellt werden kann.<sup>122)</sup> Die Wahlversammlung wird von einer Person geleitet, die von den anwesenden Wahlberechtigten mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird (Wahlleitung). Die **Wahlleitung** kann, muss aber nicht selbst aktiv wahlberechtigt sein; zur Wahlleitung können etwa auch passiv Wahlberechtigte<sup>123)</sup> gewählt werden.<sup>124)</sup>

Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit über die Zulassung zur Stimmabgabe sowie darüber, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung zu wählen sind (es sollten mindestens zwei sein). Bei diesem Beschluss ist die Wahlversammlung schon deswegen nicht an „Empfehlungen“, Weisungen bzw. Abreden gebunden, da es nach § 96 Absatz 6 Satz 2 SGB IX verboten ist, per Weisung in die Organisation der Wahlen einzugreifen.

Jeder Wahlberechtigte kann in der Wahlversammlung Kandidaten für die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds/der stellvertretenden Mitglieder vorschlagen, auch sich selbst.<sup>125)</sup>

Vertrauensperson und stellvertretende/s Mitglied/er werden in **getrennten Wahlgängen** auf zwei Stimmzetteln gewählt. Auch bei der Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder sind insgesamt nur zwei Wahlgänge erforderlich, da die Wahlordnung auch bei mehreren zu wählenden Stellvertretern nur einen einzigen Wahlgang für die Stellvertreterwahl vorsieht (§ 20 Absatz 2 Satz 2 SchwbVVO). Beide Wahlgänge dürfen nicht – wie es gemäß § 9 Absatz 2 SchwbVVO im förmlichen Wahlverfahren vorgeschrieben ist – in der Weise zusammengefasst werden, dass sämtliche Bewerber (getrennt für das Amt der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds) auf einem Stimmzettel aufgeführt werden.

Jeder Wahlgang beginnt damit, dass die Wahlleitung um – formlose – Wahlvorschläge bittet. Diese erstellt dann einen **Stimmzettel**, auf dem die Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge mit Namen und Vornamen aufgeführt sind, und vervielfältigt ihn in gleicher Ausführung (zum Beispiel durch Kopieren).

Die Stimmabgabe erfolgt in der Weise, dass der Wähler auf dem kopierten Stimmzettel unbeobachtet einen Bewerber (bei der stellvertretenden Mitglied-Wahl: je nach Anzahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder auch mehrere Bewerber) ankreuzt, den Stimmzettel in einen **Wahlumschlag** einlegt und der Wahlleitung übergibt. Auf die zwingende Vorgabe eines Wahlumschlages kann nach neuerer Rechtsprechung nicht verzichtet werden.<sup>126)</sup>

Die Wahlleitung hält den Namen des Wählers in einer Liste fest und legt den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers ungeöffnet in den Wahlbehälter. Schriftliche Stimmabgabe außerhalb der Wahlversammlung (**Briefwahl**) ist im Gegensatz zur Betriebsratswahl im vereinfachten Wahlverfahren **nicht möglich**. Eine Wahl durch Zuruf oder Handzeichen ist ungültig.<sup>127)</sup> Eine solche nichtgeheime Wahl ohne Stimmzettel ist von Gesetzes wegen unwirksam (nichtig) und zwar selbst dann, wenn alle damit einverstanden sind oder es nur einen einzigen Kandidaten gibt und wenn dieser Bewerber etwa per Akklamation wie Beifall einstimmig gewählt wird, weil jede Form einer offenen Stimmabgabe die Wahl nichtig macht. Gleichfalls nichtig ist eine Wahl, bei der die Stimmzettel gemeinsam am Tisch ausgefüllt werden.<sup>127a)</sup> Das weitere Verfahren – wie Stimmenauszählung, Losentscheid bei Stimmgleichheit, Benachrichtigung der Gewählten, Bekanntmachung des Wahlergebnisses und so weiter – verläuft wie im förmlichen Wahlverfahren.

Die Wahlordnung sieht für das vereinfachte Wahlverfahren nicht zwingend vor, dass über das Ergebnis der Wahl eine **Niederschrift** zu fertigen ist. Dies empfiehlt sich jedoch auf jeden Fall.

### Beschluss der Wahlversammlung

### Vertrauensperson und Stellvertretung

### Formlose Wahlvorschläge

### Stimmabgabe

### Nichtgeheime Wahl ist unwirksam

**Ablehnung der Wahl**

Die gewählten Bewerber haben nämlich nach § 19 Absatz 4 SchwbVWO in Verbindung mit § 13 SchwbVWO das Recht, innerhalb von drei Arbeitstagen die Wahl abzulehnen. Die Wahlleitung kann dann zweifelsfrei feststellen, welcher Bewerber gemäß § 14 Absatz 2 SchwbVWO an die Stelle des Gewählten tritt, wenn das Ergebnis der Stimmenausszählung schriftlich festgehalten wurde. Dasselbe gilt für den Fall, dass mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt worden sind und das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied in das Amt der Vertrauensperson nachrückt oder vorzeitig aus dem Amt ausscheidet; in diesem Fall kann aus der Niederschrift der Wahl eindeutig ermittelt werden, welches der gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieder in das Amt des 1. stellvertretenden Mitglieds aufrückt.

Zur Zusammenfassung von Betrieben oder Dienststellen siehe Abschnitt 1.3, zu ausländischen Wahlberechtigten, zur Art des Losentscheids, zur Information/Bekanntgabe des Wahlergebnisses siehe Abschnitt 4.2 Förmliches Wahlverfahren.

**Aufbewahrung der  
Wahlunterlagen**

Die Wahlunterlagen sind der gewählten Vertrauensperson zu übergeben und von dieser mindestens bis zum Ende der Wahlperiode aufzubewahren (§ 20 Absatz 4 in Verbindung mit § 16 SchwbVWO).

# WAHLKALENDER FÜR DAS VEREINFACHTE WAHLVERFAHREN

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
1	<b>Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen:</b> <b>Die Amtszeit endet (spätestens) am</b> <input type="text"/>	§ 94 Absätze 5 und 7 SGB IX		
2	<b>Einladung zur Wahlversammlung</b> (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- oder Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen	§ 19 SchwbVWO  § 19 Absatz 2 SchwbVWO	<b>Empfehlung</b> Drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung; mindestens zwei Wochen vor der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 9. 11.)	97
3	<b>Wahlvorbereitung</b> durch die zur Wahlversammlung einladende Person/Stelle	§ 20 Absatz 3 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Durchführung der Wahlversammlung	98/99
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 (zum Beispiel Aufstellung einer Wahlkabine); Überprüfung, ob ein Kopierer oder Ähnliches zur Verfügung steht			
4	<b>Durchführung der Wahlversammlung</b>			
4.1	Wahl (formlos) einer Wahlleitung mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Wahlberechtigten	§ 20 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO	Zu Beginn der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 1. 10. und dem 30. 11., möglichst eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung)	100 101 102
4.2	Im Bedarfsfall Bestimmung von Wahlhelfern durch die Wahlversammlung	§ 20 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO		
4.3	Prüfung der Wahlberechtigung der Anwesenden durch die Wahlleitung			
4.4	Beschluss der Wahlversammlung mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Wahlberechtigten, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind	§ 20 Absatz 2 Satz 1 SchwbVWO		
4.5	Wahl der Vertrauensperson – Sammlung von Vorschlägen für Kandidaten (formlos)	§ 20 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO		

	Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
4.6	– Vorbereitung des Wahlganges durch die Wahlleitung (Erstellung einer Stimmzettel-Vorlage mit den Namen und Vornamen der Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge, Vervielfältigung, Austeilung zusammen mit Wahlumschlägen)	§ 20 Absatz 3 Sätze 2 und 3 SchwbVWO		98/99
	– Unbeobachtetes Ankreuzen eines Kandidaten auf dem Stimmzettel (geheime Wahl), Einlegen in Wahlumschlag durch den Wähler	§ 20 Absatz 3 Satz 3 SchwbVWO		100
	– Abgabe des Wahlumschlages an die Wahlleitung, Einlegen in Wahlbehälter	§ 20 Absatz 3 Sätze 4 und 5 SchwbVWO		
	– Namentliche Eintragung des Wählers in eine Liste	§ 20 Absatz 3 Satz 5 SchwbVWO		
	– Öffentliche Stimmenauszählung und Feststellung des Wahlergebnisses durch die Wahlleitung	§ 20 Absatz 3 Satz 6 und Absatz 4 SchwbVWO	Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung	
	Wahl des stellvertretenden Mitglieds/der stellvertretenden Mitglieder im getrennten Wahlgang	§ 20 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO	Sofort anschließend	
	Verfahren wie bei der Wahl der Vertrauensperson (wie Ziffer 4.5) mit einem Unterschied: auf dem Stimmzettel dürfen bei der Stimmabgabe so viele Kandidaten angekreuzt werden wie stellvertretende Mitglieder zu wählen sind	§ 20 Absatz 3 Satz 3, § 9 Absatz 4 SchwbVWO		
5	<b>Benachrichtigung der gewählten Bewerber</b> Die Gewählten sind schriftlich zu benachrichtigen; auch eine mündliche Benachrichtigung ist möglich	§ 14 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	103
6	<b>Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl</b>	§ 14 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	
7	<b>Bekanntmachung der Gewählten</b>			
7.1	Zweiwöchiger Aushang mit Namen der Gewählten an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen	§ 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	104
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	104
7.3	Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit	§ 80 Absatz 8 SGB IX	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 7.2)	104

	<b>Ereignis/Aufgabe</b>	<b>Rechtsgrundlage</b>	<b>Frist</b>	<b>Seite</b>
<b>8</b>	<b>Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl beim Arbeitsgericht</b> im Geltungsbereich			
<b>8.1</b>	des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein	§ 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BetrVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwei Wochen beziehungsweise 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
<b>8.2</b>	des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen	§ 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BPersVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
<b>8.3</b>	des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg		Zehn Arbeitstage	
<b>9</b>	<b>Wahlunterlagen</b> Aufbewahrung der Wahlunterlagen durch die Vertrauensperson	§ 16 SchwbVVO	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung	

# 5



## 5 KOSTEN UND SCHUTZ DER WAHL

### Wahlbewerber und Wahlvorstände

Das SGB IX und die gemäß § 100 SGB IX erlassene SchwbVWO treffen – mit Ausnahme des § 2 Absatz 6 SchwbVWO – hinsichtlich der Kosten des Wahlverfahrens und des Schutzes der Wahl, der Wahlbewerber und Wahlvorstände keine besonderen Regelungen; vielmehr verweist § 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX diesbezüglich auf das Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht.

### 5.1 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Gemäß § 2 Absatz 6 SchwbVWO hat der Arbeitgeber den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen.

### Auskunfts- und Informationspflicht

Er hat ihm insbesondere alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten erforderlichen Auskünfte zu geben (einschließlich der wahlberechtigten schwerbehinderten echten Leiharbeitnehmer) und die notwendigen Unterlagen (zum Beispiel das Verzeichnis gemäß § 80 Absätze 1 und 2 SGB IX) zur Verfügung zu stellen. Wenn der Wahlvorstand bei der Vorprüfung zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses zu der Ansicht gelangt, ein bestimmter Personenkreis erfülle die Kriterien eines wahlberechtigten Beschäftigten, kann der Arbeitgeber diese Auffassung zwar in Frage stellen und anzweifeln, seine gegenteilige Meinung aber nicht dadurch durchzusetzen versuchen, dass er dem Wahlvorstand die strittigen Daten verweigert.<sup>127b)</sup> Diese Auskunftsansprüche können gegebenenfalls durch einstweilige Verfügung im Eilverfahren arbeitsgerichtlich durchgesetzt werden.

### Freistellung von der Arbeit

Für die vorgeschriebenen Wahlaushänge ist ausreichender Raum zur Verfügung zu stellen; für die Wahl selbst ist vom Arbeitgeber ein geeignetes Wahllokal bereitzuhalten. Die Mitglieder des Wahlvorstandes sind vom Arbeitgeber in dem Umfang, wie ihre Arbeitskraft für Wahlaufgaben beansprucht wird, von der Arbeit freizustellen (vergleiche § 20 Absatz 3 Satz 2 BetrVG, § 24 Absatz 2 BPersVG) einschließlich notwendiger Wahlseminare.

### 5.2 Kosten der Wahl

Die Kosten der Wahl hat der Arbeitgeber zu tragen, § 20 Absatz 3 Satz 1 BetrVG, § 24 Absatz 2 BPersVG. Dazu gehören auch die Kosten für notwendige Schulungen des Wahlvorstands.<sup>128)</sup>

Darunter fallen alle Kosten, die für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlich sind, insbesondere die Kosten für die Geschäftsführung des Wahlvorstandes (Schreibmaterial, Briefmarken, Fahrtkosten) und die Beschaffung etwa der Stimmzettel, der Wahlurne und so weiter. Zu den notwendigen, vom Arbeitgeber zu tragenden Aufwendungen gehören auch die Fahrtkosten, die durch die Teilnahme der Wahlberechtigten an der Versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes (§ 1 Absatz 2 SchwbVVO) oder an der Wahlversammlung (§ 20 SchwbVVO) entstehen (zum Beispiel anreisende Außendienstmitarbeiter; Wahlberechtigte aus Nebenbetrieben und zur Wahl zusammengefassten Betrieben beziehungsweise Dienststellen, sowie schwerbehinderte Menschen in der Elternzeit und Zeitrentner).

**Geschäftsführung  
des Wahlvorstandes**

**Fahrtkosten**

Zudem darf der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht um die versäumte Arbeitszeit kürzen, die zur Ausübung des Wahlrechts beziehungsweise zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, § 20 Absatz 3 Satz 2 BetrVG, § 24 Absatz 2 Satz 2 BPersVG.

**Arbeitsentgelt**

### 5.3 Schutz der Wahl

Wahlschutz nach den §§ 20 Absatz 1 BetrVG, 24 Absatz 1 BPersVG bedeutet, dass die Wahl von niemandem behindert oder in unerlaubter Weise beeinflusst werden darf. Untersagt ist es insbesondere, notwendige Schulungen für Mitglieder des Wahlvorstands abzulehnen, die Wahlberechtigten einschließlich schwerbehinderte Leiharbeitnehmer bei der Ausübung ihres Stimmrechts zu beschränken (zum Beispiel durch die Streichung aus der Liste der Wahlberechtigten, die Lage beziehungsweise Gestaltung des Wahllokals, die Zeit/Dauer der Stimmabgabe und so weiter) oder die Wahlbewerber bei ihrer Kandidatur zu behindern oder dem Wahlvorstand wahrrechtlich erforderliche Informationen vorzuenthalten oder unvollständig oder verspätet mitzuteilen oder eventuelle Änderungen nicht nachzumelden. Die Behinderung oder unzulässige Beeinflussung der Wahl kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe geahndet werden (§ 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX/„Wahlschutz“ in Verbindung mit § 119 Absatz 1 Nummer 1 Betriebsverfassungsgesetz); sie kann die Anfechtbarkeit der Wahl, bei besonders groben Verstößen die Nichtigkeit der Wahl (siehe Abschnitt 8) begründen.

**Ausübung des  
Stimmrechts**

Der Wahlvorstand hat einen Anspruch auf Unterlassung von unzulässiger Wahlbeeinflussung und Wahlbehinderung. Diesen Unterlassungsanspruch kann der Wahlvorstand **gegebenenfalls** auch im Wege einer **einstweiligen Verfügung** im Eilverfahren arbeitsgerichtlich durchsetzen.<sup>129)</sup>

**Anspruch auf  
Unterlassung**

### 5.4 Kündigungsschutz des Wahlvorstands, der Wahlinitiatoren und der Wahlbewerber

Die Mitglieder des Wahlvorstands und die Wahlbewerber<sup>130)</sup> genießen gemäß § 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX denselben Kündigungsschutz wie er bei Betriebs- beziehungsweise Personalratswahlen gilt. Daher finden § 15 Absatz 3 KSchG, § 103 BetrVG und §§ 24, 47 BPersVG sowie die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze entsprechende Anwendung. Die Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstands ist daher vom Zeitpunkt seiner Bestellung beziehungsweise Wahl an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig. Eine Kündigung ist ausnahmsweise dann möglich, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen (außerordentliche/fristlose Kündigung); bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses muss aber zusätzlich die **Zustimmung** des Betriebsrates beziehungs-

**Wie bei Betriebs- oder  
Personalratswahlen**



weise Personalrates hierzu vorliegen beziehungsweise durch Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzt sein.<sup>1331)</sup>

#### Nichtigkeit der Wahl des Wahlvorstands

Dieser besondere Kündigungsschutz besteht nicht, wenn die Wahl des Wahlvorstands nichtig ist.<sup>1332)</sup>

Die Verweisung in § 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX erfasst auch den durch Artikel 7 des Betriebsverfassungs-ReformG in § 15 KSchG im Jahr 2001 eingefügten Absatz 3a. Nach dieser Vorschrift sind Wahlberechtigte (§ 94 Absatz 2 SGB IX), die zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht beantragen, ebenfalls gegen eine ordentliche Kündigung geschützt. Voraussetzung dieses Schutzes ist, dass eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht existiert oder die bisherige Vertrauensperson keinen Wahlvorstand bestellt und auch der Betriebs-/Personalrat trotz § 1 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO nicht zur Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einlädt.<sup>1333)</sup>

#### Bis zum Ablauf von sechs Monaten

Derselbe Kündigungsschutz gilt für einen Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Der Kündigungsschutz beginnt dabei schon, sobald ein Wahlvorstand für die Wahl bestellt ist und für diesen Wahlbewerber ein Wahlvorschlag vorliegt, der die erforderliche Mindestzahl von Unterschriften gemäß § 6 Absatz 2 SchwbVWO aufweist; der Wahlvorschlag braucht noch nicht beim Wahlvorstand eingereicht worden zu sein. Es ist nicht erforderlich, dass das Wahlausschreiben zu diesem Zeitpunkt schon erlassen ist.<sup>1334)</sup> Für den Beginn des Sonderkündigungsschutzes kommt es auch nicht darauf an, ob bei der Anbringung der letzten erforderlichen Stützunterschrift die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen, die regelmäßig am Tag nach Aushang des Wahlausschreibens beginnt, schon angelaufen war.<sup>1335)</sup> Ein Wahlvorschlag, der vor Beginn der für die Einreichung maßgebenden Fristen beim Wahlvorstand eingeht, ist kein von vorneherein ungültiger Wahlvorschlag.<sup>1336)</sup>

#### Beginn des Sonderkündigungsschutzes

#### Wahlbewerber im vereinfachten Verfahren

Wahlbewerber im vereinfachten Wahlverfahren genießen nach der Rechtsprechung gleichfalls einen Kündigungsschutz, und zwar vom Zeitpunkt des Wahlvorschlages in der Wahlversammlung an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Als Nachweis dient der Stimmzettel, auf dem die Wahlbewerber aufgeführt sind (§ 20 Abs. 3 Satz 2 SchwbVWO).<sup>1336a)</sup>

#### Nachwirkender Kündigungsschutz

Dieser besondere Kündigungsschutz des Wahlbewerbers setzt allerdings zumindest dessen Wählbarkeit voraus.<sup>1337)</sup> Nach Beendigung des nachwirkenden Kündigungsschutzes kann der Arbeitgeber dem erfolglosen Wahlbewerber allerdings wieder wie jedem anderen Arbeitnehmer kündigen. Eine Kündigung darf dann auch auf arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen gestützt werden, die der Arbeitnehmer während der Schutzfrist begangen hat, sofern **kein Zusammenhang** mit seiner Wahlbewerbung besteht.<sup>1338)</sup>

## 5.5 Versetzungs- und Abordnungsschutz im öffentlichen Dienst

Über den Kündigungsschutz hinaus genießen Wahlbewerber und Wahlvorstände im öffentlichen Dienst noch einen besonderen Versetzungs- und Abordnungsschutz (vergleiche zum Beispiel §§ 24 Absatz 1 Satz 3, 47 Absatz 2 Sätze 1 und 2 BPersVG); sie dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung ihrer Mitgliedschaft im Wahlvorstand beziehungsweise ihrer Kandidatur aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Dieser Versetzungs- und Abordnungsschutz beginnt bei Wahlvorstandsmitgliedern mit dem Zeitpunkt ihrer Bestellung oder Wahl, bei Wahlbewerbern mit dem

#### Zeitpunkt der Bestellung oder Wahl

Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages; er endet grundsätzlich mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Ob hierzu die Zustimmung des Personalrats erforderlich ist (wie etwa in Hessen und Niedersachsen), hängt vom jeweiligen Personalvertretungsrecht ab.

Teilweise gilt ein **weitergehender Wahlschutz** für Wahlvorstände etwa nach § 20 in Verbindung mit § 44 Personalvertretungsgesetz Berlin (Übertragung eines anderen Aufgabengebiets) und § 24 Absatz 1 in Verbindung mit § 46 Absatz 3 Saarländisches Personalvertretungsgesetz (Beschäftigung auf anderen Arbeitsplätzen innerhalb der Dienststelle).

Weitere Einzelheiten und Sonderregelungen sind dem jeweiligen Personalvertretungsrecht zu entnehmen unter [www.de.wikipedia.org/wiki/Personalvertretungsgesetz](http://www.de.wikipedia.org/wiki/Personalvertretungsgesetz)

## 5.6 Versetzungsschutz in Betrieben außerhalb des öffentlichen Dienstes

Durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz wurde im Jahr 2001 ein vergleichbarer Versetzungsschutz auch in der Privatwirtschaft eingeführt. Der dem § 103 BetrVG angefügte Absatz 3 bestimmt in Satz 1, dass beispielsweise auch die Versetzung von Wahlvorständen und Wahlbewerbern, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, der **Zustimmung des Betriebsrats** bedarf, es sei denn, der Betroffene ist mit der Versetzung einverstanden. Unter Versetzung ist hier regelmäßig die Zuweisung einer Tätigkeit in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers zu verstehen.<sup>138a)</sup>

### Privatwirtschaft

# 6



## 6 SONDERREGELUNGEN

### 6.1 Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Richterinnen und Richter

#### Mindestens fünf

§ 94 Absatz 1 Satz 2 SGB IX sieht vor, dass bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte beziehungsweise gleichgestellte Richter angehören, diese einen Richter/eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung wählen. Da bei vielen kleinen Gerichten die Zahl von fünf schwerbehinderten Richtern erfahrungsgemäß selten erreicht wird, hat der Gesetzgeber weitgehende Möglichkeiten geschaffen, Gerichte für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung der Richter zusammenzufassen. Im Benehmen mit dem Integrationsamt können gemäß § 94 Absatz 1 Satz 3 Halbsatz 2 SGB IX Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige (zum Beispiel Zivil- und Verwaltungsgerichte) sowie unterschiedlicher Stufen (zum Beispiel Amts-, Land- und Oberlandesgerichte) zusammengefasst werden.

#### Zusammenfassung von Gerichten

Auch für die Zusammenfassung von Gerichten muss das Merkmal der räumlichen Nähe erfüllt sein.<sup>139)</sup>

#### Richter und nichtrichterliche Beschäftigte

An einem Gericht sind die Schwerbehindertenvertretungen der Richter und des nichtrichterlichen Personals eigenständig und können nur getrennt gewählt werden; die Bildung einer gemeinsamen Schwerbehindertenvertretung ist nicht zulässig. Die Voraussetzung für eine Zusammenfassung von Gerichten ist auch dann erfüllt, wenn nur die Gruppe der Richter oder nur die Gruppe der nichtrichterlichen Beschäftigten die Mindestzahl für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung unterschreiten. Für eine Zusammenfassung ist nicht erforderlich, dass beide Gruppen gleichzeitig die Mindestzahl nicht erreichen. Da der Gesetzgeber durch die Möglichkeit der Zusammenfassung erreichen will, dass möglichst weitgehend örtliche Schwerbehindertenvertretungen gebildet werden, ist nicht zu verlangen, dass die andere Dienststelle, mit der die Zusammenfassung erfolgt, ebenfalls die Mindestvoraussetzungen für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung nicht erfüllt.<sup>140)</sup>

#### Erforderliche Mindestzahl

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

Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Richter gelten nur die §§ 24 bis 27 SchwbVVO. Dort ist in Anlehnung an die Vorschriften des Deutschen Richtergesetzes über die Wahl des Richterrates für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ein besonders ausgestaltetes, vereinfachtes Verfahren vorgesehen, auf das hier nicht näher eingegangen werden soll. Die Ausführungen zu Abschnitt 4.3 sind aber entsprechend zu berücksichtigen.

## 6.2 Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

§ 94 Absatz 1 Satz 3 SGB IX bestimmt, dass der die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Richter betreffende § 94 Absatz 1 Satz 2 SGB IX für Staatsanwälte entsprechend gilt, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird.

Die Frage, ob für Staatsanwälte eine besondere Personalvertretung gebildet wird, regelt das jeweilige Personalvertretungsgesetz; besondere Personalvertretungen werden zum Beispiel bei den Generalstaatsanwaltschaften (Personalräte) gebildet. Dort, wo das Landespersonalvertretungsrecht eine eigenständige Personalvertretung für Staatsanwälte vorsieht (so zum Beispiel in Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen), also insoweit **Gruppenwahl** stattfindet, bilden die schwerbehinderten Staatsanwälte eine eigenständige Gruppe, die eine eigene Vertrauensperson der schwerbehinderten Staatsanwälte wählt, wenn die Mindestzahl von fünf schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Staatsanwälten erreicht wird, § 94 Absatz 1 Satz 3 SGB IX. Eine Zusammenfassung mit dem übrigen nichtrichterlichen Personal zur Wahl einer gemeinsamen Schwerbehindertenvertretung ist – auch wenn die Mindestzahl von fünf schwerbehinderten Staatsanwälten nicht erreicht wird – in diesen Bundesländern nicht möglich.<sup>141)</sup> Dies folgt aus der in § 94 Absatz 1 Satz 3 SGB IX angeordneten entsprechenden Anwendung der für die Richter geltenden Regelung des § 94 Absatz 1 Satz 3 SGB IX (siehe oben Abschnitt 6.1).

Wie aus der entsprechenden Anwendung des § 94 Absatz 1 Satz 2 SGB IX folgt, kann – wie bei den Richtern auch – nur gewählt werden, wer selbst Staatsanwalt/Staatsanwältin ist.

Wahlberechtigt sind ebenfalls nur Staatsanwälte und Staatsanwältinnen zur Anstellung, nicht hingegen Amtsanwälte oder Wirtschaftsreferenten.

In den Bundesländern allerdings, in denen es keinen Staatsanwaltschaftsrat gibt, wählen die schwerbehinderten Staatsanwälte zusammen mit den übrigen schwerbehinderten Beschäftigten eine gemeinsame Schwerbehindertenvertretung.

**Personalvertretungsgesetz**

**Schwerbehinderte Staatsanwälte**

**Kein Staatsanwaltschaftsrat**

## 6.3 Sonderregelungen für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr

Die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit schwerbehinderter Soldaten richten sich gemäß § 94 Absatz 4 SGB IX danach, in was für einer Dienststelle die Soldaten tätig sind.

Soweit es sich um eine auch für die Soldaten personalratsfähige Dienststelle nach dem BPersVG handelt, das heißt dort gemäß § 49 Soldatenbeteiligungsgesetz Soldatenvertreter zu den Personalvertretungen dieser Dienststelle nach dem BPersVG hinzugewählt werden, kann neben dem Personalrat auch eine eigenständige Schwerbehindertenvertretung gewählt werden. Schwerbehinderte Soldaten und schwerbehinderte Zivilbedienstete wählen sie gemeinsam. Aus dem Wortlaut des § 94 Absatz 4 SGB IX, wonach „auch ... Soldatinnen und Soldaten wählbar“ sind, folgt zweierlei: Zur Schwerbehindertenvertretung kann sowohl ein(e) Zivilmitarbeiter(in) der Bundeswehr als auch ein Soldat oder eine Soldatin gewählt werden.<sup>142)</sup> Die Soldatin/der Soldat, die/der sich um das Amt der Schwerbehindertenvertretung bewirbt, braucht nicht selbst schwerbehindert zu sein.<sup>143)</sup> In Einheiten, Stäben der Verbände und so weiter im Sinne des § 2 Soldatenbeteiligungsgesetz hingegen wird von den Soldaten eine „Vertrauensperson“ gewählt. In diesen Einheiten und so weiter wird folglich eine Vertretung der Soldaten nach dem BPersVG nicht gewählt. Diese „Vertrauensperson“ im Sinne des Soldatenbeteiligungsgesetz

**Art der Dienststelle**

**Eigenständige Schwerbehindertenvertretung**

**Weder aktives noch passives Wahlrecht**

setzes darf nicht mit der Vertrauensperson nach dem Schwerbehindertenrecht verwechselt werden. In derartigen Dienststellen besitzen die schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten weder ein aktives noch ein passives Wahlrecht im Sinne des SGB IX. Die Interessen der schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten in solchen Einheiten werden gemäß § 97 Absatz 6 SGB IX entweder von der Bezirksschwerbehindertenvertretung der jeweils zuständigen höheren Kommandobehörde oder sogar durch die Hauptschwerbehindertenvertretung beim Bundesministerium der Verteidigung wahrgenommen.<sup>144)</sup> Nach Artikel 2 der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung werden Bezirkspersonalräte gebildet bei dem Kommando Heer, dem Kommando Luftwaffe, dem Marinekommando, dem Kommando Streitkräftebasis und dem Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr.

**Unterschiedliche Regelungen****6.4 Besonderheiten im Kirchenrecht**

Die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Mitarbeitervertretungsordnungen der katholischen Kirche und dem Mitarbeitergesetz sowie der Wahlordnung der evangelischen Kirchen unterschiedlich geregelt.

**Sozialgesetzbuch IX**

Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) beispielsweise für das Bistum Aachen in der Fassung vom 12. September 2011 erklärt in ihrem § 52 Absatz 1 die Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX für die Wahl entsprechend anwendbar. Damit richtet sich die Wahl (nicht der Wahltermin) nach staatlichem Recht, also nach § 94 SGB IX und der SchwbVVO.

**Kirchliches Arbeitsgericht**

Gemäß § 12 Absatz 3 MAVO für das Bistum Aachen ist gegen eine Entscheidung des Wahlausschusses die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt dem Wahlausschuss (§ 12 Absatz 5 MAVO).

**Wahlverfahren unabhängig vom SGB IX****6.4.2 Evangelische Kirche**

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15.01.2010, zuletzt geändert am 12.11.2013, bestimmt hingegen ein Wahlverfahren unabhängig vom SGB IX.

Gemäß seinem § 50 Absatz 1 werden in Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Die Vorschrift erklärt außerdem die §§ 11, 13 und 14 des MVG.EKD für entsprechend anwendbar unter [www.kirchenrecht-ekd.de](http://www.kirchenrecht-ekd.de)

§11 regelt das Wahlverfahren unter Bezugnahme auf die kirchliche Wahlordnung.

§ 13 enthält Vorschriften über den Wahlschutz und die Wahlkosten.

§ 14 regelt die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl.

Die näheren Einzelheiten enthält die **Wahlordnung** MVG.EKD in der Fassung vom 15.01.2011, zuletzt geändert am 15.11.2011. Ihr § 15 hat folgenden Wortlaut, der zum Teil erheblich von der SchwbVVO abweicht:

**Wahlordnung**

Absatz 1: Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle für die die Mitarbeitervertretung gewählt wird beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Personen, die gemäß § 68 Absatz 2 SGB IX mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

**Wahlberechtigung**

Absatz 1a: Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu wählen.

**Wahlvorschläge**

Absatz 2: Die Wahl der Vertrauensperson wird im **Briefwahlverfahren** durchgeführt, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf. Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten den wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vom Wahlvorstand übersandt. Im Übrigen gelten für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Vorschriften über die Wahl der Mitarbeitervertretung entsprechend. Gemäß § 50 Absatz 4 MVG.EKD sind auch nicht schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählbar.

**Wahl**

Bedenklich unter datenschutzrechtlichen Aspekten erscheint die Regelung des § 15 Absatz 2 Satz 2 Wahlordnung MVG.EKD. Hier wird durch die Übersendung der Wahllisten an alle wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit sensiblen personenbezogenen Daten eher sorglos umgegangen, ohne dass die Übersendung für die Wahl erforderlich wäre.

**Datenschutz**

Gemäß § 14 Absatz 2 MVG.EKG ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen, wenn **kirchenrechtlich** festgestellt wird, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte (Die Wiederholung der Wahl ist nicht möglich, wenn in einem Dienststellenteil eine „verdrängende“ Neuwahl der Vertrauensperson während der laufenden Amtsperiode stattfindet. Eine solche Wahl ist nichtig, Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 15.04.2013, II-0124/U15-12).

**Wahlergebnis**

Diese Regelung verweist auf eine weitere Besonderheit, die sowohl für die evangelische als auch für die katholische Kirche gilt: Streitigkeiten betreffend die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterfallen nicht der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gemäß § 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG.

**Kirchenrecht**

Nach § 56 MVG.EKG sind zu kirchenrechtlichen Entscheidungen die Kirchengengerichte in erster und in zweiter Instanz der Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Sie entscheiden gemäß § 60 Absatz 1 MVG.EKG über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.<sup>145)</sup>

Der kirchengengerichtliche Beschluss ist verbindlich (§ 60 Absatz 8 MVG.EKD). Auf dieser gesetzlichen Grundlage hat der Kirchengengerichtshof in Bezug auf die angefochtene Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festgestellt, dass eine gerichtliche Entscheidung, durch die eine mitarbeitervertretungsrechtliche Wahl für unwirksam erklärt wird, rechtsgestaltend und nur für die Zukunft wirkt.<sup>146)</sup>

**Kirchengengerichtlicher  
Beschluss**



# 7



## 7 STUFENVERTRETUNGEN

### 7.1 Allgemeines zur Wahl von Stufenvertretungen

#### Parallele Interessenvertretung

Dort, wo nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht über dem einzelnen Betrieb/der einzelnen Dienststelle angesiedelt so genannte Stufenvertretungen der Beschäftigten gebildet werden, sind obligatorisch gemäß § 97 SGB IX auch für die schwerbehinderten Beschäftigten eine parallele Interessenvertretung zu wählen. Dabei handelt es sich um Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen. Ihre Wahl erfolgt nach einheitlichen Grundsätzen, § 22 SchwbVVO. Diese sind auch für die Stufenvertretungen der schwerbehinderten Staatsanwälte anzuwenden, § 23 SchwbVVO. Sonderregelungen gelten allerdings für die Wahl der Stufenvertretungen der schwerbehinderten Richter und Richterinnen (siehe Abschnitt 7.4).

#### Allgemeine Grundsätze

Zu beachten sind vor allem folgende **allgemeine Grundsätze**:

Die Stufenvertretungen der schwerbehinderten Menschen sind immer nur dann zu wählen, wenn die entsprechenden Stufenvertretungen aller Beschäftigten auf den jeweiligen Betriebsbeziehungsebene Verwaltungsebenen auch tatsächlich bestehen, vergleiche § 97 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 SGB IX.

#### Nur zwei Wahlberechtigte

Bei der Wahl der Stufenvertretung hat (im Gegensatz etwa zu § 47 Absatz 2 BetrVG) jede Schwerbehindertenvertretung **nur eine Stimme**, unabhängig von der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die sie vertritt. Ausnahmsweise kann jedoch bei der Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung doppeltes Stimmrecht bestehen (vergleiche Abschnitt 7.3.2).

Sind nur zwei Wahlberechtigte zur Wahl der Stufenvertretung vorhanden, erfolgt gemäß § 22 Absatz 2 SchwbVVO keine besondere Wahl. Vielmehr bestimmen die beiden Wahlberechtigten im beiderseitigen Einvernehmen, wer Stufenvertretung wird; kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Los.

#### Mehr als zwei Wahlberechtigte

Bei mehr als zwei Wahlberechtigten ist hingegen eine Wahl zu den Stufenvertretungen auf der Grundlage des § 22 Absatz 1 oder Absatz 3 SchwbVVO durchzuführen, wobei es bei drei oder vier Wahlberechtigten auch im förmlichen Wahlverfahren ausnahmsweise ausreicht, wenn ein Wahlvorschlag durch einen einzigen Wahlberechtigten unterzeichnet wird gemäß § 22 Absatz 1 Satz 4 SchwbVVO.<sup>147)</sup> Dabei finden die meisten Vorschriften über das förmliche Wahlverfahren entsprechende Anwendung; die Ausführungen zu Abschnitt 4.2 gelten daher sinngemäß. Bei förmlicher Wahl der Stufenvertretung wird allerdings **nur per Briefwahl** gewählt. Der Wahlvorstand hat daher die Briefwahlunterlagen unaufgefordert den Wahlberechtigten zuzuleiten.



Eine persönliche Stimmabgabe in einem Wahlraum ist rechtlich ausgeschlossen und findet entgegen dem Wortlaut der missverständlichen Verweisungsvorschrift in § 22 Absatz 1 Satz 2 SchwbVVO nicht statt.<sup>148)</sup>

§ 22 Absatz 1 Satz 1 SchwbVVO sieht die schriftliche Stimmabgabe als Regelfall vor; daraus wird geschlossen, dass für die Wahl der Stufenvertretung der schwerbehinderten Menschen grundsätzlich die schriftliche Stimmabgabe vorgeschrieben ist. Nur ausnahmsweise kann auch im vereinfachten Wahlverfahren auf einer Versammlung der Wahlberechtigten gewählt werden, § 22 Absatz 3 SchwbVVO. Dann ist in der Einladung zu dieser Versammlung aber ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass sie zugleich als Wahlversammlung dient. Wenn gemäß § 22 Absatz 3 SchwbVVO im vereinfachten Wahlverfahren gewählt werden soll, kann nach wohl überwiegender Ansicht jeder Wahlberechtigte jederzeit, auch noch während der Versammlung, den Antrag auf Durchführung des förmlichen Wahlverfahrens stellen.

### Schriftliche Stimmabgabe

Nach anderer Ansicht besitzt der bisherige Amtsinhaber das Entscheidungsrecht über förmliches oder vereinfachtes Verfahren, es sei denn, die Versammlung findet nicht zur Wahlzeit statt oder die Stufenvertretung wird erstmals gewählt.<sup>149)</sup> Diese Auffassung stützt sich auf einen Beschluss des BVerwG aus dem Jahre 1983. Im Zusammenhang mit dem damals noch gesetzlich normierten Antragsrecht in § 17 Wahlordnung Schwerbehindertengesetz hatte das BVerwG sich besonders auf den Charakter des förmlichen Wahlverfahrens als Regelverfahren gemäß § 22 SchwbVVO gestützt. Unstreitig ist nach wie vor, dass bei der Wahl zur Stufenvertretung das förmliche Verfahren nach Absatz 1 das Regelverfahren darstellt. Zuletzt ist in einer allerdings noch nicht rechtskräftigen Entscheidung zu Recht darauf verwiesen worden, dass für das so genannte vereinfachte Wahlverfahren bei der Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung das Kriterium der räumlichen Nähe im Sinne von § 94 Absatz 6 Satz 3 SGB IX nicht anzuwenden ist.<sup>150)</sup> Mangels weiterer Rechtsprechung zum aktuell geltenden Recht dürften im Ergebnis jedoch beide Auffassungen vertretbar sein. Auf die Wahlversammlung nach § 22 Absatz 3 SchwbVVO und die dort geplante Wahl zur Stufenvertretung sollte durch Aushänge an den allgemein zugänglichen Stellen in den Betrieben oder Dienststellen der aktiv Wahlberechtigten für die Wahl der Stufenvertretung hingewiesen werden.

### Entscheidung über förmliches und vereinfachtes Verfahren

### Aktuell geltendes Recht

Wählbar zu den Stufenvertretungen der schwerbehinderten Menschen sind nicht nur die bei deren Wahl jeweils Stimmberechtigten (also die örtlichen, die Bezirksschwerbehindertenvertretungen und/oder die Gesamtschwerbehindertenvertretungen). Wie die Verweisung des § 97 Absatz 7 SGB IX auf § 94 Absatz 3 SGB IX zeigt, kann vielmehr jede/r Beschäftigte gewählt werden, die/der einem/einer von der Stufenvertretung zu betreuenden Betrieb/Dienststelle angehört und die übrigen Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 94 Absatz 3 SGB IX erfüllt. Für die Gruppenwahl der Stufenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte gilt allerdings, dass nur Staatsanwälte und Staatsanwältinnen, und für die Stufenvertretungen der schwerbehinderten Richter, dass nur Richter und Richterinnen wählbar sind (vergleiche § 97 Absatz 7 in Verbindung mit § 94 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 1 Sätze 2 und 3 SGB IX).

Da die Wahl der Stufenvertretungen jeweils nur nach den Wahlen stattfinden kann, bei denen die Wahlberechtigten ihrerseits gewählt wurden, muss der regelmäßige Zeitraum der Wahl nach dem in § 94 Absatz 5 Satz 1 SGB IX genannten Zeitraum liegen. § 97 Absatz 7 SGB IX bestimmt deshalb folgende Termine:

### Wahlzeitraum

- für die **Wahl der Gesamt- und der Bezirksschwerbehindertenvertretung: 1.12. bis 31.1.**
- für die **Wahl der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretung: 1.2. bis 31.3.**

Spätestens sechs Wochen vor diesen Wahlen hat der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben zu erlassen, das von dem oder der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des

- Wahlausschreiben** Wahlvorstands unterschrieben ist. Das Wahlausschreiben muss zwingend die in § 5 Absatz 1 Nummer 1–16 SchwbVVO aufgezählten Punkte enthalten. Gemäß § 22 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 2 SchwbVVO ist das Wahlausschreiben vom Tage seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten gut sichtbaren Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Der Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens muss mit dem Tag des Aushangs übereinstimmen, da ab diesem Zeitpunkt die sechswöchige Frist bis zum Wahltag und die zweiwöchige Ausschlussfrist bis zum Einreichen der Wahlvorschläge gemäß § 6 SchwbVVO berechnet wird. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so ist **in jedem Betrieb** mit aktiv Wahlberechtigten für die Stufenvertretung<sup>150a)</sup> am selben Tag eine Kopie des Wahlausschreibens gut sichtbar auszuhängen. Entgegen den Vorschriften zur Betriebsratswahl, die eine ergänzende Bekanntmachung des Wahlausschreibens mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechniken erlaubt, sieht die SchwbVVO keine derartige Möglichkeit vor. Die Versendung des Wahlausschreibens per Rundmail oder die Veröffentlichung auf der Website der jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen stellt somit keine ausreichende Bekanntmachung dar.<sup>151)</sup>
- Mehrere Betriebe**
- Weihnachtszeit** Bei Wahlausschreiben für die Wahlen ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass um die Weihnachtszeit vielfach Urlaub genommen wird; der Erlass und Aushang des Wahlausschreibens kurz vor den Weihnachtsfeiertagen kann daher Grund für eine Wahlanfechtung sein.

## 7.2 Wahl der Konzern- und Gesamtvertrauensperson; gesetzliche Übertragung der Aufgaben einer Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung

- Gesamtbetriebsrat oder Gesamtpersonalrat** Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen (etwa für NRW nach § 1 Absatz 3 LPVG NRW) oder für personalvertretungsrechtlich verselbständigte Dienststellen in geheimer Abstimmung (etwa für den Bund nach § 6 Absatz 3 BPersVG oder für Bayern nach Artikel 6 Absatz 3 BayPVG) ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe und Dienststellen eine **Gesamtschwerbehindertenvertretung**, § 97 Absatz 1 SGB IX.
- Verschiedene Rechtsträger** Für Betriebe verschiedener Rechtsträger (zum Beispiel verschiedene GmbHs) kann keine gemeinsame Gesamtschwerbehindertenvertretung errichtet werden. Dies gilt grundsätzlich auch für Gemeinschaftsbetriebe. Um eine Gesamtschwerbehindertenvertretung zu bilden, müssen daher die einzelnen Betriebe alle zu demselben Unternehmen gehören.<sup>152)</sup>
- Die Wahl einer Gesamtschwerbehindertenvertretung erfolgt durch die Vertrauenspersonen (Wahltermin: in der Zeit vom 1. 12. bis 31. 1.).
- Aufgabe der Konzernvertrauensperson** Es ist Aufgabe der Konzernvertrauensperson, die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung einzuleiten, sofern noch keine Gesamtvertrauensperson amtiert. Der **Gesamtbetriebsrat ist nicht befugt**, zu einer Wahlversammlung der Stufenvertretung nach § 22 Absatz 3 SchwbVVO einzuladen, weil diese Verfahrensvorschrift eine abschließende Regelung darstellt und nicht auf die entsprechende Anwendung des § 19 Absatz 2 SchwbVVO verweist.<sup>153)</sup> Demnach ist schon deshalb eine analoge Anwendung des § 19 Absatz 2 SchwbVVO für die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung ausgeschlossen. Der Gesamtbetriebsrat hat auch keinen Rechtsanspruch, an der Wahlversammlung beobachtend teilzunehmen.<sup>154)</sup>
- Ist eine Vertrauensperson nur in einem der selbständigen Betriebe oder in einer der gleichstufigen selbständigen Dienststellen gewählt, so nimmt sie/er per Gesetzesauftrag die Rechte und Pflichten einer Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr, § 97 Absatz 1 Satz 2 SGB IX.

Damit will das SGB IX eine Interessenvertretung auch derjenigen schwerbehinderten Menschen sicherstellen, die in eigenständigen Betrieben beziehungsweise gleichstufigen selbständigen Dienststellen eines Geschäftsbereichs tätig sind, welche nicht mit anderen Betrieben/Dienststellen für die Wahl der örtlichen Schwerbehindertenvertretung zusammengefasst worden sind und auch keine eigene Schwerbehindertenvertretung haben. Trotz dieser gesetzgeberischen Absicht verbleibt allerdings in folgendem Fall eine Lücke: in zwei oder mehr Betrieben/Dienststellen sind Schwerbehindertenvertretungen gewählt worden und nur in einem Betrieb/einer Dienststelle nicht; die Schwerbehindertenvertretungen unternehmen aber entgegen ihrer gesetzlichen Amtspflicht nichts, um eine Gesamtschwerbehindertenvertretung zu wählen (oder bei nur zwei Wahlberechtigten zu bestimmen oder zu lösen). Dann fehlt wegen dieser objektiven Amtspflichtverletzung ein gesetzlicher Anhaltspunkt dafür, welche der mehreren örtlichen Vertrauenspersonen für den einen Betrieb beziehungsweise die eine Dienststelle ohne eigene Schwerbehindertenvertretung zuständig sein soll; die schwerbehinderten Menschen dieses einen Betriebes/dieser einen Dienststelle haben dann keine Interessenvertretung im Sinne des SGB IX.

### Eigenständige Betriebe, gleichstufige selbständige Dienststellen

Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine **Konzernschwerbehindertenvertretung**, § 97 Absatz 2 Satz 1 SGB IX. Gemäß § 54 Absatz 1 Satz 1 BetrVG ist die Errichtung eines Konzernbetriebsrates nicht obligatorisch vorgesehen. Ist er aber vorhanden, folgt daraus zwingend die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung.<sup>155)</sup> Durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte kann für einen Konzern (§ 18 Absatz 1 AktG) ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. **Ein Konzern** besteht aus mehreren rechtlich selbständigen **Konzernunternehmen** (§ 18 AktG), beispielsweise aus mehreren GmbHs.

### Konzernbetriebsrat

Wahlberechtigt zur Konzernschwerbehindertenvertretung sind die Gesamtschwerbehindertenvertretungen.

### Wahlberechtigte

Besteht eines der Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb und hat somit keine Gesamtschwerbehindertenvertretung, ist die für diesen Betrieb gewählte Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt (§ 97 Absatz 2 Satz 2 SGB IX). In diesen Fällen tritt die örtliche Schwerbehindertenvertretung an die Stelle der Gesamtschwerbehindertenvertretung, die dann gemeinsam mit den übrigen Gesamtschwerbehindertenvertretungen die Konzernschwerbehindertenvertretung wählt. Das heißt, dass in Konzernen, in denen es in einem Konzernunternehmen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung gibt, und in einem anderen Konzernunternehmen, das nur aus einem Betrieb besteht, für den eine örtliche Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, eine Konzernschwerbehindertenvertretung zu bilden ist. Gibt es hingegen nur eine Gesamtschwerbehindertenvertretung oder nur eine einzige örtliche Schwerbehindertenvertretung im Konzern, so ist, anders als bei der Regelung für die Gesamtschwerbehindertenvertretung nach § 97 Absatz 1 SGB IX, die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung nicht möglich.<sup>156)</sup> Aus dem Gesetzeswortlaut folgt, dass eine Konzernschwerbehindertenvertretung nur durch Wahl (beziehungsweise entsprechend § 22 Absatz 2 SchwbVVO bei nur zwei Wahlberechtigten durch Einvernehmen oder Los) legitimiert werden kann.

### Konzernunternehmen

### Nur ein Betrieb

Aus der Verweisvorschrift des § 97 Absatz 7 Satz 1 SGB IX folgt, dass hinsichtlich Amtszeit und Rechtsstellung die gleichen Regelungen gelten wie für die örtliche Schwerbehindertenvertretung. Das Wahlverfahren richtet sich nach § 22 SchwbVVO. In § 22 Absatz 3 SchwbVVO wird ausdrücklich auf die Versammlung der Konzernschwerbehindertenvertretung für die Wahl in einem vereinfachten Verfahren hingewiesen. Obgleich in § 97 Absatz 8 SGB IX die Konzernschwerbehindertenvertretung nicht erwähnt ist, kann sie gleichermaßen in einer Versammlung gewählt werden wie die übrigen Stufenvertretungen.

### Amtszeit und Rechtsstellung

**Wahl 2015** Die regelmäßigen Wahlen der Konzernschwerbehindertenvertretungen finden im Anschluss an die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretungen vom 1. 2. bis 31. 3. statt, § 97 Absatz 7 Halbsatz 2 SGB IX, die nächsten Regelwahlen im Jahre 2015.

## 7.3 Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

### 7.3.1 Bezirksschwerbehindertenvertretung

#### Mehrstufige Verwaltungen

In mehrstufigen Verwaltungen werden für den Bereich der so genannten Mittelbehörden (zum Beispiel die Regierungspräsidenten, Oberfinanzdirektionen) Bezirkspersonalräte gewählt. Parallel dazu sieht das SGB IX in § 97 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 vor, dass auch **Bezirksschwerbehindertenvertretungen** sowie wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt werden. Wahlberechtigt zur Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretung sind die Vertrauensperson der Mittelbehörde selbst sowie die Vertrauenspersonen der der Mittelbehörde nachgeordneten Dienststellen. Wählbar ist jeder/jede Beschäftigte des Geschäftsbereiches, wenn die allgemeinen Voraussetzungen für die Wählbarkeit vorliegen (vergleiche § 97 Absatz 7 Satz 1 in Verbindung mit § 94 Absatz 3 Satz 1 SGB IX). Nicht aktiv wahlberechtigt für diese Wahl ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung.<sup>157)</sup> Das Wahlverfahren richtet sich nach § 22 SchwbVWO; auf die Ausführungen in Abschnitt 7.1 wird daher verwiesen. Regelmäßiger Zeitraum für die **Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretung ist die Zeit vom 1. 12. bis 31. 1.**

#### Aufgabe der Hauptschwerbehindertenvertretung

Es ist vorrangige gesetzliche Aufgabe der Hauptschwerbehindertenvertretung, den Wahlvorstand für die Wahl einer Bezirksschwerbehindertenvertretung zu bestellen, sofern (noch) keine Bezirksschwerbehindertenvertretung existiert.

### 7.3.2 Hauptschwerbehindertenvertretung

#### Bereich der obersten Dienstbehörden

Für den Bereich oberster Dienstbehörden (zum Beispiel Ministerien, Bundesagentur für Arbeit und Deutsche Rentenversicherung Bund) werden Hauptpersonalräte gebildet. Gemäß § 97 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 4 SGB IX werden dementsprechend Hauptschwerbehindertenvertretungen und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt. Wahlberechtigt sind die Vertrauensperson der obersten Dienstbehörde selbst sowie die Bezirksvertrauenspersonen des Geschäftsbereichs der obersten Dienstbehörde, § 97 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1 SGB IX. Die Wahlberechtigung der Bezirksschwerbehindertenvertretung bei den so genannten Bündelungsbehörden (zum Beispiel Regierungspräsidenten bzw. Bezirksregierungen), die Aufgaben verschiedener oberster Landesbehörden ausführen, ist damit eingeschränkt; sie besteht nur für die Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung bei derjenigen obersten Dienstbehörde, deren Dienstaufsicht ihre Bündelungsbehörde unterliegt (zum Beispiel bei den Regierungspräsidenten in NRW<sup>158)</sup> und Bayern: Innenministerium).

#### Niedriger als zehn

Ist die Zahl der wahlberechtigten Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind neben der für das Ministerium selbst gebildeten Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen alle Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt, § 97 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX. Eine Bezirksschwerbehindertenvertretung, die gleichzeitig auch örtliche Schwerbehindertenvertretung

der Mittelbehörde oder einer nachgeordneten Dienststelle ist, hat doppeltes Stimmrecht.<sup>159)</sup> Ein mehrfaches Stimmrecht einer Person kommt auch dann in Betracht, wenn sie an mehreren Dienststellen örtliche Vertrauensperson ist.<sup>160)</sup> Für das Wahlrecht der Schwerbehindertenvertretungen ist es ohne Bedeutung, ob sie eine verselbständigte Außen- oder Nebenstelle, eine nur mittelbar nachgeordnete Dienststelle oder eine Dienststelle, für die eine Bezirksschwerbehindertenvertretung gebildet ist, vertreten. § 97 Absatz 3 Satz 2 SGB IX enthält insoweit keine § 6 Absatz 2 Satz 1 BPersVG entsprechende Differenzierung zwischen Schwerbehindertenvertretungen der unmittelbar nachgeordneten und der weiter nachgeordneten Behörden. Die **Gesamtschwerbehindertenvertretungen** hingegen sind **nicht wahlberechtigt**.<sup>161)</sup>

### Wahlrecht der Schwerbehindertenvertretungen

Dabei ist zu beachten, dass die Schwerbehindertenvertretungen in Dienststellen, die der obersten Dienstbehörde ohne Zwischenschaltung einer Mittelbehörde unmittelbar unterstellt sind, für die Wahl zur Hauptschwerbehindertenvertretung einer Bezirksschwerbehindertenvertretung nicht gleichstehen, sofern ihnen keine anderen Dienststellen nachgeordnet sind (solche unmittelbar einer obersten Dienstbehörde unterstellten Dienststellen ohne weiteren eigenen „Unterbau“ sind zum Beispiel die Finanzgerichte in NRW, die direkt dem Justizministerium unterstehen, aber auch die so genannten „besonderen Dienststellen“ der Bundesagentur für Arbeit nach § 367 Absatz 2 Satz 2 SGB III wie etwa die „Zentrale Auslands- und Fachvermittlung“, die direkt der Bundesagentur für Arbeit unterstehen ohne eigene nachgeordnete Dienststellen). Diese Dienststellen ohne eigenen „Unterbau“ sind nicht wahlberechtigt.

### Dienststellen ohne eigenen „Unterbau“

Schwerbehindertenvertretungen solcher Dienststellen sind zur Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung nicht wahlberechtigt, wenn die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen mindestens zehn beträgt. Daraus folgt umgekehrt, dass diese örtliche Schwerbehindertenvertretung auch und erst recht bei der Prüfung der Frage, ob mindestens zehn Bezirksschwerbehindertenvertretungen vorhanden sind, nicht mitgezählt werden darf. Wie bei der Wahl zur Bezirksschwerbehindertenvertretung ist für die Frage der Wählbarkeit auf die Zuständigkeit zum jeweiligen Geschäftsbereich abzustellen (§ 97 Absatz 3 Satz 2 SGB IX). Das Verfahren zur Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung richtet sich nach § 22 SchwbVVO; auf die Ausführungen zu Abschnitt 7.1 wird daher verwiesen. Die regelmäßigen **Wahlen der Hauptschwerbehindertenvertretungen** finden im Anschluss an die Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen **vom 1. 2. bis 31. 3.** statt, § 97 Absatz 7 Halbsatz 2 SGB IX, die nächsten Regelwahlen im Jahre 2015.

### Mindestens zehn Bezirksschwerbehindertenvertretungen

### Wahlen 2015

## 7.4 Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen

In der Gerichtsbarkeit gibt es ebenfalls Bezirks- und Hauptrichterräte für den jeweiligen Gerichtszweig (Zivil-, Verwaltungs-, Finanz-, Arbeits- und Sozialgerichte). Dort, wo solche Richterräte gebildet sind, werden entsprechende Stufenvertretungen (und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied) für die schwerbehinderten Richterinnen und Richter gewählt, § 97 Absatz 4 Satz 1, Absatz 5 SGB IX. Eine Besonderheit besteht dort, wo in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere örtliche Schwerbehindertenvertretungen zu wählen sind und in diesem Gerichtszweig **kein Hauptrichterrat** gebildet ist: hier wird trotz Fehlens einer entsprechenden Vertretung der nicht behinderten Richterinnen und Richter eine Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter gewählt, § 97 Absatz 4 Satz 2 SGB IX.

### Eine Besonderheit

Wählbar zur Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der Richterinnen und Richter ist nur, wer selbst Richterin oder Richter ist, vergleiche § 97 Absatz 7 Halbsatz 1 in Verbindung mit § 94 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 1 Satz 2 SGB IX.

### Zwischen förmlichem und vereinfachtem Wahlverfahren

Für die Wahl der Stufenvertretungen schwerbehinderter Richterinnen und Richter gilt gemäß § 27 SchwbVWO das auch für die Wahl der örtlichen Schwerbehindertenvertretung der Richterinnen und Richter vorgesehene Verfahren, das zwischen dem förmlichen und dem vereinfachten Wahlverfahren angesiedelt ist. Gemäß § 24 Absatz 1 SchwbVWO ist zunächst ein Wahlausschreiben zu erlassen, die Durchführung der Wahl geschieht dann auf **einer Wahlversammlung gemäß § 25 SchwbVWO. Die regelmäßige Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen der Richterinnen und Richter findet in der Zeit vom 1. 12. bis 31. 1., die regelmäßige Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung in der Zeit vom 1. 2. bis 31. 3. statt.**

## 7.5 Dauer der Amtszeit

### Vier Jahre

Gemäß § 94 Absatz 7 Satz 1 SGB IX beträgt die regelmäßige Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung genau vier Jahre. Dies gilt nach § 97 Absatz 7 SGB IX auch für die Stufenvertretungen. Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretungen stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt, es sei denn, die Amtszeit der Stufenvertretung hat zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen (§ 97 Absatz 7 Satz 1 in Verbindung mit § 94 Absatz 5 Sätze 3 und 4 SGB IX).

### Vorzeitiges Erlöschen des Amtes

Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richter Verhältnis ausscheidet, die Wählbarkeit verliert (§ 97 Absatz 7 Satz 1 in Verbindung mit § 94 Absatz 7 Satz 3 SGB IX) oder wenn sie stirbt.

### Umorganisationen

Finden Umorganisationen im Konzern, im Unternehmen oder im Behördenaufbau statt, ist zu unterscheiden:

### Längstens für sechs Monate

**Im Konzern oder Unternehmen** behält die amtierende Stufenvertretung für die Übergangszeit bis zur Neuwahl, längstens aber für sechs Monate, in entsprechender Anwendung des § 21a BetrVG ihr Amt als Übergangsmandat.<sup>162)</sup>

### Übergangszeit bis zur Neuwahl

Für die **öffentliche Verwaltung** hingegen ist eine analoge Anwendung des § 21a BetrVG nicht möglich. Mit ihrer Auflösung oder Zusammenlegung verliert die Dienststelle nicht nur ihre Rechtsfähigkeit als juristische Person, sondern auch ihre personalvertretungsrechtliche Funktion.<sup>163)</sup> Damit die amtierende Stufenvertretung für die Übergangszeit bis zur Neuwahl im Amt verbleiben kann, ist daher entweder eine entsprechende bundes- oder landesgesetzliche Regelung, eine Rechtsverordnung oder zumindest ein Erlass der jeweils obersten Dienstbehörde erforderlich.



# 8

## 8 NICHTIGKEIT DER WAHL UND WAHLANFECHTUNG

Weder das SGB IX noch die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) enthalten besondere Regelungen darüber, wann eine Wahl nichtig ist oder angefochten werden kann. § 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX erklärt insoweit die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht für sinngemäß anwendbar; daher sind die dort geltenden allgemeinen Grundsätze sowie insbesondere § 19 BetrVG, § 25 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze grundsätzlich heranzuziehen. Zu unterscheiden ist danach zwischen der Geltendmachung der Nichtigkeit der Wahl und der Wahlanfechtung.

Da die Wahl der Vertrauensperson und die Wahl des stellvertretenden Mitglieds/der stellvertretenden Mitglieder in zwei getrennten Wahlgängen durchgeführt werden – und daher jedes der beiden Wahlverfahren unabhängig vom anderen mit Fehlern behaftet sein kann –, kann sowohl die Wahl der Vertrauensperson wie die des/der stellvertretenden Mitglieds/er für sich allein auf ihre Rechtsgültigkeit hin überprüft werden. Wird die Wahl der Vertrauensperson erfolgreich angefochten, endet jedoch auch das Amt des/der stellvertretenden Mitglieds/er.<sup>164)</sup>

Für Klagen zur Feststellung der Nichtigkeit der Wahl und für Wahlanfechtungsklagen ist seit einer Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) im Jahre 2000 sowohl im Bereich der Privatwirtschaft wie auch des öffentlichen Dienstes **ausschließlich das Arbeitsgericht** im kostenfreien Beschlussverfahren zuständig, § 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG. Dazu gehören auch Rechtsstreitigkeiten über die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung in entsprechender Anwendung des § 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG.<sup>165)</sup> Zu den Kosten einer Wahl, die von der Dienststelle nach § 24 Absatz 2 Satz 1 BPersVG zu tragen sind, können auch die notwendigen außergerichtlichen Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens gehören.<sup>166)</sup> Die außergerichtlichen Kosten eines erfolgreich durchgeführten Wahlanfechtungsverfahrens sind „Kosten der Wahl“, die vom Arbeitgeber zu tragen sind.<sup>167)</sup>

Beide Klagearten laufen auf die nachträgliche Überprüfung einer bereits durchgeführten Wahl hinaus. Als „**vorbeugender Rechtsschutz**“ ist daneben auch denkbar, ein fehlerhaftes Wahlverfahren **durch einstweilige Verfügung** des Gerichts zu stoppen. Diese „Notbremse“ muss jedoch auf absolute Ausnahmefälle beschränkt bleiben, wenn der Fehler nicht beseitigt werden kann und die Nichtigkeit der Wahl zur Folge hätte.<sup>168)</sup>

**Keine besonderen Regelungen**

**Zwei unabhängige Wahlverfahren**

**Wahlanfechtungsverfahren**



## 8.1 Nichtigkeit der Wahl

- Nur in Ausnahmefällen** Nichtig ist eine Wahl nur in Ausnahmefällen. Es muss ein so grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts vorliegen, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl der Schwerbehindertenvertretung oder des stellvertretenden Mitglieds vorliegt.<sup>169)</sup> Solche Verstöße wären zum Beispiel:<sup>170)</sup>
- Ablauf der Amtszeit**
- Wahl einer Vertrauensperson, obwohl die Amtszeit der gewählten bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch gar nicht abläuft beziehungsweise obwohl das vorzeitige Erlöschen des Amts noch gar nicht feststeht (zum Beispiel weil die bisherige Vertrauensperson ihren Rücktritt lediglich angekündigt, aber noch nicht vollzogen hat).
  - Fehlende Abstimmung, wenn sich mehr als drei Personen um das Amt als Wahlvorstand bewerben.<sup>171)</sup>
- Ausschluss bestimmter Gruppen**
- Wahl unter bewusstem Ausschluss bestimmter Gruppen (etwa aller wahlberechtigten Gleichgestellten oder aller schwerbehinderten nichtdeutschen Staatsangehörigen oder aller schwerbehinderten wahlberechtigten Leiharbeitnehmer im Betrieb).
- 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.
- Wahl außerhalb des Wahlzeitraums**
- Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums, ohne dass einer der Ausnahmefälle des § 94 Absatz 5 Satz 2 SGB IX vorgelegen hat.
  - Wenn im Wahlausschreiben für einen Wahlvorschlag Stützunterschriften von 22 % der Wahlberechtigten verlangt werden.<sup>172)</sup>
- Mehrere Verstöße** Liegen mehrere Verstöße gegen Wahlvorschriften vor, von denen keiner für sich genommen zur Nichtigkeit der Wahl führt, kann sich auch aus einer Gesamtwürdigung der einzelnen Verstöße nicht ergeben, dass die Wahl nichtig ist.<sup>173)</sup>
- Die Nichtigkeit der Wahl kann von jedermann, zu jeder Zeit und in jeder Form geltend gemacht werden, sofern ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung besteht; auf die formellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung gemäß § 19 BetrVG, § 25 BPersVG kommt es nicht an. Auch wenn die Nichtigkeit keiner förmlichen gerichtlichen Feststellung bedarf, ist es aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu empfehlen, eine entsprechende Feststellungsklage beim Arbeitsgericht einzureichen. Das erforderliche rechtliche Interesse wird man neben den Wahlberechtigten zum Beispiel dem unterlegenen Wahlbewerber und dem Arbeitgeber zubilligen müssen; wegen ihrer personalvertretungs- beziehungsweise betriebsverfassungsrechtlichen Stellung gilt dies (im Gegensatz zur Wahlanfechtung) auch für die Personal- und Betriebsräte.<sup>174)</sup> Mangels Einbindung der Gewerkschaften in die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen durch das SGB IX besitzen sie keine Befugnis, die Feststellung der Nichtigkeit einer solchen Wahl beim Arbeitsgericht zu beantragen.<sup>175)</sup>
- Keine gerichtliche Feststellung**
- Gewerkschaften**

## 8.2 Wahlanfechtung

Die Wahl der Vertrauensperson und/oder des stellvertretenden Mitglieds kann entsprechend § 19 BetrVG und § 25 BPersVG angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Anfechtungsgründe sind zum Beispiel:

- Wahl **mehrerer** Schwerbehindertenvertretungen für einzelne Betriebsteile, obwohl es sich um einen einheitlichen Betrieb handelt.<sup>176)</sup> Dabei ist es erforderlich, dass die Wahl aller dieser Schwerbehindertenvertretungen angefochten wird; die Anfechtung der Wahl nur einer der mehreren Schwerbehindertenvertretungen ist unzulässig und reicht nicht aus, um die Ungültigkeit der Wahl für all diese Vertrauenspersonen herbeizuführen.<sup>177)</sup>
- Die **Liste der Wahlberechtigten** wird entgegen § 3 Absatz 2 SchwbVVO nicht an geeigneter Stelle oder nicht in allen in verschiedenen Orten in Deutschland gelegenen Betriebsstätten, in denen schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Wahlberechtigte tätig sind, zur Einsicht ausgelegt.<sup>178)</sup>
- Es stellt einen wesentlichen Verstoß gegen Verfahrensvorschriften dar, wenn in einem Betrieb, in dem auch **nachts gearbeitet** wird, die Wählerliste nur jeweils drei Stunden vormittags am Arbeitsplatz eines Mitgliedes des Wahlvorstandes eingesehen werden kann.<sup>179)</sup>
- Das Wahlausschreiben wird nur in einzelnen und **nicht in allen Betriebsstätten** des Betriebs mit schwerbehinderten Wahlberechtigten ausgehängt.<sup>180)</sup>
- **Verspäteter Aushang** des Wahlausschreibens nicht bereits am Tag seines Erlasses.<sup>181)</sup>
- Fehlen einer Information **ausländischer Wahlberechtigter**, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, über das Wahlverfahren und so weiter in geeigneter Weise.<sup>182)</sup>
- Unvollständige **Besetzung des Wahlvorstandes** am Wahltag.<sup>183)</sup>
- Anders als bei der Betriebsratswahl ist für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung keine dem § 16 Absatz 1 Satz 2 BetrVG entsprechende Möglichkeit zur Erhöhung der Mitgliederzahl des Wahlvorstandes vorgesehen. Damit führt die Einsetzung eines zu großen Wahlvorstands regelmäßig zur Anfechtbarkeit der Wahl.<sup>184)</sup>
- **Wahl auf der Jahresversammlung** der schwerbehinderten Menschen ohne vorherige Ankündigung.<sup>185)</sup>
- Verwendung von Stimmzetteln, die nicht mit den **Bewerbernamen** versehen sind.<sup>186)</sup>
- Der Aushang des Wahlausschreibens zur Konzernschwerbehindertenvertretung in nur einem Betrieb des Konzerns verstößt gegen § 22 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 2 SchwbVVO. Da § 5 Absatz 2 SchwbVVO nur den **Aushang** des Wahlausschreibens vorsieht, stellt die Versendung des Wahlausschreibens per **Rundmail** keine ausreichende Bekanntmachung dar. Gleiches gilt für die Veröffentlichung des Wahlausschreibens auf der **Website** im Intranet, im Extranet oder Internet der Konzernschwerbehindertenvertretung.<sup>187)</sup>
- Der Wahlvorstand gewährt Wahlbewerbern oder Dritten Einsicht in die mit **Stimmabgabevermerken** versehene Wählerliste während des noch laufenden Wahlverfahrens (= Verstoß gegen die Freiheit der Wahl und gegen den ungeschriebenen Grundsatz der Chancengleichheit).<sup>188)</sup>

### Anfechtungsgründe

#### Ein Betrieb

#### Einsicht der Wählerliste

#### Information in Deutscher Sprache

#### Zu großer Wahlvorstand

#### Art der Bekanntmachung

### Bekanntgabe von Ort und Zeitpunkt der Öffnung

- Eine gegenüber dem Wahlausschreiben zeitlich **vorgezogene Stimmauszählung**, ohne dass vorher Ort und Zeitpunkt dieser vorgezogenen Stimmauszählung öffentlich im Betrieb bekannt gemacht worden sind. Dies gilt auch, wenn der Wahlvorstand hierbei vollzählig versammelt ist mangels Betriebsöffentlichkeit der Sitzung.<sup>189)</sup>
- Bei **generell angeordneter Briefwahl** für alle Betriebsstätten muss Ort und Zeitpunkt der Öffnung der Freiumschläge (= Wahlbriefe) im Voraus vom Wahlvorstand öffentlich bekannt gegeben werden. Die Freiumschläge dürfen daher entgegen teils verbreiteter Praxis nicht ohne vorherige Bekanntmachung geöffnet werden. Wahlvorstände sind daher gut beraten, wenn sie höchst vorsorglich mit der Bekanntgabe der Angaben zur Stimmauszählung im Wahlausschreiben zugleich auch über Ort und Zeit der Öffnung der Freiumschläge und der Prüfung der Briefwahlunterlagen informieren.<sup>190)</sup>
- Eine schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) mittels eines **Freiumschlags**, der entgegen § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SchwbVWO nicht vom Wahlvorstand oder einem Wahlhelfer mit Namen und Anschrift des Wählers versehen worden ist, ist unwirksam.<sup>191)</sup>
- Fehlerhafte Briefwahlunterlagen, wenn die Freiumschläge **nicht ausreichend frankiert** sind, soweit es für das Wahlergebnis theoretisch und abstrakt relevant ist.<sup>192)</sup>

### Stützunterschriften

- Stützunterschriften auf **losen Blättern** lassen sich nicht zweifelsfrei einem Wahlvorschlag zuordnen und bilden mit diesem keine einheitliche Urkunde.<sup>193)</sup>
- Auch bei der **Zusammenfassung von Gerichten** muss – ebenso wie bei der Zusammenfassung sonstiger Dienststellen – das gesetzliche Merkmal der „räumlichen Nähe“ erfüllt sein.<sup>195)</sup>
- Eine örtliche Schwerbehindertenvertretung eines Betriebs wird im **vereinfachten Wahlverfahren** nach § 94 Absatz 6 Satz 3 SGB IX gewählt, obwohl dem Betrieb 50 oder mehr wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen angehören.<sup>196)</sup>

### Mehrere Betriebsteile

- Wird die Schwerbehindertenvertretung eines aus mehreren Teilen bestehenden Betriebs in einer Wahlversammlung gewählt, obwohl die Betriebsteile räumlich weit auseinander liegen, ist die Wahl anfechtbar.<sup>197)</sup>
- Der Wahlvorstand gewährt den wahlberechtigten schwerbehinderten Beschäftigten **keine vollständige Einsicht** in die Wählerliste, sondern nur auszugsweise in einen Teil der Wählerliste.<sup>198)</sup>

### Zahl der Stimmzettel

- Die Wahl ist insoweit anfechtbar, als 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 beziehungsweise der Reihenfolge der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung beeinflussen kann.<sup>199)</sup>

### Herstellung von Öffentlichkeit

- 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.<sup>199a)</sup>

Die Wahl des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer

Aufgaben vertritt, kann **gesondert angefochten** werden. Dies folgt aus dem gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz anders ausgestalteten Wahlverfahren der Schwerbehindertenvertretung und der Aufgabenverteilung zwischen der Vertrauensperson und ihrem stellvertretenden Mitglied.<sup>200)</sup>

Die 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 gemäß § 19 BetrVG binnen zwei Wochen erklärt werden. Fristbeginn ist sowohl im Betriebsverfassungs- wie im Personalvertretungsrecht der Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch Aushang durch den Wahlvorstand nach § 15 SchwbVWO; unter Wahlergebnis sind dabei alle in § 13 Absatz 4 Satz 2 SchwbVWO aufgeführten Angaben zu verstehen.<sup>201)</sup>

Wer bewusst keinen Einspruch gegen die Richtigkeit einer fehlerhaften Wählerliste eingelegt hat, obwohl er es gekonnt hätte, verliert sein Anfechtungsrecht jedenfalls bezüglich Mängel der Wählerliste. Er kann dann derartige Wahlfehler im Anfechtungsverfahren nicht mehr als Unwirksamkeitsgründe geltend machen.<sup>202)</sup>

Besondere Fristen gelten nach § 25 BPersVG im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes (zwölf Arbeitstage) sowie nach einigen Landespersonalvertretungsgesetzen, wo auf Arbeitstage oder Kalendertage abgestellt wird (siehe Wahlkalender). Arbeitstage sind hier die Tage von Montag bis Freitag, ausschließlich der gesetzlichen Feiertage.

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung kann nicht von jedermann angefochten werden, der Betroffene muss vielmehr zum Kreis der **Anfechtungsberechtigten** gehören. Dazu zählen gemäß § 19 BetrVG, § 25 BPersVG drei oder mehr Wahlberechtigte sowie der Arbeitgeber. Fraglich ist, ob den im Betrieb/in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften, die die Wahl des Betriebs- beziehungsweise Personalrats gemäß § 19 BetrVG und § 25 BPersVG anfechten können, in sinngemäßer Anwendung dieser Vorschriften auch ein Anfechtungsrecht bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung einzuräumen ist.

Anders als das Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht sehen jedoch weder das SGB IX noch die SchwbVWO an irgendeiner Stelle eine Beteiligung der Gewerkschaften bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung vor; sie sind daher nicht als berechtigt anzusehen, die Wahl anzufechten.<sup>203)</sup>

Die Wahlberechtigung eines die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung anfechtenden Beschäftigten muss nur zum Zeitpunkt der Wahl gegeben sein. Ein späterer **Wegfall der Wahlberechtigung** durch Ausscheiden aus dem Betrieb nimmt dem Beschäftigten die Anfechtungsbefugnis nicht. Nur wenn sämtliche die Wahl anfechtenden Beschäftigten aus dem Betrieb ausscheiden, führt dies zur Unzulässigkeit des Antrags, da für die Fortführung des Wahlanfechtungsverfahrens in diesem Fall kein Rechtsschutzbedürfnis mehr besteht.<sup>204)</sup>

Betriebs- und Personalräte haben – anders als bei gerichtlichen Nichtigkeitsfeststellungsverfahren – ebenfalls kein Anfechtungsrecht.<sup>205)</sup> Eine Wahlanfechtung gehört nach ständiger Rechtsprechung nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung.<sup>206)</sup>

Das BetrVG (§ 24 Absatz 1 Nummer 6) und die Personalvertretungsgesetze (zum Beispiel § 29 Absatz 1 Nummer 7 BPersVG) räumen die Möglichkeit ein, auch noch nach Ablauf der Frist für die Wahlanfechtung gerichtlich die Nichtwählbarkeit eines Betriebs-/Personalratsmitglieds im Zeitpunkt seiner Wahl feststellen zu lassen. Eine dementsprechende ausdrückliche Vor-

### Anfechtung binnen zwei Wochen

### Fehlerhafte Wählerliste

### Besondere Fristen

### Mindestens drei Wahlberechtigte und der Arbeitgeber

### Beteiligung der Gewerkschaften

### Betriebs- und Personalräte

### Ablauf der Wahlanfechtungsfrist

schrift kennt das SGB IX nicht. Wie der Umstand zeigt, dass dieses Verfahren zur Feststellung der Nichtwählbarkeit nicht in den einschlägigen Wahlanfechtungsvorschriften (§§ 19 BetrVG, 25 BPersVG) geregelt ist, sondern stets im Abschnitt „Amtszeit des Betriebs-/Personalrats“, gehört es nicht zur eigentlichen Wahlanfechtung. Es ist daher davon auszugehen, dass die Verweisung des § 94 Absatz 6 Satz 2 SGB IX auf die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht dieses besondere Feststellungsverfahren nicht umfasst. Im Bereich des SGB IX ist es daher nicht möglich, nach Ablauf der Wahlanfechtungsfrist noch eine gerichtliche Feststellung über die Nichtwählbarkeit der Vertrauensperson beziehungsweise ihrer stellvertretenden Mitglieder bezogen auf den Zeitpunkt der Wahl zu beantragen.<sup>207)</sup>

## 8.3 Vorläufiger Rechtsschutz

### Dauer des Anfechtungsverfahrens

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 besonders dann, wenn das Erstgericht keine Sprungrechtsbeschwerde zulässt. In dieser Zeit ist eine rechtswidrig gewählte Schwerbehindertenvertretung im Amt.<sup>207a)</sup> Unter Umständen kann diese Schwerbehindertenvertretung über die Rechtsmittelverfahren sogar erreichen, dass über die Wahlanfechtung bis zum Ablauf der regulären Amtsperiode nicht entschieden ist und sich das Verfahren damit erledigt.

### Einstweilige Verfügung

Eine Möglichkeit, dies zu vermeiden, ist die Beantragung einer einstweiligen Verfügung, zum Beispiel gegen eine unerlaubte Einflussnahme auf die Wahl durch Kandidaten, Arbeitgeber, Verleihbetrieb, Betriebs-/Personalräte sowie Gewerkschaften. § 85 Absatz 2 ArbGG sieht die einstweilige Verfügung für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren vor.

### Wahlabbruch und Neuwahlen

Im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes können einzelne Maßnahmen des Wahlvorstandes korrigiert werden (vergleiche oben Abschnitt 8.1). Als weitreichende Maßnahme kann auch ein Wahlabbruch, verbunden mit der unverzüglichen Einleitung von Neuwahlen, verfügt werden. Dies wird allerdings nur in Betracht kommen, wenn der Fehler so schwerwiegend ist, dass er zur **Nichtigkeit** führt.<sup>208)</sup> 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 Schwerbehindertenvertretung zu schaffen.<sup>209)</sup>

### Antragsberechtigte

Antragsberechtigt für eine einstweilige Verfügung sind dieselben Personen, die auch berechtigt wären, ein gerichtliches Nichtigkeitsfeststellungsverfahren zu beantragen. Ein Verfügungsgrund ist regelmäßig gegeben, da die Angelegenheit wegen des laufenden Wahlverfahrens stets eilbedürftig ist. Ist die Wahl der Schwerbehindertenvertretung beendet, kommt vorläufiger Rechtsschutz nicht mehr in Betracht. Dann ist nur noch eine Wahlanfechtung möglich.

## 9 FORMULARE

### 9.1 Formulare für das förmliche Wahlverfahren – Kopiervorlagen

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

Auch für die Wahl der **Stufenvertretungen** gemäß § 22 SchwbVWO sowie bei den Wahlen nach **Kirchenrecht** müssen die Formulare entsprechend angepasst werden, da im Kirchenrecht etwa 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 Wordformat, 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.integrationsaemter.de/wahlformulare](http://www.integrationsaemter.de/wahlformulare)

**Gleichzeitige Wahl**

**Anpassung der Formulare**

**Notwendige Änderungen in Word**



### FORMULARE ONLINE

Alle Formulare in dieser **ZB SPEZIAL** als Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken:

[www.integrationsaemter.de/wahlformulare](http://www.integrationsaemter.de/wahlformulare)



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

## BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDES

### für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Menschen

Spätestens\*) am \_\_\_\_\_ läuft meine Amtszeit als Vertrauensperson ab.  
 Gemäß §1 Absatz1 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen bestelle ich zum  
**Vorsitzenden des Wahlvorstandes**

Frau/Herrn

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Stellvertretende/r Vorsitzende/r:

Frau/Herr

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

und zu weiteren **Mitgliedern** des Wahlvorstandes

Frau/Herrn

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Ersatzmitglied:

Frau/Herr

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

und

Frau/Herrn

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Ersatzmitglied:

Frau/Herr

\_\_\_\_\_  
 (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

\*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 1 Absatz 1 SchwbVVO –



Der Betriebsrat/Personalrat oder\*):

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

als Wahlberechtigte

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

(Ort)

ausgehängt am \_\_\_\_\_

an folgender Stelle/folgenden Stellen: \_\_\_\_\_

abgenommen am \_\_\_\_\_

## An alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten:

### EINLADUNG ZUR WAHL DES WAHLVORSTANDES

#### für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Menschen

Alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen laden wir hiermit gem. § 1 Abs.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 § 94 Abs. 6 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 20 Abs.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 SchwbVVO –

----- (Name, Vorname)	-----,den -----
----- (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!

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 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/folgenden Stellen: \_\_\_\_\_

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  
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 SchwbVVO –



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 \*)

Frau/Herr \_\_\_\_\_ als Vorsitzende(r)

Frau/Herr \_\_\_\_\_ als weiteres Mitglied

Frau/Herr \_\_\_\_\_ 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 generelle schriftliche Stimmabgabe beschlossen. Die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) endet am \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ Uhr.

\*) Wahlvorstand hat schriftliche Stimmabgabe beschlossen für \_\_\_\_\_.

8. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Öffnung der Freiumschräge, 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  
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 –



Vertreter des Wahlvorschlags _____ (Name) (wenn kein anderer Unterzeichner des Wahlvorschlags ausdrücklich als Vertreter bezeichnet ist, wird der an erster Stelle Unterzeichnete als Vertreter des Wahlvorschlags angesehen)	eingegangen am _____, _____ Uhr  _____ (Unterschrift eines Mitglieds des Wahlvorstands)
---	--

### WAHLVORSCHLAG

1. Für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen schlagen wir vor:

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

2. Für die Wahl zum **stellvertretenden Mitglied** schlagen wir vor (Achtung: die Zahl der hier genannten Bewerber darf die Zahl der stellvertretenden Mitglieder laut Wahlausschreiben nicht übersteigen! Wenn also laut Wahlausschreiben nur ein stellvertretendes Mitglied zu wählen ist, darf hier auch nur ein Bewerber genannt werden!):

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

3. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber ist als Anlage beigelegt.
4. Unterzeichner des Wahlvorschlags (Achtung: mindestens ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch drei Wahlberechtigte! Die erforderliche Zahl von Unterschriften ist im Wahlausschreiben angegeben).

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Betrieb/Dienststelle	Unterschrift

(eventuell Fortsetzung auf der Rückseite)

– § 6 SchwbVVO –

Vertreter des Wahlvorschlags _____ (Name) (wenn kein anderer Unterzeichner des Wahlvorschlags ausdrücklich als Vertreter bezeichnet ist, wird der an erster Stelle Unterzeichnete als Vertreter des Wahlvorschlags angesehen)	eingegangen am _____, _____ Uhr  _____ (Unterschrift eines Mitglieds des Wahlvorstands)
---	--

**WAHLVORSCHLAG**

1. Für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen schlagen wir vor:

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

2. Für die Wahl zum **stellvertretenden Mitglied** schlagen wir vor (Achtung: die Zahl der hier genannten Bewerber darf die Zahl der stellvertretenden Mitglieder laut Wahlausschreiben nicht übersteigen! Wenn also laut Wahlausschreiben nur ein stellvertretendes Mitglied zu wählen ist, darf hier auch nur ein Bewerber genannt werden!):

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

3. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber ist als Anlage beigelegt.

4. Unterzeichner des Wahlvorschlags (Achtung: mindestens ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch drei Wahlberechtigte! Die erforderliche Zahl von Unterschriften ist im Wahlausschreiben angegeben).

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Betrieb/Dienststelle	Unterschrift

(eventuell Fortsetzung auf der Rückseite)

– § 6 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 **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen vorgeschlagen werde.

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Bewerbers)

– § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO –

----- (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 zum **stellvertretenden Mitglied** der  
schwerbehinderten Menschen vorgeschlagen werde.

-----  
(Unterschrift des Bewerbers)

– § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl  
der Schwerbehindertenvertretung

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_  
(Ort)  
erlassen und ausgehängt am \_\_\_\_\_  
(Datum)  
an folgender Stelle/folgenden Stellen: \_\_\_\_\_  
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 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 BEWERBER**

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung am \_\_\_\_\_

Mit gültigen Wahlvorschlägen werden vorgeschlagen:

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

lfd. Nr.	Familienname (in alphabetischer Reihenfolge)	bei Namensgleichheit: Vorname	bei Namensgleichheit: Geb.-Datum

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

lfd. Nr.	Familienname (in alphabetischer Reihenfolge)	bei Namensgleichheit: Vorname	bei Namensgleichheit: Geb.-Datum

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift 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

– § 8 SchwbVVO –

## 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)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

2.

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

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)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

\*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 8 SchwbVVO –



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).

– § 11 Absatz 1 Satz 3 SchwbVWO –

**Achtung: Bitte zusammen mit dem Wahlumschlag im Freiumschlag an den Wahlvorstand übersenden oder übergeben! Nicht in den Wahlumschlag stecken!**

### ERKLÄRUNG

Bitte entweder Text 1. oder Text 2. unterschreiben:

1.

Ich versichere gegenüber dem Wahlvorstand, dass ich den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet habe.

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Wählers)

### ODER

2.

Ich versichere gegenüber dem Wahlvorstand, dass ich den Stimmzettel durch eine Person meines Vertrauens kennzeichnen ließ, da ich infolge meiner Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt bin/da ich des Lesens unkundig bin.

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Wählers)

Wenn der Wähler nicht selbst unterschreiben kann:

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift der vom Wähler zur Unterstützung benannten Person)

– § 11 Absatz 1 Satz 2 SchwbVVO –

# WAHLUMSCHLAG

(Inhalt: Stimmzettel)

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

**Absender:**

\_\_\_\_\_  
(Name)

\_\_\_\_\_  
(Straße, Hausnummer)

\_\_\_\_\_  
(PLZ, Ort)

An den Wahlvorstand  
für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

**ACHTUNG:**  
SCHRIFTLICHE  
STIMMABGABE

eingegangen am \_\_\_\_\_

um \_\_\_\_\_ Uhr

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Straße, Hausnummer)

\_\_\_\_\_  
(PLZ, Ort)

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

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 Freiumschräge 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**

\_\_\_\_\_ 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)

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 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 des  
Vorsitzenden)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift eines  
weiteren Mitglieds)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift eines  
weiteren Mitglieds)

**Verteiler:**

- 1) Bewerber
- 2) Wahlvorstand

\*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 14 SchwbVVO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort) ausgehängt am _____ um _____ Uhr (Datum, Uhrzeit) an folgender Stelle/folgenden Stellen: _____ _____ 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 des Vorsitzenden)	_____ (Unterschrift eines weiteren Mitglieds)	_____ (Unterschrift eines weiteren Mitglieds)
--	--	--

**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) Wahlvorstand
- 8) ggf. Stufenvertretung
- 9) ggf. Intranet
- § 15 SchwbVVO, § 80 Absatz 8 SGB IX –

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!



## 9.2 Formulare für das vereinfachte Wahlverfahren – Kopiervorlagen

### Gleichzeitige Wahl

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

### Anpassung der Formulare

Auch für die Wahl der **Stufenvertretungen** gemäß § 22 SchwbVWO sowie bei den Wahlen nach **Kirchenrecht** müssen die Formulare entsprechend angepasst werden, da im Kirchenrecht etwa der staatliche Begriff „Schwerbehindertenvertretung“ anders als im SGB IX regelmäßig nicht verwendet wird.

### Notwendige Änderungen in Word

Sämtliche Formulare finden Sie auch auf der Website der **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Wordformat, 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.integrationsaemter.de/wahlformulare](http://www.integrationsaemter.de/wahlformulare)



## FORMULARE ONLINE



Alle Formulare in dieser **ZB SPEZIAL** als Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken:

[www.integrationsaemter.de/wahlformulare](http://www.integrationsaemter.de/wahlformulare)

_____ (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 gem. § 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 § 94 Abs. 6 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 20 Abs. 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!

– § 19 SchwbVVO –

# STIMMZETTEL

(vereinfachtes Wahlverfahren)

Wahl der **VERTRAUENSPERSON** der schwerbehinderten Menschen

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

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber 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 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)

\_\_\_\_\_   
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_   
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_   
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_   
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

\_\_\_\_\_   
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

\*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 SchwbVVO –



Der 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.

\_\_\_\_\_ 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  
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!



<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 Frau/Herr \*) \_\_\_\_\_

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) Bewerber

2) Wahlleitung

\*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 Absatz 4 und § 14 SchwbVVO –

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, 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  
Wahlleitung)

#### 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) Wahlleitung
  - 8) ggf. Stufenvertretung
  - 9) ggf. Intranet
- § 20 Absatz 4 und § 15 SchwbVWO,  
§ 80 Absatz 8 SGB IX –

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!

## 10 GESETZES- UND VERORDNUNGSTEXTE

### 10.1 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Auszug

#### Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

In der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juni 2001 (BGBl. I Seite 1046, 1047) zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2012 (BGBl. I Seite 2598)

#### Teil 2

#### Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

#### Kapitel 3

#### Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen

#### § 80

#### Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitgeber haben, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses den Vertretern oder Vertreterinnen der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes, die für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständig sind, auf Verlangen vorzulegen.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitgeber haben der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind. <sup>2</sup>Der Anzeige sind das nach Absatz 1 geführte Verzeichnis sowie eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zur Weiterleitung an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt beizufügen. <sup>3</sup>Dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Beauftragten des Arbeitgebers ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.

(3) <sup>1</sup>Zeigt ein Arbeitgeber die Daten bis zum 30. Juni nicht, nicht richtig oder nicht vollständig an, erlässt die Bundesagentur für Arbeit nach Prüfung in tatsächlicher sowie in rechtlicher Hinsicht einen Feststellungsbescheid über die zur Berechnung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und der besetzten Arbeitsplätze notwendigen Daten.

(4) <sup>1</sup>Die Arbeitgeber, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nicht zur Verfügung zu stellen haben, haben die Anzeige nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung zu erstatten, die mit dem Ziel der Erfassung der in Absatz 1 genannten Personengruppen, aufgegliedert nach Bundesländern, alle fünf Jahre durchgeführt wird.

(5) <sup>1</sup>Die Arbeitgeber haben der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben notwendig sind.

(6) <sup>1</sup>Für das Verzeichnis und die Anzeige des Arbeitgebers sind die mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten abgestimmten Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden. <sup>2</sup>Die Bundesagentur für Arbeit soll zur Durchführung des Anzeigeverfahrens in Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft ein elektronisches Übermittlungsverfahren zulassen.

(7) <sup>1</sup>Die Arbeitgeber haben den Beauftragten der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes auf Verlangen Einblick in ihren Betrieb oder ihre Dienststelle zu geben, soweit es im Interesse der schwerbehinderten Menschen erforderlich ist und Betriebs- oder Dienstgeheimnisse nicht gefährdet werden.

(8) <sup>1</sup>Die Arbeitgeber haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (§ 94 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und § 97 Absätze 1 bis 5) unverzüglich nach der Wahl und ihren Beauftragten für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen (§ 98 Satz 1) unverzüglich nach der Bestellung der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen.

## Kapitel 5

### Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragter des Arbeitgebers

#### § 93

##### Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates

<sup>1</sup>Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. <sup>2</sup>Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

#### § 94

##### Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

(1) <sup>1</sup>In 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 durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. <sup>2</sup>Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. <sup>3</sup>Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. <sup>4</sup>Betriebe 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. <sup>5</sup>Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

(2) <sup>1</sup>Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(3) <sup>1</sup>Wählbar 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. <sup>2</sup>Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.

(4) <sup>1</sup>Bei Dienststellen der Bundeswehr, bei denen eine Vertretung der Soldaten nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zu wählen ist, sind auch schwerbehinderte Soldaten und Soldatinnen wahlberechtigt und auch Soldaten und Soldatinnen wählbar.

(5) <sup>1</sup>Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. <sup>2</sup>Außerhalb 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.

<sup>3</sup>Hat 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. <sup>4</sup>Hat 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) <sup>1</sup>Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. <sup>2</sup>Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates sinngemäß anzuwenden. <sup>3</sup>In 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 auseinander liegenden Teilen besteht. <sup>4</sup>Ist 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 Wahlvorstandes einladen.

(7) <sup>1</sup>Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. <sup>2</sup>Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. <sup>3</sup>Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die

Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. <sup>4</sup>Scheidet 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. <sup>5</sup>Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 119) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

## § 95

### Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) <sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. <sup>2</sup>Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

<sup>3</sup>Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 69 Absatz 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit.

<sup>4</sup>In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen, das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. <sup>5</sup>Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. <sup>3</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Absatz 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Absatz 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) <sup>1</sup>Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzu-

zuziehen. <sup>2</sup>Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) <sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. <sup>2</sup>Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. <sup>3</sup>Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. <sup>4</sup>In den Fällen des § 21e Absätze 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) <sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

(6) <sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. <sup>2</sup>Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) <sup>1</sup>Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.

(8) <sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

## § 96

### Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

(1) <sup>1</sup>Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) <sup>1</sup>Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(3) <sup>1</sup>Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates. <sup>2</sup>Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 95 Absatz 1 Satz 4 die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der in Satz 1 genannten Vertretungen.

(4) <sup>1</sup>Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. <sup>2</sup>Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weiter gehende Vereinbarungen sind zulässig. <sup>3</sup>Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. <sup>4</sup>Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen

1. ständiger Heranziehung nach § 95,
2. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
3. absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist

die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.

(5) <sup>1</sup>Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. <sup>2</sup>Innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in dem Betrieb oder der Dienststelle nachzuholen. <sup>3</sup>Für Vertrauenspersonen, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der genannte Zeitraum auf zwei Jahre.

(6) <sup>1</sup>Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge.

(7) <sup>1</sup>Die Vertrauenspersonen sind verpflichtet,

1. über ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten im Sinne des § 73, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren und
2. ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

<sup>2</sup>Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. <sup>3</sup>Sie gelten nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern, gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen (§ 97) sowie gegenüber den in § 79 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechtes genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

(8) <sup>1</sup>Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.



(9) <sup>1</sup>Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

## § 97

### Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

(1) <sup>1</sup>Ist 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. <sup>2</sup>Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(2) <sup>1</sup>Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(3) <sup>1</sup>Für 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. <sup>2</sup>Bei 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) <sup>1</sup>Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Haupttrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. <sup>2</sup>Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 94 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Haupttrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. <sup>3</sup>Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat wahr.

(5) <sup>1</sup>Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

(6) <sup>1</sup>Die 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 Integrationsvereinbarungen. <sup>2</sup>Satz 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. <sup>3</sup>Die 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 schwerbehinder-

ten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. Satz 3 gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.

(7) <sup>1</sup>§ 94 Absätze 3 bis 7, § 95 Absatz 1 Satz 4, Absatz 2, 4, 5 und 7 und § 96 gelten entsprechend, § 94 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.

(8) <sup>1</sup>§ 95 Absatz 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

### **§ 99**

#### **Zusammenarbeit**

(1) <sup>1</sup>Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.

(2) <sup>1</sup>Die in Absatz 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. <sup>2</sup>Vertrauensperson und Beauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesanstalt für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

### **§ 100**

#### **Verordnungsermächtigung**

<sup>1</sup>Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates nähere Vorschriften über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Stufenvertretungen zu erlassen.

## 10.2 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 23. April 1990 (BGBl. I Seite 811), zuletzt geändert durch Artikel 54 des Gesetzes vom 19. Juni 2001 (BGBl. I Seite 1046)

### Erster Teil

#### Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

##### Erster Abschnitt: Vorbereitung der Wahl

- § 1 Bestellung des Wahlvorstandes
- § 2 Aufgaben des Wahlvorstandes
- § 3 Liste der Wahlberechtigten
- § 4 Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten
- § 5 Wahlausschreiben
- § 6 Wahlvorschläge
- § 7 Nachfrist für Wahlvorschläge
- § 8 Bekanntmachung der Bewerber und Bewerberinnen

##### Zweiter Abschnitt: Durchführung der Wahl

- § 9 Stimmabgabe
- § 10 Wahlvorgang
- § 11 Schriftliche Stimmabgabe
- § 12 Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen
- § 13 Feststellung des Wahlergebnisses
- § 14 Benachrichtigung der Gewählten und Annahme der Wahl
- § 15 Bekanntmachung der Gewählten
- § 16 Aufbewahrung der Wahlunterlagen
- § 17 Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

##### Dritter Abschnitt: Vereinfachtes Wahlverfahren

- § 18 Voraussetzungen
- § 19 Vorbereitung der Wahl
- § 20 Durchführung der Wahl
- § 21 Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

### Zweiter Teil

#### Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

- § 22 Wahlverfahren

### Dritter Teil

#### Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen

- § 23 Wahlverfahren

### Vierter Teil

#### Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

- § 24 Vorbereitung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen

§ 25 Durchführung der Wahl

§ 26 Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

§ 27 Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

### **Fünfter Teil**

#### **Schlussvorschriften**

§ 28 (gegenstandslos)

§ 29 Inkrafttreten

### **Erster Teil**

#### **Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen**

##### **Erster Abschnitt: Vorbereitung der Wahl**

### **§ 1**

#### **Bestellung des Wahlvorstandes**

(1) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>Ist 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. <sup>2</sup>Zu dieser Versammlung können drei Wahlberechtigte oder der Betriebs- oder Personalrat einladen. <sup>3</sup>Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 94 Absatz 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

### **§ 2**

#### **Aufgaben des Wahlvorstandes**

(1) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. <sup>2</sup>Er 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) <sup>1</sup>Die Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder gefasst. <sup>2</sup>Über jede Sitzung des Wahlvorstandes ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält. <sup>3</sup>Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterzeichnen.

(3) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben. <sup>2</sup>Er 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) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand stellt eine Liste der Wahlberechtigten auf. <sup>2</sup>Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Geburtsdatum sowie Betrieb oder Dienststelle in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

(2) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>Über Einsprüche nach Absatz 1 entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. <sup>2</sup>Hält er den Einspruch für begründet, berichtigt er die Liste der Wahlberechtigten. <sup>3</sup>Der 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) <sup>1</sup>Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Liste der Wahlberechtigten nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. <sup>2</sup>Im 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) <sup>1</sup>Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von dem oder der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. <sup>2</sup>Es muss enthalten:

1. das Datum seines Erlasses,
2. die Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes,
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 stellvertretendes Mitglied 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 Absatz 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 bekannt gegeben werden,
  13. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe,
  14. den Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (§ 11 Absatz 1), falls der Wahlvorstand nicht die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat (§ 11 Absatz 2),
  15. den Ort und die Zeit der Stimmauszählung und der Sitzung des Wahlvorstandes, in der das Wahlergebnis abschließend festgestellt wird,
  16. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Anschrift des Wahlvorstandes).
- (2) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>Die Wahlberechtigten können innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens schriftliche Vorschläge beim Wahlvorstand einreichen. <sup>2</sup>Es können ein Bewerber oder eine Bewerberin als Schwerbehindertenvertretung und ein Bewerber oder eine Bewerberin als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden. <sup>3</sup>Hat der Wahlvorstand die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder beschlossen, können entsprechend viele Bewerber oder

Bewerberinnen dafür benannt werden. <sup>4</sup>Ein Bewerber oder eine Bewerberin kann sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden.

(2) <sup>1</sup>Jeder Wahlvorschlag muss von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. <sup>2</sup>Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber oder Bewerberinnen sind anzugeben. <sup>3</sup>Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber oder Bewerberinnen beizufügen.

(3) <sup>1</sup>Eine 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 Wahlvorschlag als stellvertretendes Mitglied benannt. <sup>2</sup>Der 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. <sup>3</sup>Wird diese Erklärung nicht fristgerecht abgegeben, wird der Bewerber oder die Bewerberin von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen.

(4) <sup>1</sup>Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einem Wahlvorschlag. <sup>2</sup>Der 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. <sup>3</sup>Gibt der Wahlberechtigte diese Erklärung nicht fristgerecht ab, zählt seine Unterschrift auf keinem Wahlvorschlag.

## § 7

### Nachfrist für Wahlvorschläge

(1) <sup>1</sup>Ist nach Ablauf der in § 6 Absatz 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. <sup>2</sup>In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird.

(2) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend, wenn für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds 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

<sup>1</sup>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) <sup>1</sup>Wer wahlberechtigt ist, kann seine Stimme nur für eine Person abgeben, die rechtswirksam als Bewerber oder Bewerberin vorgeschlagen ist.

(2) <sup>1</sup>Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. <sup>2</sup>Auf 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. <sup>3</sup>Die Stimmzettel müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. <sup>4</sup>Das Gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) <sup>1</sup>Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, soll der Stimmzettel einen Hinweis darauf enthalten, wie viele Bewerber oder Bewerberinnen im Höchstfall angekreuzt werden dürfen.

(4) <sup>1</sup>Bei 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. <sup>2</sup>Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, können Bewerber oder Bewerberinnen in entsprechender Anzahl angekreuzt werden.

(5) <sup>1</sup>Stimmzettel, auf denen mehr als die zulässige Anzahl der Bewerber und 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) <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Die Wahlurne muss vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne dass die Urne geöffnet wird.

(2) <sup>1</sup>Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestellt (§ 2 Absatz 1 Satz 2), genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und eines Wahlhelfers oder einer Wahlhelferin.

(3) <sup>1</sup>Der Wähler oder die Wählerin händigt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstandes aus, wobei der Name des Wählers oder der Wählerin angegeben wird. <sup>2</sup>Der 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) <sup>1</sup>Wer 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. <sup>2</sup>Personen, die sich bei der Wahl bewerben, Mitglieder des Wahlvorstandes sowie Wahl-



helfer und Wahlhelferinnen dürfen nicht als Person nach Satz 1 bestimmt werden. <sup>3</sup>Die 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. <sup>4</sup>Die nach Satz 1 bestimmte Person ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung von der Wahl einer anderen Person erlangt hat. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für des Lesens unkundige Wähler und Wählerinnen.

(5) <sup>1</sup>Nach Abschluss der Wahl ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die Stimmenzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird.

## § 11

### Schriftliche Stimmabgabe

(1) <sup>1</sup>Der 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 Wahlvorstandes und als Absender Namen und Anschrift der wahlberechtigten Person sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

<sup>2</sup>In 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 Absatz 4 durch eine andere Person hat kennzeichnen lassen. <sup>3</sup>Der Wahlvorstand soll zusätzlich zu den Unterlagen nach Nummer 1 bis 4 ein Merkblatt über die schriftliche Stimmabgabe übersenden oder übergeben. <sup>4</sup>Er vermerkt die Übergabe oder Übersendung der Unterlagen in der Liste der Wahlberechtigten.

(2) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe beschließen. <sup>2</sup>Für diesen Fall sind die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen den Wahlberechtigten unaufgefordert zu übersenden.

(3) <sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Der Wähler oder die Wählerin kann unter den Voraussetzungen des § 10 Absatz 4 die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine andere Person verrichten lassen.

## § 12

### Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

(1) <sup>1</sup>Unmittelbar vor Abschluss der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschräge und entnimmt ihnen die Wahlumschräge sowie die vorgedruckten Erklärungen. <sup>2</sup>Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 11), legt der Wahlvorstand die Wahlumschräge nach Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ungeöffnet in die Wahlurne.

(2) <sup>1</sup>Verspätet eingehende Freiumschräge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. <sup>2</sup>Sie sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten ist.

## § 13

### Feststellung des Wahlergebnisses

(1) <sup>1</sup>Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und stellt das Ergebnis fest.

(2) <sup>1</sup>Gewählt für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied ist der Bewerber oder die Bewerberin, der oder die jeweils die meisten Stimmen erhalten hat. <sup>2</sup>Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(3) <sup>1</sup>Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, ist als zweites stellvertretendes Mitglied der Bewerber oder die Bewerberin mit der zweithöchsten Stimmenzahl gewählt. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für die Wahl weiterer stellvertretender Mitglieder. <sup>3</sup>Für die Wahl und die Reihenfolge stellvertretender Mitglieder gilt Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand fertigt eine Niederschrift des Wahlergebnisses, die von dem oder der Vorsitzenden sowie mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes unterschrieben wird. <sup>2</sup>Die 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) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand benachrichtigt die für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied Gewählten unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl. <sup>2</sup>Erklärt eine gewählte Person nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand ihre Ablehnung der Wahl, ist diese angenommen.

(2) <sup>1</sup>Wird 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. <sup>2</sup>Satz 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**

<sup>1</sup>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 Absatz 2) sowie unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen.

**§ 16****Aufbewahrung der Wahlunterlagen**

<sup>1</sup>Die Wahlunterlagen, insbesondere die Niederschriften, Bekanntmachungen und Stimmzettel, werden von der Schwerbehindertenvertretung mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode aufbewahrt.

**§ 17****Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds**

<sup>1</sup>Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, bestellt die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einen Wahlvorstand. <sup>2</sup>Der Wahlvorstand hat die Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder für den Rest der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzuleiten. <sup>3</sup>Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 16 entsprechend.

**Dritter Abschnitt: Vereinfachtes Wahlverfahren****§ 18****Voraussetzungen**

<sup>1</sup>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) <sup>1</sup>Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder sonst in geeigneter Weise zur Wahlversammlung ein.

(2) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>Die Wahlversammlung wird von einer Person geleitet, die mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird (Wahlleitung). <sup>2</sup>Die Wahlversammlung kann zur Unterstützung der Wahlleitung Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestimmen.

(2) <sup>1</sup>Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind. <sup>2</sup>Die Schwerbehindertenvertretung und ein oder mehrere stellvertretende Mitglieder werden in getrennten Wahlgängen gewählt; mehrere stellvertretende Mitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. <sup>3</sup>Jede Person, die wahlberechtigt ist, kann Personen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder vorschlagen.

(3) <sup>1</sup>Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. <sup>2</sup>Auf 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. <sup>3</sup>Die Wahlleitung verteilt die Stimmzettel und trifft Vorkehrungen, dass die Wähler und Wählerinnen ihre Stimme unbeobachtet abgeben können; § 9 Absatz 4 gilt entsprechend. <sup>4</sup>Der Wähler oder die Wählerin übergibt den Wahlumschlag, in dem der Stimmzettel eingelegt ist, der Wahlleitung. <sup>5</sup>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. <sup>6</sup>Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt sie öffentlich die Stimmen aus und stellt das Ergebnis fest.

(4) <sup>1</sup>§ 13 Absätze 2 und 3 sowie die §§ 14 bis 16 gelten entsprechend.

## § 21

### Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

<sup>1</sup>Scheidet 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. <sup>2</sup>Im Übrigen gelten die §§ 18 bis 20 entsprechend.

## Zweiter Teil

### Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

## § 22

### Wahlverfahren

(1) <sup>1</sup>Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung werden durch schriftliche Stimmabgabe gewählt (§§ 11, 12). <sup>2</sup>Im Übrigen sind § 1 Absatz 1, §§ 2 bis 5, 7 bis 10 und 13 bis 17 sinngemäß anzuwenden. <sup>3</sup>§ 1 Absatz 2 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass sich die Wahlberechtigten auch in sonst geeigneter Weise über die Bestellung eines Wahlvorstandes einigen können. <sup>4</sup>§ 6 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass bei weniger als fünf Wahlberechtigten die Unterzeichnung eines Wahlvorschlages durch einen Wahlberechtigten ausreicht.

(2) <sup>1</sup>Bei nur zwei Wahlberechtigten bestimmen diese im beiderseitigen Einvernehmen abweichend von Absatz 1 die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung. <sup>2</sup>Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Los.

(3) <sup>1</sup>Sofern rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung eine Versammlung nach § 97 Absatz 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch stattfindet, kann die Wahl abweichend von Absatz 1 im Rahmen dieser Versammlung durchgeführt werden. <sup>2</sup>§ 20 findet entsprechende Anwendung.

### Dritter Teil

#### Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen

##### § 23

###### Wahlverfahren

<sup>1</sup>Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen in den Fällen des § 94 Absatz 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) <sup>1</sup>Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen die Wahlberechtigten schriftlich oder durch Aushang zu einer Wahlversammlung ein. <sup>2</sup>Die 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) <sup>1</sup>Ist in dem Gericht eine Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen nicht vorhanden, laden drei wahlberechtigte Richter und Richterinnen, der Richterrat oder der Präsidialrat zu der Wahlversammlung ein. <sup>2</sup>Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 94 Absatz 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

##### § 25

###### Durchführung der Wahl

(1) <sup>1</sup>Die Wahlversammlung beschließt unter dem Vorsitz des oder der lebensältesten Wahlberechtigten das Wahlverfahren und die Anzahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung.

(2) <sup>1</sup>Die Leitung der Wahlversammlung hat die Gewählten unverzüglich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. <sup>2</sup>§ 14 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 sowie die §§ 15 und 16 gelten entsprechend.

**§ 26****Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds**

<sup>1</sup>Scheidet 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. <sup>2</sup>Im Übrigen gelten die §§ 24 und 25 entsprechend.

**§ 27****Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen**

<sup>1</sup>Für die Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen gelten die §§ 24 bis 26 entsprechend.

**Fünfter Teil****Schlussvorschriften****§ 28****(gegenstandslos)****§ 29****(Inkrafttreten)**

## 10.3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Auszug

In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I Seite 2518), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I Seite 868).

### §18a

#### Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen

(2) <sup>1</sup>Soweit eine Einigung nicht zustande kommt, hat ein Vermittler spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen erneut eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung zu versuchen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber hat den Vermittler auf dessen Verlangen zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Bleibt der Verständigungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber. <sup>4</sup>Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen. <sup>2</sup>Zum Vermittler kann nur ein Beschäftigter des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns oder der Arbeitgeber bestellt werden. <sup>3</sup>Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als Vermittler vor; durch Los wird entschieden, wer als Vermittler tätig wird.

### § 19

#### Wahlanfechtung

(1) <sup>1</sup>Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) <sup>1</sup>Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. <sup>2</sup>Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

### § 20

#### Wahlschutz und Wahlkosten

(1) <sup>1</sup>Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. <sup>2</sup>Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) <sup>1</sup>Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) <sup>1</sup>Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. <sup>2</sup>Versäumnis 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.

### § 103

#### Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen

(1) <sup>1</sup>Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

(2) <sup>1</sup>Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. <sup>2</sup>In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(3) <sup>1</sup>Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. <sup>2</sup>Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.



## 10.4 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) – Auszug

Vom 15. März 1974 (BGBl. I Seite 693), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 2013 (BGBl. I Seite 1978).

### § 24

#### [Wahlschutz und Wahlkosten]

(1) <sup>1</sup>Niemand darf die Wahl des Personalrates behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. <sup>2</sup>Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. <sup>3</sup>§ 47 Absatz 1, 2 Satz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. <sup>2</sup>Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ 20 bis 23 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. <sup>3</sup>Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten § 44 Absatz 1 Satz 2 und § 46 Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

### § 25

#### [Wahlanfechtung]

<sup>1</sup>Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage 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.

### § 44

#### [Kosten des Sachaufwands des Personalrats]

(1) <sup>1</sup>Die durch die Tätigkeit des Personalrates entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. <sup>2</sup>Mitglieder des Personalrates erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütungen nach dem Bundesreisekostengesetz.

(2) <sup>1</sup>Für Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(3) <sup>1</sup>Dem Personalrat werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt.

### § 46

#### [Arbeitszeitversäumnis, Freistellung, Aufwandsentschädigung, Schulungen]

(1) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Personalrates führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) <sup>1</sup>Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrates erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. <sup>2</sup>Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. [...]

**§ 47****[Schutz der Personalratsmitglieder]**

(1) <sup>1</sup>Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrates, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrates. <sup>2</sup>Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrages, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. <sup>3</sup>In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(2) <sup>1</sup>Mitglieder des Personalrates dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. <sup>2</sup>Als Versetzung im Sinne des Satzes 1 gilt auch die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundene Umsetzung in derselben Dienststelle; das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort. <sup>3</sup>Die Versetzung oder Abordnung von Mitgliedern des Personalrates bedarf der Zustimmung des Personalrates. [...]

**§ 108****[Beteiligung bei Kündigungen]**

(1) <sup>1</sup>Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugendvertretungen oder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerbern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. <sup>2</sup>Verweigert die zuständige Personalvertretung ihre Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. <sup>3</sup>In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter. [...]

## 10.5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – Auszug

In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I Seite 1317), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I Seite 868).

### § 15

#### Unzulässigkeit der Kündigung

(1) <sup>1</sup>Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. <sup>2</sup>Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) <sup>1</sup>Die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. <sup>2</sup>Nach Beendigung der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(3) <sup>1</sup>Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. <sup>2</sup>Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(3a) <sup>1</sup>Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Absatz 3, § 17a Nummer 3 Satz 2, § 115 Absatz 2 Nummer 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Absatz 2 Satz 1, § 17 Absatz 4, § 17a Nummer 4, § 63 Absatz 3, § 115 Absatz 2 Nummer 8 Satz 2 oder § 116 Absatz 2 Nummer 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten

drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. <sup>2</sup>Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.

(4) <sup>1</sup>Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(5) <sup>1</sup>Wird eine der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. <sup>2</sup>Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 4 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.

## § 16

### Neues Arbeitsverhältnis; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup>Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung einer der in § 15 Absatz 1 bis 3 genannten Personen fest, so kann diese Person, falls sie inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. <sup>2</sup>Im übrigen finden die Vorschriften des § 11 und des § 12 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

## 11 ABKÜRZUNGEN

AktG	Aktiengesetz
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayVfGH	Bayerischer Verfassungsgerichtshof
BayVGH	Bayerischer Verwaltungsgerichtshof
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
br	Behindertenrecht (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BPersVVO	Wahlordnung zum Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BSG	Bundessozialgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DBGGrG	Deutsche Bahn Gründungsgesetz
GdB	Grad der Behinderung
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GW	Der gute Wille, Informationsdienst der Integrationsämter bis 1992
Hess. VGH	Hessischer Verwaltungsgerichtshof
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LPVG	Landespersönlichkeitsvertretungsgesetz
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung
MVG.EKD	Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungsreport Arbeitsrecht
OVG	Oberverwaltungsgericht
PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
PostPersRG	Postpersönlichkeitsrechtsgesetz
Schwbg	Schwerbehindertengesetz (bis 30.06.2001)
SchwbVVO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen

SchwWO	Wahlordnung Schwerbehindertengesetz (bis 30.06.2001)
SGB II	Sozialgesetzbuch – Zweites Buch
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch
SPersVG	Saarländisches Personalvertretungsgesetz
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
WRV	Weimarer Reichsverfassung
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht



# 12

## 12 ENDNOTEN

- <sup>1)</sup> BAG, Beschluss vom 15.02.2005, 9 AZR 635/03, wonach die Schwerbehindertenvertretung als „eigenständiges Organ der Dienststelle“ neben dem Personalrat besteht; Düwell in LPK-SGB IX, 4. Auflage 2013, § 94 Randnummer 96, wonach die Schwerbehindertenvertretung insbesondere ein weitergehendes Anhörungsrecht vor jeder Arbeitgeberentscheidung bei schwerbehinderten Beschäftigten nach § 95 Absatz 2 SGB IX hat als der Betriebsrat und deren Interessen umfassender wahrnehmen soll.
- <sup>2)</sup> Pahlen in: Neumann Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 11. Auflage 2005, § 94 Randnummer 1; Schimanski in: Gemeinschaftskommentar zum SGB IX (GK-SGB IX), Stand: Mai 2002, § 94 Randnummer 3; Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/ Seel, SGB IX, 15. Lieferung, § 94 Randnummer 12
- <sup>3)</sup> Schimanski in: Neumann Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage 2010, § 94 Randnummer 23; Ernst/Adlhoch/ Seel, SGB IX, 10. Lieferung, § 94 Randnummer 26
- <sup>4)</sup> BAG, Beschluss vom 22. 6. 2005, 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248/1249
- <sup>5)</sup> BAG, Beschluss vom 17. 2. 1983, 6 ABR 64/81, BAG, Beschluss vom 17. 1. 2007, 7 ABR 63/05, DB 2007, 1872 = NZA 2007, 703
- <sup>6)</sup> BAG, Beschluss vom 13. 8. 2008, 7 ABR 21/07, DB 2009, 184 (redaktioneller Leitsatz)
- <sup>7)</sup> BAG, Beschluss vom 25. 9. 1986, 6 ABR 68/84; BAG, Beschluss vom 14. 5. 1997, 7 ABR 26/96
- <sup>8)</sup> BAG, Beschluss vom 7. 5. 2008 – 7 ABR 15/07, NZA 2009, 328 mit Anmerkung Haas/Salomon, NZA 2009, 299
- <sup>9)</sup> BAG, Beschluss vom 24. 2. 1976, 1 ABR 62/75; LAG München, Beschluss vom 21. 10. 1987, 5 TaBV 9/87
- <sup>10)</sup> BAG, Beschluss vom 17. 2. 1983, 6 ABR 64/81, BAG, Beschluss vom 28. 6. 1995, 7 ABR 59/94, BAG, Beschluss vom 29. 1. 1992, 7 ABR 27/91
- <sup>11)</sup> Ebenso Düwell in: Dau/Düwell/Haines, LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 21, wonach gemäß § 87 Absatz 1 Satz 2 SGB IX möglichst ein Gleichlauf mit dem Wahl- und Vertretungsbezirk des Betriebsrats bestehen soll
- <sup>11a)</sup> BAG, Beschluss vom 13.03.2013, 7 ABR 70/11
- <sup>11b)</sup> BAG, Beschluss vom 24.04.2013, 7 ABR 71/11
- <sup>12)</sup> BAG, Beschluss vom 10. 11. 2004, 7 ABR 17/04, br 2005, 107
- <sup>13)</sup> Vergleiche Ernst/Adlhoch/Seel § 94, Randnummer 22
- <sup>14)</sup> LAG Köln vom 3. 9. 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
- <sup>15)</sup> Schimanski § 94 Randnummer 49; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 27
- <sup>16)</sup> Masuch in: Hauck/Noftz, SGB IX, Stand: September 2001, § 94 Randnummer 11 (in diesem Endnotenverzeichnis nachstehend genannt: Masuch); Schimanski § 94 Randnummer 48

- 17) BayVGH, Beschluss vom 01.07.1987, 18 C 87.00852; BSG, Beschluss vom 14.03.1994, 11 Bar 139/33; Pahlen § 94 Randnummer 23
- 18) Pahlen § 94 Randnummer 6; Jahn, SGB für die Praxis, § 94 Randnummer 6 (Schell); Kossens von der Heide/Maaß, Praxiskommentar zum Behindertenrecht (SGB IX), § 94 Randnummer 6; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 33; anderer Ansicht Hoff in: Bihr/Fuchs/Krauskopf/Lewering, SGB IX, § 94 Randnummer 4; für Stellen gemäß § 7 Absatz 2 Nummer 2 – 5 SchwbG = § 73 Absatz 2 Nummer 2 – 5, ebenfalls anderer Ansicht Gröninger/Thomas, SchwG, § 24 Randnummer 5
- 19) Deusch in LPK-SGB IX, § 38a Randnummer 8, und Düwell in LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 13
- 20) Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 29; Pahlen § 94 Randnummer 23
- 21) BVerwG, Beschluss vom 25. 9. 1995, 6 P 44.93, PR 1996, 147 VGH BW, Beschluss vom 7. 9. 1993, PL 15 S 1493/93, PR 1994, 128
- 22) BAG, Beschluss vom 27. 6. 2001, 7 ABR 50/99, br 2001, 203 (zu leitenden Angestellten)
- 23) BAG, Beschluss vom 13. 3. 1991, 7 ABR 89/89, DB 1992, 99
- 24) LAG Hamm, Beschluss vom 16. 3. 1988, 3 TaBV 76/87, DB 1988, 2058
- 25) BAG, Beschluss vom 27. 6. 2001, 7 ABR 50/99, br 2001, 203; BAG, Beschluss vom 16. 4. 2003, 7 ABR 27/02, br 2003, 188
- 26) Masuch § 94 Randnummer 11; Pahlen § 94 Randnummer 23; Schimanski § 94 Randnummer 47; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 31; Knittel § 94 Randnummer 34; Düwell in LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 14
- 27) Masuch § 94 Randnummer 11; Pahlen § 94 Randnummer 23; Schimanski § 94 Randnummer 47; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 31
- 28) OVG Münster, Beschluss vom 06.12.1988, CL 1/88
- 29) Masuch § 94 Randnummer 11; Pahlen § 94 Randnummer 23; Schimanski § 94 Randnummer 47; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 31; anderer Ansicht BayVfGH, Entscheidung vom 04.12.1975, Vf. 11-VII-74 (mit Gesetzeskraft); vgl. dazu die Beispiele in Ballerstedt / Schleicher / Faber, BayPVG, Artikel 13 Randnummer 6a
- 30) Pahlen § 94 Randnummer 23; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 32; Hoff in: Bihr/Fuchs/Krauskopf/Lewering, § 94 Randnummer 4; Kossens/von der Heide/Maaß § 94 Randnummer 6 und 19; anderer Ansicht Düwell, LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 13/16; Masuch § 94 Randnummer 10; Schimanski § 94 Randnummer 47
- 30a) Adlhoch in Ernst/Adlhoch/Seel Randnummer 25 zu § 94
- 31) BAG, Beschluss vom 29. 1. 1992, 7 ABR 27/91, DB 1992, 1429 (für Zeitungszusteller); LAGE § 611 BGB Nrn. 13 und 14; Schimanski § 94 Randnummer 45
- 32) ArbG Berlin, Beschluss vom 21.12.2011 – 33 Ca 12651/11 – ; OVG NRW 20.6.2011 – 16 B 271/11.PVB
- 32a) Anderer Ansicht wohl BVerwG, Beschluss vom 18.01.2013, 6 PB 17.12, für aktives und passives Wahlrecht, soweit es sich um Personal der Arbeitsagenturen handelt, das Jobcentern zugewiesen ist, nach der Fristenregelung in § 13 Absatz 2 BPersVG
- 33) BAG, Beschluss vom 13.3.2013, 7 ABR 69/11
- 34) BAG, Urteil vom 24.1.2013 – 2 AZR 140/12
- 35) BAG, 10.10.2012 – 7 ABR 53/11
- 38) BAG Beschluss vom 15.12.2011 – 7 ABR 65/10
- 39) Vergleiche Adlhoch in Ernst/Adlhoch/Seel, Randnummer 43a zu § 94 SGB IX
- 40) Vergleiche §§ 24 Absatz 2 und 3 PostPersRG, 19 Absatz 1 Satz 1 DBGrG; Adlhoch in Ernst/Adlhoch/Seel Randnummer 43a zu § 94 SGB IX
- 41) Vergleiche Adlhoch in Ernst/Adlhoch/Seel, Randnummer 42 zu § 94 SGB IX
- 42) BAG, Beschluss vom 19. 3. 2007, 5 AZR 435/07, NZA 2008, 760 = DB 2008, 2085; Adlhoch in Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, § 94 Randnummer 37 zu Ein-Euro-Jobber
- 43) BAG, Beschluss vom 29. 3. 1974, 1 ABR 27/73, BAG, Beschluss vom 25. 5. 2005, 7 ABR 45/04, NZA 2005, 1002; Adlhoch § 94 Randnummer 39 f.



- 43a) BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73, Randnummer 28, zum Wehrdienst bei Betriebsratswahlen
- 44) Pahlen § 94 Randnummer 7; Hoff in: Bihr/Fuchs/Krauskopf/Lewering § 94 Randnummer 3
- 45) BVerwG, Beschluss vom 25. 9. 1995, 6 P 44.93, PersR 1996, 147
- 46) Cramer, SchwbG § 24 Randnummer 5; Schimanski § 94 Randnummer 55; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 30
- 47) BVerwG, Beschluss vom 15. 5. 2002, 6 P 8.01; BVerwG, Beschluss vom 15. 5. 2002, 6 P 18.01; BAG, Beschluss vom 16. 4. 2003, 7 ABR 53/02, NZA 2003, 1345; BayVGh, Beschluss vom 14. 11. 2001, 17 P 01.638, DVBl. 2002, 787; Kuhlmann, br 2002, 1; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 41
- 48) BAG, Urteil vom 15. 1. 1991, 1 AZR 105/90, NZA 1991, 695; BAG, Beschluss vom 14. 5. 1997, 7 ABR 26/96, NZA 1997, 1245; BAG, Beschluss vom 10. 11. 2004, 7 ABR 12/04, NZA 2005, 707 = DB 2005, 1067
- 49) BVerwG, Beschluss vom 8. 12. 1999, 6 P 11.98, DÖV 2000, 600/601 = DVBl. 2000, 1126
- 50) Cramer SchwbG § 24 Randnummer 4; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 46; Pahlen § 94 Randnummer 10
- 51) BVerwG, Beschluss vom 8. 12. 1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207
- 52) Treml, br 1986, 57; Schimanski § 94 Randnummer 41; Masuch § 94 Randnummer 9
- 53) Masuch § 94 Randnummer 8; Pahlen § 94 Randnummer 14
- 54) Düwell in LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 90 mit Rechtsprechungsnachweis für Betriebsräte, wonach nach allgemeiner Auffassung eine Rücktrittserklärung gegenüber dem Arbeitgeber regelmäßig als unbeachtlich angesehen wird; weitergehend Esser/Isenhardt in: juris Praxiskommentar SGB IX, § 94 Randnummer 35, wonach es notwendig und ausreichend sei, wenn der Amtsverzicht frei geschehe und „eindeutig verlautbart“, also nach außen hinreichend kundgemacht werde; anderer Ansicht VG Düsseldorf, Beschluss vom 7. 4. 1983, PVL 59/82, und Schimanski, § 24 Randnummer 172, wonach die Amtsniederlegung zumindest dem Arbeitgeber mitzuteilen sei.
- 55) OVG Hamburg, Beschluss vom 2. 4. 2001, 8 Bf 1/01.PVL, br 2002, 135, 136; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 57
- 56) OVG Hamburg, Beschluss vom 2. 4. 2001, 8 Bf 1/01.PVL, br 2002, 135, 136; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 57
- 57) BVerwG, Beschluss vom 15. 5. 2002, 6 P 8.01; BVerwG, Beschluss vom 15. 5. 2002, 6 P 18.01; BAG, Beschluss vom 16. 4. 2003, 7 ABR 53/02, NZA 2003, 1345; BayVGh, Beschluss vom 14. 11. 2001, 17 P 01.638, DVBl. 2002, 787; Kuhlmann, br 2002, 1 f.; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 41
- 58) VGh BW, Beschluss vom 26. 9. 1995, PB 15 S 1138/95, PersR 1996, 63 zum BPersVG; BAG, Beschluss vom 25. 5. 2005, 7 ABR 45/04, NZA 2005, 1002 = DB 2005, 1976
- 59) Cramer § 24 SchwbG Randnummer 16; Masuch § 94 Randnummer 39; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 58
- 60) BAG, Beschluss vom 22. 6. 2005, 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248, 1249 mit weiteren Nachweisen
- 61) LAG Frankfurt, Beschluss vom 1. 9. 1988, 12 TaBVGa 155/88, DB 1989, 184; LAG Hamburg, Beschluss vom 19. 8. 1991, 5 TaBV 9/91, DB 1992, 587 f.; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 61
- 62) LAG Hamburg, Beschluss vom 19. 8. 1991, 5 TaBV 9/91, DB 1992, 587; Schimanski § 94 Randnummer 164; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 61 mit weiteren Nachweisen; Düwell, in: LPK-SGB IX § 94 Randnummer 97
- 63) Düwell in: LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 96 mit weiteren Nachweisen
- 64) OVG NRW, Beschluss vom 25. 5. 2005 – 1 B 453/05.PVL – NZA-RR 2005, 504; BVerwG, Urteil vom 13. 6. 1966, VII P 2.66, ZBR, 1967, 284
- 65) OVG NRW, Beschluss vom 25. 5. 2005, am angegebenen Ort, Ilbertz/Widmaier, BPersVG, Kommentar Randnummer 28a zu § 27 BPersVG

- 65a) BVerwG, Beschluss vom 18.01.1990, 6 P 8.88
- 66) BAG, Beschluss vom 7. 4. 2004, 7 ABR 35/03 (Randnummer 30/31)
- 67) OVG NRW, Beschluss vom 25. 5. 2005, Az 1 B 453/05.PVL
- 68) BAG, Beschluss vom 29.7.2009 – 7 ABR 91/07
- 69) Kossens/von der Heide/Maaß § 94 Randnummer 35; Pahlen § 94 Randnummer 43
- 70) LAG Hamm, Urteil vom 9. 2. 1994 – 3 Sa 1376/93 zum Ersatzmitglied des Betriebsrats
- 71) Cramer § 24 SchwbG Randnummer 12d
- 72) Cramer, SchwbG § 24 Randnummer 5; Schimanski § 94 Randnummer 55; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 30; Pahlen § 94 Randnummer 23
- 73) Heuser, br 1990, 25, 28; Sieg, NZA 2002, 1064, 1065; Müller-Wenner in: Müller-Wenner/Schorn, SGB IX Teil 2, § 94 Randnummer 22; anderer Ansicht Cramer § 24 SchwbG Randnummer 10
- 74) BAG, Beschluss vom 15.08.2012 – 7 ABR 24/11, und 7 ABR 34/11
- 75) BAG, Beschluss vom 25. 5. 2005, 7 ABR 45/04, NZA 2005, 1002
- 75a) ArbG Kaiserslautern, Beschluss vom 26.06.1984, 2 BV 11/84, NZA 1984, 331
- 76) VG Aachen, Beschluss vom 25. 9. 1999 – 16 K 371/99.PVL; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 50; anderer Ansicht Kossens/von der Heide/Maaß § 94 Randnummer 22
- 77) BVerwG, Beschluss vom 11. 3. 1982, 6 P 8.80, PersV 1983, 405; kritisch dazu mit ausführlicher Begründung hinsichtlich der Wahl der Schwerbehindertenvertretung Riebe br 1995, 183 folgende
- 78) Cramer § 24 SchwbG Randnummer 11; Masuch § 94 Randnummer 13; Pahlen § 94 Randnummer 30; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 48 (unter Hinweis auf mögliche Interessenkonflikte)
- 78a) Düwell in LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 48
- 79) Cramer § 24 SchwbG Randnummer 11; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 48; einschränkend VG Mainz, Beschluss vom 19.06.2012, 2 K 473/11.MZ
- 80) Allgemeine Ansicht, vergleiche Pahlen § 94 Randnummer 27; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 48
- 80a) Artikel 13 Absatz 3 Buchstabe c) BayPVG
- 81) Hessischer VGH, Beschluss vom 18.11.2010, 22 A 959/10.PV: Wählbarkeit für den öffentlichen Dienst in Hessen nach HPVG
- 82) Ballerstedt / Schleicher / Faber, BayPVG, Artikel 14 Randnummer 24b, wonach zum Personalrat nur wählbar ist, wer gleichzeitig auch wahlberechtigt ist; ebenso VG des Saarlandes, Beschluss vom 04.02.2013, 9 L 341/13, Randnummer 29.
- 83) BVerwG, Beschluss vom 20.11.1979, 6 P 12/79, zum BPersVG
- 83a) Leube in Zeitschrift für Tarifrecht (ZTR) 2012, Seite 207, 211, wegen gleichem Weisungsrecht der Leitung der Einrichtungen wie bei den übrigen Beschäftigten
- 84) Ballerstedt/Schleicher/Faber, BayPVG, Art. 14 Randnummer 24
- 85) BAG, Beschluss vom 16. 11. 2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105 = NZA 2006, 340; Düwell in LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 63, wonach kein förmliches statt vereinfachtes Wahlverfahren zulässig sei entgegen Einzelmeinungen im Schrifttum.
- 86) BAG, Beschluss vom 16.11.2005, 7 ABR 9/05, Behindertenrecht 2006,105
- 87) BAG, Beschluss vom 7.4.2004, 7 ABR 42/03; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.4.2003, 21 TaBV 4/02
- 88) Cramer § 1 SchwbWO alte Fassung Randnummer 1; anderer Ansicht Pahlen § 1 SchwbVWO Randnummer 2 und Kossens/von der Heide/Maaß, Erläuterungen zu § 1 SchwbVWO (nach Verstreichen der 8-Wochen-Frist muss eine Wahlversammlung den Wahlvorstand bestimmen)
- 89) BAG, Urteil vom 7. 5. 1986, 2 AZR 349/85, br 1988, 43
- 90) Cramer § 1 SchwbWO alte Fassung Randnummer 2; Heuser, br 1990, 28
- 91) Pahlen § 94 Randnummer 35 und § 1 SchwbVWO Randnummer 5; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 77; Kossens/von der Heide/Maaß, Erläuterungen zu § 15 SchwbVWO; ande-

- rer Ansicht Cramer; SchwbWO alte Fassung Randnummer 2 (erneute Einladung zu einer Versammlung der Wahlberechtigten); anderer Ansicht auch Schimanski § 94 Randnummer 84 (die Wahl könne dann nicht stattfinden)
- 92) Gröninger-Thomas § 24 SchwbWO alte Fassung Randnummer 13; Pahlen § 1 SchwbVWO Randnummer 6
- 93) Cramer § 1 SchwbWO alte Fassung § 1 Randnummer 2; Treml, br 1986, 58; anderer Ansicht Pahlen § 1 SchwbVWO Randnummer 6 (auch der Wahlvorstand selbst kann seinen Vorsitzenden wählen)
- 94) VG Köln, Beschluss vom 17. 12. 1984 – PVL 14/84, DB 1987, 1204
- 95) Cramer § 11 SchwbWO alte Fassung Randnummer 2; Pahlen § 94 Randnummer 37 und § 11 SchwbVWO Randnummer 3
- 96) LAG Köln, Beschluss vom 8.3.2012, 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 (nicht rechtskräftig), wonach Übersetzung des Wahlausschreibens entbehrlich sei trotz Migrationshintergrund etwa bei Beschäftigten in qualifiziertem Ausbildungsberuf in einem rein deutschen Umfeld.
- 97) Vergleiche Schlichtungsausschuss der Evangelischen Landeskirche in Baden, Beschluss vom 04.12.1987, 27/87, GW 2/89, 70; analog Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 27.02.2009, M 14/08
- 98) LAG Köln, Beschluss vom 11. 4. 2008 – 11 TaBV 80/07, br 2009, Seite 91
- 99) BAG, Beschluss vom 5. 5. 2004, 7 ABR 44/03, NZA 2004, 1285 = BB 2005, 108
- 100) LAG BW vom 27. 1. 2004, 8 TaBV 4/03
- 101) ArbG Stuttgart, Beschluss vom 11.05.2011, 22 BV 411/10
- 102) BAG, Beschluss vom 20.1.2010, 7 ABR 39/08; LAG Köln, Beschluss vom 24.11.2011, 6 TaBV 67/11, Randnummern 18
- 103) VG Hannover, Beschluss vom 25.01.1990, PL A 50/89
- 104) LAG Frankfurt, Beschluss vom 16. 3. 1987, 12 TaBVGa 29/87, DB 1987, 1204
- 105) BAG, Beschluss vom 25.05.2005, 7 ABR 39/04; ebenso BAG, Beschluss vom 20.01.2010, 7 ABR 39/08, Randnummer 36
- 106) BAG, Beschluss vom 12. 2.1960, 1 ABR 13/59, LAG Frankfurt, Beschluss vom 20. 4. 1989, 12 TaBVGa 46/89, NZA 1990, 117; LAG BW, Urteil vom 12. 3. 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)
- 107) Cramer § 6 SchwbWO alte Fassung Randnummer 2
- 108) LAG Frankfurt, Beschluss vom 20. 4. 1989, 12 TaBVGa 46/89, NZA 1990, 117
- 109) Pahlen § 6 SchwbVWO Randnummer 1
- 110) Vergleiche § 187 Absatz 1 BGB und Pahlen § 6 SchwbVWO Randnummer 1
- 111) LAG Frankfurt, Beschluss vom 7. 2. 1991, 12 TaBV 177/90, NZA 1992, 78; BAG, Beschluss vom 4. 10. 1977, 1 ABR 37/77, DB 1978, 449 = BB 1978, 254; Pahlen § 6 SchwbVWO Randnummer 1
- 112) BAG, Beschluss vom 4. 10. 1977, 1 ABR 37/77, DB 1978, 449 = BB 1978, 254
- 113) BAG, Beschluss vom 20.01.2010 – 7 ABR 39/08
- 114) Vergleiche BAG, Beschluss vom 18.07.2012 – 7 ABR 21/11
- 115) LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 12.01.2012 – 3 TaBV 7/11
- 115a) OVG Münster, Beschluss vom 26.03.2013, 20 A 2098/12.PVB, für BPersVG
- 116) Hess. VGH, Beschluss vom 29. 1. 1986, HPV TL 1436/85, ZBR 1987, 331
- 116a) BAG, Beschluss vom 10.07.2013 – 7 ABR 83/11
- 117) LAG München vom 27. 9. 2005, 8 TaBV 29/05 (JURIS)
- 118) Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 96a
- 119) BVerwG, Beschluss vom 15. 5. 1991, 6 P 15.89, NJW 1991, 3231 (zum Streichholzziehen); BayVGH, Beschluss vom 13. 2. 1991, 17 P 90.3560
- 119a) Abweichend von den Betriebsratswahlen findet keine Deckelung auf 50 Stützunterschriften statt.

- <sup>119b)</sup> Düwell in LPK-SGB IX, § 94 Randnummern 63 und 82
- <sup>120)</sup> OVG NW, Beschluss vom 27.01.1984, CB 12/83, GW 4/86, 94; Schimanski § 94 Randnummer 145
- <sup>121)</sup> Düwell in LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 68
- <sup>122)</sup> LAG Köln, Beschluss vom 25.4.2012 – 9 TaBV 96/11
- <sup>123)</sup> Düwell in LPK-SGB IX, § 97 Randnummer 11, wonach kein generelles beobachtendes Teilnahmerecht von Mitgliedern des Personalrats an der Wahlversammlung besteht, da nichtöffentlich.
- <sup>124)</sup> OVG NW, Beschluss vom 27. 9. 2000, 1 A 1541/99.PVB, Randnummer 17, br 2001, 147, 148; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 95; anderer Ansicht Pahlen § 94 SGB IX Randnummer 38 und § 20 SchwbVVO Randnummer 1a
- <sup>125)</sup> LAG BW, Urteil vom 12. 3. 2003, 4 Sa 45/02, br 2003, 154, 156
- <sup>126)</sup> Hessisches LAG, Beschluss vom 01.12.2011 – 9 TaBV 130/11 sowie Beschluss vom 15.03.2012, 9 TaBV 118/11 und vom 14.03.2013, 9 TaBV 223/12; anderer Ansicht OVG Münster, Beschluss vom 27.09.2000, 1 A 1541/99.PVB, br 2001, Seite 147
- <sup>127)</sup> Schimanski § 94 Randnummer 150; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 122
- <sup>127a)</sup> Düwell in LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 69
- <sup>127b)</sup> VG Aachen, Beschluss vom 30.03.2012, 16 L 92/12.PVL
- <sup>128)</sup> LAG Hamburg, Urteil vom 14.03.2012, H 6 Sa 116/11 mit weiteren Nachweisen
- <sup>129)</sup> ArbG Regensburg, Beschluss vom 06.06.2002, 6 BVGa 6/02 S
- <sup>130)</sup> 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
- <sup>131)</sup> Schimanski § 94 Randnummer 125; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 109; Cramer § 24 SchwbG Randnummer 13; BAG, Beschluss vom 19.07.2012, 2 AZR 989/11, br 2013, 18-23, wonach eine fristlose Kündigung nicht der Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung bedarf, sondern der des Betriebsrats/Personalrats; anderer Ansicht Pahlen § 94 Randnummer 41 (nur die Zustimmung des Integrationsamts nach den §§ 85 folgende SGB IX ist erforderlich)
- <sup>132)</sup> BAG, Urteil vom 7. 5. 1986, 2 AZR 349/85
- <sup>133)</sup> Vergleiche ausführlich dazu Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 113
- <sup>134)</sup> BAG, Urteil vom 19.4.2012, 2 AZR 299/11; BAG, Urteil vom 7.7.2011, 2 AZR 377/10
- <sup>135)</sup> BAG, Urteil vom 7.7.2011 – 2 AZR 377/10
- <sup>136)</sup> BAG, Urteil vom 19.04.2012 – 2 AZR 299/11
- <sup>136a)</sup> LAG Stuttgart, Urteil vom 12. 3. 2003, 4 Sa 45/02, br 2003, Seite 154
- <sup>137)</sup> BAG, Urteil vom 26. 9. 1996, 2 AZR 528/95, NZA 1997, 666
- <sup>138)</sup> BAG, Urteil vom 13. 6. 1996, 2 AZR 431/95, NZA 1996, 1032
- <sup>138a)</sup> Adlhoch in Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, § 94 Randnummer 115
- <sup>139)</sup> BVerwG, Beschluss vom 8. 12. 1999, 6 P 11.98
- <sup>140)</sup> BVerwG, Beschluss vom 8. 12. 1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207 = NZA-RR 2000, 333; Gröninger/Thomas § 24 SchwbG Randnummer 7; Cramer § 24 SchwbG Randnummer 3 und 3a; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 98; Müller-Wenner in: Müller-Wenner/Schorn, SGB IX Teil 2 § 94 Randnummer 18; so auch Pahlen § 94 Randnummer 8; anderer Ansicht Masuch § 94 Randnummer 15
- <sup>141)</sup> Cramer § 24 Randnummer 3a; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 101; so auch Pahlen § 94 Randnummer 9; anderer Ansicht Masuch § 94 Randnummer 15
- <sup>142)</sup> Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 103; Schimanski § 94 Randnummer 69 und 70
- <sup>143)</sup> Pahlen § 94 Randnummer 32; Ernst/Adlhoch/Seel § 94 Randnummer 104
- <sup>144)</sup> BAG Beschluss vom 20.1.2010 7 ABR 39/08, br 2010, 134-139
- <sup>145)</sup> Vergleiche KGH.EKD, Beschluss vom 25.02.2009, II-0124/N63-07
- <sup>146)</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 30.01.2006, I-0124/L39-05
- <sup>147)</sup> Düwell in LPK-SGB IX, § 97 Randnummer 19
- <sup>148)</sup> Düwell in LPK-SGB IX, § 97 Randnummer 20

- 149) Maaß in: Kossens/von der Heide/Maaß Praxiskommentar zum Behindertenrecht (SGB IX), 1. Auflage 2002, Seite 608 zu § 22 SchwbVVO
- 150) LAG Köln, Beschluss vom 19.10.2011 – 3 TaBV 51/11
- 150a) Düwell in LPK-SGB IX, § 97 Randnummer 18
- 151) LAG Köln, Beschluss vom 11. 4. 2008, 11 TaBV 80/07, br 2009, 91
- 152) So für den Gesamtbetriebsrat BAG, Urteil vom 13. 2. 2007, 1 AZR 184/06
- 153) Düwell in LPK-SGB IX, § 93 Randnummer 20
- 154) Düwell in LPK-SGB IX, § 97 Randnummer 11
- 155) Vergleiche Trenk-Hinterberger in: Lachwitz/Schellhorn/Welti, HK-SGB IX, § 97 Randnummer 15
- 156) LAG Hamburg, Beschluss vom 07.02.2013, 7 TaBV 10/12 (nicht rechtskräftig, da der Nichtzulassungsbeschwerde am 14.08.2013 vom BAG stattgegeben wurde); Kossens in: Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage § 97 Randnummer 5; anderer Ansicht Düwell, in: LPK-SGB IX, § 97 Randnummer 43, sowie VG Hamburg, Beschluss vom 15.02.1988, 2 FB 2/87, für die Hauptschwerbehinderung
- 157) BVerwG, Beschluss vom 02.06.1987, 6 P 10.85, ZBR 1987, 349
- 158) OVG Koblenz, Beschluss vom 14.12.1988, 4 A 3/88, ZBR 1989, 181
- 159) Knittel, SGB IX, Randnummer 22 zu § 97
- 160) LAG Köln vom 03.09.2007, 14 TaBV 20/07, entsprechend
- 161) BAG, Beschluss vom 24. 5. 2006, 7 ABR 40/05
- 162) Düwell in: LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 96; Müller-Werner/Schorn, SGB IX, § 94 Randnummer 53; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 10. Lieferung, § 94 SGB IX, Randnummer 59
- 163) OVG NRW, Beschluss vom 25. 5. 2005, 1 B 453/05.PVL
- 164) BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 91/07, br 2009, 205
- 165) 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
- 166) BAG, Beschluss vom 07.07.1999, 7 ABR 4/98 (Leitsatz)
- 167) BVerwG, Beschluss vom 29.08.2000, 6 P 7.99
- 168) Zum vorbeugenden einstweiligen Rechtsschutz bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung siehe Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 10. Lieferung, § 94 SGB IX, Randnummer 123
- 169) LAG Hamm, Beschluss vom 13. 8. 1980, 3 TaBV 2/80, OVG NW, Beschluss vom 22. 5. 1985, CL 14/84
- 170) Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 10. Lieferung, § 94 SGB IX, Randnummer 122
- 171) ArbG Bielefeld, Beschluss vom 6. 7. 1987, 4 BV 9/87, NZA 1987, 680
- 172) LAG Kiel, Beschluss vom 21.03.1990, 5 TaBV 8/90, für Betriebsratswahl
- 173) BAG, Beschluss vom 19. 11. 2003, 7 ABR 24/03, NZA 2004, 395 = DB 2004, 2819
- 174) ArbG Kaiserslautern, Beschluss vom 26. 6. 1984, 2 BV 11/84, NZA 1984, 331; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 10. Lieferung, § 94 SGB IX, Randnummer 122
- 175) OVG NW, Beschluss vom 7. 4. 2004, 1 A 4778/03, br 2006, 20-23; offen gelassen BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 25/08, Randnummer 14; anderer Ansicht Düwell in LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 79 für Anfechtung und wohl erst recht für Nichtigkeit
- 176) BAG, Beschluss vom 7. 12. 1988, 7 ABR 10/88, DB 1989, 1525 = NZA 1989, 731; BAG, Beschluss vom 31. 5. 2000, 7 ABR 78/98, DB, 2000, 2482 = NZA 2000, 1350
- 177) 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
- 178) BAG, Beschluss vom 5. 5. 2004, 7 ABR 44/03, NZA 2004, 1285 = BB 2005, 108
- 179) LAG Köln, Beschluss vom 16.01.1991, 2 TaBV 37/90
- 180) BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03
- 181) VG Berlin, Urteil vom 03.05.2013, VG 5 K 441.12
- 182) BAG, Beschluss vom 13. 10. 2004, 7 ABR 5/04, BB 2005, 500
- 183) VG Köln, Beschluss vom 17.12.1984, PVL 14/84, GW 4/1986, 94
- 184) Boemke in jurisPR-ArbR 13/2012 Anmerkung 6; Knittel, SGB IX, § 94 Randnummer 74
- 185) OVG Münster, Beschluss vom 27. 1. 1984, CB 12/83, GW 4/1986, 94

- <sup>186)</sup> VG Düsseldorf, Beschluss vom 19. 12. 1985, PVL 31/85, GW 4/86, 94
- <sup>187)</sup> LAG Köln, Beschluss vom 11.4.2008, 11 TaBV 80/07, br 2009, 91
- <sup>188)</sup> BAG, Beschluss vom 06.12.2000, 7 ABR 34/99
- <sup>189)</sup> LAG München, Beschluss vom 10. 3. 2008, 6 TaBV 87/07; LAG Nürnberg, Beschluss vom 27. 11. 2007, 6 TaBV 46/07
- <sup>190)</sup> LAG München, Beschluss vom 12.10.2011, 11 TaBV 29/11, bestätigt durch BAG, Beschluss vom 10.07.2013, Az: 7 ABR 83/11
- <sup>191)</sup> VG Wiesbaden vom 18. 3. 2009, 8 K 466/08.WI
- <sup>192)</sup> LAG Köln, Beschluss vom 8.3.2012, 13 TaBV 82/11, br 2013, 94
- <sup>193)</sup> LAG München, Beschluss vom 25. 10. 2007, 4 TaBV 38/07
- <sup>195)</sup> BVerwG, Beschluss vom 8. 12. 1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207
- <sup>196)</sup> BAG, Beschluss vom 16. 11. 2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105
- <sup>197)</sup> BAG, Beschluss vom 07.04.2004, 7 ABR 42/03
- <sup>198)</sup> LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 27. 1. 2004, 8 TaBV 4/03
- <sup>199)</sup> BAG, Beschluss vom 12.06.2013, 7 ABR 77/11, entsprechend
- <sup>199a)</sup> LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 30.10.2012, 15 TaBV 1/12
- <sup>200)</sup> BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 91/07, br 2009, 205
- <sup>201)</sup> BVerwG, Beschluss vom 23.10.2003, 6 P 10.03
- <sup>202)</sup> LAG Nürnberg, Beschluss vom 31.05.2012, 5 TaBV 36/11, unter dem Gesichtspunkt missbräuchlichen Verhaltens; ebenso Düwell, LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 53; anderer Ansicht wohl BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73, Randnummer 27, für die Betriebsratswahl
- <sup>203)</sup> BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 25/08; VG Ansbach, Beschluss vom 4. 9. 1995, AN 8 P 94.02216, PersV 1996, 371; Cramer § 24 SchwbG Randnummer 13; Kossens/von der Heide/Maaß § 94 Randnummer 32; Pahlen § 94 Randnummer 42; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 10. Lieferung, § 94 SGB IX, Randnummer 119; anderer Ansicht Schimanski § 94 Randnummer 147, sowie Düwell in LPK-SGB IX, § 94, Randnummer 79
- <sup>204)</sup> LAG Hamm, Beschluss vom 19. 9. 2008, 10 TaBV 53/08
- <sup>205)</sup> BVerwG, Beschluss vom 17. 3. 1983, 6 P 30.82, ZBR 1983, 278 = PersV 1984, 320; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 10. Lieferung, § 94 SGB IX, Randnummer 119; anderer Ansicht Tremml, br 1986, 97, 63
- <sup>206)</sup> BAG, Beschluss vom 07.07.1999, 7 ABR 4/98, Randnummer 19
- <sup>207)</sup> VG Münster, Beschluss vom 20. 6. 1983, PVL 16/81; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 10. Lieferung, § 94 SGB IX, Randnummer 121; anderer Ansicht Schimanski § 94 Randnummer 174
- <sup>207a)</sup> Hessisches LAG, Eilbeschluss vom 05.07.2012, 9 TaBVGa 158/12
- <sup>208)</sup> BAG, Beschluss vom 27.7.2011, 7 ABR 61/10
- <sup>209)</sup> Vergleiche zum vorläufigen Rechtsschutz bei Betriebsratswahlen Rieble/Triskatis, Vorläufiger Rechtsschutz im Betriebsratswahlverfahren, NZA 2006, Seite 233 folgende sowie Veit/Wichert, Betriebsratswahlen: Einstweilige Verfügung gegen rechtswidrige Maßnahmen des Wahlvorstands, Der Betrieb 2006, Seite 390 folgende



# BIH MEDIEN



## ZB Behinderung & Beruf Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise



## ABC Behinderung & Beruf Handbuch für die betriebliche Praxis

- Fachlexikon mit über 300 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Aktuelle Gesetzestexte
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen



## ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (in Vorbereitung)
- Behinderung und Ausweis (in Vorbereitung)



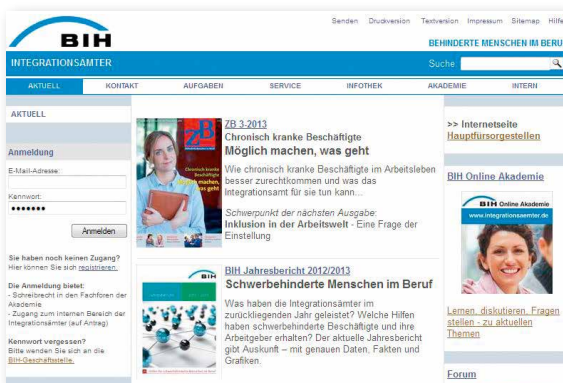
## ZB SPEZIAL Themenhefte

- Was heißt hier behindert?
- Informationen für Arbeitgeber
- Der SBV Guide



## ZB info Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Wegweiser SGB IX (Teil 2)
- Leistungen im Überblick
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger



## BIH ONLINE [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Online-Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf
- Publikationen, Fortbildungsangebote, Gesetze
- Fachforum
- Akademie

Die Schriften können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:  
[www.integrationsaemter.de/kontakt](http://www.integrationsaemter.de/kontakt)





# SBV WAHL KOMPAKT

## Alles was Sie brauchen



### Alle Unterlagen!

#### ZB SPEZIAL SBV WAHL 2014

Ratgeber, Wahlkalender, Formulare, Aushang

Als PDF unter:  
[www.integrationsaemter.de/wahl](http://www.integrationsaemter.de/wahl)

#### FORMULARE ONLINE

Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken

[www.integrationsaemter.de/wahlformulare](http://www.integrationsaemter.de/wahlformulare)



### Erst mal fit machen

#### KURS ONLINE

Interaktiver Schnupperkurs

[www.integrationsaemter.de/akademie](http://www.integrationsaemter.de/akademie)

#### KURS VOR ORT

Gründlich vorbereiten

Kursprogramm der Integrationsämter unter:

[www.integrationsaemter.de/akademie](http://www.integrationsaemter.de/akademie)



### Wie organisieren?

#### ZB INFO SBV WAHL 2014

Handlungshilfe, Checklisten

Als PDF unter:  
[www.integrationsaemter.de/wahl](http://www.integrationsaemter.de/wahl)

### Fragen? Fragen!

#### BIH FORUM

Experten geben Auskunft

[www.integrationsaemter.de/forum](http://www.integrationsaemter.de/forum)



### Wie läuft die Arbeit?

#### ZB SPEZIAL SBV GUIDE

Praxisleitfaden

Als PDF unter:  
[www.integrationsaemter.de/wahl](http://www.integrationsaemter.de/wahl)



SBV WAHL KOMPAKT

# ... alles online

[www.integrationsaemter.de/wahl](http://www.integrationsaemter.de/wahl)

# Ihr Ansprechpartner bei Fragen zu Behinderung und Beruf

