

**NÄHE  
IST  
UNSERE  
STÄRKE**



**BRIEF ZUR ARBEIT  
DER SCHWERBEHINDERTEN-  
VERTRETUNGEN**

Die Wahl der Vertrauensperson der  
schwerbehinderten Menschen im Überblick



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

Nach der Wahl ist vor der Wahl. In der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November 2018 werden erneut bundesweit in Dienststellen und Betrieben für eine Amtszeit von vier Jahren neue Vertreter der schwerbehinderten Menschen gewählt – oder die bisherigen erneut gewählt. Das geschieht aber nicht von selbst. Die Wahl muss initiiert werden und es müssen sich Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt der Vertrauensperson und ihrer Stellvertreter finden.

## Wie geht es los?

**Existiert bereits eine Schwerbehindertenvertretung**, dann leitet diese die Wahl ein (dies kann auch die GesamtschwBv sein, wenn diese die Dienststelle/den Betrieb betreut). Wie das zu geschehen hat, hängt davon ab, ob die Wahl im vereinfachten oder im normalen Wahlverfahren stattfinden muss.

Liegen die Voraussetzungen für **das normale Wahlverfahren** vor, so bestellt die SchwBv **spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit einen dreiköpfigen Wahlvorstand** und eines der Mitglieder zum Vorsitzenden (§ 1 Abs. 1 SchwBVVO). Der Wahlvorstand ist dann für die weitere Vorbereitung und Durchführung der Wahl nach §§ 1 ff SchwBVVO zuständig.

Liegen die Voraussetzungen für **das vereinfachte Verfahren** vor, lädt die SchwBv **drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit die Wahlberechtigten zur Wahlversammlung** ein (§ 19 SchwBVVO). Der Wahlversammlung findet dann auch direkt die Wahl statt.

**Kümmert die SchwBv sich nicht** um die Einleitung der Wahl, kommt es also nicht zur Wahlversammlung oder kommt es in der Wahlversammlung nicht zur Bestellung eines Wahlvorstands, kann er auf Antrag von drei Wahlberechtigten in Privatbetrieben vom Arbeitsgericht (§ 17 BetrVG) bzw. in Dienststellen vom Leiter der Dienststelle (§ 22 BPersVG) bestellt werden.

**Gibt es keine Schwerbehindertenvertretung**, dann muss eine **Versammlung** der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten einberufen werden. Hierzu sind Personal-/ oder Betriebsrat, das Integrationsamt, aber auch drei Wahlberechtigte befugt (§ 19 Abs. 2 SchwBVVO). Diese „Einlader“ müssen sich vor der Einladung Klarheit darüber verschaffen, ob sie zu einer Versammlung einladen, in der – nur – ein Wahlvorstand gewählt werden soll (wenn also anschließend im normalen Verfahren gewählt werden soll) oder ob sie zu einer Versammlung einladen, in der mithilfe eines Wahlleiters sofort die Wahl der SchwBv durchgeführt wird (vereinfachtes Verfahren).

## In welchem Fall ist im vereinfachten Verfahren zu wählen?

Wenn **zwei Voraussetzungen** vorliegen. Zum einen ist zu prüfen, wie die Dienststelle/der Betrieb sich räumlich verteilt, zum anderen kommt es auf die Zahl der Wahl-

berechtigten an: Sind in der Dienststelle/im Betrieb **weniger als 50 Wahlberechtigte** beschäftigt und besteht die Dienststelle/der Betrieb aus **räumlich nicht weit auseinander liegenden Teilen**, ist im **sog. vereinfachten Wahlverfahren** nach §§ 18 ff SchwBVVO zu wählen. Liegt nur eine oder keine der beiden Voraussetzungen vor, muss zwingend im normalen Verfahren nach §§ 1 ff SchwBVVO gewählt werden. Wird ohne Vorliegen der Voraussetzungen im vereinfachten Verfahren gewählt, ist die Wahl anfechtbar (BAG 16.11.2005, DB 2006, 847).

Bei dem Begriff „**räumlich nicht weit auseinander liegenden Teile**“ handelt es sich nicht um denselben Begriff, wie er in § 4 BetrVG verwendet wird. Zweck der Regelung des § 18 SchwBVVO und des § 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX ist vielmehr festzustellen, ob trotz eines räumlich bedingten Auseinanderfallens der Betriebsgemeinschaft gewährleistet ist, dass die Wahlberechtigten die ansonsten im förmlichen Wahlverfahren vermittelten **Kenntnisse über die Wahlbewerber** erlangen können und die Verständigung der Wahlberechtigten über Art und Inhalt der **Wahl** trotz der gegenüber dem förmlichen Wahlverfahren erheblich kürzeren Vorbereitungszeit möglich ist (BAG 23.7.2014, ZfPR online 12/2014, S. 16 = ZBVR online 12/2014, S. 16). Zu fragen ist, „ob entfernungsbedingte Kommunikationshindernisse vorliegen, die bei einer Wahl auf einer Wahlversammlung zu ungleichen Wahlchancen für Wahlberechtigte der entfernt liegenden Betriebsteile führen“ (Dau/Düwell/Jousen, SGB IX, 4. Aufl., § 94 Rn. 81). Könnten schwerbehinderte Beschäftigte **nur unter Schwierigkeiten** zur Wahlversammlung kommen oder sich über die Wahlbewerber informieren, kann dies gegen das vereinfachte Wahlverfahren sprechen (Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Aufl., § 19 SchwBVVO Rn. 4).

Die Voraussetzung „**weniger als 50 Wahlberechtigte**“ muss im Zeitpunkt der Einleitung der Wahl erfüllt sein. Bei der Wahl im förmlichen Wahlverfahren ist das der Erlass des Wahlausschreibens, bei der Wahl im vereinfachten Verfahren die Einladung zur Wahlversammlung (BAG 16.11.2005, DB 2006, 847).

## Wie kommen die Initiatoren der Wahl an die notwendigen Informationen?

Über den Arbeitgeber. Dieser hat den Wahlvorstand zu unterstützen; er gibt ihm insbesondere alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten erforderlichen Auskünfte und stellt die notwendigen Unterlagen zur Verfügung (§ 2 Abs. 6 SchwBVVO). Das gilt auch für die „Einlader“, denn auch sie müssen sich für eines der beiden Wahlverfahren entscheiden (Dau/Düwell/Jousen, SGB IX, 4. Aufl., § 94 Rn. 74).

## Wie muss die Einladung zur Wahlversammlung aussehen?

Vorschriften im Gesetz gibt es hierzu nicht. Aus der Einladung muss sich aber ersehen lassen, dass sie von **berechtigten Personen** ausgeht. Zwischen Einladung

und Versammlung muss zwar keine Mindestfrist liegen, aber die Einladung muss so rechtzeitig erfolgen, dass **alle Wahlberechtigten an der Versammlung teilnehmen können** (Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Aufl., § 2 SchwbVVO Rn. 3). Ein persönliches „Ansprachen“ ist zulässig, genügt aber nicht. Selbst wenn nur wenige wahlberechtigte schwerbehinderte Beschäftigte vorhanden sind, ist mit Blick auf die Formstrenge jedes Wahlverfahrens und zur Erfassung aller Wahlberechtigten eine **öffentliche Bekanntmachung am Schwarzen Brett** in der Dienststelle/im Betrieb anzuraten, als Ergänzung können Mails und Rundschreiben eingesetzt werden. In der Einladung müssen zwingend zumindest **Ort und Zeit von Wahlversammlung und öffentlicher Stimmauszählung** angegeben sein (LAG Brandenburg 17.10.2003 – 8 TaBV 7/03, juris).

## Können zur Not auch die Gewerkschaften die Wahl in Gang bringen?

Nein. Gewerkschaften haben weder ein Einladungs- noch ein Antragsrecht. Das SGB IX und die Wahlordnung gewähren den in der Dienststelle/im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bei der Wahl der SchwbV **keine eigenen Rechte**. Auch in § 182 SGB IX, der die Zusammenarbeit der SchwbV mit dem Arbeitgeber und sonstigen in den Betrieben und Dienststellen bestehenden Stellen regelt, werden Gewerkschaften nicht erwähnt (BAG 29.7.2009 – 7 ABR 25/08, ZfPR 2011, 3 = ZBVR online 12/2009, S. 14).

## Wie funktioniert das vereinfachte Wahlverfahren?

Vorab: Trotz der Vereinfachung sind selbstverständlich die **Grundsätze einer jeden demokratischen Wahl** zu beachten. Hierzu gehören neben den Grundsätzen einer geheimen und unmittelbaren Wahl (§ 177 Abs. 6 Satz 1 SGB IX) auch die einer allgemeinen und ungehinderten Durchführung einer Wahl (§ 20 BetrVG); darauf kann auch nicht rechtswirksam verzichtet werden (LAG Brandenburg 17.10.2003 – 8 TaBV 7/03, juris). Das bedeutet z.B. konkret: schriftliche Stimmabgabe (nicht etwa Handaufheben), Sichtschutz beim Ausfüllen der Stimmzettel, Schutz der Stimmzettel durch Wahlumschläge.

Das einfache Wahlverfahren braucht **nur eine einzige Versammlung** – die die Einladenden gut vorbereiten müssen. Zur Hand müssen sein u.a. „Papier für Stimmzettel, Wahlumschläge und eine zur Fertigung der Stimmzettel geeignete Büroausstattung, PC und Drucker oder Kopiergerät“ (Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, 4. Aufl., § 94 Rn. 75), weil die in der Versammlung gemachten Wahlvorschläge in die Stimmzettel eingetragen werden müssen; dies darf nicht den Wahlberechtigten überlassen werden.

Die Versammlung wählt zunächst (mit einfacher Stimmenmehrheit) einen **Wahlleiter** (§ 29 Abs. 1 SchwbVVO). Die Wahlversammlung kann darüber hinaus Wahlhelfer bestimmen, die den Wahlleiter bei ausführenden Aufgaben unterstützen (§ 22 Abs. 1 SchwbVVO). Die Wahlversammlung muss zudem mit einfacher Stimmenmehrheit

die **Anzahl der zu wählenden Stellvertreter** festlegen (§ 20 Abs. 2 SchwbVVO). Weiterhin hat der Wahlleiter über das vom Arbeitgeber beschaffte Verzeichnis der schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten (§ 163 Abs. 1 SGB IX) hinaus zu prüfen, ob weitere Wahlberechtigte vorhanden sind und ggf. eine aktualisierte **namentliche Liste der Wahlberechtigten** zu erstellen.

**Gewählt wird zwingend in zwei Durchgängen**, jeweils nach dem Prinzip der **Mehrheitswahl**, im ersten Wahlgang die Vertrauensperson, im zweiten das stellvertretende Mitglied bzw. die stellvertretenden Mitglieder. Die Stimmabgabe ist in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken. Gewählt ist jeweils derjenige, der die meisten Stimmen erhält.

Die **Versammlung** findet übrigens in der Arbeitszeit statt. **Teilnahmeberechtigt** sind alle Wahlberechtigten – dies sind nur schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte. Da für das Amt der Vertrauensperson oder deren Stellvertreter jedoch auch nicht schwerbehinderte Beschäftigte kandidieren können, dürfen sie zu der Wahlversammlung hinzugezogen werden, um sich den Wahlberechtigten vorzustellen und sich zur Annahme ihrer Wahl zu äußern.

## Und wie läuft das förmliche Verfahren ab?

Ist im förmlichen Verfahren vorzugehen, **wird stets ein Wahlvorstand** benötigt. Die Bestellung des Wahlvorstands für die Wahl der neuen SchwbV ist **vorrangig Aufgabe der amtierenden Schwerbehindertenvertretung**, die dies spätestens **acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit** zu tun hat (§ 1 Abs. 1 SchwbVVO). Wo noch keine SchwbV besteht, können drei Wahlberechtigte oder der Personalrat/Betriebsrat zu einer Versammlung einladen, damit dort drei Wahlvorstandsmitglieder und eines von ihnen als Vorsitzender gewählt werden (§ 1 Abs. 2 SchwbVVO). Auch das Integrationsamt kann in Sachen Einleitung der Wahlen der SchwbV tätig werden. Vom Zeitpunkt seiner Bestellung an ist der Wahlvorstand für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl nach § 1 ff SchwbVVO verantwortlich.

## Wer ist bei der Wahl wahlberechtigt und wählbar?

**Wahlberechtigt** sind grundsätzlich alle **schwerbehinderten Beschäftigten** sowie die diesen **gleichgestellten Beschäftigten** der Dienststelle oder des Betriebs (§§ 177 Abs. 2, 151 Abs. 2 SGB IX); es gibt kein Mindestalter und keine Mindestzugehörigkeit zu Dienststelle/Betrieb.

Der Kreis der wählbaren Beschäftigten ist weiter als der der wahlberechtigten, denn auch nicht schwerbehinderte und nicht gleichgestellte Beschäftigte können das Amt der SchwbV wahrnehmen. **Wählbar** sind **alle** nicht nur vorübergehend in der Dienststelle oder dem Betrieb Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Dienststelle/dem Betrieb seit sechs Monaten angehören (§ 177 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). Existiert die Dienststelle/der Betrieb weniger als ein Jahr,

so ist für die Wählbarkeit die **sechsmonatige Zugehörigkeit** nicht erforderlich. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes u.a. dem Personalrat/Betriebsrat nicht angehören kann. **Leitende Angestellte** i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG bzw. der Dienststellenleiter und die weiteren in § 7 BPersVG genannten Beschäftigten sowie zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugte Beschäftigte (§ 14 Abs. 1 Satz 2 BPersVG) sind ebenfalls nicht wählbar. Im Geltungsbereich der Landespersonalvertretungsgesetze sind auch die dortigen Wahlrechtsvorschriften zu beachten.

Wählbar ist also insbesondere auch:

- wer selbst nicht schwerbehindert ist
- wer Personalrats- oder Betriebsratsmitglied ist
- wer im Wahlvorstand tätig wird
- Beauftragte des Arbeitgebers nach § 181 SGB IX.

## Wo kann eine Schwerbehindertenvertretung überhaupt gewählt werden?

In jedem Betrieb i.S.d. Betriebsverfassungsrechts und in jeder Dienststelle i.S.d. Personalvertretungsrechts (§ 170 Abs. 1 Satz 2 SGB IX), in dem bzw. in der **am Wahltag wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen** – hierzu zählen auch nach § 151 Abs. 2 SGB IX **Gleichgestellte** – **nicht nur vorübergehend beschäftigt** sind (§ 177 Abs. 1 SGB IX). Betriebe oder Dienststellen, die weniger schwerbehinderte Menschen beschäftigen, können für die Wahl mit räumlich nahe gelegenen Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden. Über die **Zusammenfassung** entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem zuständigen Integrationsamt.

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung sind Gesamt-SchwBVen, Bezirks- und HauptSchwBVen möglich, im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes können neben den SchwBVen in den einzelnen Betrieben auch Gesamt- und KonzernSchwBVen gewählt werden (siehe im Einzelnen § 180 SGB IX sowie Sachadae, Die Novellierung des Schwerbehindertenrechts durch das Bundesteilhabegesetz, ZfPR *online* 12/2016, S. 38-51= ZBVR *online* 12/2016, S. 38-51).

## Wie setzt sich die Schwerbehindertenvertretung zusammen?

„Die Schwerbehindertenvertretung“ ist eigentlich ein „**Ein-Mann- bzw. Eine-Frau-Unternehmen**“. Denn die Aufgaben der SchwbV nimmt im Regelfall nur die Vertrauensperson wahr. Allerdings ist gem. § 177 Abs. 1 SGB IX zwingend mindestens ein Stellvertreter zu wählen. Nach den Erfahrungen der Praxis empfiehlt es sich übrigens, wenn möglich zwei Stellvertreter zu wählen, damit stets eine kontinuierliche Wahrnehmung der Aufgaben der SchwbV sichergestellt ist.

Die **Stellung des stellvertretenden Mitglieds** ist aber nicht mit der eines Ersatzmitgliedes im Personal-/ Betriebsrat identisch. Ersatzmitglieder sind reine Ver-

hinderungsvertreter bei Urlaub, Krankheit, Dienstreise des ordentlichen Personal-/Betriebsratsmitglieds. Im Gegensatz dazu kann das stellvertretende Mitglied der SchwbV auch **zeitgleich mit der Vertrauensperson** tätig werden, wenn diese wegen Wahrnehmung anderer Aufgaben der **Schwerbehindertenvertretung** „verhindert“, besser: „ausgelastet“ ist (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Diese parallele Wahrnehmung von Aufgaben der SchwbV durch die Vertrauensperson und ihre(n) Stellvertreter ist auch dann möglich, wenn eine Dienststelle/ein Betrieb in der Regel **mehr als 100 schwerbehinderte Beschäftigte** hat; in diesem Fall kann die Vertrauensperson, soweit zur Aufgabenbewältigung erforderlich, stellvertretende Mitglieder „heranziehen“ und Aufgaben auf sie übertragen (§ 178 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX), und zwar in Hunderterschritten: ab 100 schwerbehinderten Beschäftigten das erste, ab 200 auch das zweite stellvertretende Mitglied usw (Sachadae, a.a.O.).

Übrigens: Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlwerber genießen den besonderen **Kündigungsschutz** des § 15 Abs. 3 KSchG, Wahlberechtigte als „Einlader“ den Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3a KSchG (Näheres zu Rechten und Pflichten in den Informationen des dbb zur Kandidatur für die SchwbV).

## Und wenn einmal etwas schief läuft?

Dann kann die Wahl der Vertrauensperson und/oder der Stellvertreter innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, angefochten werden (§ 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX, § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, BAG 23.7.2014, ZfPR *online* 12/2014, S. 13 = ZBVR *online* 12/2014, S. 13)

Stand: 9/2017



Herausgegeben  
von der Bundesleitung des  
**dbb beamtenbund und tarifunion**  
Friedrichstraße 169  
10117 Berlin  
[www.dbb.de](http://www.dbb.de)