

Arbeit: inklusiv!

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

The logo consists of the text "SBV" above "WAHL" in a bold, black, sans-serif font. A black circle with a diagonal slash is positioned to the left of the text.



- Vereinfachtes und förmliches Wahlverfahren
- Wahlkalender

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Arbeit: inklusiv!

Impressum

Arbeit:inklusiv!

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Stand: Januar 2026

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V., Geschäftsstelle, c/o LVR-Inklusionsamt, 50663 Köln, geschaeftsstelle@bih.de, bih.de

Verlag: CW Haarfeld GmbH, Neumarkt 1a, 50677 Köln

Autorinnen und Autoren: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle, Köln; Timo Wissel, LVR-Inklusionsamt, Köln; Johannes Püls, ZBFS Inklusionsamt, Bayreuth; Christoph Beyer, BIH-Vorsitzender, Köln; Erich Bierler

Redaktion: Christoph Beyer, BIH-Vorsitzender, Köln (verantw. für Hrsg.), Simone Königs (verantw. für den Verlag), Bettina Tanneberger

Gestaltung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Titelfoto: Anna Spindelndreier

Fotos: Rupert Oberhäuser S. 6; Anna Spindelndreier S. 9, 40, 49, 56, 71; Guido Schiefer S. 77, 80, 83, 89, 92, 97; Megapixel S. 99; André Meinardus/CWH S. 101

Herstellung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Druck: Sattler Media GmbH, Kurt-Sattler-Straße 9, 38315 Hornburg, sattler.media

© Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.

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

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

ISBN 978-3-9823796-1-6

Editorische Notiz:

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

In Bayern, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Thüringen und im Saarland wurden die Integrationsämter umbenannt in Inklusionsämter. Diese nehmen weiterhin die Aufgaben der Integrationsämter wahr.

Legende:

Anhand der Kennziffern im Text können Sie online Beschlüsse, Urteile und Kommentare nachschlagen.

bih.de/bih-wahlwissen-recht

B = Beschluss **B-1**, **B-22** usw.

U = Urteil **U-1**, **U-22** usw.

K = Kommentar **K-1**, **K-22** usw.



Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

**Förmliches und
vereinfachtes Wahlverfahren**

Arbeit: inklusiv!

Inhalt

1	Wie wird gewählt?	9
1.1	Förmliches Wahlverfahren	9
1.1.1	Wahlvorstand	9
1.1.2	Wahlausschreiben	11
1.1.3	Liste der Wahlberechtigten	12
1.1.4	Wahlvorschläge und Bewerbungen zur Wahl	13
1.1.5	Stimmabgabe am Wahltag	16
1.1.6	Wahlergebnis	18
1.2	Vereinfachtes Wahlverfahren	24
1.2.1	Wahlversammlung in Präsenzformat	25
1.2.2	Wahlversammlung in Form einer Video- und Telefonkonferenz	27
1.2.3	Wahlergebnis	31
1.2.4	Wahlversammlung in einem hybriden Format	32
2	Wählen und gewählt werden	40
2.1	Wer darf wählen? (Aktives Wahlrecht)	40
2.2	Wer ist wählbar? (Passives Wahlrecht)	43
3	Wann wird gewählt?	49
3.1	Länge der Amtszeit	49
3.2	Wahlen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums	49
3.3	Übergangsmandat in der Privatwirtschaft	51
3.4	Wann sind Neuwahlen erforderlich und wann nicht?	52
3.5	Wenn ein stellvertretendes Mitglied fehlt: Nachwahl	53
3.6	Dauer, Beginn und Ende der Amtszeit	53
3.7	Nachrücken ins Amt	55
4	Welche betrieblichen Strukturen müssen bei der SBV-Wahl berücksichtigt werden?	56
4.1	Betriebliche Strukturen für die Wahlen	56
4.1.1	Das Unternehmen besteht aus mehreren Teilen	57
4.1.2	Eigenständiger Betrieb	57
4.1.3	Unternehmensspezifische Betriebsstrukturen	58
4.2	Struktur in Dienststellen für die Wahlen	59
4.3	Mindestzahl – fünf (abhängig) Beschäftigte mit Schwerbehinderung	59
4.3.1	„Nicht nur vorübergehend“ beschäftigt	60
4.3.2	Nachweis der Wahlberechtigung	60
4.4	Wenn es keine fünf Beschäftigten sind: Zusammenfassung bei räumlicher Nähe	68
4.5	Wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat	70
5	Barrierefreiheit	71
5.1	Allgemeines zu barrierefreien Wahlen	71
5.2	Barrierefreie Vorbereitung der Wahl	72
5.2.1	Anregungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im förmlichen Verfahren	72
5.2.2	Anregungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im vereinfachten Verfahren	74
5.3	Barrierefreie Stimmabgabe	74

6	Wer trägt die Kosten der Wahl und welche Schutzmaßnahmen bestehen?	77
6.1	Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers	77
6.2	Kosten der Wahl	78
6.3	Schutz der Wahl zur Ausübung des Stimmrechts	78
6.4	Kündigungsschutz des Wahlvorstands, der Wahlleitung, der Wahlinitiatoren und der Wahlbewerber	78
6.5	Versetzungsschutz und Abordnungsschutz	79
7	Welche Fragen stellen sich beim Datenschutz?	80
7.1	Vorbereitung der Wahlen	80
7.2	Personenbezogene Daten im förmlichen Wahlverfahren	81
7.3	Personenbezogene Daten im vereinfachten Wahlverfahren	82
8	Wann ist eine Wahl nichtig, wann anfechtbar?	83
8.1	Wo Wahlanfechtungen geregelt sind	83
8.2	Nichtigkeit der Wahl	84
8.3	Wahlanfechtung	85
8.4	Vorläufiger Rechtsschutz	88
9	Besonderheiten der Wahl für einzelne Bereiche	89
9.1	Besonderheiten im Kirchenrecht	89
9.2	Richterinnen und Richter	90
9.3	Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	90
9.4	Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr	91
9.5	Bundesnachrichtendienst und Militärischer Abschirmdienst	91
10	Stufenvertretungen	92
10.1	Allgemeines zu Stufenvertretungen	92
10.2	Wahl der Stufenvertretungen	92
10.3	Wahl der Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung	94
10.3.1	Gesamtschwerbehindertenvertretung	94
10.3.2	Konzernschwerbehindertenvertretung	95
10.4	Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung	95
10.4.1	Bezirksschwerbehindertenvertretung	95
10.4.2	Hauptschwerbehindertenvertretung	95
11	Kandidatur für das Amt der Vertrauensperson oder eines stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung	97
Anhang		99
Stichwortverzeichnis		99
Abkürzungen		101
Impressum		2

Vorwort

Praktische Hilfe für Ihre Wahl

Wie Sie eine Wahl zur Schwerbehindertenvertretung am besten planen und was dabei zu beachten ist, erfahren Sie in dieser Arbeitshilfe. Die nächste Wahl ist im Herbst 2026 fällig. Wir, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung e. V. BIH, freuen uns, mit dieser Arbeitshilfe den Wahlvorstand, die Wahlleitung und alle mit der Wahlvorbereitung befassten Personen unterstützen zu können.

Neu in dieser Auflage ist beim vereinfachten Wahlverfahren die Möglichkeit einer Online-Wahlversammlung beschrieben: Die Wahlversammlung kann weiterhin in Präsenz erfolgen, aber auch mittels Video- und Telefonkonferenz beziehungsweise in einem hybriden Format. Wer zur Wahlversammlung einlädt, entscheidet auch, in welchem Format die Wahl durchgeführt wird. Die unterschiedlichen Formate unterliegen allerdings auch verschiedenen Systematiken – Kapitel 1.2 zeigt auf, was jeweils zu tun ist.

Im Online-Angebot der BIH finden Sie den komplett überarbeiteten Wahlwegweiser mit interaktivem Fristenkalender. Auch die relevante Rechtsprechung können Sie online nachschlagen: Entsprechende Links haben wir in dieser Broschüre an entsprechenden Stellen aufgeführt. Zudem bietet Ihnen das „Wahl-Paket“ der BIH praktische Formulare getrennt nach förmlichem und vereinfachtem Wahlverfahren und das umfangreiche BIH-Online-Angebot unter der Kurzadresse bih.de/sbv-wahl.

Grundsätzlich gilt für die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV), dass alle Menschen, die die Voraussetzungen des SGB IX



erfüllen, wahlberechtigt sind. Die Stimme der Wählerinnen und Wähler wirkt sich direkt auf das Wahlergebnis aus, und nach dem Gleichheitsprinzip hat jede gültige Stimme denselben Stimmenzählwert. Die Wahl ist frei, öffentlich und geheim.

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

Ich wünsche Ihnen allen eine erfolgreiche SBV-Wahl 2026.

Ihr
Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Lesehilfe

Herzlich willkommen!

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

Sie sind zum ersten Mal mit der Wahl der Schwerbehindertenvertretung befasst?

Dann finden Sie in dieser Broschüre alles, was Sie hierüber wissen müssen. Sie können die Broschüre wie eine Gebrauchs- oder besser „Durchführungsanleitung“ für alle Prozessschritte nutzen. Zusätzlich gibt es in diesem Jahr ab März ein neues digitales Angebot: Der Wahlwegweiser führt anhand eines Zeitplans durch alle Phasen der Wahl – von der Vorbereitung über die Durchführung bis hin zur Nachbereitung: bih.de/wahlwegweiser

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

Nützliche Formulare und Online-Hilfen

Neu überarbeitet haben wir die zahlreichen praktischen Hilfen für Sie: Nützliche Formulare und Hilfen stehen ab März 2026 im Online-Angebot der BIH zum Download bereit: bih.de/sbv-wahl. Im BIH-Forum können Sie online gezielt nach Fragen und Antworten suchen oder eigene Fragen stellen. Eine Antwort folgt garantiert und schnellstmöglich.

In der Kontaktdatenbank unter bih.de/integrationsaemter/kontakt finden Sie auch schnell

Neues Online-Tool

Der SBV-Wahlwegweiser begleitet Sie ab März digital durch die SBV-Wahl
→ bih.de/wahlwegweiser

direkt zu „Ihrem“ Inklusions- beziehungsweise Integrationsamt. Hier können Sie sich zudem über das jeweilige Kursangebot zur Wahl der SBV informieren. Die Teilnahme an einer der Wahlschulungen bietet sich für Sie vor allen Dingen dann an, wenn Sie bisher noch keine SBV-Wahl durchgeführt haben.

Was erwartet Sie in den folgenden Kapiteln?
Im Einzelnen:

Kapitel 1: Wie wird gewählt?

Das Wichtigste zuerst! Die SBV-Wahlen finden im „förmlichen Wahlverfahren“ oder im „vereinfachten Wahlverfahren“ statt. Nach welchem der beiden Verfahren Sie wählen müssen, erfahren Sie in diesem Kapitel 1. Wir informieren Sie zudem über die einzelnen Schritte im jeweiligen Wahlverfahren.

Kapitel 2: Wählen und gewählt werden!

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

Kapitel 3: Wann wird gewählt?

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

Kapitel 4: Wo wird gewählt?

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

Kapitel 5: Barrierefreiheit

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

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

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

Kapitel 7: Welche Fragen stellen sich beim Datenschutz?

Dem Datenschutz wird auch bei den Wahlen zur SBV eine große Bedeutung beigemessen. Die zentralen datenschutzrelevanten Aspekte finden Sie in Kapitel 7.

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

Wann eine Wahl nichtig ist oder angefochten werden kann, ist im SGB IX und der SchwbVVO nicht gesondert geregelt. Sinngemäß anwendbar sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht und insbesondere die aktuelle Rechtsprechung. Diese fassen wir für Sie in Kapitel 8 zusammen.

Kapitel 9: Besonderheiten der Wahl für einzelne Bereiche

Für die Wahlen der Vertretungen von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie beim Bundesnachrichtendienst und beim Militärischen Abschirmdienst mit einer Schwerbehinderung sind besondere Regelungen zu beachten. Auch das kirchliche Arbeitsrecht sieht Besonderheiten vor. Wenn Sie nicht für eine der genannten Gruppen die Wahl organisieren, ist dieses Kapitel 9 für Sie nicht relevant.

Kapitel 10: Stufenvertretungen

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

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

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

Anhang

Das Stichwortverzeichnis im Anhang ist sicherlich eine gute Orientierungshilfe bei der Lektüre unserer Wahlbroschüre. Das Abkürzungsverzeichnis erläutert die Bedeutung der verwendeten Abkürzungen.

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

Ihre BIH



1

1 Wie wird gewählt?

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

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

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

- in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle (beziehungsweise in den Betrieben oder Dienststellen, die für die Wahl zusammengefasst sind) mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden oder
- wenn der Betrieb oder die Dienststelle bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht (siehe hierzu Seite 57 und Seite 68).

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

In allen anderen Fällen wählen Sie im **vereinfachten Verfahren** (siehe Kapitel 1.2). Im vereinfachten Verfahren leiten Sie die Wahl ein, indem Sie die Einladung zur Wahlversammlung bekannt machen. Dies kann zum Beispiel durch

öffentlichen Aushang im Betrieb/in der Dienststelle erfolgen oder durch den Versand an die Wahlberechtigten.

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

1.1 Förmliches Wahlverfahren

1.1.1 Wahlvorstand

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

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

Die Versäumung der Acht-Wochen-Frist zur Bestellung des Wahlvorstands entzieht der amtierenden SBV grundsätzlich nicht die

Befugnis, den Wahlvorstand dennoch zu bestellen. In diesen Fällen ist die Bestellung eines Wahlvorstands auch durch eine Wahlversammlung (analog § 1 Abs. 2 SchwbVWO) denkbar. **K-439**

Ist eine SBV (noch) nicht gewählt, ist der Wahlvorstand in einer Versammlung der Wahlberechtigten mit der Mehrheit der Anwesenden zu wählen.

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

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

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

Die im Betrieb oder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften haben dagegen kein Einladungsrecht. **K-203**

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

Die Einladung zu dieser Versammlung ist an keine Frist gebunden. Sie muss aber so rechtzeitig erfolgen und muss so bekannt gemacht werden, dass alle Wahlberechtigten teilnehmen können. Es gibt keine vorgeschriebene Einladungsform. Man kann zum Beispiel durch einen schriftlichen Aushang oder eine E-Mail einladen. Werden diese beiden Anforderungen (Frist und Form) nicht erfüllt, ist die Wahl des Wahlvorstands (und damit die gesamte Wahl) unter Umständen nichtig. **U-3**

Die Versammlung findet während der Arbeitszeit statt.

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

Der Wahlvorstand besteht aus drei Personen, **K-204** die in dem Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigt sind und die mindestens 18 Jahre alt sind. Sie brauchen nicht selbst wahlberechtigt zu sein, das heißt, sie brauchen keine Schwerbehinderung zu haben. **K-386**

Außerdem braucht der Wahlvorstand einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende. Dazu wird entweder ein Mitglied des Wahlvorstands von der SBV bestellt oder der Vorsitz wird bei der Wahl des Wahlvorstands von der Versammlung mitgewählt. **K-205**

Es muss ein vollständig besetzter Wahlvorstand die Wahl durchführen. Ist er nicht vollständig, kann die Wahl angefochten werden. **B-4**

Die Bestellung oder Wahl von Ersatzmitgliedern des Wahlvorstands ist nicht geregelt. Dies ist aber unbedingt empfehlenswert. Denn der Wahlvorstand ist nur dann handlungsfähig, wenn er vollständig besetzt ist. Fällt zum Beispiel ein Mitglied durch Krankheit, Urlaub oder Dienstreise aus, muss ein Ersatzmitglied das Amt übernehmen. Wenn keine Ersatzmitglieder gewählt oder bestellt sind, kann auch nicht durch ein Gericht ein funktionsunfähiger Wahlvorstand ergänzt werden. **B-5** Dann kann auch keine Wahl stattfinden, bevor ein komplett neuer Wahlvorstand eingesetzt wird.

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

- In entsprechender Anwendung des BetrVG ist dann grundsätzlich jeweils für ein bestimmtes Mitglied des Wahlvorstands ein konkretes Ersatzmitglied zu bestellen. Es kann aber praktikabler sein, ein Ersatzmitglied für mehrere Mitglieder des Wahlvorstands zu bestellen. Genauso ist es zulässig, wenn Sie für ein einzelnes Mitglied des Wahlvorstands jeweils mehrere Ersatzmitglieder bestimmen. Dann müssen Sie nur die Reihenfolge des Nachrückens festlegen. **K-206**

- Demgegenüber wird im Geltungsbereich des BPersVG und auch nach einigen LPersVG eine ausschließlich personengebundene Ersatzmitgliedschaft für zulässig gehalten. In diesem Fall kann ein bestimmtes Ersatzmitglied also lediglich ein bestimmtes Mitglied des Wahlvorstands vertreten. **K-207**

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

Aufgaben des Wahlvorstands

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

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

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

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

Nebenbetriebe per Briefwahl wählen müssen.

K-208 K-209

Ausländische Wahlberechtigte soll der Wahlvorstand in ihrer Muttersprache über das Wahlverfahren informieren (vgl. § 2 Abs. 5 SchwbVWO). **B-6 B-7 B-8** Informationen zur Wahl in verschiedenen Sprachen finden Sie zum Herunterladen unter bih.de/sbv-wahl.

1.1.2 Wahlausschreiben

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

- Das Wahlausschreiben ist vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag auszuhängen, und zwar an einer oder mehreren geeigneten Stellen, die den Wahlberechtigten zugänglich sind. „Geeignete Stellen“ sind solche, an denen der Arbeitgeber üblicherweise betriebliche Informationen bekannt gibt (zum Beispiel „Schwarzes Brett“). **B-9**
- Das Wahlausschreiben ist in einem gut lesbaren Zustand zu erhalten.

Der Wahlvorstand muss den Aushang und seinen Zustand daher regelmäßig kontrollieren. **B-10**

Eine rein elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen und demnach nicht ausreichend. **B-11** Eine auf Grundlage alleiniger elektronischer Bekanntmachung durchgeführte Wahl ist mindestens anfechtbar.

Wenn ein Betrieb aus mehreren Betriebsstätten besteht (an einem Ort oder an verschiedenen Orten), muss in jeder Betriebsstätte ein Abdruck des Wahlausschreibens ausgehängt werden. **B-12** Damit auch blinde Wahlberechtigte und Menschen mit Sehbeeinträchtigung Zugang zum Wahlausschreiben haben beziehungsweise um die Wahlbeteiligung zu erhöhen, empfiehlt es sich, das Wahlausschreiben zusätzlich auch im betrieblichen Intranet (soweit vorhanden) als barrierefreie Textdatei zu veröffentlichen. Außerdem kann das Wahl-

ausschreiben an Wahlberechtigte, die im Zeitraum der Abstimmung nicht anwesend sind (zum Beispiel wegen Elternzeit, bestehender Mutterschutzfristen oder Krankheit), per Post verschickt werden. Der Wahlvorstand ist dazu aber nicht verpflichtet **U-13** und ein Versäumnis berechtigt nicht dazu, die Wahl anzufechten.

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

1.1.3 Liste der Wahlberechtigten

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

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

Damit die Wahlliste erstellt werden kann, muss der Arbeitgeber das Namensverzeichnis der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und der gleichgestellten Beschäftigten mit Behinderung nach § 163 Abs. 1 SGB IX bereitstellen. Ebenso muss der Arbeitgeber andere notwendige Unterlagen zur Verfügung stellen und Zu- und Abgänge von Beschäftigten nachmelden. Wenn die Liste der Wahlberechtigten aus mehreren Blättern besteht, müssen sie sicher miteinander verbunden werden.

Persönliche Daten auf der Wählerliste und Datenschutz

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

Wählerliste auslegen und einsehen

Die Liste der Wahlberechtigten wird an geeigneter Stelle, zum Beispiel im Büro des Wahlvorstands, zur Einsicht ausgelegt (§ 3 Abs. 2 SchwbVWO), und zwar vollständig und nicht nur auszugsweise (§ 4 SchwbVWO). Dabei ist sicherzustellen, dass allen Wahlberechtigten die Einsichtnahme möglich ist. Bei räumlich weit auseinanderliegenden Betriebsteilen kann dies bedeuten, dass die Wählerliste an mehreren Stellen ausgelegt wird. Auslegung bedeutet aber nicht Aushang! Sie darf ausdrücklich nicht an das „Schwarze Brett“ gehängt werden.

Die Wählerliste dürfen einsehen:

- wahlberechtigte Beschäftigte,
- Beschäftigte mit einem berechtigten Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl. Zu den Personen „mit berechtigtem Interesse“ zählen auch Bewerber ohne Schwerbehinderung oder Behinderung, die für die Wahl der SBV oder der stellvertretenden Mitglieder kandidieren. **K-210** Dieses berechtigte Interesse ist glaubhaft zu begründen.

Dieses Einsichtsrecht beinhaltet aber nicht zugleich die Befugnis von Wahlbewerbern, Kopien der Wählerliste anzufertigen. **B-14 B-15** Diese Einschränkung gilt auch für das Abfotografieren mit dem Smartphone. Zulässig ist aber, dass sich der Wahlbewerber handschriftliche Notizen macht.

Gegen die Richtigkeit der Liste kann Einspruch eingelegt werden. **B-16** Aber auch wenn eine Person keinen Einspruch einlegt, verliert sie nicht das Recht, die Wahl wegen Verletzung des Wahlrechts anzufechten. **B-17**

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

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

- bei Schreibfehlern oder anderen offensichtlichen Unrichtigkeiten,

- in Umsetzung rechtzeitig und berechtigt eingelegter Einsprüche oder
- wenn Wahlberechtigte hinzukommen oder ausscheiden.

Die zeitliche Begrenzung „bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe“ bezieht sich nicht auf den Eintritt oder das Ausscheiden von Wahlberechtigten, sondern auf die Zulässigkeit der Berichtigung oder Ergänzung der Wählerliste. Solche Änderungen der Wählerliste aus den genannten Gründen sind deshalb nur bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe, nicht aber danach, zulässig. **B-18** Die Berichtigung oder Ergänzung muss vom Wahlvorstand beschlossen werden.

1.1.4 Wahlvorschläge und Bewerbungen zur Wahl

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

Dieselbe Person kann sowohl auf dem Wahlvorschlag zum Amt der Vertrauensperson

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

Stützunterschriften für Wahlvorschläge

Wenn es in einem Betrieb 60 oder mehr Wahlberechtigte gibt, dann ist ein Wahlvorschlag nur gültig, wenn er von einem Zwanzigstel (= 5 %) der Wahlberechtigten unterstützt wird. Bei weniger als 60 Wahlberechtigten müssen mindestens drei Wahlberechtigte unterschreiben. **B-19** In diesem Fall greift die „5-Prozent-Regelung“ nicht. Dies ist in § 6 Abs. 2 S. 1 SchwbVWO geregelt.

Beispiel

Es ist stets aufzurunden
(nicht kaufmännisch!).
5 % von 62 Wahlberechtigten =
3,1 → aufgerundet:
4 Stützunterschriften sind nötig.

Die Sammlung von Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag zählt nicht als Arbeitszeit. **U-20** Generell ist es laut Gericht für die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber zumutbar, die Sammlung von Stützunterschriften in arbeitsfreie Zeit zu legen.

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

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

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

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

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

Dafür gilt eine Frist von höchstens zwei Wochen nach dem Tag, an dem das Wahlausschreiben erlassen wurde. Wichtig ist, dass die Ausfertigungen innerhalb dieser Frist im Original beim Wahlvorstand eingehen. Denn der Wahlvorstand muss das Vorliegen der erforderlichen Unterschriften im Original zuverlässig prüfen können. Dies kann er nur, wenn ihm die Originalunterschriften vorliegen. [B-21](#) [B-22](#)

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

Finden die Stützunterschriften auf dem Wahlvorschlag einschließlich Rückseite nicht genug Platz, müssen Wahlvorschlag und weitere Blätter der Unterschriftenliste vor Unterzeichnung sicher miteinander verbunden werden. Ein zeitweiliges spurloses Trennen muss zuverlässig verhindert werden. Bei mehreren Blättern muss also eindeutig und zweifelsfrei erkennbar sein, auf welchen Wahlvorschlag sie sich beziehen. Sie müssen mit ihm eine Einheit bilden. [B-23](#) [B-24](#)

Zu einem Wahlvorschlag gehört außerdem die schriftliche Zustimmung der Wahlbewerber. Ein Bewerber kann den Wahlvorschlag, mit dem er vorgeschlagen wird, auch selbst als Unterstützer unterschreiben, wenn er wahlberechtigt ist. **B-25 B-26 U-27** Er muss in diesem Fall zwei Unterschriften leisten: die Stützunterschrift und die Unterschrift als Wahlbewerber, mit der er sich bereit erklärt, zur Wahl zu kandidieren.

Fristen für Wahlvorschläge

Wahlvorschläge können nur innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens abgegeben werden (§ 6 Abs. 1 SchwbVWO). Wenn nach dieser Frist noch Vorschläge eingehen, dürfen sie nicht berücksichtigt werden. Bei der Berechnung der Zweiwochenfrist zählt der Tag des Erlasses (= Aushang des Wahlausschreibens) nicht mit. **K-387** Das Wahlausschreiben muss den letzten Tag, an dem noch Wahlvorschläge eingereicht werden können, genau benennen (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 SchwbVWO).

Beispiel

Das Wahlausschreiben wird am Montag, 7. September 2026, erlassen und ausgehängt. Die Frist zum Einreichen des Wahlvorschlags beginnt also am Dienstag, 8. September 2026, und endet mit Ablauf des Montags, 21. September 2026. Wahltag ist dann Dienstag, 20. Oktober 2026.

Der Wahlvorstand **darf die Frist nicht abkürzen**, zum Beispiel auf das Ende der Dienst- oder Arbeitszeit am letzten Tag innerhalb der zwei Wochen, in der Vorschläge eingereicht werden können. **B-28 K-211** Die Frist läuft also immer bis 24 Uhr des letzten Tages innerhalb der Einreichungsfrist. Das gilt auch dann, wenn die Arbeits- oder Dienstzeit der überwiegenden Mehrzahl der Beschäftigten vor 24 Uhr endet.

Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand

Der Wahlvorstand hat die Pflicht, alle eingereichten Wahlvorschläge auf Gültigkeit zu prüfen. Diese Pflicht besteht aber erst nach Ablauf der Zweiwochenfrist. **K-212** Der Wahlvorstand

muss Wahlvorschläge also nicht unverzüglich nach ihrem Eingang prüfen und gegebenenfalls den einreichenden Wahlbewerbenden über Mängel unterrichten.

Wahlvorschläge sind dann gültig, wenn

- sie innerhalb der Zweiwochenfrist eingegangen sind,
- sie schriftlich eingereicht wurden,
- getrennte Wahlvorschläge für die Wahl der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder vorliegen. Die Vorschläge können auf einem Dokument abgegeben werden, müssen dort aber getrennt aufgeführt werden,
- die ausreichende Zahl von Stützunterschriften erreicht ist,
- die Angaben zur Person, zur Art der Beschäftigung und zum Betrieb oder zur Dienststelle vollständig sind und
- die schriftliche Zustimmung zur Kandidatur des Wahlbewerbers vorliegt.

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

Nur Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden durch den Wahlvorstand bekannt gemacht (§ 8 SchwbVWO). Alle anderen Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber werden nicht berücksichtigt. **B-29**

Wahlvorschläge mit Mängeln

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

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

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

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

- auf denen etwa die „Art der Beschäftigung“ von Bewerberinnen und Bewerbern fehlt (entgegen § 6 Abs. 2 S. 2 SchwbVWO),
- bei denen die schriftliche Zustimmung von Bewerberinnen und Bewerbern zum Wahlvorschlag im Original **B-30** fehlt (entgegen § 6 Abs. 2 S. 3 SchwbVWO) oder
- die nach Streichung von Mehrfachunterschriften (§ 6 Abs. 4 SchwbVWO) nicht mehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften aufweisen.

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

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

Wenn keine Wahlvorschläge eingereicht wurden ...

Gehen in der Zweiwochenfrist keine gültigen Wahlvorschläge für die Vertrauensperson oder die stellvertretenden Mitglieder ein, muss der Wahlvorstand dies sofort bekannt machen, und zwar in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben. „In gleicher Weise“ bedeutet, dass die Bekanntmachung wie beim Wahlausschreiben erfolgen muss. Die Nachfrist ist allerdings nur eine Woche (§ 7 Abs. 1 S. 1 SchwbVWO).

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

Geht innerhalb der Nachfrist zwar ein Vorschlag für die Vertrauensperson ein, aber

weniger Vorschläge für die Stellvertretung als im Wahlausschreiben angegeben, reduziert sich entsprechend die Zahl der zu wählenden Stellvertreter. Werden also zum Beispiel zwei Personen für drei mögliche Stellvertreter vorgeschlagen, werden auch nur zwei Stellvertreter gewählt. Gehen innerhalb der Nachfrist nur Vorschläge für die Wahl der Vertrauensperson ein, aber keine für die Stellvertretung, wird nur eine Vertrauensperson gewählt. **B-31 K-213**

Ende des Wahlverfahrens

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

Bekanntmachung der Kandidaten

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

1.1.5 Stimmabgabe am Wahltag

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

Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe sind die Unterlagen wie gleiche Stimmzettel, Wahlumschläge, Schreibstifte, Wahlurne zu besorgen. Eine Online-Wahl ist im förmlichen Wahlverfahren aufgrund der detaillierten Verfahrensabläufe (§§ 9 bis 11 SchwbVWO) ausgeschlossen. **B-203**

Für die Stimmabgabe muss sichergestellt werden, dass im Wahlraum an einer abgeschirmten Stelle eine geheime Wahl erfolgen kann, zum Beispiel durch Aufbau einer Wahlkabine, Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden. Auch ein Nebenraum kann als „Wahlzelle“ benutzt werden, wenn man ihn ausschließlich vom Wahlraum aus betreten und der Wahlvorstand von seinem Tisch aus den Eingang sehen kann. [B-32](#) [B-33](#)

Wähler und Wählerinnen, die wegen einer Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt sind, können Personen bestimmen, die ihnen bei der Stimmabgabe behilflich sind. Die Hilfsperson darf gemeinsam mit dem Wählenden die Wahlkabine betreten und füllt dann für ihn nach dessen Anweisung das Wahlformular aus. Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen, Wahlhelfer und Wahlhelferinnen und Mitglieder des Wahlvorstands dürfen dabei nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden (§ 10 Abs. 4 S. 2 SchwbVWO). Siehe hierzu auch Kapitel 5 Barrierefreiheit.

Wahlberechtigte, die ihre Stimme nicht persönlich abgeben können, können Briefwahl beim Wahlvorstand beantragen (§ 11 Abs. 1 SchwbVWO). Das gilt auch dann, wenn der Wahlvorstand für die SBV-Wahl die persönliche Stimmabgabe beschlossen hat. Der Antrag ist weder an eine Form noch an eine Frist gebunden. Die Übermittlung der Wahlunterlagen kann durch Übergabe oder Übersendung stattfinden. Eine Übergabe kann durch ein Mitglied des Wahlvorstands, einen Wahlhelfer oder einen Boten erfolgen. Die Übersendung kann durch die Post auf dem einfachen Postweg geschehen. [K-214](#) Der Wahlvorstand muss die Übergabe oder Übersendung der Wahlunterlagen in der Liste der Wahlberechtigten vermerken (§ 11 Abs. 1 S. 4 SchwbVWO).

Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Wenn der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat, also generelle Briefwahl, muss er allen Wahlberechtigten unaufgefordert die Briefwahlunterlagen übersenden. Die Wahlordnung setzt dafür keinen Termin. Die

Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss aber rechtzeitig genug erfolgen, dass die per Post zurückgeschickten oder auf andere Weise zurückgegebenen Wahlunterlagen (also der Freiumschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel) den Wahlvorstand noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen können. [K-215](#)

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

Wenn der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat, ist die persönliche Stimmabgabe (= nur Wahlumschlag mit Stimmzettel) ausgeschlossen (§ 9 SchwbVWO). Möglich ist jedoch eine persönliche Übergabe der vollständigen Briefwahlunterlagen (= Freiumschlag, der die unterschriebene vorgedruckte Erklärung und den Wahlumschlag mit Stimmzettel enthält) an den Wahlvorstand (vgl. § 11 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 SchwbVWO). Unmittelbar vor Abschluss der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis dahin eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen (§ 12 Abs. 1 SchwbVWO). Wurde die Stimme nach § 11 SchwbVWO ordnungsgemäß abgegeben, wird dies in der Liste der Wahlberechtigten vermerkt und die Wahlumschläge werden ungeöffnet in die Wahlurne gelegt. Der konkrete Ort und die Zeit der Öffnung der Freiumschläge [B-34](#) und der Wahlumschläge sowie der Stimmenauszählung sind dem Wahlausschreiben zu entnehmen.

[B-35](#) [B-199](#)

1.1.6 Wahlergebnis

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

Sowohl für die Wahl der Vertrauensperson als auch für die Wahl der Stellvertretung gilt: Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los (§ 13 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 S. 2 SchwbVWO). **B-36** Es wird kein zweiter Wahlgang durchgeführt. **K-216** Wie gelost wird, ist nicht vorgeschrieben und liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstands. Grundsätzlich ist jede Methode zulässig, die ein Zufallsergebnis ermöglicht und Manipulationen ausschließt. **K-217** Ein Losentscheid meint in der Regel „Zettel ziehen“. Dafür werden die Namen der beiden Kandidaturen auf zwei identische und undurchsichtige Zettel geschrieben. Beide Zettel sind identisch zu falten und eventuell noch in zwei identische Umschläge zu legen. Die Zettel beziehungsweise die Umschläge werden in einen leeren Behälter gelegt. Der Behälter wird verschlossen und kräftig geschüttelt. Der Behälter wird wieder geöffnet und eine (möglichst am Wahlverfahren unbeteiligte) Person zieht einen Zettel beziehungsweise Umschlag. Den Losentscheid für sich entschieden hat die Person, die auf dem gezogenen Los genannt ist.

Gegen die Zulässigkeit des Münzwurfs als Losentscheid bestehen dann keine rechtlichen Bedenken, wenn die Münze genügend hoch (zum Beispiel 70 cm) geworfen wurde und durch ihr Auftreffen auf einer harten Unterlage in mehrfache Umdrehung versetzt worden ist. Unzulässig ist es, wenn das Geldstück nur etwa 5 cm hochgeworfen wird oder auf einer (zu) weichen Unterlage auffällt, womöglich gar der Hand des Losenden. **U-37**

Ein Losentscheid durch Streichholzziehen dagegen ist nicht zulässig, weil dieses Verfahren

wenig transparent ist und es die Gefahr der Manipulation verstärkt in sich birgt. **U-38**

Der Wahlvorstand hält in der Niederschrift fest:

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

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

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

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

Stufenvertretung

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

Informationspflicht des Arbeitgebers

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



↓ Dieses Icon kennzeichnet, dass zu dieser Aufgabe hilfreiche Formulare beziehungsweise Checklisten zum Download zur Verfügung stehen unter bih.de/sbv-wahl.

Wahlkalender für das förmliche Wahlverfahren

Ereignis/Aufgabe	Frist
1 Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen: Die Amtszeit endet (spätestens) am: § 177 Abs. 5 und 7 SGB IX	
2 Bestellung des Wahlvorstands (drei volljährige, in dem Betrieb oder in der Dienststelle Beschäftigte – einer davon als Vorsitzender) und möglichst auch Bestellung von Ersatzmitgliedern durch die bisherige Schwerbehindertenvertretung § 1 SchwbVWO 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. § 177 Abs. 6 S. 4 SGB IX § 1 Abs. 2 SchwbVWO	Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 5. Oktober) ↓ Für die Einladung besteht keine Frist, aber sie muss so rechtzeitig erfolgen, dass eine Teilnahme der Wahlberechtigten möglich ist. ↓
3 Wahlvorbereitung durch den Wahlvorstand (siehe auch Ziffer 7) § 2 Abs. 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 Abs. 4 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag ↓
3.2 Eventuell Beschluss über die schriftliche Stimmabgabe § 11 Abs. 2 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag ↓
3.3 Bestimmung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe Wahltag: <input type="text"/> § 2 Abs. 3 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag ↓
3.4 Erlass und Aushang des Wahlausschreibens (16 Punkte inhaltlich durch SchwbVWO vorgeschrieben) als Abschrift oder Abdruck vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen (ist in gut lesbarem Zustand zu erhalten) § 5 Abs. 1 und 2 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag ↓
3.5 Information der ausländischen Wahlberechtigten, zum Beispiel in ihrer Muttersprache über Wahlverfahren, Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, Wahlvorschläge und Stimmabgabe § 2 Abs. 5 SchwbVWO	Rechtzeitig
4 Liste der Wahlberechtigten	
4.1 Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten mit Familienname, Vorname in alphabetischer Reihenfolge (erforderlichenfalls bei Namensgleichheit Geburtsdatum) sowie Betrieb/Dienststelle mit Unterstützung des Arbeitgebers § 3 SchwbVWO i. V. m. § 2 Abs. 6 SchwbVWO	Unverzüglich nach Bestellung/Wahl des Wahlvorstands



↓ Dieses Icon kennzeichnet, dass zu dieser Aufgabe hilfreiche Formulare beziehungsweise Checklisten zum Download zur Verfügung stehen unter bih.de/sbv-wahl.

Ereignis/Aufgabe	Frist
4.2 Auslegung der Liste der Wahlberechtigten (oder einer Abschrift) und der SchwbVWO bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht § 3 Abs. 2 i. V. m. § 5 Abs. 1 Nr. 4 SchwbVWO	Unverzüglich , spätestens mit Erlass des Wahlausschreibens (siehe Ziffer 3.4)
4.3 Einsprüche gegen die Liste der Wahlberechtigten § 4 Abs. 1 SchwbVWO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens
4.4 Entscheidung des Wahlvorstands über Einsprüche gegen die Liste der Wahlberechtigten; Mitteilung der Entscheidung an den Beschäftigten, der den Einspruch eingelegt hat, gegebenenfalls Berichtigung der Liste der Wahlberechtigten § 4 Abs. 2 SchwbVWO	Unverzüglich , schriftliche Entscheidung muss spätestens am Tage vor Beginn der Stimmabgabe zugehen ↓
4.5 Überprüfung der Liste der Wahlberechtigten auf Vollständigkeit § 4 Abs. 3 S. 1 SchwbVWO	Nach Ablauf der Einspruchsfrist (siehe Ziffer 4.3)
4.6 Berichtigung/Ergänzung der Liste der Wahlberechtigten § 4 Abs. 3 S. 2 SchwbVWO	Bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe
5 Wahlvorschläge	
5.1 Schriftliche Einreichung von Wahlvorschlägen durch die Wahlberechtigten § 6 Abs. 1 SchwbVWO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens ↓
5.2 Schriftliche Eingangsbestätigung mit Datum und Uhrzeit gegenüber Überbringer oder Vertreter des Wahlvorschlags (ausdrücklich benannt oder Unterzeichner an erster Stelle)	Unverzüglich ↓
5.3 Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand	Spätestens nach Erreichen der Einreichfrist
5.4 Aufforderung an Mehrfachbewerber (auf mehreren Wahlvorschlägen für dieselbe Funktion) zur Erklärung, welche Kandidatur aufrechterhalten werden soll; Aufforderung zur Erklärung innerhalb von drei Arbeitstagen § 6 Abs. 3 S. 2 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachbewerbung
5.5 Aufforderung an Wahlberechtigte, die für dieselbe Funktion mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet haben, zur Erklärung, welche Unterschrift aufrechterhalten werden soll; Aufforderung zur Erklärung innerhalb von drei Arbeitstagen § 6 Abs. 4 S. 2 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachunterzeichnung
5.6 Beanstandung von Wahlvorschlägen mit heilbaren Mängeln (etwa Wahlvorschlag ohne schriftliche Zustimmung der Bewerber) dem jeweiligen Vertreter des Wahlvorschlags gegenüber und Aufforderung zur Mängelbeseitigung innerhalb von drei Arbeitstagen	Unverzüglich nach Feststellung der Mängel
5.7 Mitteilung der Ungültigkeit von Wahlvorschlägen an den jeweiligen Vertreter des Wahlvorschlags	Unverzüglich nach Feststellung der Ungültigkeit



↓ Dieses Icon kennzeichnet, dass zu dieser Aufgabe hilfreiche Formulare beziehungsweise Checklisten zum Download zur Verfügung stehen unter bih.de/sbv-wahl.

Ereignis/Aufgabe	Frist
6 Wenn kein gültiger Wahlvorschlag für die Vertrauensperson und/oder nicht genug gültige Wahlvorschläge für stellvertretende Mitglieder eingereicht worden sind	
6.1 Bekanntmachung einer Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen § 7 Abs. 1 und 3 SchwbVWO	Unverzüglich nach Ablauf der Einreichungsfrist (siehe Ziffer 5.1) ↓
6.2 Einreichung von Wahlvorschlägen § 7 Abs. 1 und 3 SchwbVWO	Bis zu einer Woche nach Bekanntgabe der Nachfrist ↓
6.3 Eingangsbestätigung, Prüfung der innerhalb der Nachfrist eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand (siehe Ziffern 5.2 bis 5.7) siehe Ziffern 5.2 bis 5.7	Unverzüglich nach Eingang der Vorschläge ↓
Wenn bis zum Ende der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag für die Vertrauensperson vorliegt: Bekanntmachung, dass die Wahl nicht stattfindet § 7 Abs. 2 SchwbVWO	Unverzüglich nach Ablauf der Nachfrist
7 Weitere Wahlvorbereitungen durch den Wahlvorstand:	
7.1 Bekanntmachung der Bewerber getrennt für das Amt der Vertrauensperson und des/der stellvertretenden Mitglieds/Mitglieder, jeweils in alphabetischer Reihenfolge (Bekanntmachungsform siehe Ziffer 3.4) § 8 SchwbVWO	Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe ↓
7.2 Bereitstellung gleicher Stimmzettel, Schreibstifte und Wahlumschläge § 9 Abs. 2 und 3 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe ↓
7.3 <ul style="list-style-type: none"> 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 der schriftlichen Stimmabgabe) oder wenn der Wahlvorstand schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat: Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe § 7 Abs. 2 SchwbVWO	Die Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss so rechtzeitig erfolgen, dass der durch die Post zurückgesandte oder auf andere Weise zurückgegebene Freiumschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel den Wahlvorstand noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen kann ↓



↓ Dieses Icon kennzeichnet, dass zu dieser Aufgabe hilfreiche Formulare beziehungsweise Checklisten zum Download zur Verfügung stehen unter bih.de/sbv-wahl.

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



↓ Dieses Icon kennzeichnet, dass zu dieser Aufgabe hilfreiche Formulare beziehungsweise Checklisten zum Download zur Verfügung stehen unter bih.de/sbv-wahl.

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

1.2 Vereinfachtes Wahlverfahren

Im vereinfachten Wahlverfahren wählen Sie, wenn Ihr Betrieb weniger als 50 Wahlberechtigte hat und „nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden“ Teilen besteht (siehe Kapitel 4). Ist Ihr Unternehmen ein mehrteiliger Betrieb, ist die Lage der Betriebsteile zueinander maßgeblich. Diese Voraussetzung soll sicherstellen, dass die einzelnen Wahlberechtigten sich einfach über die Wahl informieren können und der Wahlprozess selbst überschaubar ohne großen Aufwand durchführbar ist. [B-39](#) [B-40](#)

Wenn die Voraussetzungen für die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vorliegen, dürfen Sie nicht in das förmliche Wahlverfahren wechseln. Tun Sie dies dennoch, kann die gesamte Wahl angefochten werden. [K-218](#)

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

Die Wahlversammlung kann als klassische Versammlung in einem Präsenzformat, aber auch mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen. Grundsätzlich ist auch eine „hybride“ Durchführung möglich, also in einer Mischform aus Präsenztreffen und der Möglichkeit, dass sich Wahlberechtigte über Video oder Telefon hinzuschalten. Sollte eine Form gewählt werden, bei der auch nur einzelne Wahlberechtigte digital teilnehmen, hat die Stimmabgabe schriftlich zu erfolgen (Briefwahl, siehe Seite 30). Eine „Online-Wahl“ ist im vereinfachten Wahlverfahren ausgeschlossen. [B-41](#)

Wer zur Wahlversammlung einlädt, entscheidet auch, wie sie durchgeführt wird. Weder ein Wahlberechtigter noch die Mehrheit der Wahlberechtigten können auf die Durchführung einer Wahlversammlung in einer bestimmten Form bestehen. Die im Gesetz vorgesehene Systematik lässt andere, theoretisch denkbare Möglichkeiten außer Acht.

Präsenz-, Online- und hybriden Versammlungsformaten liegen unterschiedliche Systematiken

zugrunde. Diese sollten Sie bei der Entscheidung berücksichtigen. Sollte die Möglichkeit bestehen, die Wahlversammlung im Präsenzformat gut durchzuführen, empfiehlt die BIH, dieses Format zu wählen: Präsenzformate bieten bessere Diskussionsmöglichkeiten und der sich anschließende Wahlakt ist mit deutlich geringerem Aufwand verbunden.

Sollten Sie sich für ein hybrides Modell entscheiden (müssen), bieten sich, um Gruppendynamik zumindest in Teilen ermöglichen zu können, vor allem Versammlungen an, bei denen mehrere Personen zusammen vor Webcam und Bildschirm/Beamer sitzen und so gemeinsam an der Versammlung teilnehmen.

Einladung zur Wahlversammlung

Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die bisherige örtliche SBV durch Aushang oder [ergänzend](#) hierzu in einer anderen geeigneten Weise (siehe Kapitel 5 Barrierefreiheit und Kapitel 7 Datenschutz) zur Wahlversammlung ein (§ 19 Abs. 1 SchwbVWO). Wenn es in dem Betrieb oder in der Dienststelle keine örtliche SBV gibt, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen (§ 19 Abs. 2 SchwbVWO). Die Gesamt- oder Stufenvertretung ist hierzu nicht berechtigt, dies ist nach der SchwbVWO nicht zulässig. [B-42](#)

Die Einladung zu einer 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 empfiehlt sich, die Einladung spätestens drei Wochen vor dem Termin bekannt zu geben, zum Beispiel als Aushang am Schwarzen Brett oder im Intranet. Sie sollte zusätzlich im betrieblichen Intranet (soweit vorhanden) als barrierefreie Textdatei veröffentlicht werden. So können Sie auch blinde Wahlberechtigte und Personen mit einer Sehbeeinträchtigung erreichen und gegebenenfalls generell die Wahlbeteiligung erhöhen.

Im Einladungsschreiben sollten Sie ausdrücklich darüber informieren, in welcher Form beziehungsweise über welches Konferenzsystem, welche Applikation, mit welcher Technik etc. die Versammlung stattfinden wird. Gegebenenfalls geben Sie die Zugangsdaten bekannt, die Form, wie konkret gewählt wird, und teilen auch bereits Ort und Zeit der Stimmentauszählung mit. Letzteres ist im vereinfachten Verfahren jedoch nicht vorgeschrieben (anders als beim förmlichen Wahlverfahren). Ort und Zeit der Auszählung können also auch noch später bekannt gemacht werden, spätestens aber am Wahltag selbst.

Liste der Wahlberechtigten

Der Wahlleiter erstellt eine Liste mit allen Wahlberechtigten. Nur diese Personen dürfen an der Wahlversammlung teilnehmen (siehe „Wer darf an der Wahlversammlung teilnehmen?“). Deshalb muss die Wahlleitung prüfen, ob die Anwesenden tatsächlich wahlberechtigt sind. **B-43** Die Person, die zur Wahlversammlung eingeladen hat, kann eine bereits vorbereitete Liste zur Wahlversammlung mitbringen. Dies erleichtert die Erstellung der Listen. Die Liste muss aber gegebenenfalls in der Wahlversammlung ergänzt werden.

Für die Prüfung der Wahlberechtigung ist das Verzeichnis der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten hilfreich. Die SBV kann monatlich ein fortlaufendes Verzeichnis bezogen auf den jeweiligen Stand der Beschäftigung aller im Betrieb beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung vom Arbeitgeber einfordern. Dieses Verzeichnis wird für die Einladung zur Wahl ergänzt. Die Liste enthält dann die Angaben zu Namen, Vornamen, Personalnummer, Beschäftigungsverhältnis, Geburtsdatum, Personalbereich und Einsatzstatus sowie die Kontaktdaten, bestehend aus privater Anschrift, Telefonnummer und dienstlicher Anschrift. **B-44**

Der Arbeitgeber hat dem Einladenden das nach § 163 Abs. 2 SGB IX geführte Verzeichnis der Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung einschließlich der Namensverzeichnisse

wahlberechtigter Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu überlassen. **K-219** Eine Liste der Wahlberechtigten muss nicht vor Durchführung der Wahl aufgestellt werden. Dies sieht die Wahlordnung nicht vor.

1.2.1 Wahlversammlung in Präsenzformat

Vorbereitung der Wahlversammlung

Für die Wahlversammlung müssen folgende Materialien beschafft beziehungsweise vorbereitet werden:

- Blanko- oder Kopiervorlagen für Stimmzettel in gleicher Farbe und Größe,
- Wahlumschläge,
- ein Behälter für die Stimmzettel und
- Maßnahmen zum unbeobachteten Ausfüllen des Stimmzettels – Materialien für einen möglichen Losentscheid (siehe Abschnitt 1.1.6, Seite 18).

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

Wer darf an der Wahlversammlung teilnehmen?

Teilnahmeberechtigt an der Wahlversammlung sind alle Wahlberechtigten (siehe Tabelle, Seite 46 und ergänzende Erläuterungen im Anschluss). Die amtierende Vertrauensperson kann auch ohne aktives Wahlrecht an der Wahlversammlung teilnehmen, da sie ein berechtigtes Interesse daran hat. Sie ist nur von der Wahl selbst ausgeschlossen. Daneben können auch Wahlleitung und Wahlhelfer teilnehmen. Auch diese Personen sind nicht notwendigerweise wahlberechtigt.

Dies gilt ebenso für Personen, die unterstützungsbedürftigen Wahlberechtigten Hilfeleistung leisten. Zwar bestimmt § 10 Abs. 4 SchwbVWO ausdrücklich nur für den Wahlvorgang im förmlichen Verfahren, dass unterstützende Personen daran teilnehmen dürfen. Allerdings muss den Hilfeleistenden die Teilnahme auch im vereinfachten Verfahren mög-

lich sein, um die Ausübung des Wahlrechts der Wahlberechtigten zu gewährleisten.

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

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

Wann ist die Wahlversammlung beschlussfähig?

Erste Aufgabe der Wahlversammlung ist die Wahl einer Wahlleitung. Eine besondere Vorschrift über die Beschlussfähigkeit der Wahlversammlung besteht nicht, sodass es allein auf die erschienenen Wahlberechtigten ankommt.

Wahl der Wahlleitung

Die Wahlleitung wird von den anwesenden Wahlberechtigten mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Die Wahlleitung kann selbst aktiv wahlberechtigt sein, muss aber nicht. Zur Wahlleitung können also auch passiv Wahlberechtigte gewählt werden, **K-220 B-45** (siehe Kapitel 2).

Wahlvorschläge

Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder der SBV gewählt werden. Jeder Wahlgang beginnt damit, dass die Wahlleitung um formlose Wahlvorschläge bittet. Jeder Wahlberechtigte kann in der Wahlversammlung Kandidaten für die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder vorschlagen – auch sich selbst. **U-46**

Durchführung der Wahl

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

Stimmabgabe

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

Bitte beachten Sie: Sie dürfen auf den Stimmzettel nicht verzichten, selbst dann nicht, wenn alle damit einverstanden sind oder es nur einen einzigen Kandidaten gibt und die Wahlberechtigten ihre Zustimmung durch Beifall deutlich machen. Eine Wahl durch Zuruf („Ich mach’s“) **B-47** oder Handzeichen ist ungültig. **K-221 K-222** Gleichfalls nichtig ist eine Wahl, bei der die Stimmzettel gemeinsam am Tisch ausgefüllt werden. **K-223**

Stimmenauszählung

Nach Abschluss der Wahl zählt die Wahlleitung unverzüglich in einer öffentlichen Sitzung die Stimmen aus (vgl. § 13 Abs. 1 SchwbVWO), damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (= die Betriebs-/Dienststellenöffentlichkeit) die Möglich-

keit haben, an der Auszählung teilzunehmen. Sie müssen ungehinderten Zugang zum Ort der Stimmenauszählung haben. Daher müssen Ort und Zeit der Auszählung vorher öffentlich bekannt gemacht werden. Die Bekanntgabe kann im Wahlausschreiben, aber auch noch später, etwa am Wahltag, geschehen. [U-48](#)

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

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

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

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

Informationspflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber haben die gewählte SBV unverzüglich dem zuständigen Integrationsamt und der Agentur für Arbeit zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX). Dies gilt auch bei Wiederwahl oder wenn eine Person in ein Amt der Schwerbehindertenvertretung nachrückt (§ 177 Abs. 7 S. 4 SGB IX). Die BIH stellt hierfür eine Online-Eingabemaske zur Verfügung: bih.de/integrationsaemter/sbv-wahl/bekanntgabe-des-sbv-wahlergebnisses. Die dort getätigten Eingaben

werden direkt digital an die zuständige Stelle im jeweiligen Integrationsamt wie auch an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt.

1.2.2 Wahlversammlung in Form einer Video- und Telefonkonferenz

Vorbereitung der Wahlversammlung

In der Einladung zur Wahlversammlung müssen Sie deutlich darstellen, wie die Versammlung stattfinden soll. Aufgrund der längeren Verfahrensdauer durch die nachgelagerte Briefwahl empfiehlt sich eine Einladung zur Online-Wahlversammlung spätestens sechs Wochen vor Ende der Amtszeit, um eine vertretungsfreie Zeit zu vermeiden. Genauso wie bei Präsenzversammlungen der Raum konkret benannt wird, sollten Sie bei online geplanten Versammlungen oder geplanten Telefonkonferenzen nicht nur darauf hinweisen, dass die Versammlung digital oder per Telefon stattfindet, sondern auch benennen, welche Videokonferenzsoftware beispielsweise zum Einsatz kommen soll.

Wenn Sie sich für die Durchführung einer Online-Wahlversammlung entscheiden, müssen Sie im Vorfeld sicherstellen, dass alle Wahlberechtigten auch Zugang zur Technik, einschließlich Telefon, und zur Videokonferenzsoftware haben. Alle Wahlberechtigten müssen barrierefrei teilnehmen können. Daher empfiehlt die BIH, in die Einladung einen Passus aufzunehmen, der nach möglichen Schwierigkeiten fragt. So können Sie – gegebenenfalls gemeinsam mit der wahlberechtigten Person – eine Lösung finden (siehe Kapitel 5 Barrierefreiheit). Wie auch bei Wahlversammlungen in Präsenz müssen Sie sich zum Beispiel frühzeitig um Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschende kümmern. Klären Sie in diesem Zuge auch, ob möglicherweise eine Zusatzsoftware zum Einsatz kommen kann oder muss und deren Einsatz technisch möglich ist.

Die BIH weist ausdrücklich darauf hin, dass der Arbeitgeber die Kosten der SBV-Wahl trägt. Die Integrations- und Inklusionsämter bewilligen keine Leistungen für die Durchführung einer SBV-Wahl.

Den Link zur Einwahl sollten Sie auch schon mit der Einladung versenden beziehungsweise bekannt machen. Bieten Sie gegebenenfalls auch einen gesonderten Termin im Vorfeld an, an dem die Technik und Software von den Wahlberechtigten getestet werden können. Nach Möglichkeit sollten Sie eine Videokonferenzsoftware verwenden, die den „Host“ (Durchführenden der Videokonferenz) bestimmen lässt, wer tatsächlich Zutritt bekommt. So können Sie sicherstellen, dass der Einwahllink nicht an Personen weitergeleitet und von diesen genutzt wird, die nicht zur Teilnahme an der Wahlversammlung berechtigt sind.

Genauso wie möglicherweise ein (kurzfristiger) Raumwechsel bei Präsenzveranstaltungen erforderlich sein kann, kann grundsätzlich auch kurzfristig von einer Präsenz- auf eine Online-Versammlung umgestellt werden. Wenn Sie die Versamlungsform wechseln, muss die Versammlung aber auch komplett neu eingeleitet werden.

Bitte bedenken Sie auch, dass Sie im Nachgang zu Online-Versammlungen die Durchführung einer Briefwahl sicherstellen müssen (siehe Seite 30). Achten Sie hier insbesondere auf die notwendigen Fristen, um die Wahl korrekt durchführen zu können. Der elektronische Wahlkalender auf der BIH-Homepage kann Ihnen dabei behilflich sein.

Wenn Sie sich für die Durchführung einer Online-Wahlversammlung entscheiden, gehören in die Einladung alle die Versammlung und die Wahl betreffenden Informationen. Alle Wahlberechtigten – wie auch der Arbeitgeber – müssen davon Kenntnis haben, wann und wo die Stimmen ausgezählt werden.

Sollte eine Terminierung im Vorfeld der Online-Wahlversammlung nicht erfolgt sein, dann muss diese in der Versammlung erfolgen sowie als Beschluss der Versammlung definiert und protokolliert werden. In jedem Fall ist der Termin spätestens im Anschluss an die Online-Wahlversammlung im Betrieb/in der Dienststelle bekannt zu machen.

Die BIH empfiehlt, eine Frist von drei Wochen für den Versand der Briefwahlunterlagen und

deren Rücklauf einzuplanen. Die Unterlagen müssen nach der Online-Wahlversammlung in Form gebracht, ausgedruckt, kuvertiert, etikettiert und versandt werden. Vorarbeit ist hier nur sehr eingeschränkt möglich. Bitte bedenken Sie auch: Laufzeiten der Postwege können variieren – sowohl hausintern wie auch extern. Die Post liefert zum Beispiel nicht in allen Regionen wochentäglich aus.

Wer darf an der Wahlversammlung teilnehmen?

Teilnahmeberechtigt an der Wahlversammlung sind alle Wahlberechtigten (siehe Tabelle, Seite 46 ff., und ergänzende Erläuterungen im Anschluss). Die amtierende Vertrauensperson kann auch ohne aktives Wahlrecht an der Wahlversammlung teilnehmen, da sie ein berechtigtes Interesse daran hat. Sie ist nur von der Wahl selbst ausgeschlossen. Daneben können auch Wahlleitung und Wahlhelfer teilnehmen. Auch diese Personen sind nicht notwendigerweise wahlberechtigt.

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

Die Wahlversammlung der Schwerbehindertenvertretung kann nur dann im vereinfachten Wahlverfahren mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. So sieht es § 20 Abs. 5 SchwbVWO vor. Die Teilnahme von nicht wahlberechtigten Personen oder von Personen, die die Wahlversammlung zur Teilnahme nicht ausdrücklich zugelassen hat, macht die Wahlversammlung angreifbar.

Kein Teilnahmerecht haben grundsätzlich der Arbeitgeber selbst, Gewerkschaften und das Integrationsamt ohne Funktion. Die Wahlver-

sammlung kann ihre Teilnahme jedoch beschließen. Ebenfalls kein grundsätzliches Teilnahme-recht haben der Beauftragte des Arbeitgebers und die Mitglieder des Betriebs-/Personalrates.

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

Leider lässt sich tatsächlich nicht mit absoluter Sicherheit ausschließen, dass Dritte zum Beispiel nicht sichtbar neben dem Bildschirm stehen oder sich im Raum befinden und zuhören. Ein „Rest-Risiko“ bleibt leider.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die BIH, sich von den Teilnehmenden bestätigen zu lassen, dass keine „nicht berechnigte Person“ anwesend ist. Dies kann zum Beispiel über einen Passus in der Einladung erfolgen: „Mit Ihrer Einwahl zur Video-/Telefonkonferenz bestätigen Sie, dass keine nicht berechnigte Person in Ihrer Nähe anwesend ist und so Kenntnis vom Inhalt der Sitzung nehmen kann.“

Die Versammlungsleitung kann sich dies auch über die Chatfunktion der Videokonferenz-Software schriftlich bestätigen lassen. Die Nutzung dieser Funktion empfiehlt sich vor allem dann, wenn mehrere Beschäftigte vor einer Webcam sitzen. Bei Telefonkonferenzen könnte die Bestätigung mündlich erfolgen.

An einer Online-Wahlversammlung können die Teilnahmeberechtigten aus Sicht der BIH grundsätzlich an jedem Ort, der dafür geeignet ist und die Öffentlichkeit explizit ausschließt, teilnehmen. Die Teilnahme in offensichtlicher Öffentlichkeit ist keinesfalls zu akzeptieren. Der ÖPNV ist beispielsweise ausdrücklich kein geeigneter Ort für die Teilnahme an einer Wahlversammlung – auch dann nicht, wenn man mit Headset oder Kopfhörer teilnimmt. Die BIH empfiehlt zudem, nicht an einer Telefonkonferenz während einer Autofahrt teilzunehmen. Wie oben bereits dargestellt, gilt aber: Eine absolute Sicherheit, dass keine nicht berechtigten Personen vom Inhalt einer Online-Versammlung Kenntnis gelangen, gibt es nicht.

Als Host können Sie Teilnehmende, die offensichtlich gegen § 20 Abs. 5 SchwbVVO verstoßen, von Sitzungen ausschließen. Nach vorheriger „Ermahnung“ sollten Sie gegebenenfalls von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Die Möglichkeit, sich an der sich anschließenden Briefwahl zu beteiligen, bleibt davon unberührt.

Wann ist die Wahlversammlung beschlussfähig?

Erste Aufgabe der Wahlversammlung ist die Wahl einer Wahlleitung. Eine besondere Vorschrift über die Beschlussfähigkeit der Wahlversammlung besteht nicht, sodass es allein auf die erschienenen Wahlberechtigten ankommt.

Wahl der Wahlleitung

Die Wahlleitung wird von den anwesenden Wahlberechtigten mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Die Wahlleitung kann selbst aktiv wahlberechtigt sein, muss es aber nicht. Zur Wahlleitung können also auch passiv Wahlberechnigte gewählt werden (siehe Kapitel 2).

Wahlvorschläge

Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder der SBV gewählt werden. Jeder Wahlberechnigte kann in der Wahlversammlung Kandidaten für die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder vorschlagen, auch sich selbst. Die Wahlleitung nimmt die vorgeschlagenen Kandidaten in den Stimmzettel auf.

Wichtig: Auch im Nachgang zur Online-Wahlversammlung wird in einem Wahlgang die Vertrauensperson und in einem zweiten Wahlgang die Stellvertretung gewählt. Aus den Briefwahlunterlagen müssen beide Wahlvorgänge getrennt voneinander eindeutig ersichtlich sein.

Für Wahlkandidatinnen und -kandidaten empfiehlt sich, gegebenenfalls für beide Ämter, also für das Amt der Vertrauensperson wie auch für das Amt der Stellvertretung, zu kandidieren. Die Kandidatur für die Wahl zur Stellvertretung

wird zwar obsolet, wenn die Wahl zur Vertrauensperson für sich entschieden und die Wahl angenommen wurde. Aus formalen Gründen sollte die Wahl zur Stellvertretung dann jedoch zusätzlich offiziell abgelehnt werden.

Sollte eine wahlberechtigte Person an einer Wahlversammlung (aus technischen oder anderen Gründen) nicht während der gesamten Dauer der Versammlung teilnehmen können (zum Beispiel auch verspätet teilnehmen), so kann sie trotzdem wählen – so lange wie der Wahlvorgang noch nicht abgeschlossen ist. Aus tatsächlichen Gründen ist sie gegebenenfalls in der Wahlversammlung in ihrem Vorschlagsrecht gehindert. Dies gilt sowohl für Wahlversammlungen in Präsenz wie auch online oder in hybrider Form.

Durchführung der (Brief-)Wahl

Die Durchführung der eigentlichen Wahl findet per Briefwahl statt und spiegelt grundsätzlich die Briefwahl im förmlichen Verfahren (siehe Abschnitt 1.1) wider.

Eine Vorabstimmung, beispielsweise über Befragungstools der Videokonferenzsoftware, ist in keinem Verfahren zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung vorgesehen. Nicht zuletzt könnte dadurch das tatsächliche Wahlverhalten beeinflusst werden. Auch im Rahmen einer Online-Wahlversammlung ist eine Vorabstimmung daher nicht zulässig – auch wenn es ein Befragungstool ohne großen Aufwand ermöglichen würde.

Die Abstimmung über die Wahlleitung, die Wahlhelfenden sowie die Anzahl der Stellvertretungen der SBV kann hingegen über Online-Befragungstools wie auch per Handzeichen vor der Kamera durchgeführt werden. Sichergestellt werden muss dabei, dass auch mehrere Personen vor der gleichen Kamera sitzend einzeln und individuell abstimmen.

Die Wahlleitung muss allen Wahlberechtigten im Anschluss an die Wahlversammlung unaufgefordert die Briefwahlunterlagen übersenden. Die Wahlordnung setzt dafür keinen Termin. Die Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss

aber rechtzeitig genug erfolgen, dass die per Post zurückgeschickten oder auf andere Weise zurückgegebenen Wahlunterlagen (also der Freiumschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel) den Wahlvorstand noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen können.

Die Wahlgrundsätze sowie der Grundsatz der Simplizität legen nahe, dass die Abstimmungsberechtigung bei der nachgelagerten Briefwahl nicht davon abhängt, ob der betreffende Wahlberechtigte zuvor an der Wahlversammlung teilgenommen hatte. „Dies gilt umso mehr, als sich für eine solche zusätzliche Wahlrechtsvoraussetzung keine Anhaltspunkte im Wortlaut des Normtextes finden.“ **K-440**

Möglichst viele Wahlberechtigte sollen sich an der Wahl beteiligen können. Hilfreich erscheint hier, die Analogie zu Präsenzveranstaltungen herzustellen: Nimmt eine wahlberechtigte Person verspätet an der Wahlversammlung teil, kann sie trotzdem noch wählen. Die Beteiligung an der Wahl ist möglich, solange der Wahlvorgang noch nicht abgeschlossen ist.

Grundsätzlich kann sich eine wahlberechtigte Person bis kurz vor Beendigung des Wahlvorgangs bei der Wahlleitung melden und sich die Wahlunterlagen gegebenenfalls auch noch persönlich abholen. Es empfiehlt sich, bereits im Einladungsschreiben zur Wahlversammlung das weitere Verfahren klar bekannt zu machen. Im Vorfeld müssen Sie für sich klären, ob Sie die Wahlunterlagen zusenden möchten oder ob sie persönlich abgeholt werden sollen. Einfacher ist es, die Wahlunterlagen einmalig an alle Wahlberechtigten zu versenden und nur in Ausnahmefällen die Möglichkeit einer persönlichen Abholung einzuräumen.

Die Entscheidung, wer wirklich wählen darf, trifft allein die Wahlleitung. Sind Wahlhelferinnen und -helfer bestimmt worden, können diese zwar bei der Verteilung der Wahlunterlagen unterstützen, keinesfalls jedoch bestimmen, ob eine Kollegin oder ein Kollege tatsächlich wählen darf.

Bei der schriftlichen Stimmabgabe ist den Wahlberechtigten mit den Briefwahlunterlagen

auch eine vorgedruckte Erklärung auszuhandigen (§ 11 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SchwbVWO). Darin versichert der/die Wahlberechtigte, dass er/sie den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder, falls er/sie infolge seiner/ihrer Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, ihn durch eine Person seines/ihrer Vertrauens kennzeichnen ließ (eine solche Erklärung finden Sie online ab März 2026 unter bih.de/sbv-wahl in der Formularsammlung). Ohne unterschriebene Erklärung ist der Stimmzettel ungültig. Hat die Wahlleitung es bei schriftlicher Stimmabgabe unterlassen, diesen Erklärungsvordruck zu übersenden, ist die Wahl anfechtbar.

Die persönliche Stimmabgabe (= nur Wahlumschlag mit Stimmzettel) ist ausgeschlossen (§ 9 SchwbVWO). Möglich ist jedoch eine persönliche Übergabe der vollständigen Briefwahlunterlagen (= Freiumschlag, der die unterschriebene vorgedruckte Erklärung und den Wahlumschlag mit Stimmzettel enthält) an die Wahlleitung (§ 11 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 SchwbVWO). Unmittelbar vor Abschluss der Wahl öffnet die Wahlleitung in öffentlicher Sitzung die bis dahin eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen (§ 12 Abs. 1 SchwbVWO). Wurde die Stimme nach § 11 SchwbVWO ordnungsgemäß abgegeben, wird dies in der Liste der Wahlberechtigten vermerkt und die Wahlumschläge werden ungeöffnet in die Wahlurne gelegt. Der konkrete Ort und die Zeit der Öffnung der Freiumschläge und der Wahlumschläge sowie der Stimmenauszählung sind idealerweise schon der Einladung zur Wahlversammlung zu entnehmen oder gemäß Eintrag im Protokoll der Wahlversammlung allen Wahlberechtigten in geeigneter Art und Weise zugänglich zu machen.

1.2.3 Wahlergebnis

Gewählt für das Amt der Vertrauensperson oder des stellvertretenden Mitglieds ist, wer jeweils die meisten Stimmen erhalten hat (§ 13 Abs. 2 SchwbVWO) (1. Wahlgang). Die Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder erfolgt in einem zweiten Wahlgang. Ihre Reihenfolge (erstes, zweites stellvertretendes

Mitglied etc.) richtet sich nach der Stimmenzahl, die auf die einzelnen Bewerber entfallen ist (§ 13 Abs. 3 S. 1 SchwbVWO).

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

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

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

Der Wahlvorstand hält in der Niederschrift fest:

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

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

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

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

Informationspflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber haben die gewählte SBV unverzüglich dem zuständigen Integrationsamt und der Agentur für Arbeit zu benennen (§ 163 Abs. 8 SGB IX). Dies gilt auch bei Wiederwahl oder wenn eine Person in ein Amt der Schwerbehindertenvertretung nachrückt (§ 177 Abs. 7 S. 4 SGB IX). Die BIH stellt hierfür eine Online-Eingabemaske zur Verfügung: bih.de/integrationsaemter/sbv-wahl/bekanntgabe-des-sbv-wahlergebnisses. Die dort getätigten Eingaben werden direkt digital an die zuständige Stelle im jeweiligen Integrationsamt wie auch an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt.

1.2.4 Wahlversammlung in einem hybriden Format

Hybride Veranstaltungen mit einer Gruppe von Wahlberechtigten in Präsenz und mehreren Wahlberechtigten vor einer Webcam benötigen mehrere Personen, die moderierend die Grup-

pendynamik im Versammlungsraum wie auch im digitalen Raum adäquat einfangen. Es könnten Hemmschwellen bestehen, sich online mit Wortbeiträgen zu beteiligen. Zudem müssen Sie auch die folgenden Fragen beantworten: Wie soll die Abstimmung zur Wahlleitung erfolgen? Wie viel Personalressourcen benötigen Sie für die Erstellung der Anwesenheitsliste?

Wenn Sie eine hybride Wahlversammlung durchführen möchten, muss dies in jedem Fall eindeutig aus der Einladung hervorgehen. Wichtig: Nur die Wahlversammlung kann hybrid durchgeführt werden. Es kann hingegen nur einen Wahlvorgang geben. Dieser muss auch bei einer hybriden Wahlversammlung im Anschluss als Briefwahl erfolgen. Die Vorgehensweise für die Durchführung einer SBV-Wahl im vereinfachten Wahlverfahren mit einer Wahlversammlung in hybrider Form stellt sich analog der in Kapitel 1.2.2 beschriebenen Vorgehensweise dar. Für die Teilversammlung in Präsenz gelten die Hinweise in Kapitel 1.2.1.

Grundsätzlich ist eine Wahlversammlung auf Grundlage des § 20 Abs. 5 SchwbVWO als Hybridversammlung nicht ausgeschlossen. Es empfiehlt sich aber, sich entweder für eine Präsenz- oder eine Online-Versammlung zu entscheiden, denn beiden Formaten liegen unterschiedliche Systematiken zugrunde. Diese sollten Sie bei Ihren Planungen berücksichtigen und auf dieser Grundlage eine fundierte Entscheidung treffen. Schließlich soll die Durchführung einer Video- oder Telefonkonferenz lediglich eine Alternative zur Präsenzveranstaltung darstellen.

Sollten Sie sich für ein hybrides Modell entscheiden (müssen), bieten sich vor allem Versammlungen an, bei denen sich zwei oder drei Personen der Technik widmen und gemeinsam an einem Computer mit Webcam die Versammlung begleiten.

Alle weiteren Schritte zur Durchführung der Wahl nach einer hybrid durchgeführten Wahlversammlung sind identisch mit der im vorherigen Kapitel dargestellten Vorgehensweise.



↓ Dieses Icon kennzeichnet, dass zu dieser Aufgabe hilfreiche Formulare beziehungsweise Checklisten zum Download zur Verfügung stehen unter bih.de/sbv-wahl.

Wahlkalender für das VEREINFACHTE Wahlverfahren* in Präsenz

Ereignis/Aufgabe	Frist
1 Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen: Die Amtszeit endet (spätestens) am <input type="text"/> <small>§ 177 Abs. 5 und 7 SGB IX</small>	
2 Einladung zur Wahlversammlung (Aushang oder persönliche Einladung oder mündlich und so weiter) durch die bisherige Schwerbehindertenvertretung <small>§ 19 SchwbVWO</small> War bislang eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden oder wird sie nicht rechtzeitig tätig, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs-/Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen <small>§ 19 Abs. 2 SchwbVWO</small>	Empfehlung ↓ Drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung; mindestens zwei Wochen vor der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 9. November)
3 Wahlvorbereitung durch die zur Wahlversammlung einladende Person/Stelle <small>§ 20 Abs. 3 SchwbVWO</small>	Rechtzeitig vor Durchführung der Wahlversammlung ↓
3.1 Bereitstellung gleicher Wahlumschläge und Schreibstifte, Blankovorgaben 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 Durchführung der Wahlversammlung	
4.1 Wahl (formlos) einer Wahlleitung mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Wahlberechtigten <small>§ 20 Abs. 1 S. 1 SchwbVWO</small>	Zu Beginn der Wahlversammlung ↓ (bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November möglichst eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung)
4.2 Im Bedarfsfall Bestimmung von Wahlhelfern durch die Wahlversammlung <small>§ 20 Abs. 1 S. 2 SchwbVWO</small>	
4.3 Prüfung der Wahlberechtigung der Anwesenden durch die Wahlleitung	

*ohne Berücksichtigung des § 20 Abs. 5 SchwbVWO



↓ Dieses Icon kennzeichnet, dass zu dieser Aufgabe hilfreiche Formulare beziehungsweise Checklisten zum Download zur Verfügung stehen unter bih.de/sbv-wahl.

Ereignis/Aufgabe

Frist

<p>4.4 Beschluss der Wahlversammlung mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Wahlberechtigten, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind</p> <p>§ 20 Abs. 2 S. 1 SchwbVVO</p>	
<p>4.5 Wahl der Vertrauensperson</p> <ul style="list-style-type: none"> Sammlung von Vorschlägen für Kandidaten (formlos) <p>§ 20 Abs. 2 S. 3 SchwbVVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung des Wahlgangs durch die Wahlleitung (Erstellung einer Stimmzettel-Vorlage mit den Namen und Vornamen der Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge, Vervielfältigung, Austeilung zusammen mit Wahlumschlägen) <p>§ 20 Abs. 3 S. 2 und 3 SchwbVVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Unbeobachtetes Ankreuzen eines Kandidaten auf dem Stimmzettel (geheime Wahl), Einlegen in Wahlumschlag durch den Wähler <p>§ 20 Abs. 3 S. 3 SchwbVVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Abgabe des Wahlumschlags an die Wahlleitung, Einlegen in Wahlbehälter <p>§ 20 Abs. 3 S. 4 und 5 SchwbVVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Namentliche Eintragung des Wählers in eine Liste <p>§ 20 Abs. 3 S. 5 SchwbVVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Öffentliche Stimmenaushändigung und Feststellung des Wahlergebnisses durch die Wahlleitung <p>§ 20 Abs. 3 S. 6 und Abs. 4 SchwbVVO</p>	<p>↓</p> <p>Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung</p> <p>↓</p>
<p>4.6 Wahl des stellvertretenden Mitglieds/der stellvertretenden Mitglieder im getrennten Wahlgang</p> <p>§ 20 Abs. 2 S. 2 SchwbVVO</p> <p>Verfahren wie bei der Wahl der Vertrauensperson (siehe Ziffer 4.5) mit einem Unterschied: Auf dem Stimmzettel dürfen bei der Stimmentgabe so viele Kandidaten angekreuzt werden, wie stellvertretende Mitglieder zu wählen sind.</p> <p>§ 20 Abs. 3 S. 3, § 9 Abs. 4 SchwbVVO</p>	<p>Sofort anschließend</p>
<p>5 Benachrichtigung der gewählten Bewerber</p> <p>Die Gewählten sind schriftlich zu benachrichtigen; auch eine mündliche Benachrichtigung ist möglich</p> <p>§ 14 Abs. 1 S. 1 SchwbVVO</p>	<p>Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses</p> <p>↓</p>
<p>6 Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl</p> <p>§ 14 Abs. 1 S. 2 SchwbVVO</p>	<p>Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung</p>



↓ Dieses Icon kennzeichnet, dass zu dieser Aufgabe hilfreiche Formulare beziehungsweise Checklisten zum Download zur Verfügung stehen unter bih.de/sbv-wahl.

Ereignis/Aufgabe

Frist

7 Bekanntmachung der Gewählten	
7.1 Zweiwöchiger Aushang mit Namen der Gewählten an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen <small>§ 15 SchwbVWO</small>	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen 
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) <small>§ 15 SchwbVWO</small>	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen 
7.3 Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit <small>§ 163 Abs. 8 SGB IX</small>	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 7.2) 
8 Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl beim Arbeitsgericht	
Im Geltungsbereich	
8.1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein <small>§ 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i. V. m. BetrVG oder Landespersonalvertretungsrecht</small>	Zwei Wochen beziehungsweise 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses
8.2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen <small>§ 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i. V. m. BPersVG oder Landespersonalvertretungsrecht</small>	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses
8.3 des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg	Zehn Arbeitstage
9 Wahlunterlagen Aufbewahrung der Wahlunterlagen durch die Vertrauensperson <small>§ 16 SchwbVWO</small>	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung

Wahlkalender für das VEREINFACHTE Wahlverfahren

Als Online-Wahlversammlung mit anschließender Briefwahl

Ereignis/Aufgabe	Frist
1 Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen: Die Amtszeit endet (spätestens) am <input type="text"/> <small>§ 177 Abs. 5 und 7 SGB IX</small>	
2 Einladung zur Wahlversammlung (Aushang oder persönliche Einladung oder mündlich und so weiter) durch die bisherige Schwerbehindertenvertretung <small>§ 19 SchwbVWO</small> War bislang eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden oder wird sie nicht rechtzeitig tätig, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs-/Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen. <small>§ 19 Abs. 2 SchwbVWO</small>	Empfehlung Sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung; mindestens zwei Wochen vor der Online-Wahlversammlung
3 Wahlvorbereitung durch die zur Wahlversammlung einladende Person/Stelle <small>§ 20 Abs. 3 SchwbVWO</small>	Rechtzeitig vor Durchführung der Online-Wahlversammlung
3.1 Vorbereitung und Prüfung der Konferenzsoftware	
3.2 Bekanntgabe der Zugangsdaten zur Online-Wahlversammlung an die Wahlberechtigten	
4 Durchführung der Online-Wahlversammlung mit Konferenzsoftware	
4.1 Wahl (formlos) einer Wahlleitung mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Wahlberechtigten <small>§ 20 Abs. 1 S. 1 SchwbVWO</small>	Zu Beginn der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November möglichst drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung)
4.2 Im Bedarfsfall Bestimmung von Wahlhelfern durch die Wahlversammlung <small>§ 20 Abs. 1 S. 2 SchwbVWO</small>	

Ereignis/Aufgabe	Frist
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 Abs. 2 S. 1 SchwbVWO	
4.5 Sammlung von Vorschlägen für Kandidaten (formlos) § 20 Abs. 2 S. 3 SchwbVWO, § 20 Abs. 3 S. 2 und 3 SchwbVWO	
4.6 Beschlüsse zum Abgabeschluss der schriftlichen Stimmabgabe und Termin der öffentlichen Auszählung § 5 Abs. 1 S.15 SchwbVWO	
5 Vorbereitung des Wahlgangs per Briefwahl durch die Wahlleitung	Unverzüglich nach Beendigung der Wahlversammlung
5.1 Erstellung gleicher Stimmzettel mit den Namen und Vornamen der Kandidaten getrennt für das Amt der Vertrauensperson und des/der stellvertretenden Mitglieds/Mitglieder, in alphabetischer Reihenfolge § 8 SchwbVWO	Unverzüglich nach Beendigung der Wahlversammlung
5.2 Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe § 11 Abs. 2 SchwbVWO	Die Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss so rechtzeitig erfolgen, dass der durch die Post zurückgesandte oder auf andere Weise zurückgegebene Freiumschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel die Wahlleitung noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen kann
6 Tag der Wahl durch schriftliche Stimmabgabe § 10 Abs. 2 SchwbVWO und § 12 SchwbVWO	Bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November, möglichst eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung
6.1 Aufstellung einer Wahlurne, Ausschilderung und Einrichtung des Wahllokals (zur öffentlichen Auszählung der Stimmen) § 10 Abs. 1 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmauszählung

Ereignis/Aufgabe	Frist
6.2 Öffnung der rechtzeitig eingegangenen Freiumschläge in öffentlicher Sitzung mit der Wahlleitung	Rechtzeitig bis Beginn der Stimmauszählung
6.3 Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Stimmabgabe	
6.4 Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten	
6.5 Einwurf des Wahlumschlags in die Wahlurne	
6.6 Öffentliche Auszählung der Stimmen durch die Wahlleitung § 13 Abs. 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl
6.7 Feststellung des Wahlergebnisses durch die Wahlleitung § 13 SchwbVWO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl
7 Benachrichtigung der gewählten Bewerber Die Gewählten sind schriftlich zu benachrichtigen; auch eine mündliche Benachrichtigung ist möglich § 14 Abs. 1 S. 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses
7.1 Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl § 14 Abs. 1 S. 2 SchwbVWO	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung
8 Bekanntmachung der Gewählten	
8.1 Zweiwöchiger Aushang mit Namen der Gewählten an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen § 15 SchwbVWO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen
8.2 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
8.3 Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit § 163 Abs. 8 SGB IX	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 8.2)

Ereignis/Aufgabe	Frist
9 Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl beim Arbeitsgericht Im Geltungsbereich	
9.1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein § 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i. V. m. BetrVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwei Wochen bzw. 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses
9.2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen § 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i. V. m. BPersVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses
9.3 des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg	Zehn Arbeitstage
10 Wahlunterlagen Aufbewahrung der Wahlunterlagen durch die Vertrauensperson § 16 SchwbVWO	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung

2



2 Wählen und gewählt werden

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

2.1 Wer darf wählen? (Aktives Wahlrecht)

Hier lässt sich der Grundsatz festhalten: Im Prinzip dürfen fast alle Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen mit Behinderung wählen.

Eine tabellarische Übersicht zum aktiven Wahlrecht finden Sie auf Seite 46 ff.

Wahlberechtigung im Einzelnen

Wahlberechtigt sind alle am Wahltag beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellte Menschen mit Behinderung. **K-224 K-225 K-226 K-227 K-388** Als Nachweis für die Eigenschaft als Mensch mit Schwerbehinderung dient der Schwerbehindertenausweis (vgl. § 152 Abs. 5 S. 2 SGB IX). Gleichgestellte Beschäftigte mit Behinderung weisen ihre Gleichstellung durch den entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit nach (§ 2 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 151 Abs. 2 SGB IX). Ein Arbeitsvertrag oder ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis sind keine Voraussetzung.

Ist über den Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft oder den Antrag auf Gleichstellung im Zeitpunkt der Wahl noch nicht entschieden, darf die Person nicht

mitwählen. Das aktive Wahlrecht kann nicht rückwirkend entstehen.

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

Das Vorliegen der Geschäftsfähigkeit (vgl. § 104 BGB) ist keine Voraussetzung für die Wahlberechtigung. Ein unter gesetzlicher Betreuung (§ 1896 BGB) stehender Mensch mit Behinderung kann von seinem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen. **U-49**

Arbeitet ein Beschäftigter in mehreren Betrieben, ist er auch in allen Betrieben wahlberechtigt. **B-50**

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

Arbeitgeber eingerichtet hat und leitet. **B-51**
K-437

Auszubildende, auch minderjährige, haben ein aktives Wahlrecht bei der Wahl zur SBV. Wird die Berufsausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben durchgeführt, jedoch von einem der Betriebe aus mit Entscheidungsbeugnissen zentral gelenkt (Stammbetrieb), dann sind Auszubildende mit Schwerbehinderung im Stammbetrieb wahlberechtigt. **B-52** Wenn ein Arbeitgeber mangels eigener Ausbildungsmöglichkeiten Auszubildende ganz (oder doch weit überwiegend) bei einem anderen Unternehmer in dessen Betrieb ausbilden lässt, sind sie dort, also in der eigentlichen Ausbildungsstätte, wahlberechtigt. **B-53**

Fremdgeschäftsführer und Fremdgeschäftsführerinnen sind aktiv wahlberechtigt, wenn sie weisungsgebunden und in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingebunden sind (vgl. § 7 Abs. 1 SGB IV). **K-228** Ein Fremdgeschäftsführer ist zum Beispiel ein Geschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile oder ein Minderheitsgesellschafter.

Inklusionsbeauftragte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung wegen Behinderung nach § 181 SGB IX haben das aktive Wahlrecht. **B-54**
K-390 **K-391**

Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer haben vom ersten Tag der Beschäftigung an das doppelte aktive Wahlrecht (vgl. § 14 Abs. 2 S. 5 AÜG). Sie dürfen also bei ihrem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) und bei ihrem Beschäftigungsarbeitgeber (Entleiher) wählen. Ziel der Regelung ist es, den Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich an der „betrieblichen“ Mitbestimmung zu beteiligen. **K-229**

Rehabilitanden, die in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken beschäftigt sind, dürfen wählen. **B-55** **B-56**

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

Ruht das Beschäftigungsverhältnis vorübergehend, besteht das Arbeitsverhältnis und damit auch die Wahlberechtigung fort. Diese Beschäftigten haben ein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung der SBV, die ihnen beratend und unterstützend zur Seite stehen soll, wenn sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen. **B-57** **K-392**

Zu den ruhenden Beschäftigungsverhältnissen gehören:

- Volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente auf Zeit
- Beschäftigungsverbote in der Schwangerschaft (§ 3 MuSchG)
- Elternzeit (§ 16 BEEG)
- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung wegen akuter Pflege von Angehörigen (§ 2 PflegeZG)
- Pflegezeit bei der längerfristigen Pflege von Angehörigen (§ 3 PflegeZG)
- Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG)
- Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (TzBfG), zum Beispiel längerer unbezahlter Urlaub, Sabbatjahr, Arbeitszeitkonten

Die **Unterstützte Beschäftigung** (§ 55 SGB IX) setzt sich aus zwei Phasen zusammen: berufliche Qualifizierung (1. Phase) und individuelle berufliche Begleitung (2. Phase). In beiden Phasen besteht für Menschen mit einer Schwerbehinderung das aktive Wahlrecht. Die 1. Phase ist der beruflichen Rehabilitation zuzuordnen. Trotzdem haben Personen mit einer Schwerbehinderung, die sich in der beruflichen Qualifizierung befinden, das aktive Wahlrecht. **U-58** In der 2. Phase in der beruflichen Begleitung liegt ein Beschäftigungsverhältnis und damit auch die Wahlberechtigung vor.

Personen, die zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit einer Arbeitsgelegenheit zugewiesen werden – sogenannte **Ein-Euro-Jobber** (§ 16d SGB II) –, stehen ebenfalls in einem Beschäftigungsverhältnis und sind wahlberechtigt. **K-230**

Auch Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis durch ein **Budget für Arbeit** nach § 61 SGB IX gefördert wird, sind wahlberechtigt. **U-59** Die Budgetnehmer stehen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Dies gilt auch für Auszubildende, deren Ausbildung

durch ein **Budget für Ausbildung** nach § 61a SGB IX gefördert wird.

Freiwillige im Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst besitzen die aktive Wahlberechtigung. Wie andere Beschäftigte auch unterliegen sie dem Weisungsrecht der Leitung der Einrichtung, in der sie ihren Dienst verrichten. **K-232**

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

Bei einer Kündigung sind **gekündigte Beschäftigte** weiterhin wahlberechtigt, wenn am Wahltag die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Ist die Kündigungsfrist abgelaufen und hat der Beschäftigte Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben, hängt die Wahlberechtigung davon ab, ob der Beschäftigte, dem gekündigt wurde, zunächst weiterbeschäftigt wird (in einem sogenannten Prozessbeschäftigungsverhältnis). Wird die Person weiterbeschäftigt, so ist sie auch wahlberechtigt. Erfolgt keine Weiterbeschäftigung, fällt die Wahlberechtigung mit Ablauf der Kündigungsfrist weg. **B-60**

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

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

Die in einer **Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)** und bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX als Rehabilitanden im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich tätigen

Menschen mit Behinderung gehören zu den Beschäftigten im Sinne des § 177 Abs. 2 SGB IX, sofern eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung im Sinne von § 2 SGB IX vorliegt. **B-198**

Dies gilt auch, wenn Werkstattbeschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Wie bei der Arbeitnehmerüberlassung haben sie ein zweifaches Stimmrecht, zum einen in der WfbM und zum anderen bei dem Arbeitgeber, bei dem sich der ausgelagerte Arbeitsplatz befindet.

Nicht wahlberechtigt sind:

Der **Arbeitgeber**, auch wenn er selbst eine Schwerbehinderung hat, ist kein „Beschäftigter“ im Sinne des SGB IX und deshalb auch nicht wahlberechtigt. **K-233** Das Gleiche gilt für einen Geschäftsführer, der die Arbeitgeberfunktion wahrnimmt, zum Beispiel der GmbH-Geschäftsführer, der zugleich Mehrheitsgesellschafter ist. **K-234 K-235 K-236 K-393**

Personen, die in einem Betrieb Leistungen auf der Grundlage eines **Werkvertrags oder Dienstvertrags** erbringen, fallen nicht unter das AÜG. Daher sind sie in dem Betrieb, in dem sie ihre Tätigkeit verrichten, nicht wahlberechtigt. **K-237**

Menschen, die zwar wirtschaftlich von einem Betrieb abhängig, aber nicht organisatorisch in den Betrieb eingegliedert sind, haben kein aktives Wahlrecht. Dies sind zum Beispiel selbstständige Handelsvertreterinnen und Handelsvertreter (im Sinne von § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG). **K-238 K-239** Bei sogenannten Crowdworkern kommt es auf die vertragliche Gestaltung an. **U-61**

Beschäftigte, die sich für die **Altersteilzeit im Blockmodell** entschieden haben, verlieren ihre Wahlberechtigung, sobald sie in die Freistellungsphase eintreten. Im Gegensatz zu den oben beschriebenen Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis zwar ruht, die Beschäftigten aber trotzdem wahlberechtigt sind, scheiden hier die Beschäftigten in Altersteilzeit aus dem Betrieb oder aus der Dienststelle aus. Das heißt, die Betriebs- beziehungsweise Dienststellen-

zugehörigkeit entfällt. Da es keine Wiederaufnahme der Arbeit geben wird, besteht auch kein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung der betrieblichen Interessenvertretung mehr. [B-62](#)

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Die Wahlberechtigung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes richtet sich ebenso nach der Vorgabe des § 177 Abs. 2 SGB IX.

Dienststellenleitung und ihre Stellvertreter (im Sinne des § 7 BPersVG) sind wahlberechtigt. [K-243](#)

Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt (entsprechend § 14 Abs. 3 BPersVG).

In gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) wird eine SBV gewählt. Nach § 44i SGB II i. V. m. § 44h Abs. 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend. [B-63](#) Die Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit, denen gemäß § 44g Abs. 1 S. 1 SGB II Tätigkeiten beim Jobcenter zugewiesen wurden, verlieren nach Maßgabe der Fristenregelung in § 14 Abs. 2 S. 1, 3 und 4 BPersVG das Wahlrecht bei der Bundesagentur Arbeit. [B-64](#) [B-65](#) [B-66](#)

Für das Wahlrecht bei Abordnung gilt, dass der/die Beschäftigte, der/die zu einer Dienststelle abgeordnet ist, vom ersten Tag der Aufnahme der Beschäftigung in dieser Dienststelle unabhängig von einer Mindestbeschäftigungsdauer wahlberechtigt ist. Im Gegenzug verliert er/sie das Wahlrecht in der alten Dienststelle.

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

2.2 Wer ist wählbar? (Passives Wahlrecht)

Der Kreis der Personen, die zur SBV gewählt werden können, ist enger gefasst als der Kreis der Personen mit einem aktiven Wahlrecht

(§ 177 Abs. 3 SGB IX). Danach ist nur wählbar, wer

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

Eine tabellarische Übersicht zum passiven Wahlrecht finden Sie auf Seite 46 ff.

Ein Arbeits- oder Dienstverhältnis ist für die Wählbarkeit nicht erforderlich. Es kommt vielmehr darauf an, ob der Beschäftigte aufgrund seiner Tätigkeit im Einsatzbetrieb von den dort getroffenen Entscheidungen des Betriebsinhabers betroffen ist. [B-67](#)

Es wird nicht vorausgesetzt, dass die Personen, die gewählt werden, selbst eine Schwerbehinderung haben oder gleichgestellt sind.

Es können auch Beschäftigte mit ausländischen Nationalitäten wie auch staatenlose Beschäftigte zur SBV gewählt werden. Die Stellung im Betrieb spielt keine Rolle: Wählbar sind also Angestellte, Arbeiter, Auszubildende, Umschüler oder Personen in der Fortbildung gleichermaßen. [K-244](#)

Grundsätzlich muss ein Wahlbewerber mehr als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sein. Wenn aber ein Betrieb oder eine Dienststelle erst weniger als ein Jahr besteht, so entfällt diese Vorgabe (§ 177 Abs. 3 S. 1 Halbs. 2 SGB IX). In diesem Fall sind alle Beschäftigten wählbar, die bei der Einleitung der Wahl beschäftigt sind und die übrigen Wahlvoraussetzungen erfüllen. [U-68](#)

Der Beschäftigungsumfang hat keine Auswirkungen auf die Wählbarkeit. Es können also auch Teilzeitbeschäftigte in die SBV gewählt werden. [K-245](#)

Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen sind wählbar, da sie weiter in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen und es wahrscheinlich ist, dass sie wieder in den Betrieb oder in die Dienststelle zurückkehren. Für die

Zeit ihrer Abwesenheit können sie allerdings ihr Amt nicht ausüben und werden vom ersten stellvertretenden Mitglied vertreten. Auch Mitglieder des Wahlvorstands oder die Wahlleitung (im vereinfachten Wahlverfahren) sind wählbar. **B-69 K-246 K-247**

Wird ein befristet Beschäftigter in die Interessenvertretung gewählt, so endet das Amt mit dem Ende des befristeten Arbeitsvertrags. **U-70**

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

Wer ist nicht wählbar?

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

Dazu gehören zum Beispiel

- Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer einer GmbH (§ 5 Abs. 2 BetrVG),
- Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft und leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG) oder
- Personen, die zur (Wieder-)Eingliederung oder Erziehung sowie aus karitativen oder religiösen Zwecken beschäftigt werden (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 und 4 BetrVG). **B-71**

Menschen, die in Berufsförderungswerken beschäftigt werden (sogenannte Rehabilitanden), können nicht dem Betriebsrat angehören und sind daher auch für die SBV nicht wählbar. **U-72 K-411 K-412** Gleiches gilt auch für Rehabilitanden im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Freiwillige im Jugend- und Bundesfreiwilligendienst sind nicht wählbar. **K-248**

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

Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sind im Entleiherbetrieb bei der Wahl zum Betriebsrat nicht wählbar (§ 14 Abs. 2 S. 1 AÜG). Das gilt entsprechend für die Wahl der SBV. Wechselt ein Leiharbeiter in ein Beschäftigungsverhältnis bei seinem bisherigen Entleiherbetrieb, kann er dort wählbar sein. Denn bei der Ermittlung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit (§ 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG) wird die unmittelbar vorher im Betrieb abgeleistete Zeit als Leiharbeiternehmer angerechnet. **B-73**

Nicht wählbar sind Personen, die nur wirtschaftlich vom Betrieb abhängig sind, weil es sich nicht um im Betrieb Beschäftigte handelt. **K-249** Das sind zum Beispiel Handelsvertreterinnen und -vertreter.

Regelungen im öffentlichen Dienst

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

Vom passiven Wahlrecht sind Personen ausgeschlossen, die gesetzliche oder satzungsgemäße Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Dazu gehören insbesondere Dienststellenleiter und ihre Stellvertretungen im Amt sowie Beschäftigte, die in mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten selbstständige Entscheidungen treffen können (§§ 8 und 15 Abs. 4 BPersVG). **B-74 K-394** Es soll hierdurch vermieden werden, dass Beschäftigte, die personalrechtliche Entscheidungen treffen, gleichzeitig als Mitglied einer Personalvertretung in einen Interessenkonflikt geraten.

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

Gleichstellungsbeauftragte sind wählbar, jedoch muss das Amt als Gleichstellungsbeauftragte spätestens vor Annahme der Wahl niedergelegt sein beziehungsweise muss die

Dienststelle die Person von diesem Amt entbinden. [B-75](#) [B-413](#)

Beschäftigte, die eine volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente auf Zeit beziehen, können nach § 177 Abs. 3 S. 2 i. V. m. dem BPersVG oder dem anwendbaren Landespersonalvertretungsgesetz von der Wählbarkeit ausgeschlossen sein.

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind, sind bei der Wahl der SBV in diesen Betrieben wählbar. Sie müssen allerdings die sonstigen Wählbarkeitsvoraussetzungen erfüllen. [B-76](#) Bei einer befristeten Personalstellung kann man davon ausgehen, dass die Beschäftigung „nicht nur vorübergehend“ ist. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Beschäf-

tigung voraussichtlich während der gesamten anstehenden Amtszeit in der SBV andauern wird. Die Beschäftigten, die im Wege der Personalstellung Betrieben der Privatwirtschaft überlassen wurden, haben somit das passive Wahlrecht beim Beschäftigungsbetrieb (Entleiher), und zwar vom ersten Tag der Beschäftigungsaufnahme an. Das passive Wahlrecht erlischt gleichzeitig bei der personalstellenden Dienststelle, da keine Zugehörigkeit zu dieser Dienststelle mehr besteht (§ 2 Abs. 2 S. 1 BPersVVO i. V. m. § 14 BPersVG). [B-77](#) Die Dreimonatsregelung des § 14 Abs. 2 BPersVG findet keine Anwendung.

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

Tabellarische Übersicht zum aktiven und passiven Wahlrecht

Die Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

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

Rechtsstatus	Wahlrecht: Aktives Wahlrecht § 177 Abs. 2 SGB IX	Wählbarkeit: Passives Wahlrecht § 177 Abs. 3 SGB IX
Beschäftigte auf Arbeitsplätzen i. S. v. § 156 Abs. 2 SGB IX	✓	✗
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	✓	✓
Beschäftigte in der Kündigungsfrist und in der Prozessbeschäftigung	✓	✓
Beschäftigung nach § 16d SGB II (Ein-Euro-Jobber)	✓	✗
Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit	✓	✓
Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Ausbildung	✓	✓
Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst	✓	✗
Elternzeit	✓	✓
Erwerbsminderung (voll oder teilweise) auf Zeit	✓	abhängig vom anwendbaren Personalvertretungsgesetz
Erziehungsurlaub	✓	✓
Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz	✓	✓
Freistellung, widerrufliche	✓	✓
Freiwilligendienst	✓	✗
Fremdgeschäftsführer	✓	✗
Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter	✗	✗
Gleichstellungsbeauftragte mit Arbeitgeberfunktion	✓	✓*
Heimarbeiter	✓	✓
Inklusionsbeauftragte	✓	✓*
Kurzarbeit (auch „Null“)	✓	✓
Leiharbeitnehmer im Verleiherbetrieb	✓	✓
Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb	✓	✗
Leitende Angestellte	✓	✗
Mutterschutz	✓	✓
Nicht geschäftsfähige Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellte	✓	✗
Keine Schwerbehinderung/Gleichstellung	✗	✓

Rechtsstatus	Wahlrecht: Aktives Wahlrecht § 177 Abs. 2 SGB IX	Wählbarkeit: Passives Wahlrecht § 177 Abs. 3 SGB IX
Personalgestellung (in gestellender Dienststelle)	✗	✗
Personalgestellung (im Beschäftigungsbetrieb)	✓	✓
Pflegezeiten	✓	✓
Praktikanten	✓	✓
Reduzierung des Grades der Behinderung auf unter 50 innerhalb der Nachwirkung des § 199 SGB IX	✓	✓
Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken	✓	✗
Rehabilitanden in einer WfbM bei Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung i. S. § 2 SGB IX	✓	✗
Teilzeitbeschäftigung (unabhängig vom Umfang); auch geringfügig	✓	✓
Telearbeit	✓	✓
Unterstützte Beschäftigung (Phase 1)	✓	✗
Unterstützte Beschäftigung (Phase 2)	✓	✓
Unwiderrufliche Freistellung	✓	✗
Wahlleitung	✓	✓
Wahlvorstand	✓	✓
Werk- oder Dienstvertrag	✗	✗
Zuweisung	✓	✓



3

3 Wann wird gewählt?

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November statt (§ 177 Abs. 5 S. 1 SGB IX). Die nächsten regelmäßigen Wahlen finden im Jahr 2026 statt.

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

3.1 Länge der Amtszeit

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

Beispiel

In einem Betrieb musste im Januar 2024 eine Neuwahl durchgeführt werden. Trotzdem findet die nächste Wahl im regelmäßigen Wahlzeitraum vom 1. Oktober bis 30. November 2026 statt. Die Amtszeit beträgt nur knapp drei Jahre statt regulär vier Jahre.

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

Beispiel

Im Januar 2026 wurde die SBV neu gewählt. Die Vertrauensperson verbleibt ohne Neuwahl im Amt, weil ihre Amtszeit am 1. Oktober 2026 noch nicht ein Jahr betragen hat. Die nächste Wahl findet dann wieder zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2030 statt.

3.2 Wahlen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums

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

Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums wird eine SBV nur gewählt, wenn

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

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

Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson

- das Amt niederlegt. Die Amtsniederlegung ist formlos möglich. **K-250 K-251** Sie kann zu einem kalendarisch bestimmten künftigen Datum erfolgen. Sie wird erst wirksam, wenn sie gegenüber dem ersten Stellvertreter als dem Repräsentanten der Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung erklärt wird. Der erste Stellvertreter hat dann die Pflicht, die Beschäftigten mit Schwerbehinderung, den Arbeitgeber sowie den Betriebs- oder Personalrat umgehend zu unterrichten; **K-252**
- aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet (zum Beispiel kündigt, in Altersrente geht);
- die Wählbarkeit verliert. Wann das der Fall ist, lesen Sie in Kapitel 2.2 (passives Wahlrecht).

Die Fälle, in denen das Amt der SBV vorzeitig erlischt, ähneln den Gründen für ein Erlöschen des Betriebsrats im Betriebsverfassungsrecht (§ 24 Nr. 2 bis 5 BetrVG) und des Personalrats im Personalvertretungsrecht (§ 31 Abs. 1 S. 2 bis 7 BPersVG). Diese Vorschriften sowie die dazu ergangene Rechtsprechung und Literatur können bei der Auslegung des § 177 Abs. 7 S. 3 SGB IX angewendet werden. **B-78 K-253**

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

Das Amt erlischt daher auch

- wenn der Betrieb oder die Dienststelle vollständig aufgelöst wird. **K-254 K-255 K-256** 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 Unternehmen von einer gemeinsamen Leitung geführt werden, ist das keine Betriebsauflösung; **B-79**

- wenn der Betrieb oder die Dienststelle in einen anderen Betrieb oder eine andere Dienststelle eingegliedert wird. **B-80 B-81 K-257** „Eingliederung“ bedeutet, dass der aufnehmende und der eingegliederte Betrieb rechtlich zu einer Einheit verschmolzen werden. Das Amt der SBV des eingegliederten Betriebs erlischt. Der Tätigkeitsbereich der SBV des aufnehmenden Betriebs wird aber auf den hinzugekommenen Betrieb „von Gesetzes wegen“ als „Ersatzvertretung“ ausgedehnt (siehe Übergangsmandat, Kapitel 3.3). Beispiel: Die „Industria AG“, ein Betrieb mit 250 Beschäftigten, kauft den Betrieb „Stanzerei Egon Müller“ mit 50 Beschäftigten am selben Ort auf und wird nun einheitlich nur noch als Firma „Industria AG“ geführt. Die Vertrauensperson der Stanzerei Egon Müller verliert ihr Amt, die der Industria AG bekommt neue Aufgaben hinzu;
- wenn ein Betrieb oder die Dienststelle mit einem/einer oder mehreren selbstständigen Betrieben/Dienststelle(n) so zusammengelegt wird, dass jeder der beteiligten Betriebe/Dienststellen seine bisherige Aufgaben- und Organisationsidentität verliert und ein ganz neuer Betrieb/eine ganz neue Dienststelle gegründet wird. In diesem Fall endet das Amt aller SBVen der früher selbstständigen Betriebe.

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

In Fällen **grober Verletzung der Pflichten als Vertrauensperson** kann der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt das Erlöschen des Amtes der Vertrauensperson beschließen (§ 177 Abs. 7 S. 5 SGB IX). Dafür ist ein Antrag beim Widerspruchsausschuss nötig. Dieser Antrag muss von einem Viertel der wahlberechtigten

Menschen mit Schwerbehinderung gestellt und bis zur Entscheidung des Widerspruchsausschusses mitgetragen werden.

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

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

3.3 Übergangsmandat in der Privatwirtschaft

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

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

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

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

Ein gesetzliches Übergangsmandat entsteht nur, wenn

- eine „betriebsratsfähige“ beziehungsweise „sbv-fähige“ Einheit abgespalten,
- der Betrieb in betriebsrats- beziehungsweise sbv-fähige Einheiten aufgespalten oder
- eine betriebsrats- beziehungsweise sbv-fähige Einheit mit einer oder mehreren anderen zusammengefasst wird (vergleiche Erfurter Kommentar zu § 21a BetrVG, Rn. 2).

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

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

Weitere Besonderheiten für die Schwerbehindertenvertretung im öffentlichen Dienst

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

Danach erlischt das Amt der SBV, wenn

- die Dienststelle vollständig aufgelöst wird, weil es ohne zugehörige Dienststelle nicht bestehen kann; **B-82 U-414**
- eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert wird. In diesem Fall besteht

die SBV der „aufnehmenden“ Dienststelle aber weiter fort. Dies gilt auch dann, wenn die Dienststelle ihre Dienststelleneigenschaft (beispielsweise nach § 7 BPersVG) verliert und wieder der Hauptdienststelle zugeordnet wird; [B-441](#)

- durch Zusammenlegung mehrerer Behörden eine neue Dienststelle entstanden ist, die mit keiner der früheren Dienststellen identisch ist; [B-83](#) [K-258](#)
- die Dienststelle durch Umstrukturierung oder Neuorganisation der Verwaltung ihre personalvertretungsrechtliche Selbstständigkeit verliert. Dies ist jedoch erst dann der Fall, wenn der Wegfall der Selbstständigkeit der Dienststelle offenkundig ist, weil dies meist schwierige rechtliche und anderweitige Fragen aufwirft. [B-84](#)

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

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

Übergangsmandat im öffentlichen Dienst?

Ein Übergangsmandat, wie es für Betriebsräte oder SBVen der Privatwirtschaft vorgesehen ist (§ 177 Abs. 8 SGB IX i. V. m. § 21a BetrVG), gibt es für den öffentlichen Dienst in der Form nicht. Denn das Übergangsmandat des § 177 Abs. 8 SGB IX gilt nur im Anwendungsbereich des BetrVG; dies wird aus dem Wortlaut der Vorschrift „in Betrieben“ abgeleitet. [K-259](#) Für

den öffentlichen Dienst geht das BPersVG davon aus, dass es durchaus Dienststellen geben kann, in denen kein Personalrat existiert und folglich auch keine SBV. [B-85](#)

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

3.4 Wann sind Neuwahlen erforderlich und wann nicht?

Die **erfolgreiche Anfechtung der Wahl** einer Vertrauensperson führt nicht zur Neuwahl. Es rückt zunächst das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach. Die erfolgreiche Anfechtung der Wahl des stellvertretenden Mitglieds führt wiederum dazu, dass das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied nachrückt, sofern vorhanden (anderenfalls siehe Kapitel 3.2). Bei der Wahl der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters handelt es sich um zwei voneinander unabhängige Wahlen, die getrennt angefochten werden können beziehungsweise müssen. [B-86](#)

Auch wenn ein stellvertretendes Mitglied arbeitsunfähig ist, ist sein Nachrücken nicht ausgeschlossen. [U-87](#) Ist kein stellvertretendes Mitglied gewählt worden oder hat auch das Amt des stellvertretenden Mitglieds oder aller stellvertretenden Mitglieder geendet, muss es Neuwahlen geben, um eine vertretungslose Zeit zu vermeiden.

Das Amt der SBV erlischt nicht, wenn die Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb oder in der Dienststelle **nach der Wahl unter fünf absinkt**. [B-201](#) Die Amtszeit ändert sich dadurch nicht und läuft bis zum Ende der Wahlperiode weiter. [U-88](#) [K-260](#) [K-261](#) Bleibt die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung unter fünf, wird im nächsten Wahlzeitraum keine neue SBV gewählt.

3.5 Wenn ein stellvertretendes Mitglied fehlt: Nachwahl

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

Eine Nachwahl findet also nur statt, wenn kein stellvertretendes Mitglied, das noch nachrücken kann, zur Verfügung steht. **K-262**

Für diesen Fall sieht die SchwbVWO die Möglichkeit vor, dass Sie außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums für die restliche Amtszeit eine gesonderte Nachwahl eines stellvertretenden Mitglieds oder mehrerer stellvertretender Mitglieder durchführen können (§§ 17, 21 SchwbVWO). Die Amtszeit des nachgewählten stellvertretenden Mitglieds ist also an die Amtszeit der Vertrauensperson gebunden.

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

3.6 Dauer, Beginn und Ende der Amtszeit

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

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

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

Die reguläre Amtszeit beträgt vier Jahre (§ 177 Abs. 7 S. 1 SGB IX). Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 177 Abs. 7 S. 2 SGB IX i. V. m. § 15 SchwbVWO, § 20 Abs. 4 SchwbVWO). Sie endet bei Bekanntgabe des Wahlergebnisses im regelmäßigen Wahlzeitraum stets mit Ablauf von vier Jahren. Das gilt ohne Rücksicht darauf, ob eine Neuwahl stattgefunden hat. **K-263**

Beispiel

Beginn der Amtsperiode 18. Oktober 2026,
Ende der Amtsperiode 17. Oktober 2030.

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

Beispiel

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

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

Wenn die SBV außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gewählt wurde, gilt diese „Zwischenwahl“ nur bis zum Ende des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums. Die nachgewählte Vertrauensperson bleibt dann bis zum 30. November des nächsten Wahlzeitraums im Amt (§ 177 Abs. 5 S. 3 SGB IX). Ausnahme: Wenn die Amtszeit am 1. Oktober des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums noch nicht ein Jahr gedauert hat (§ 177 Abs. 5 S. 4 SGB IX), läuft sie bis zum 30. November des übernächsten regelmäßigen Wahlzeitraums weiter (siehe auch Kapitel 3.2). **K-264**

Die Amtszeit endet auch dann am 30. November, wenn niemand mehr Interesse an einer Neuwahl hat oder wenn die Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung auf unter fünf sinkt und deshalb keine Neuwahl durchgeführt werden darf. **K-265**

Beispiel für eine verlängerte Amtszeit

In einem Betrieb wurde im Januar 2022 die Mindestzahl der Menschen mit Schwerbehinderung zum ersten Mal erreicht. Deshalb wurde sofort eine Vertrauensperson gewählt, außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums. Im nächsten regelmäßigen Wahlzeitraum, also im Herbst 2022, fand keine Wahl statt, denn die Vertrauensperson war zu diesem Zeitpunkt weniger als ein Jahr im Amt. Die nächste Wahl ist also zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2026 durchzuführen, im übernächsten regulären Wahlzeitraum. Die Amtszeit der gewählten SBV läuft damit mehr als vier Jahre, also bis zum 30. November 2026. Die Amtszeit der neuen SBV beginnt, wenn die Amtszeit der vorherigen beendet ist, also am 1. Dezember 2026.

Beispiel für eine verkürzte Amtszeit

In einem Betrieb wurde Anfang Februar 2024 die Mindestzahl an Menschen mit Schwerbehinderung zum ersten Mal erreicht. Deshalb wurde sofort eine Vertrauensperson gewählt, außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums. Das Wahlergebnis wurde am 15. Februar 2024 bekannt gegeben. Die nächste Wahl ist zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2026 durchzuführen. Die Amtszeit der gewählten SBV dauert damit keine vier Jahre und läuft bis zum 30. November 2026. Die Amtszeit der neuen SBV beginnt, wenn die Amtszeit der vorherigen beendet ist, also am 1. Dezember 2026.

Wird ein stellvertretendes Mitglied nachgewählt, endet seine kürzere Amtszeit ebenfalls mit derjenigen der Vertrauensperson. Die Nachwahl eines stellvertretenden Mitglieds erfolgt also immer nur für den Rest der Amtszeit der Vertrauensperson (§ 177 Abs. 7 S. 4 Halbs. 2 SGB IX, §§ 17, 21 und 26 SchwbVVO). **K-266** Das nachgewählte stellvertretende Mitglied ist also immer im nächsten (nicht übernächsten!) Wahlzeitraum der regelmäßigen Wahlen neu zu wählen. Anders ist es, wie in diesem Kapitel dargestellt, wenn Vertrauensperson und stellvertretende Mitglieder gemeinsam im Jahreszeitraum gemäß § 177 Absatz 5 Satz 4 SGB IX gewählt werden. Dann werden auch beide erst wieder im übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. **K-267**

Das Amt des stellvertretenden Mitglieds kann unter den gleichen Voraussetzungen wie das der Vertrauensperson vorzeitig erlöschen (siehe Seite 50).

Das Amt als erstes stellvertretendes Mitglied erlischt auch dann vorzeitig, wenn es nach dem vorzeitigen Ausscheiden der Vertrauensperson in dieses Amt nachrückt. An die Stelle des bisherigen ersten stellvertretenden Mitglieds tritt dann das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte bisherige zweite stellvertretende Mitglied (§ 177 Abs. 7 S. 4 Halbs. 2 SGB IX). Endet auch dessen Amt vorzeitig und sind weitere stellvertretende Mitglieder gewählt worden, rückt wiederum das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte bisherige dritte stellvertretende Mitglied nach (und so fort, bis die Zahl gewählter stellvertretender Mitglieder erschöpft ist). Auch die Amtszeit der in die zweite und dritte Stellvertreterposition nachrückenden Mitglieder dauert genauso lange wie die der Vertrauensperson.

3.7 Nachrücken ins Amt

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

Beispiel 1

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

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

Beispiel 2

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

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

4



4 Welche betrieblichen Strukturen müssen bei der SBV-Wahl berücksichtigt werden?

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

Das Wahlrecht zur SBV übernimmt viele Elemente aus dem Betriebsverfassungs- und dem Personalvertretungsrecht. Vorschriften zur Wahl der Betriebs- und Personalräte können deshalb grundsätzlich auf die Wahl der SBV übertragen werden, **K-268 K-269 K-270** ebenso die dazu ergangenen Gerichtsurteile. Voraussetzung ist allerdings, dass keine eigenständigen schwerbehindertenrechtlichen Wahlvorschriften etwas anderes regeln.

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

4.1 Betriebliche Strukturen für die Wahlen

Gewählt wird grundsätzlich nur für den Bereich eines Betriebs. Die Definition des Betriebs bestimmt sich nach dem BetrVG (§§ 1, 3, 4 BetrVG, § 170 Abs. 1 S. 2 SGB IX). Die Bildung der SBV knüpft an die Strukturen an, die im Betrieb vorhanden sind. **B-89 B-90** Nur ausnahmsweise können mehrere Betriebe für die Wahl zusammengefasst werden (siehe Kapitel 4.4).

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

- die organisatorische Einheit,
- mit der ein Unternehmer
- gemeinsam mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- mithilfe von technischen und immateriellen Mitteln
- bestimmte arbeitstechnische Zwecke (wie Produktion oder Verkauf bestimmter Gegenstände, Erbringung von Dienstleistungen)
- dauerhaft verfolgt. **B-91**

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

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

4.1.1 Das Unternehmen besteht aus mehreren Teilen

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

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

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

Beispiel

Produktion und Auslieferung sind jeweils eine GmbH, also zwei Unternehmen. Sie arbeiten aber unter einem Dach zusammen und haben einen gemeinsamen Geschäftsführer, sind also als ein Betrieb zu bezeichnen. [B-92](#)

Selbst wenn ein Unternehmen aus mehreren Betrieben im oben genannten Sinn besteht, kann betriebsverfassungsrechtlich nur ein Betrieb vorliegen. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber den gleichen „arbeitstechnischen Zweck“ in mehreren selbstständigen Betrieben verfolgt, von denen aber nur einer die Voraussetzungen der „Betriebsratsfähigkeit“ wie oben beschrieben erfüllt. Unter dieser Voraussetzung werden die nicht betriebsratsfähigen Kleinstbetriebe eines Unternehmens unabhängig von ihrer räumlichen Lage [B-93](#) [B-94](#) dem betriebsratsfähigen Hauptbetrieb zugeordnet (§ 4 Abs. 1 und 2 BetrVG) und bilden mit ihm einen einzigen Betrieb. Zu wählen ist hier folglich eine gemeinsame SBV.

Betriebsteile sind räumlich und organisatorisch abgrenzbare und damit relativ verselbststän-

digte Teile eines Betriebs, die aber auf dessen arbeitstechnischen Zweck ausgerichtet und in dessen organisatorischen Gesamtrahmen eingegliedert sind. [B-95](#) [B-96](#)

Beispiele

Auslieferungslager von Produktionsbetrieben; Druckerei eines Zeitungsverlags

4.1.2 Eigenständiger Betrieb

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

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

Ob ein Betriebsteil „räumlich weit entfernt“ ist, hängt nicht nur von der kilometermäßigen Entfernung ab. Vor allem sind auch die Verkehrsbedingungen mit Pkws und die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln ausschlaggebend. In Gerichtsurteilen werden Entfernungen bis zu 40 Kilometern bei guten Straßen- und Bahnverbindungen „nicht als räumlich weit entfernt“ angesehen. Bei einer Entfernung von 50 Kilometern und einer Mindestfahrzeit von einer Stunde kann man aber von einem eigenständigen, weil „weit entfernten“ Betrieb ausgehen. [B-97](#) [B-98](#) Es kommt hier jeweils auf die Verhältnisse im Einzelfall an. [B-99](#) Auch die immer weiter fortschreitende Digitalisierung ist zu berücksichtigen.

Ein Betriebsteil gilt auch dann als eigenständiger Betrieb, wenn er durch Aufgabenbereich und Organisation selbstständig ist, unabhängig von seiner räumlichen Lage zum Hauptbetrieb (§ 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG). Für die Eigenständigkeit ist maßgeblich, dass der Betriebsteil im Personal- und Sozialwesen eigene Entscheidungen treffen kann. Ob der Betriebsteil auch eigenständige wirtschaftliche Entscheidungen fällt, ist dagegen nicht entscheidend. [B-100](#) [B-101](#) [B-102](#)

Auch wenn ein Betriebsteil als eigenständiger Betrieb gilt, sodass dort ein eigener Betriebsrat

gewählt werden kann, können die Beschäftigten dieses Betriebsteils formlos mit Stimmenmehrheit beschließen, an der Wahl des Betriebsrats des Hauptbetriebs teilzunehmen, sofern in dem Betriebsteil kein eigener Betriebsrat gewählt wurde (§ 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG). Hierzu ist keine förmliche Betriebsversammlung erforderlich und die Abstimmung muss auch nicht geheim erfolgen. **B-103** Ein solcher Beschluss der Belegschaft eines Betriebsteils gilt auch für die Wahl der SBV. **K-271**

4.1.3 Unternehmensspezifische Betriebsstrukturen

Der gesetzliche Regelfall ist, dass pro Betrieb ein Betriebsrat gewählt wird (§ 1 BetrVG). Davon können die Tarifparteien durch Tarifvertrag abweichen. Stattdessen können sie unternehmens- oder konzernspezifische Betriebsstrukturen berücksichtigen und die Wahl von Betriebsräten an diese Betriebsstrukturen anpassen. Das geschieht durch sogenannte Zuordnungstarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, soweit dies dem Interesse der Beschäftigten an einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung dient (§ 3 Abs. 1 und 2 BetrVG). **B-104**

Folgende Gestaltungsformen sind danach möglich:

- **Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat**
Hat Ihr Unternehmen mehrere Betriebe, so können Sie einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat bilden (§ 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG). Statt in den einzelnen Betrieben des Unternehmens jeweils einen örtlichen Betriebsrat zu wählen, wird dann ein standortübergreifender Betriebsrat für alle Betriebe des Unternehmens errichtet. Dabei ist aber nicht nur der Umstand zentralisierter unternehmerischer Entscheidungen, sondern auch der Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen. **B-105**
- **Filialunternehmen**
Das BAG hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2008 die Betriebseigenschaft und die Betriebsratsfähigkeit von räumlich weit voneinander entfernten Einzelhandelsfilialen angenommen. Das Gericht hat außerdem festgestellt, dass nach dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 BetrVG die Erreichbarkeit des im Hauptbetrieb be-

stehenden Betriebsrats per Post, Telefon oder mithilfe moderner Kommunikationsmittel unerheblich ist. **B-106 K-272** Ob diese Entscheidung auf Filialunternehmen generell übertragbar ist, ist nicht geklärt. Bevor jedes Filialunternehmen für sich bei Vorliegen der weiteren Wahlvoraussetzungen als eigenständiger Betrieb im Sinne der Wahl der SBV angesehen wird, ist daher in jedem Einzelfall zu prüfen, ob das Vorhandensein eines Hauptbetriebs mit einem einheitlichen Leitungsapparat für alle personellen und sozialen Angelegenheiten als maßgebliche Voraussetzung gegeben ist.

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

Besteht keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann in den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 BetrVG die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden (§ 3 Abs. 2 BetrVG). Die darin vereinbarten Betriebsstrukturen sind nicht nur für die Betriebsratswahlen, sondern auch für die Wahl der SBV maßgeblich. **B-107**

Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Vereinbarungen über Sonderformen der Betriebsstruktur(en) erstmals bei der nächsten regelmäßigen Wahl der SBV anzuwenden. Dies gilt nicht, wenn

keine SBV besteht oder aus anderen Gründen eine Zwischenwahl der SBV erforderlich ist (vgl. § 3 Abs. 4 S. 1 BetrVG).

Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen kann ein anderer Wahlzeitpunkt als der der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl vorgesehen sein (§ 3 Abs. 4 S. 2 BetrVG). Diese Möglichkeit ist nicht auf die Wahl der SBV übertragbar. Der Wahltermin steht zwingend fest und darf nicht von dem Zeitraum abweichen, den § 177 Abs. 5 SGB IX vorsieht, nämlich 1. Oktober bis 30. November. **K-273**

4.2 Struktur in Dienststellen für die Wahlen

Gewählt wird grundsätzlich nur für den Bereich einer Dienststelle. Die Definition der Dienststelle bestimmt sich nach dem Personalvertretungsrecht (BPersVG beziehungsweise der Personalvertretungsgesetze der Länder, § 170 Abs. 1 S. 2 SGB IX). Die Bildung der SBV knüpft an die Strukturen an, die in der Dienststelle vorhanden sind. **B-108 B-109**

Personalratsfähigkeit ist gegeben, wenn in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen drei auch wählbar sind (§ 13 Abs. 1 BPersVG).

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

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

Was eine Dienststelle ist, ist § 6 Abs. 1 BPersVG oder dem jeweils anwendbaren LPersVG zu entnehmen. Zu den Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsrechts können Behörden,

Verwaltungsstellen, öffentliche Betriebe, Hochschulen, Schulen und Gerichte gehören.

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

Nebenstellen und Teile einer Dienststelle des Bundes im Geltungsbereich des BPersVG, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbstständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt (§ 7 BPersVG). Der Beschluss ist wirksam für die darauffolgende Wahl und die Amtszeit der Personalvertretung, die aus der Wahl hervorgeht. Dieselbe Rechtslage gilt auch in vielen Bundesländern. Haben die wahlberechtigten Beschäftigten dafür gestimmt, als selbstständige Dienststelle aufzutreten, erstreckt sich dieser Beschluss dann auch auf die Wahl der SBV.

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

4.3 Mindestzahl – fünf (abhängig) Beschäftigte mit Schwerbehinderung

Wie Sie bereits gelesen haben, wird eine SBV in Betrieben oder Dienststellen gewählt, in denen wenigstens fünf Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Menschen (gemäß § 151 Absatz 2 SGB IX) mit Behinderung „nicht nur vorübergehend“ abhängig **K-274** beschäftigt werden (§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Man spricht von der sogenannten Mindestzahl.

Es spielt keine Rolle, ob die Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung wegen Behinderung auf Stellen beschäftigt werden, die als Arbeitsplätze im Sinne von § 156 Abs. 1 SGB IX zählen. Diese Beschäftigten sind bei der Bestimmung der Mindestzahl für die Wahl der

SBV zu berücksichtigen. **K-275 K-276 K-277 K-278 K-279** Mitgezählt werden auch diejenigen Menschen mit Schwerbehinderung, die auf Stellen beschäftigt werden, die für den Umfang der Beschäftigungspflicht nicht als Arbeitsplätze gelten (§ 156 Abs. 2 SGB IX).

Grundregel ist, dass für das Erreichen der Mindestzahl alle zur SBV wahlberechtigten Menschen mit Schwerbehinderung nach § 177 Abs. 2 SGB IX mitzählen, mit Ausnahme der im Betrieb oder in der Dienststelle nur vorübergehend Beschäftigten. **K-280**

4.3.1 „Nicht nur vorübergehend“ beschäftigt

Die Beschäftigung darf nicht nur vorübergehender Natur sein. In Anlehnung an § 156 Abs. 3 Fall 1 SGB IX (Kurzzeitbeschäftigte) zählt dazu jede Beschäftigung, die auf die Dauer von acht Wochen oder mehr angelegt ist. **B-110 K-281 K-282 K-283 K-284** Dies ist zum Beispiel von der Natur der Arbeit oder den Vereinbarungen abhängig, die zwischen den Vertragsparteien getroffen werden.

Hat ein Mitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag, befindet sich aber noch in der Probezeit, ist er nicht nur vorübergehend beschäftigt. Ein Mitarbeiter in Probezeit zählt also bei der Bestimmung der Mindestzahl mit. Das gilt auch für Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von acht Wochen oder mehr. **K-285**

Hat ein Mitarbeiter eine befristete Probebeschäftigung (§ 46 SGB III i. V. m. § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II), die durch Zuschuss der Agentur für Arbeit gefördert wird, zählt er bei der Bestimmung der Mindestzahl ebenfalls mit. **U-111** Voraussetzung für eine Förderung nach § 46 Abs. 1 SGB III ist ein (wirksam) befristetes Probebeschäftigungsverhältnis mit einem Menschen mit Behinderung. Eine wirkliche Befristung wiederum setzt einen schriftlichen Probearbeitsvertrag voraus (§ 14 Abs. 4 TzBfG). **K-286**

4.3.2 Nachweis der Wahlberechtigung

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

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

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

Ist die Schwerbehinderung offensichtlich, ist der Beschäftigte mit Schwerbehinderung bei der Wahl auch ohne Schwerbehindertenausweis zu berücksichtigen. **K-287 K-395** Dies ist zum Beispiel bei Kleinwuchs bei einer Körpergröße von weniger als 130 cm der Fall (GdB 50). Ist die Schwerbehinderung hingegen nicht offensichtlich, muss auf jeden Fall der Schwerbehindertenausweis oder der Feststellungsbescheid gemäß § 152 SGB IX wegen der strengen Förmlichkeit des gesamten Wahlverfahrens vorgelegt werden. **K-288 K-289**

Für die Mindestzahl **mitgezählt** werden auch

- Menschen mit Behinderung, deren Grad der Behinderung (GdB) sich auf weniger als 50 verringert hat, wenn der Bescheid noch nicht bestandskräftig ist, der die Verringerung des Grades der Behinderung feststellt;
- Menschen mit Behinderung in der dreimonatigen Nachwirkungszeit des § 199 Abs. 1 SGB IX, wenn also der Tag der Einleitung der Wahl innerhalb von drei Monaten nach Bestandskraft des Widerrufsbescheids liegt, der den GdB auf weniger als 50 verringert;

- gleichgestellte Menschen mit Behinderung, deren Gleichstellung widerrufen wurde, wenn der Widerrufsbescheid der Agentur für Arbeit noch nicht bestandskräftig ist.

Nicht mitgezählt werden Menschen mit Behinderung, die einen Gleichstellungsantrag bei der Agentur für Arbeit gestellt haben, über den aber noch nicht entschieden ist. Denn die Gleichstellung wird erst mit der positiven Entscheidung der Agentur für Arbeit wirksam.

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

B-113 B-114

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

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

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

Grundvoraussetzungen	Es werden mindestens fünf Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung wegen Behinderung nicht nur vorübergehend beschäftigt.
Abordnung von acht oder mehr Wochen	ja
Abordnung von weniger als acht Wochen	nein
Altersteilzeit im Blockmodell – Arbeitsphase	ja
Altersteilzeit im Blockmodell – Freistellungsphase	nein
Altersteilzeit in Teilzeit	ja
Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	nein
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Probezeit	ja
Arbeitsunfähigkeit (in der Entgeltfortzahlung sowie im Krankengeldbezug)	ja
Arbeitsverhinderung bei Pflege	ja
Ausländische Beschäftigte	ja

Beschäftigte, die bei der Ermittlung der Mindestzahl mitzählen (§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX)	
Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter	ja
Auszubildende	ja
Beamte im Vorbereitungsdienst	ja
Behinderung offensichtlich (ohne Feststellungsbescheid)	ja
Behinderung nicht offensichtlich (ohne Feststellungsbescheid)	nein
Beschäftigte in der Nachwirkzeit des § 199 SGB IX	ja
Beschäftigte mit Schwerbehinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung	ja
Beschäftigte auf Arbeitsplätzen im Sinne von § 156 Abs. 2 SGB IX	ja
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von acht oder mehr Wochen	ja
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von weniger als acht Wochen	nein
Beschäftigung in mehreren Betrieben	ja
Beschäftigung nach § 16d SGB II (Ein-Euro-Jobber)	ja
Beschäftigung nach § 16 SGB II (befristete Probebeschäftigung)	ja
Budget für Arbeit	ja
Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst	ja
Elternzeit	ja
Erwerbsminderung auf Zeit	ja
Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz	ja
Freiwilligendienste	ja
Fremdgeschäftsführer	ja
Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter	nein
Gleichstellungsbeauftragte	ja
Gleichstellung (positiver Bescheid der Agentur für Arbeit liegt vor)	ja
Gleichstellung (nur) beantragt	nein
Handelsvertreterinnen und -vertreter	nein
Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter	nein
Inklusionsbeauftragte	ja

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

Kündigung bis Ablauf der Kündigungsfrist	ja
Kündigung in der Prozessbeschäftigung	ja
Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verleiherbetrieb	ja
Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Entleiherbetrieb	ja
Leitende Angestellte	ja
Mutterschutz	ja
Personalgestellung im stellenden Betrieb	ja
Personalgestellung im Beschäftigungsbetrieb	ja
Pflegezeiten	ja
Reduzierung des GdB auf unter 50 innerhalb der Nachwirkung des § 199 SGB IX	ja
Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken	ja
Saisonarbeitende bis zu acht Wochen	nein
Teilzeitbeschäftigung	ja
Telearbeit	ja
Unterstützte Beschäftigung (Phase II)	ja
Unterstützte Beschäftigung (Phase I)	nein
Werk- oder Dienstvertrag	nein
Zuweisung	ja

Teilzeitbeschäftigte zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, auch wenn ihre Stelle nach § 156 Abs. 3 SGB IX nicht als Arbeitsplatz gilt, weil sie weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt sind. **K-290 K-291 K-292** Dies betrifft zum Beispiel Beschäftigte in Altersteilzeit.

Auszubildende mit Schwerbehinderung zählen mit, obwohl ihre Stelle im Rahmen der Erhebung der Ausgleichsabgabe bei der Ermittlung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl nicht mitgerechnet wird (§ 157 Abs. 1 SGB IX). Wird die Berufsausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben des Ausbildungsunternehmens durchgeführt, jedoch von einem dieser Betriebe aus mit Entscheidungsbefugnissen zentral gelenkt (Stammbetrieb), dann wird der Auszubildende mit Schwerbehinderung für die Wahl der SBV diesem Stammbetrieb zugeordnet. **B-115** Wenn ein Arbeitgeber mangels eigener Ausbildungsmöglichkeiten Auszubildende mit Schwerbehinderung ganz (oder doch weit überwiegend) bei einem anderen Unternehmer in dessen Betrieb ausbilden lässt, sind sie dort, also in der eigentlichen Ausbildungsstätte, als beschäftigte Menschen mit Schwerbehinderung mitzuzählen. **B-116** Das heißt, es spielt keine Rolle, wer der vertragliche Arbeitgeber ist.

Leisten Freiwillige mit Schwerbehinderung einen **Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst**, zählen sie als Beschäftigte mit. Denn sie unterliegen ebenso wie andere Beschäftigte auch dem Weisungsrecht der Leitung der Einrichtung, in der sie ihren Dienst verrichten. **K-293 K-294**

Leitende Angestellte zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, obwohl sie nach dem Gesetz nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten (vgl. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG). **K-295 K-415**

Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX vertreten in dieser Funktion zwar den Arbeitgeber in Angelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung. Ihre Befugnisse dabei sind funktional mit denen leitender Angestellter vergleichbar. Deshalb zählen Inklusionsbeauftragte mit

Schwerbehinderung bei der Ermittlung der Mindestzahl mit. **B-117 K-296 K-297 K-298**

Ein **Fremdgeschäftsführer** mit Schwerbehinderung zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl als Beschäftigter mit, wenn er dem Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden in das Unternehmen eingegliedert ist (vgl. § 7 SGB IV). **K-299** Ein Fremdgeschäftsführer ist zum Beispiel Geschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile oder ein Minderheitsgesellschafter. Wenn dieser Fremdgeschäftsführer aber die Arbeitgeberfunktion ausübt, zählt er nicht mit.

Außenarbeiterinnen und -arbeiter (Bauarbeiter, Straßenarbeiter, Gärtner, Monteure oder sonstige im Außendienst arbeitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) gehören zu den im Betrieb Beschäftigten, da ihre Arbeitsplätze Bestandteil der vom Arbeitgeber eingerichteten und geleiteten Betriebsorganisation sind. **B-118 K-300** Das Gleiche gilt für **Telearbeiterinnen und Telearbeiter**. **K-301**

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

Menschen, die sich in einer **Rehabilitation** in Einrichtungen wie Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken befinden, zählen zu den Beschäftigten im Sinne der Wahlvorschriften des Schwerbehindertenrechts. Maßgeblich ist nach Auffassung des BAG allein die Tatsache, dass die Beschäftigung nicht nur vorübergehend ist (siehe Kapitel 4.3.1). **U-119** Nicht relevant sei hingegen die Arbeitnehmereigenschaft in dem Sinne, dass sie einen Arbeitsplatz gemäß § 156 Abs. 1 SGB IX innehaben. **B-120 B-121**

Des Weiteren gibt es eine Sondervorschrift für die Überlassung von Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst (§ 5 Abs. 1 S. 3 BetrVG). **B-122 Beamte, Soldaten sowie Angestellte des öffentlichen Dienstes** ein-

schließlich der Auszubildenden, die in privatrechtlich organisierten Unternehmen tätig sind, werden für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebs angesehen. Die überlassenen Beschäftigten zählen bei der Mindestzahl des aufnehmenden Betriebs mit. Im entschiedenen Fall ist das BAG davon ausgegangen, dass sie auch bei der Stammdienststelle mitgezählt werden **K-302** (siehe dazu aber im Einzelnen unter dem Stichwort: Besonderheiten im öffentlichen Dienst). **B-123 K-303**

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

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

Beschäftigte, deren **Arbeitsverhältnis ruht**, werden bei der Bestimmung der Mindestzahl mitgezählt. **B-124 B-125 K-304** Beispiele sind ein Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft (§ 3 MuSchG), Elternzeit (§ 16 BEEG), die Arbeitsverhinderung wegen der Pflege von Angehörigen (akut/kurzzeitig oder längerfristig §§ 2 und 3 PflegeZG) oder die Familienpflegezeit (§ 2 FPfIZG). Denn der Mensch mit Schwerbehinderung hat ein Interesse an der Zusammensetzung der SBV bei der künftigen Wiederaufnahme der Arbeit. **B-126 K-305**

Dies gilt auch für **Bezieherinnen und Bezieher einer Erwerbsminderungsrente** auf Zeit, egal ob voll oder teilweise. **K-400** Denn das Arbeitsverhältnis besteht auch beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit fort. Die Beschäftigten zählen bei der Bestimmung der

Mindestzahl mit, solange das Arbeitsverhältnis besteht.

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

Ebenso zählen Personen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, denen zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit eine Arbeitsgelegenheit zugewiesen wird (§ 16d SGB II). Für diese sogenannten **Ein-Euro-Jobber** besteht eine Verpflichtung zur Erbringung einer weisungsgebundenen Arbeitsleistung und ihre Arbeitsaufnahme wird als mitbestimmungspflichtige Einstellung angesehen. Daher ist ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB IX anzunehmen. **U-127 U-128**

Personen, deren Arbeitsverhältnis durch ein **Budget für Arbeit** nach § 61 SGB IX gefördert wird, zählen als Beschäftigte mit. Die Budgetnehmer stehen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. **U-129** Dies gilt auch für das Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX).

Der **Arbeitgeber** mit Schwerbehinderung selbst wird nicht mitgezählt. **K-307 K-308 K-309** Das Gleiche gilt für Personen mit Schwerbehinderung, die die Arbeitgeberfunktion ausüben, zum Beispiel der GmbH-Geschäftsführer, der zugleich Mehrheitsgesellschafter ist. **K-306 K-310 K-311 K-312 K-313**

Personen, die im Betrieb des Arbeitgebers Leistungen auf der Grundlage eines **Werkvertrags oder Dienstvertrags** erbringen, werden im Betrieb, in dem die Dienstleistung erbracht wird, nicht mitgezählt. **K-314** Dies sind zum Beispiel

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Wachdienstes.

Menschen, die zwar wirtschaftlich von einem Betrieb abhängig, aber nicht organisatorisch in den Betrieb eingegliedert sind, die also nicht im Betrieb beschäftigt werden, zählen bei der Mindestzahl nicht mit. **K-315 K-316** Dies betrifft zum Beispiel selbstständige **Handelsvertreterinnen und -vertreter** (vgl. § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG). Für sogenannte Crowdworker kommt es auf die vertragliche Gestaltung an. **U-130**

Beschäftigte mit Schwerbehinderung, die sich im sogenannten **Blockmodell der Altersteilzeit** in der Phase der vollständigen Freistellung von der Arbeit befinden, werden bei der Bestimmung der Mindestzahl nicht mitgezählt. **B-131 B-132 B-133 K-317 K-318** Sie sind nicht mehr in die betriebliche Organisation eingegliedert, ihre Arbeitspflicht ist auf Dauer erloschen. **K-319**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen gekündigt wurde, sind nicht mehr in den Betrieb eingegliedert, sobald sie nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr beschäftigt werden. Ist aber am Wahltag die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen oder wird die Person, der gekündigt wurde, vorläufig weiterbeschäftigt, ist sie weiterhin in den Betrieb eingegliedert. Dann wird sie bei der Ermittlung der Mindestzahl beschäftigter Menschen mit Schwerbehinderung für die Wahl der SBV berücksichtigt. **U-416 B-417 B-418**

Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter werden nicht mitgezählt, weil sie nicht im Betrieb beschäftigt sind. **K-320** Die Fiktion aus § 5 Abs. 1 BetrVG, wonach auch die in Heimarbeit Beschäftigten als Arbeitnehmer gelten, ist nicht in das SGB IX übertragen worden. **K-327** Heimarbeiter sind Personen, die allein oder mit Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeiten. Sie wählen ihre Arbeitsstätte selbst, zum Beispiel die eigene Wohnung oder eine selbst gewählte Betriebsstätte, und überlassen außerdem die Verwertung des Arbeitsergebnisses dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden (vgl. § 2 Abs. 1 S. 1 HAG).

Die in einer **Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und bei anderen Leistungsanbietern (nach § 60 SGB IX)** als Rehabilitanden im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich tätigen Menschen mit Behinderung gehören zu den Beschäftigten im Sinne des § 177 Abs. 2 SGB IX **B-198** unter der Grundvoraussetzung, dass eine anerkannte Schwerbehinderung im Sinne von § 3 Abs. 2 SGB IX oder eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX vorliegt. § 177 Abs. 2 SGB IX stellt auf eine „Beschäftigung“ (in dem Betrieb) ab. Das ist bei den Werkstattbeschäftigten mit Schwerbehinderung der Fall. Auch diese werden auf der Grundlage einer Vereinbarung, eines sogenannten Werkstattvertrags, fremdbestimmt in persönlicher Abhängigkeit „beschäftigt“. Weder der Umstand, dass die Werkstätten für behinderte Menschen und die anderen Leistungsanbieter (nur) denjenigen Menschen offenstehen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, noch die Festlegung eines nicht als Arbeitsverhältnis zu qualifizierenden arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses schließen eine Repräsentanz der Werkstattbeschäftigten durch die Schwerbehindertenvertretung aus. Sie wählen zwar nach dem Schwerbehindertenrecht ihre eigene Interessenvertretung, den Werkstatttrat (vgl. § 221 Abs. 1, § 222 SGB IX), jedoch handelt es sich dabei aber nicht um eine gegenüber der Schwerbehindertenvertretung speziellere und ausschließliche Interessenvertretung. Dies gilt auch, wenn Werkstattbeschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Die Werkstattbeschäftigten zählen sowohl in der WfbM als auch beim Arbeitgeber mit dem ausgelagerten Arbeitsplatz mit.

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender **Berufsausbildung** zählen nur bei ihrer Stammbehörde mit. **B-115**

Dienststellenleiter und ihre Vertreter im öffentlichen Dienst sind Beschäftigte und zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit. **K-338**

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

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

Die Bestimmung der Mindestzahl in Abordnungsfällen folgt den unter 4.3.1 dargestellten Regelungen zum Wahlrecht. Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl der Beschäftigungsdienststelle mit, sobald die Abordnung auf acht oder mehr Wochen angelegt ist.

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

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

licht die Personalgestellung die Überlassung von Beschäftigten auf Dauer.

Beispiel

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

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

Bei den Gerichten und in der Literatur gab es immer wieder Streitfragen [B-419](#) [B-420](#) zum Verhältnis öffentlich-rechtlicher Tarifregelungen und der Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Punkte sind nun im AÜG klargestellt (§ 1 Abs. 3 Nr. 2b und 2c AÜG neue Fassung). Dies gilt insbesondere für das Verhältnis des § 4 Abs. 3 TVöD zum AÜG. Das AÜG gilt danach nicht,

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

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

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

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

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

Die Beschäftigten, die im Wege der **Personalgestellung in Betriebe der Privatwirtschaft** überlassen sind, gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei dem Beschäftigungs- oder Entleiherbetrieb und zählen dort mit. Die Beschäftigteneigenschaft in der gestellenden Dienststelle besteht fort, **B-421** weil das Arbeitsverhältnis mit dem öffentlichen Arbeitgeber fortgesetzt wird. Bei Personalgestellung zählt der Beschäftigte deshalb auch in der gestellenden Dienststelle weiter mit.

In gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) wird eine SBV gewählt. Nach § 44i SGB II i. V. m. § 44h Abs. 1 S. 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend. **B-134** Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit, denen Tätigkeiten beim Jobcenter zugewiesen wurden (gemäß § 44g Absatz 1 Satz 1 SGB II), zählen daher (nach Maßgabe der Fristenregelung in § 14 Abs. 2 S. 1 und 3 BPersVG) bei der Bestimmung der Mindestzahl entweder bei der Bundesagentur für Arbeit oder beim Jobcenter mit. **B-135**

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

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

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

Auch wenn ein Betrieb oder eine Dienststelle fünf oder mehr Menschen mit Schwerbehinde-

rung beschäftigt, kann eine Zusammenfassung mit Betrieben oder Dienststellen erfolgen, in denen weniger als fünf Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind. Voraussetzung einer Zusammenfassung ist nämlich nicht, dass alle Betriebe oder Dienststellen jeweils weniger als fünf Beschäftigte mit Schwerbehinderung beschäftigen. **B-136** Wenn und soweit räumliche Nähe besteht, können zum Beispiel Filialbetriebe im Einzelhandel, Bank- und Versicherungsgewerbe mit dem Hauptbetrieb, aber auch regional zu Gruppen zusammengefasst werden (etwa für das Gebiet einer Bezirksdirektion).

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

Der Wortlaut des § 177 SGB IX lässt nicht eindeutig erkennen, ob es auch für die Zusammenfassung gleichstufiger Dienststellen erforderlich ist, dass sie räumlich nahe beieinanderliegen. Vieles spricht jedoch dafür. Denn Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, eine SBV zu wählen, die auch den kleinen Betrieb beziehungsweise die kleine Dienststelle ohne umständliche Dienstreisen mitbetreut. Dies wird nur bei räumlicher Nähe möglich sein. **K-339 K-340 K-341**

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

Betriebe oder Dienststellen, die keine SBV gewählt haben, können nicht nachträglich Betrieben oder Dienststellen zugeordnet werden, in denen eine solche Vertretung vorhanden ist. Die

Zusammenfassung von Betrieben/Dienststellen

Beispiel 1



Beispiel 2



Zusammenfassung muss „für die Wahl“, also vorher, erfolgen. **K-342 K-343 K-344**

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

Sind für Betriebe oder Dienststellen, die zusammengefasst werden sollen, verschiedene Integrationsämter zuständig, muss der Arbeitgeber

das Benehmen mit allen betroffenen Integrationsämtern herstellen. „Benehmen“ bedeutet, dass der Arbeitgeber sein Vorhaben mit dem Integrationsamt erörtern und dessen Stellungnahme entgegennehmen muss. Er ist aber nicht an diese Stellungnahme gebunden. **K-345 K-346**

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

Die Entscheidung über die Zusammenfassung gilt nur für eine Wahlperiode und auch für

Nachwahlen der Stellvertretung, die eventuell nötig werden. Bei der nächsten Wahl sind die Voraussetzungen für die Zusammenfassung wieder neu zu prüfen. Wenn beispielsweise in wenigstens zwei der zusammengefassten Betriebe oder Dienststellen inzwischen jeweils so viele Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt werden, dass nun mehrere SBVen gewählt werden können, dürfen diese Betriebe oder Dienststellen nicht mehr zusammengefasst werden.

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

4.5 Wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat ...

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

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

Einzelheiten dazu sind in Kapitel 10 dargestellt.

5 Barrierefreiheit

5.1 Allgemeines zu barrierefreien Wahlen

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

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

Die SchwbVWO kennt tatsächlich nur eine Unterstützungsform behinderter Menschen bei der Wahl zur SBV: Ein behinderter Mensch legitimiert eine Person seines Vertrauens zur Hilfe bei der Stimmabgabe (§ 10 Abs. 4 SchwbVWO). Weiterführende Regelungen zur Barrierefreiheit fehlen, zum Beispiel wie die neuen Informa-

tionstechniken zur Bekanntmachung der Wahl oder bei der Übermittlung von Wahlunterlagen genutzt werden können. Beispielsweise können Sie neben dem klassischen Wahlaushang auch zusätzlich eine zeitgemäße elektronische Bekanntmachung im Intranet veröffentlichen, die sicherlich mehr Möglichkeiten an Barrierefreiheit bietet als der Ausdruck auf einem Blatt Papier.

Genauso wenig gibt es konkrete Vorgaben zur Barrierefreiheit von Wahlräumen.

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

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

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

5.2 Barrierefreie Vorbereitung der Wahl

5.2.1 Anregungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im förmlichen Verfahren

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

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

Wahlberechtigten mit Blindheit oder Sehbeeinträchtigung sind die Wahlunterlagen (Wahlausschreiben, Wählerlisten, Wahlvorschläge, Wahlordnung) in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen, wie dies auch für ausländische Wahlberechtigte vorgesehen ist, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. (Informationen zur SBV-Wahl stellt die BIH in mehreren Sprachen unter bih.de/sbv-wahl zur Verfügung.) Die fehlende Barrierefreiheit von Wahlunterlagen kann zur Unwirksamkeit der gesamten Wahl führen (zur Unwirksamkeit der Wahl siehe Kapitel 8).

Eine geeignete Weise, Menschen mit Blindheit oder Sehbeeinträchtigung die Wahlunterlagen zugänglich zu machen, ist die elektronische Form.

Ergänzende elektronische Wahlunterrichtung

Der Wahlvorstand kann beschließen, dass das Wahlausschreiben und die Wahlvorschläge sowie die Wahlordnung **zusätzlich** in elektronischer Form veröffentlicht werden. So können sich Wahlberechtigte mit Blindheit oder Sehbeeinträchtigung, die auf die optische Vergrößerung von Dokumenten, Sprachausgabe oder Brailleschrift angewiesen sind, über die Wahl informieren. Natürlich ist die elektronische Veröf-

fentlichung für alle Wahlberechtigten unabhängig von der Art ihrer Behinderung hilfreich und entspricht heute eigentlich auch dem „State of the Art“. (Informationen und Anregungen dazu gibt es beim Kompetenzzentrum Barrierefreiheit Volmarstein, kb-esv.de/abi.html.)

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

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

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

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

Entscheidend ist, dass Sie als Wahlvorstand erkennen, welche behinderungsbedingten Einschränkungen die Wahlberechtigten haben. Sie

müssen sicherstellen, dass auch die Beschäftigten mit Blindheit oder Sehbeeinträchtigung vom Inhalt der Wahlaushänge Kenntnis erlangen können. Bedenken sollten Sie darüber hinaus beispielsweise auch, dass Rollstuhlfahrende ganz oben an der Aushangstelle angebrachte Informationen möglicherweise nicht, nicht ganz oder nur mit größten Mühen lesen können.

Wahlunterlagen in Papierform

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

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

Barrierefreie Durchführung der Wahl Einsicht der Wahlunterlagen

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

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

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

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

- Gehwege müssen breit genug für die Nutzung mit dem Rollstuhl oder mit Gehhilfen sein, eine feste und ebene Oberfläche haben und nur eine geringe Längsneigung (bei bis zu 10 Meter maximal 6 Prozent, bei längeren Steigungen maximal 3 Prozent).
- Zugänge müssen für Rollstuhlbenutzende stufenlos und schwellenlos erreichbar sein. Eventuell sind (mobile) Rampen erforderlich

oder die Erreichbarkeit des Wahlraums ist über Aufzüge gegeben.

- Ausstattungselemente (zum Beispiel Blumenkästen) im Eingangsbereich dürfen nicht die nutzbare Breite der Verkehrsflächen einengen.
- Gebäudeeingangstüren sollten vorrangig automatisch zu öffnen und zu schließen sein. Karusselltüren und Pendeltüren sind keine barrierefreien Zugänge und als einziger Zugang für einen Wahlraum ungeeignet. Stellen Sie sicher, dass gegebenenfalls eine Hilfsperson vor Ort ist, die Türen öffnet und Zugänge ermöglicht.
- Alle Türen zum und im Wahlraum müssen deutlich erkennbar, leicht zu öffnen und zu schließen sowie sicher zu passieren sein. Vermeiden Sie Räume mit Türschwellen. Die Durchgangsbreite muss mindestens 90 cm betragen. Türgriffe sollen greifsicher für sehbehinderte und motorisch eingeschränkte Menschen sein. Drehgriffe und eingelassene Griffe sind nicht geeignet.
- Gestalten Sie für Menschen mit Sehbehinderung oder mit kognitiver Einschränkung den Eingangsbereich kontrastreich und sorgen Sie für eine ausreichende Beleuchtung. Für Menschen mit Blindheit ist eine Führung mit dem Langstock durch ertastbare Elemente wichtig.
- Treppen sind für Menschen mit Geh- und Sehbehinderung barrierefrei nutzbar, wenn sie gerade verlaufen, Setzstufen und beidseitig durchgehende Handläufe haben. Eine gute Erkennbarkeit der Treppenstufen erreichen Sie durch Markierungstreifen an den Enden der Trittstufen. Für Menschen mit Blindheit sind vor Beginn und Ende einer Treppe Aufmerksamkeitsfelder wichtig, die sie taktil erfassen können.
- Orientierungshinweise müssen auch für Menschen mit Seh- und Hörbehinderung leicht erfassbar sein. Sie können Informationen lesbar, hörbar oder ertastbar gestalten.
- Wählerinnen und Wähler müssen die Möglichkeit haben, bei Bedarf eine behindertengerecht ausgestattete Toilettenanlage aufzusuchen.
- Das Brandschutzkonzept für das Gebäude, in dem die Wahl durchgeführt wird, muss die Belange von Menschen mit motorischen und Sinneseinschränkungen berücksichtigen.
- Beziehen Sie auch Kommunikationsanlagen wie Türöffner-, Klingel-, Gegensprech-, Not-

ruf- und Telekommunikationsanlagen in die barrierefreie Gestaltung ein und berücksichtigen Sie den besonderen Bedarf von Menschen mit Seh- und Hörbehinderung.

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

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

Auch für den Wahlraum ist zu überlegen:

- Stellen Sie die Zugänglichkeit zur Wahlurne und den sicheren Aufenthalt im Wahlraum sicher. Dazu gehören eine ausreichende Raumbelichtung und nicht rutschende Bodenbeläge.
- Informationstafeln sind für Wähler mit Sehbehinderung gut lesbar anzubieten.
- Ausstattungselemente im Wahlraum sind so zu gestalten, dass Menschen mit Blindheit oder Sehbehinderung diese rechtzeitig als Hindernis wahrnehmen können.
- Gestalten Sie eine der Wahlkabinen so, dass Wahlberechtigte mit Blindheit oder Sehbehinderung mit einer Person des Vertrauens als Ausfüllhilfe vertraulich ihre Stimme abgeben können.
- Die Höhe eines Tisches sollte so gewählt sein, dass er auch gut und einsichtssicher von Rollstuhlfahrerinnen und -fahrern sowie kleinwüchsigen Personen genutzt werden kann. Gleichfalls sollten sie die Wahlurne gut erreichen können. Stellen Sie zum Beispiel unterfahrbare Tische mit einer Maximalhöhe von 85 cm und ausreichend große Wahlkabinen auf (1,10 m breit x 1,40 m tief).

5.2.2 Anregungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im vereinfachten Verfahren

Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Abs. 1 SchwbVWO)

Im vereinfachten Verfahren kann die Wahlleitung zur Wahlversammlung durch Aushang

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

Durchführung der Wahlversammlung

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

5.3 Barrierefreie Stimmabgabe

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

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

Personen, die nicht in der deutschen Sprache kommunizieren können, sind nicht mit Personen gleichzusetzen, die nicht lesen können

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

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

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

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

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

Wie die Hilfeleistung aussehen kann, hängt von der Art und Schwere der Beeinträchtigung ab. Die Hilfeleistung hat sich darauf zu beschränken, die Wünsche des Wählers oder der Wählerin zur Stimmabgabe zu erfüllen (vgl. § 57 Abs. 2 S. 1 BWahlO). Die Hilfsperson darf nur den Willen des Wahlberechtigten ausführen.

Sie darf Wählende weder beraten noch ihnen Vorschläge machen, wie sie wählen sollen. Die Hilfsperson darf dem Wähler oder der Wählerin bei der Kennzeichnung des Stimmzettels, beim Falten und auch beim Einlegen des Stimmzettels in den Wahlumschlag behilflich sein. (Der Wahlumschlag wird vom Mitglied des Wahlvorstands in die Wahlurne eingeworfen.)

Blindheit und Sehbehinderung

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

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

Stimmzettelschablonen bei innerbetrieblichen Wahlen

Die Herstellung von Stimmzettelschablonen wie bei der Bundestagswahl (vergleiche § 45 BWahlO) wird für innerbetriebliche Wahlen im vereinfachten Verfahren bereits aus zeitlichen Gründen nicht in Betracht kommen. Sind mehrere wahlberechtigte Menschen mit Blindheit oder Sehbehinderung betroffen und sind technische Lösungen nicht verfügbar, könnte im förmlichen Verfahren der Wahlvorstand wegen dieser Frage frühzeitig zu den regionalen Verbänden und Vereinen der blinden und sehbehinderten Menschen Kontakt aufnehmen.

Geistige Behinderung

Für Menschen mit geistiger Behinderung kann Barrierefreiheit bedeuten, dass sie sich zusätzlich zum regulären Wahlaushang durch Informationen in leichter Sprache mündlich oder schriftlich über die Wahl informieren können. Voraussetzung ist natürlich, dass die Person mit geistiger Behinderung wahlberechtigt ist (vergleiche Kapitel 2, Seite 40).

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

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

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

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

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

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

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

Für die Verkündung des Wahlergebnisses gelten die gleichen Anmerkungen wie für den Wahlaushang (siehe Kapitel 5.1.1). Auch hier ist insbesondere die Lesbarkeit für Menschen mit Blindheit oder Sehbehinderung von Bedeutung, außerdem die Erreichbarkeit oder Einsehbarkeit für Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer sowie kleinwüchsige Menschen.

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

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



6

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

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

6.1 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

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

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

B-137

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

Der Arbeitgeber muss die Mitglieder des Wahlvorstands und die Wahlleitung von der Arbeit freistellen, und zwar in dem zeitlichen Umfang, in dem ihre Arbeitskraft für Wahlaufgaben beansprucht wird (§ 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, § 25 Abs. 2 BPersVG).

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

6.2 Kosten der Wahl

Die Kosten der Vorbereitung und der Durchführung der Wahl hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, § 25 Abs. 2 BPersVG). Dazu gehören insbesondere die Kosten für Schreibmaterial, Briefmarken, Stimmzettel und Wahlurne. **K-401** Der Arbeitgeber muss auch die Kosten für notwendige Schulungen des Wahlvorstands und der Wahlleitung tragen. **U-422**

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

6.3 Schutz der Wahl zur Ausübung des Stimmrechts

Wahlschutz bedeutet, dass die Wahl von niemandem behindert oder in unerlaubter Weise beeinflusst werden darf (§ 20 Abs. 1 BetrVG, § 25 Abs. 1 BPersVG). Alle mit der Wahl zusammenhängenden oder ihr dienenden Handlungen, Betätigungen und Geschäfte, zum Beispiel die Betätigung im Wahlvorstand, die Tätigkeit als Wahlhelfer, die Stimmenauszählung, die Bekanntgabe des Wahlergebnisses, sind damit geschützt. **K-402** Untersagt ist insbesondere,

- notwendige Schulungen für Mitglieder des Wahlvorstands abzulehnen,
- die Wahlberechtigten bei der Ausübung ihres Stimmrechts zu beschränken (zum Beispiel durch die Streichung aus der Liste der Wahlberechtigten),
- die Zeit oder Dauer der Stimmabgabe zu beschränken,
- die Wahlbewerber bei ihrer Kandidatur zu behindern,
- dem Wahlvorstand wahlrechtlich erforderliche Informationen vorzuenthalten oder

unvollständig oder verspätet mitzuteilen oder eventuelle Änderungen nicht nachzumelden, sowie

- eine Behinderung der Wahl durch die Lage des Wahlraums, zum Beispiel wenn der Raum nicht barrierefrei ist. **K-403**

Die Behinderung oder unzulässige Beeinflussung der Wahl kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe geahndet werden (§ 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX, § 119 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Wird die Wahl behindert, kann sie angefochten werden, bei besonders groben Verstößen ist die Wahl unter Umständen sogar nichtig (siehe Kapitel 8). Der Wahlvorstand und die Wahlleitung haben einen Anspruch darauf, dass die Wahl nicht unzulässig beeinflusst oder gar behindert wird. Diesen Anspruch kann der Wahlvorstand beziehungsweise die Wahlleitung gegebenenfalls im Wege einer einstweiligen Verfügung im Eilverfahren arbeitsgerichtlich durchsetzen. **B-138**

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

Die Mitglieder des **Wahlvorstands und der Wahlleitung** **U-423 U-424** haben denselben Kündigungsschutz, wie er auch bei Betriebs- oder Personalratswahlen besteht (§ 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX). § 15 Abs. 3 KSchG, § 103 BetrVG und §§ 24, 55 Abs. 1 BPersVG sowie die Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze finden entsprechende Anwendung. Ein Mitglied des Wahlvorstands beziehungsweise die Wahlleitung (im vereinfachten Wahlverfahren) ist demnach vor einer ordentlichen Kündigung geschützt, und zwar vom Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstands beziehungsweise von der Wahl zur Wahlleitung an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Genauso sind **Wahlinitiatoren** (§ 177 Abs. 2 SGB IX), die zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht beantragen, gegen eine ordentliche Kündigung

geschützt (gemäß § 15 Abs. 3a KSchG, auf den § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX verweist). Dies gilt für den Fall, dass eine SBV noch nicht existiert oder die bisherige Vertrauensperson keinen Wahlvorstand bestellt und auch der Betriebs- oder Personalrat (denn dieser darf nach § 1 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO auch zur Versammlung einladen) nicht zur Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einlädt. **K-348**

Der Kündigungsschutz für einen **Wahlbewerber** besteht vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Dieser besondere Kündigungsschutz setzt aber voraus, dass der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin tatsächlich wählbar ist. **U-425** Die Wahlbewerber müssen außerdem ihrer Kandidatur zugestimmt haben.

Der Kündigungsschutz **im förmlichen Wahlverfahren** beginnt für einen Wahlbewerber, sobald ein Wahlvorschlag mit der erforderlichen Mindestzahl von Stützunterschriften vorliegt (§ 6 Abs. Satz 2 SchwbVWO). Der Wahlvorschlag muss noch nicht beim Wahlvorstand eingereicht worden sein. Es ist allerdings nicht Voraussetzung, dass das Wahlausschreiben schon erlassen ist. **U-426 U-427**

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

6.5 Versetzungs- und Abordnungsschutz

Im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst haben Wahlbewerber und Wahlvorstände oder die Wahlleitung einen besonderen Versetzungs- und Abordnungsschutz (§ 25 Abs. 1 Satz 3, § 55 Abs. 2 BPersVG und entsprechende Regelungen in den Per-

sonalvertretungsgesetzen der Länder). Sie dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist, egal ob sie Mitglied im Wahlvorstand sind oder sie zur Wahl kandidieren.

Der Versetzungs- und Abordnungsschutz beginnt bei Mitgliedern des Wahlvorstands mit dem Zeitpunkt ihrer Bestellung oder Wahl, bei den Wahlbewerbern mit dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags. Da die Wahlleitung erst in der Wahlversammlung gewählt wird, sind die beschriebenen Regelungen nur eingeschränkt übertragbar. Der Versetzungs- und Abordnungsschutz endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende und ergänzende Regelungen treffen.

Beispiel

Der Wahlvorstand wird am 5. September 2026 bestellt. An diesem Tag beginnt auch der Versetzungsschutz für die Mitglieder des Wahlvorstands. Der Versetzungsschutz endet, wenn der Wahlvorstand seine Aufgaben erfüllt hat, das heißt, wenn die Frist zur Ablehnung der Wahl verstrichen ist (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SchwbVWO).

In Betrieben der Privatwirtschaft

Die Versetzung von Wahlvorständen und Wahlbewerbern, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats, es sei denn, der Betroffene ist mit der Versetzung einverstanden (§ 103 Abs. 3 BetrVG). Unter Versetzung ist die Zuweisung einer Tätigkeit in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers zu verstehen. **K-349** Aus dringenden betrieblichen Gründen kann das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung, auch wenn diese unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers notwendig ist, aussetzen (§ 103 Abs. 2 BetrVG).

7



7 Welche Fragen stellen sich beim Datenschutz?

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

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

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

7.1 Vorbereitung der Wahlen

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

Erstellung der Liste der Wahlberechtigten benötigt werden.

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

Die Übergabe der personenbezogenen Daten seitens des Betriebs/der Dienststelle an die Personen, die mit der Durchführung der Wahl beauftragt worden sind, muss geschützt und vertraulich erfolgen (vgl. Art. 32 DSGVO, Sicherheit in der Verarbeitung). So müssen Word- oder Excel-Dateien über einen guten Passwortschutz verfügen oder bei analoger Übermittlung zum Beispiel in einem fest verschlossenen Umschlag übergeben werden. Eine physische Verschlüsselung der Daten zwischen dem Absender und dem Empfänger wird es in der Praxis eher selten geben, auch weil in vielen Betrieben und Dienststellen keine entsprechenden digitalen Lösungen im Einsatz sind.

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

7.2 Personenbezogene Daten im förmlichen Wahlverfahren

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

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

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

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

Die namentliche Benennung der Wahlberechtigten ist erforderlich. Das Geburtsdatum **K-350** ist nur dann in der Liste der Wahlberechtigten zusätzlich auszuweisen, wenn mindestens zwei Wahlberechtigte im Betrieb/in der Dienststelle den gleichen Vor- und Familiennamen haben und sonst (auf dem Papier) nicht unterschieden werden können. Das Gleiche gilt für die Angabe, zu welchem Betrieb oder zu welcher Dienststelle die Wahlberechtigten gehören.

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

Die Wahlordnung weist hier als Mindestangaben zu den Wahlberechtigten den Vor- und Familienname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung aus. Die Angabe zum Betrieb oder zur Dienststelle ist dann entbehrlich, wenn etwa durch die Angabe des Geburtsdatums zwei oder mehr Wahlbewerber oder Wahlbewerberinnen mit gleichen Vor- und Familiennamen voneinander unterschieden werden können. Das Geburtsdatum des Bewerbers oder der Bewerberin ist dagegen hier zwingend anzugeben. Es dient der Überprüfung der Wählbarkeit **K-351** in das Amt der SBV. Das passive Wahlrecht setzt unter anderem die Vollendung des 18. Lebensjahres voraus (siehe Kapitel 2.2).

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

Hier fehlt im Gegensatz zu den Regelungen zu den Wahlvorschlägen und zur Liste der Wahlberechtigten die Einschränkung „erforderlichenfalls“ bei den persönlichen Daten. Damit sind auf dem Stimmzettel zu allen Punkten Angaben einzutragen. **K-352**

Das Fehlen etwa des Geburtsdatums führt nach Auffassung der gängigen Kommentierungen nicht zur Nichtigkeit oder Unwirksamkeit der Wahl, solange wie die Identität der Bewerberinnen oder Bewerber eindeutig festzustellen ist. **K-353** Das Risiko der Anfechtung der Wahl aus formalen Gründen bleibt aber bestehen.

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

Online steht (ab März 2026) unter bih.de/sbv-wahl eine Ausführung für eine persönliche Erklärung mit einem Feld für den Absender mit Anschrift zum Download zur Verfügung. In diesem Feld sollte **leserlich** (in Druckbuchstaben) der vollständige Name des Absenders eingetragen werden. Auf diesem Wege kann auch das

Ziel erreicht werden, das mit den persönlichen Daten auf dem Freiumschlag erreicht werden soll. Auf den Absender auf dem Freiumschlag kann dann verzichtet werden.

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

7.3 Personenbezogene Daten im vereinfachten Wahlverfahren

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

- Familienname
- Vorname

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

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



8

8 Wann ist eine Wahl nichtig, wann anfechtbar?

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

Eine Wahl ist anfechtbar, wenn gegen wesentliche Vorschriften der SchwbVWO verstoßen wurde (im Einzelnen: des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder des Wahlverfahrens) und eine Berichtigung nicht erfolgte. Voraussetzung für eine Anfechtung ist es, dass der Verstoß das Wahlergebnis ändern oder beeinflussen konnte. Eine Anfechtung ist fristgebunden und kann nicht von jedermann angestrengt werden. Berechtigt zur Anfechtung sind mindestens drei Wahlberechtigte und/oder der Arbeitgeber beziehungsweise der Dienststellenleiter (§ 19 BetrVG und § 26 BPersVG).

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

Für Klagen zur Feststellung der Nichtigkeit der Wahl und für Wahlanfechtungsklagen ist nach dem Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) sowohl im Bereich der Privatwirtschaft als auch im Bereich des öffentlichen Dienstes ausschließlich das Arbeitsgericht im kostenfreien Beschlussverfahren zuständig (§ 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG). Dazu gehören auch Rechtsstreitigkeiten über die Wahl der Gesamt-SBV (entsprechende Anwendung des

§ 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG). [B-139](#) [B-140](#) Zu den Kosten einer Wahl, die von der Dienststelle oder vom Arbeitgeber zu tragen sind (§ 25 Abs. 2 Satz 1 BPersVG), können auch die notwendigen außergerichtlichen Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens gehören. [B-141](#)

Beide Klagearten führen zu einer nachträglichen Überprüfung einer bereits abgeschlossenen Wahl. Es ist auch denkbar, ein fehlerhaftes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung des Gerichts zu stoppen (sogenannter vorbeugender Rechtsschutz). Diese „Notbremse“ muss jedoch auf absolute Ausnahmefälle beschränkt bleiben, wenn der Fehler nicht beseitigt werden kann und die Nichtigkeit der Wahl zur Folge hätte. [K-354](#)

8.1 Wo Wahlanfechtungen geregelt sind

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

§ 177 Absatz 6 S. 2 SGB IX erklärt die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht für sinngemäß anwendbar. Daher müssen Sie die dort geltenden allgemeinen Grundsätze sowie insbesondere § 19 BetrVG, § 26 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze heranziehen; mit

Ausnahme der Anfechtungsberechtigung einer Gewerkschaft. [B-150](#)

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

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

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

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

8.2 Nichtigkeit der Wahl

Wenn bei einer Wahl der SBV nicht einmal der Anschein vorliegt, dass die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten wurden, spricht man von einem groben oder offensichtlichen Verstoß.

[B-142](#) [B-143](#) Solche Verstöße können sein: [K-355](#)

Ablauf der Amtszeit

- Wahl einer Vertrauensperson, obwohl die Amtszeit der gewählten bisherigen SBV noch gar nicht abläuft oder das vorzeitige Erlöschen des Amtes noch gar nicht feststeht (zum Beispiel, weil die bisherige Vertrauensperson

ihren Rücktritt lediglich angekündigt, aber noch nicht vollzogen hat)

Fehlende Abstimmung über Wahlvorstand

- Wenn sich mehr als drei Personen um das Amt als Wahlvorstand bewerben [B-144](#)

Ausschluss bestimmter Gruppen

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

Offene Stimmabgabe

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

Fehler bei Stimmenauszählung

- Das systematische Öffnen der Wahlumschläge durch den Wahlvorstand und der Abgleich der Stimmzettel mit den schriftlichen Erklärungen der Briefwähler begründen als eklatanter Verstoß gegen den elementaren Wahlgrundsatz der geheimen Wahl die Nichtigkeit der Wahl, auch wenn der Verstoß keine Auswirkungen auf das Wahlergebnis hat. Hierdurch verschafft sich der Wahlvorstand Einblicke in das Wahlverhalten der einzelnen Wählenden. [B-145](#)

Wahl außerhalb des Wahlzeitraums

- Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums, ohne dass einer der Ausnahmefälle des § 177 Abs. 5 S. 2 SGB IX vorgelegen hat (dass Amt der SBV vorzeitig erloschen ist, ein stellvertretendes Mitglied nicht nachgerückt

ist, die Wahl mit Erfolg angefochten worden oder eine SBV noch nicht gewählt ist)

Stützunterschriften

- Wenn im Wahlausschreiben für einen Wahlvorschlag Stützunterschriften zum Beispiel von 22 Prozent der Wahlberechtigten statt wie vorgeschrieben einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten verlangt werden. [B-146](#)

Liegen mehrere Verstöße gegen Wahlvorschriften vor, von denen keiner für sich genommen zur Nichtigkeit der Wahl führt, kann sich auch aus einer Gesamtwürdigung, also gewissermaßen der Summe der einzelnen Verstöße, nicht ergeben, dass die Wahl nichtig ist. [B-147](#)

Jede Person, die ein rechtliches Interesse hat, kann zu jeder Zeit beim zuständigen Arbeitsgericht beantragen, dass die Nichtigkeit der Wahl festgestellt wird. Dies geschieht in Form einer Feststellungsklage. Ein sogenanntes rechtliches Interesse haben zum Beispiel Wahlberechtigte, unterlegene Wahlbewerber sowie der Arbeitgeber und wegen ihrer personalvertretungs- beziehungsweise betriebsverfassungsrechtlichen Stellung auch Personal- und Betriebsräte. [B-148](#) [K-356](#) Gewerkschaften besitzen keine Befugnis, die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl zur SBV beim Arbeitsgericht zu beantragen, da sie nach dem SGB IX nicht in die Wahl eingebunden sind. [B-149](#) [B-150](#)

8.3 Wahlanfechtung

Die Wahl der Vertrauensperson und/oder des stellvertretenden Mitglieds kann angefochten werden (entsprechend § 19 BetrVG und § 26 BPersVG), wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und Mängel nicht berichtigt wurden. Anfechtungsgründe sind zum Beispiel:

- Es werden mehrere SBVen für einzelne Betriebsteile gewählt, obwohl es sich um einen einheitlichen Betrieb handelt. [B-151](#) [B-152](#) Dabei muss die Wahl aller dieser SBVen ange-

fochten werden. Die Anfechtung der Wahl nur einer von mehreren SBVen ist unzulässig. Sie reicht nicht aus, um die Ungültigkeit der Wahl für all diese Vertrauenspersonen herbeizuführen. [B-153](#) [B-154](#)

- Die Liste der Wahlberechtigten wird entgegen § 3 Absatz 2 SchwbVWO nicht an geeigneter Stelle oder nicht in allen Betriebsstätten in verschiedenen Orten in Deutschland zur Einsicht ausgelegt, in denen Wahlberechtigte mit Schwerbehinderung und/oder Gleichstellung tätig sind. [B-155](#)
- Ein wesentlicher Verstoß gegen Verfahrensvorschriften liegt vor, wenn in einem Betrieb, in dem auch nachts gearbeitet wird, die Wählerliste zum Beispiel nur jeweils drei Stunden vormittags am Arbeitsplatz eines Mitglieds des Wahlvorstands eingesehen werden kann. [B-156](#)
- Die Änderung der Wählerliste am Wahltag durch den Wahlvorstand ist ein Anfechtungsgrund. Der Wahlvorstand kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Liste der Wahlberechtigten nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten oder bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten bis zum Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigen oder ergänzen (§ 4 Abs. 3 SchwbVWO).
- Das Wahlausschreiben wird nur in einzelnen und nicht in allen Betriebsstätten des Betriebs mit Wahlberechtigten mit Schwerbehinderung ausgehängt. [B-157](#)
- Das Wahlausschreiben wird verspätet und nicht bereits am Tag seines Erlasses ausgehängt. [U-428](#)
- Es fehlen Informationen für ausländische Wahlberechtigte, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Nach § 2 Absatz 5 SchwbVWO muss der Wahlvorstand dafür Sorge tragen, dass ausländische Wahlberechtigte rechtzeitig über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, die Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden. [B-158](#)

- Unvollständige Besetzung des Wahlvorstands am Wahltag [B-159](#)
- Es ist für die Wahl der SBV keine Möglichkeit vorgesehen, die Mitgliederzahl des Wahlvorstands zu erhöhen. (Anders ist dies in § 16 Absatz 1 Satz 2 BetrVG für die Betriebsratswahl geregelt.) Damit führt die Einsetzung eines zu großen Wahlvorstands regelmäßig zur Anfechtbarkeit der Wahl. [K-358](#) [K-359](#)
- Der Grundsatz der geheimen Wahl erfordert, dass der Wahlvorstand geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel trifft. Dafür sind zum Beispiel Wandschirme oder Trennwände erforderlich, solange nicht in einem überwachbaren Nebenraum gewählt wird. Entscheidend ist nicht, ob der Wähler tatsächlich beobachtet worden ist, sondern ob er subjektiv die Überzeugung haben konnte, unbeobachtet zu sein. [B-160](#)
- Wahl auf der jährlichen Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 178 Abs. 6 SGB IX) ohne vorherige Ankündigung [B-161](#)
- Verwendung von Stimmzetteln, die nicht mit den Bewerbernamen versehen sind [B-162](#)
- Aushang des Wahlausschreibens zur Konzern-SBV in nur einem Betrieb des Konzerns (Verstoß gegen § 22 Abs. 1 S. 2 i. V. m. § 5 Abs. 2 SchwbVWO). Da § 5 Absatz 2 SchwbVWO nur den Aushang des Wahlausschreibens vorsieht, stellt die Versendung des Wahlausschreibens per Rund-E-Mail keine ausreichende Bekanntmachung dar. Ebenso wenig ist es ausreichend, das Wahlausschreiben im Intranet, im Extranet oder Internet der Konzern-SBV zu veröffentlichen. [B-163](#)
- Der Wahlvorstand gewährt Wahlbewerbern oder Dritten Einsicht in die mit Stimmabgabevermerken versehene Wählerliste während des noch laufenden Wahlverfahrens. Dies ist ein Verstoß gegen die Freiheit der Wahl und gegen den ungeschriebenen Grundsatz der Chancengleichheit. [B-164](#)
- Eine gegenüber dem Wahlausschreiben zeitlich vorgezogene Stimmenauszählung, ohne dass vorher Ort und Zeitpunkt dieser vorgezogenen Stimmenauszählung öffentlich im Betrieb bekannt gemacht worden sind. Dies gilt auch, wenn mangels Betriebsöffentlichkeit der Wahlvorstand bei der Stimmenauszählung vollzählig versammelt ist. [B-165](#) [B-166](#)
- Bei generell angeordneter Briefwahl für alle Betriebsstätten müssen Ort und Zeitpunkt der Öffnung der Freiumschläge [B-199](#) (= Wahlbriefe) im Voraus vom Wahlvorstand öffentlich bekannt gegeben werden. Die Freiumschläge dürfen nicht ohne vorherige Bekanntmachung geöffnet werden. Wahlvorstände sind daher gut beraten, wenn sie vorsorglich mit der Bekanntgabe der Angaben zur Stimmenauszählung im Wahlausschreiben zugleich auch über Ort und Zeit der Öffnung der Freiumschläge und der Prüfung der Briefwahlunterlagen informieren. [B-167](#) [B-168](#)
- Fehlerhafte Briefwahlunterlagen, wenn die Freiumschläge nicht ausreichend frankiert sind, soweit es für das Wahlergebnis relevant ist [B-169](#)
- Stützunterschriften auf losen Blättern lassen sich nicht zweifelsfrei einem Wahlvorschlag zuordnen und bilden mit diesem keine einheitliche Urkunde. [B-170](#)
- Auch bei der Zusammenfassung von Gerichten muss ebenso wie bei der Zusammenfassung sonstiger Dienststellen das gesetzliche Merkmal der „räumlichen Nähe“ erfüllt sein. Dies ist in § 177 Abs. 1 S. 4 SGB IX nicht näher definiert. Allerdings gibt es eine Entscheidung des BAG. [B-171](#) Dort wird entschieden, dass weit auseinanderliegende Betriebsteile bei einer Entfernung von 60 Kilometern und mehr als 1,5 Stunden Fahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln gegeben sind. [B-172](#)
- Eine örtliche SBV eines Betriebs wird im vereinfachten Wahlverfahren nach § 177 Abs. 3 S. 3 SGB IX gewählt, obwohl dem Betrieb 50 oder mehr wahlberechtigte Menschen mit Schwerbehinderung angehören. [B-173](#)

- Wird die SBV eines aus mehreren Teilen bestehenden Betriebs in einer Wahlversammlung gewählt, obwohl die Betriebsteile räumlich weit auseinanderliegen, ist die Wahl anfechtbar. [B-174](#)
- Der Wahlvorstand gewährt den wahlberechtigten Beschäftigten mit Schwerbehinderung keine vollständige Einsicht in die Wählerliste, sondern nur auszugsweise in einen Teil der Wählerliste. [B-175](#)
- Die Wahl ist anfechtbar, wenn die Zahl der in den Wahlurnen befindlichen Stimmzettel nicht mit der Zahl der Stimmabgabemerke 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 SBV beeinflussen kann. [B-176](#)
- 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. [B-177](#)
- Die Wahlen der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder können jede für sich angefochten werden. Auf diesem Grundsatz aufbauend hat das BAG klargestellt, dass bereits der beim Arbeitsgericht einzureichende Anfechtungsantrag klar zwischen den beiden Wahlen differenzieren muss. Sollen also sowohl die Wahl der Vertrauensperson als auch die der stellvertretenden Mitglieder angefochten werden, muss dies bereits in der Zweiwochenfrist im Anfechtungsschriftsatz deutlich zum Ausdruck gebracht werden. [B-178](#)
- Die Wahl zur Vertrauensperson für Beschäftigte mit Schwerbehinderung ist anfechtbar, wenn bei der schriftlichen Stimmabgabe die Rückumschläge nicht mit Absenderangaben versehen

sind (§ 11 Abs. 1 S. 4 SchwbVWO) und dies Auswirkungen auf das Ergebnis haben kann. [B-430](#)

- Verwendet eine amtierende Vertrauensperson im Rahmen ihrer Kandidatur für die Wiederwahl einen offiziellen Briefkopf zur Wahlwerbung, verletzt dies den Grundsatz der Chancengleichheit. Dies kann die Wahl anfechtbar machen. [B-431](#)
- Ist die Wahl der Vertrauensperson und aller stellvertretenden Mitglieder erfolgreich angefochten worden, so ist eine vollständige Neuwahl durchzuführen. Die Wahl einfach zu wiederholen kann zu einer erneuten Wahlanfechtung führen. Nach § 177 Abs. 6 Satz 1 SGB IX sind nur Wahlen und Nachwahlen, aber keine Wiederholungswahlen vorgesehen. [B-432](#)
- Die Auszählung der Stimmen einer SBV-Wahl hat betriebsöffentlich zu erfolgen. Die Stimmauszählung in einer privaten Gaststätte erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Der Wahlanfechtung wurde stattgegeben. [B-433](#)

Die erfolgreiche Anfechtung ist allerdings ausgeschlossen, wenn das Wahlergebnis durch den Verstoß nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Im Gegensatz zur Geltendmachung der Nichtigkeit der Wahl ist ihre Anfechtung von einigen förmlichen Voraussetzungen abhängig. Die Anfechtung ist fristgebunden: Sie muss binnen zwei Wochen erklärt werden (§ 19 BetrVG). Fristbeginn ist sowohl im Betriebsverfassungs- als auch im Personalvertretungsrecht der Tag, an dem der Wahlvorstand über einen Aushang das Wahlergebnis bekannt macht (§ 15 SchwbVWO). Der Inhalt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist geregelt in § 13 Abs. 4 S. 2 SchwbVWO. [B-179](#)

Wer bewusst keinen Einspruch gegen die Richtigkeit einer fehlerhaften Wählerliste eingelegt hat, obwohl er es gekonnt hätte, verliert sein Anfechtungsrecht jedenfalls bezüglich der Mängel der Wählerliste. Er kann dann derartige Wahlfehler im Anfechtungsverfahren nicht mehr als Unwirksamkeitsgründe geltend machen. [B-180](#) [B-181](#) [B-434](#) [K-360](#) Anders ist

es jedoch beim Recht auf Anfechtung der Wahl. Das Recht, einen Wahlanfechtungsantrag zu stellen, kann nicht davon abhängig sein, dass vorher fristgerecht Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten erhoben wurde. Dies hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen. **B-182**

Besondere Fristen gelten nach § 26 BPersVG im Bereich des BPersVG (zwölf Arbeitstage) sowie nach einigen Landespersonalvertretungsgesetzen, wo auf Arbeitstage oder Kalendertage abgestellt wird (siehe Wahlkalender, Seite 19). Arbeitstage sind hier die Tage von Montag bis Freitag, wobei gesetzliche Feiertage nicht mitzählen.

Zwar ist es Voraussetzung, dass ein Beschäftigter, der die Wahl zur SBV anfechtet, wahlberechtigt ist. Dies gilt aber nur für den Zeitpunkt der Wahl. Fällt später die Wahlberechtigung weg, zum Beispiel durch Ausscheiden aus dem Betrieb, ist der Beschäftigte weiter befugt, die Wahl anzufechten. Nur wenn sämtliche Beschäftigten, die die Wahl anfechten, aus dem Betrieb ausscheiden, führt dies zur Unzulässigkeit des Antrags, da für die Fortführung des Wahlanfechtungsverfahrens in diesem Fall kein Rechtsschutzbedürfnis mehr besteht. **B-183**

Betriebs- und Personalräte haben anders als bei gerichtlichen Nichtigkeitsfeststellungsverfahren kein Anfechtungsrecht. **B-184 K-361 K-362** In der Regel urteilen Gerichte, dass die Wahlanfechtung nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung gehört. **B-185** Nach Ablauf der zweiwöchigen Wahlanfechtungsfrist im Sinne des § 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX i. V. m. § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG ist es nur noch möglich, die Nichtigkeit der Wahl geltend zu machen.

8.4 Vorläufiger Rechtsschutz

Ein Wahlanfechtungsverfahren hat in der Praxis vor allem einen Nachteil: Das gerichtliche Verfahren dauert lange, in der Regel etliche Monate, wenn nicht sogar Jahre, bis eine letztinstanzliche und damit rechtskräftige Entscheidung vorliegt.

Dies gilt besonders dann, wenn das Erstgericht keine Sprungrechtsbeschwerde zulässt (§ 96a ArbGG). Solange keine endgültige gerichtliche Entscheidung gefällt ist, bleibt die gewählte SBV im Amt. **B-186** Unter Umständen kann diese SBV über die Rechtsmittelverfahren sogar erreichen, dass über die Wahlanfechtung bis zum Ablauf der regulären Amtsperiode nicht entschieden ist und sich das Verfahren damit erledigt.

Um dies zu vermeiden, ist es möglich, eine einstweilige Verfügung zu beantragen, zum Beispiel gegen eine unerlaubte Einflussnahme auf die Wahl durch Kandidaten, Arbeitgeber, Verleihbetrieb, Betriebs- oder Personalräte sowie Gewerkschaften. § 85 Absatz 2 ArbGG sieht die einstweilige Verfügung für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren vor.

Im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes können einzelne Maßnahmen des Wahlvorstands korrigiert werden (siehe Kapitel 1.1.4). Als weitreichende Maßnahme kann auch ein Wahlabbruch verfügt werden. Damit ist dann die unverzügliche Einleitung von Neuwahlen verbunden. Dieser Weg wird allerdings nur in Betracht kommen, wenn der Fehler so schwerwiegend ist, dass er zur Nichtigkeit führt. **B-187** Nicht möglich ist hingegen die Aussetzung der Wahl bis zur Klärung einer streitigen Rechtsfrage.

Ziel des vorläufigen Rechtsschutzes ist es, möglichst schnell Rechtssicherheit herbeizuführen, und nicht, für lange Zeit einen Zustand ohne eine gewählte SBV zu schaffen. **K-404 K-405**

Antragsberechtigt für eine einstweilige Verfügung sind dieselben Personen, die auch berechtigt wären, ein gerichtliches Nichtigkeitsfeststellungsverfahren zu beantragen (siehe Seite 83). Ein Verfügungsgrund ist regelmäßig gegeben, denn das laufende Wahlverfahren duldet keine zeitlichen Verzögerungen.

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

9 Besonderheiten der Wahl für einzelne Bereiche

9.1 Besonderheiten im Kirchenrecht

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

Katholische Kirche

Die Rahmen-MAVO (in der Fassung vom 19. Juni 2017) erklärt eine teilweise Übernahme staatlichen Rechts. Gemäß § 52 Rahmen-MAVO wird die Vertrauensperson Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung entsprechend den Vorschriften des SGB IX gewählt. Damit folgt die Wahl den Vorschriften des § 177 SGB IX i. V. m. der SchwbVWO.

Evangelische Kirche

In der evangelischen Kirche finden sich spezielle Regelungen für die Vertrauensperson und ihre Wahl in den §§ 50 bis 52 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der evangelischen Kirche

in Deutschland (MVG-EKD) in der Neufassung vom 20. Januar 2024 und in der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen (vgl. kirchenrecht-ekd.de).

Gemäß § 50 Abs. 1 S. 4 MVG-EKD finden für das Wahlverfahren der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung die §§ 11, 13 und 14 MVG-EKD Anwendung. Hinsichtlich der Amtszeit gelten die §§ 15 bis 18 MVG-EKD entsprechend.

In der Dienststelle, für die die Mitarbeitervertretung gewählt wird, sind alle beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Schwerbehinderung wahlberechtigt sowie diesen gleichgestellte Beschäftigte (§ 151 Abs. 2 SGB IX; § 15 Abs. 1 WahlO-MVG).

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

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

In § 13 MVG-EKD finden sich Regelungen zum Schutz der Wahl und zu den Wahlkosten.

§ 14 MVG-EKD trifft Regelungen zur Anfechtung der Wahl. Zuständiges Gericht ist hierbei das jeweilige Kirchengericht.

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

9.2 Richterinnen und Richter

Bei Gerichten, denen mindestens fünf Richterinnen und Richter mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung angehören, können diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer SBV wählen (§ 177 Abs. 1 S. 2 SGB IX). Da bei vielen kleinen Gerichten die Zahl von fünf Richterinnen und Richtern mit Schwerbehinderung erfahrungsgemäß selten erreicht wird, können Gerichte für die Wahl einer SBV zusammengefasst werden. Dafür hat der Gesetzgeber weitgehende Möglichkeiten geschaffen. Es können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige zusammengefasst werden, etwa Zivil- und Verwaltungsgerichte, aber auch Gerichte unterschiedlicher Stufen, wie etwa Amts-, Land- und Oberlandesgerichte. Allerdings müssen zusammengefasste Gerichte eine räumliche Nähe aufweisen. **B-188**

An einem Gericht, an dem mindestens fünf Richterinnen und Richter mit Schwerbehinderung sowie mindestens fünf nicht richterliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung tätig sind, ist neben der SBV der Richter eine weitere SBV nach § 177 Absatz 1 S. 1 SGB IX zu bilden, zu der ausschließlich die nicht richterlichen Beschäftigten wahlberechtigt und wählbar sind (§ 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX). **B-189 K-363 K-364 K-365 K-366 K-368 K-369** Das heißt, die SBVen der Richterinnen und Richter und des nicht richterlichen Personals sind eigenständig und können nur getrennt voneinander gewählt werden. Die Bildung einer gemeinsamen SBV ist nicht zulässig.

Erreicht eine der beiden Gruppen nicht die Mindestzahl für die Wahl einer eigenen SBV, so werden ihre Interessen von der jeweiligen Bezirksvertrauensperson der Richterinnen und Richter beziehungsweise der Bezirksvertrauens-

person des nicht richterlichen Personals wahrgenommen.

Für die Wahl der SBV der Richterinnen und Richter mit Schwerbehinderung gelten nur die §§ 24 bis 27 SchwbVWO. Dort ist für die Wahl der SBV ein besonders ausgestaltetes, vereinfachtes Verfahren vorgesehen. (In Anlehnung an die Vorschriften des Deutschen Richtergesetzes über die Wahl des Richterrates.) Die regelmäßige Wahl der Bezirks-SBVen der Richterinnen und Richter findet in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar statt.

9.3 Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

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

Die Frage, ob für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte eine besondere Personalvertretung gebildet wird, regelt das jeweilige Personalvertretungsgesetz. Besondere Personalvertretungen werden zum Beispiel bei den Generalstaatsanwaltschaften gebildet. Dort, wo das Landespersonalvertretungsrecht eine eigenständige Personalvertretung für Staatsanwälte vorsieht (etwa in Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen), bilden die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mit Schwerbehinderung eine eigenständige Gruppe, die eine eigene Vertrauensperson der Staatsanwälte mit Schwerbehinderung wählt. Dafür muss die Mindestzahl von fünf Staatsanwältinnen und Staatsanwälten mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten erreicht werden. Das Verwaltungspersonal der Staatsanwaltschaft und die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte dürfen keine gemeinsame SBV wählen, auch wenn die Mindestzahl von fünf Staatsanwältinnen und Staatsanwälten mit Schwerbehinderung nicht erreicht wird. **K-370 K-371 K-372 K-373** Wie bei den Richterinnen und Richtern auch, darf nur eine Person gewählt werden, die selbst Staatsanwältin oder Staatsanwalt ist (§ 177 Abs. 1 S. 2 i. V. m. S. 2 SGB IX).

In den Bundesländern, in denen es keinen Staatsanwaltsrat gibt, zum Beispiel in Baden-Württemberg und Brandenburg, wählen die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mit Schwerbehinderung zusammen mit den übrigen Beschäftigten mit Schwerbehinderung eine gemeinsame SBV.

9.4 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr

In Dienststellen der Bundeswehr sind Soldatinnen und Soldaten mit Schwerbehinderung wahlberechtigt. Wählbar sind sie gemäß § 177 Abs. 4 SGB IX unabhängig von einer vorliegenden Schwerbehinderung. Gemäß § 211 Abs. 3 S. 1 SGB IX können auch Soldatinnen und Soldaten gleichgestellt werden und erlangen somit mit der Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit das aktive und passive Wahlrecht. Mit Ausnahme der in § 4 Soldatenbeteiligungsgesetz genannten Einrichtungen zählen alle anderen Einrichtungen zu Dienststellen im Sinne des § 170 Abs. 1 S. 2

SGB IX. Sie fallen in den Geltungsbereich des BPersVG. Sofern nach dem BPersVG Wahlen zu einer Personalvertretung stattfinden, wird gemäß § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX auch eine SBV gewählt.

9.5 Bundesnachrichtendienst und Militärischer Abschirmdienst

Der Militärische Abschirmdienst gilt als einheitliche Dienststelle (§ 240 Abs. 2 SGB IX). Hierdurch ist die Wahl der SBV für den Militärischen Abschirmdienst auf eine sichere gesetzliche Grundlage gestellt, die den besonderen Sicherheitsbedürfnissen Rechnung trägt. Die Zusammenfassung des Militärischen Abschirmdienstes mit anderen Dienststellen entfällt damit. **K-406**

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

10



10 Stufenvertretungen

10.1 Allgemeines zu Stufenvertretungen

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

Stufenvertretungen können sein:

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

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

10.2 Wahl der Stufenvertretungen

Bei der Wahl der Stufenvertretung hat jede SBV unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten

mit Schwerbehinderung, die sie vertritt, nur eine Stimme.

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

Die Art des Losentscheids wird in Kapitel 1.1.6 beschrieben. **K-375**

Bei **mehr als zwei Wahlberechtigten** ist hingegen eine Wahl zu den Stufenvertretungen auf der Grundlage des § 22 Absatz 1 oder Absatz 3 SchwbVWO durchzuführen. Bei drei oder vier Wahlberechtigten reicht es auch im förmlichen Wahlverfahren ausnahmsweise aus, wenn ein Wahlvorschlag durch einen einzigen Wahlberechtigten unterzeichnet wird (§ 22 Abs. 1 S. 4 SchwbVWO). **K-376**

Wahlen zu den Stufenvertretungen können auch bei räumlich weit auseinanderliegenden Betrieben oder Dienststellen im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt werden (§ 180 Abs. 7 SGB IX). Dies gilt aber nur, wenn rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit eine Versammlung nach § 180 Absatz 8 SGB IX stattfindet und wenn es weniger als 50 wahlberechtigte SBVen gibt (§ 22 Abs. 3 SchwbVWO). **B-190 K-377** Obwohl in § 180 Abs. 8 SGB IX die Konzern-SBV nicht erwähnt ist, kann sie gleichermaßen wie die übrigen Stufenvertretungen in einer Versammlung gewählt werden.

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

Vereinfachtes Wahlverfahren

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

Förmliches Wahlverfahren

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

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so ist in allen Betrieben mit Wahlberechtigten für die Stufenvertretung **K-378** am selben Tag eine Kopie des Wahlausschreibens an Stellen auszuhängen, die den Wahlberechtigten zugänglich sind. Das Wahlausschreiben muss am selben Tag aufgehängt werden, an dem es erlassen wurde. Denn ab diesem Zeitpunkt/Tag werden die sechswöchige Frist bis zum Wahltag und die zweiwöchige Ausschlussfrist bis zum Einreichen der Wahlvorschläge (§ 6 SchwbVWO) berechnet.

Eine elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen und demnach nicht ausreichend (siehe aber auch Kapitel 5 zur Barrierefreiheit). Bei der Betriebsratswahl ist dies allerdings anders.

Die Fristen, die berechnet werden müssen, sind die gleichen wie für die Wahl der örtlichen SBV (siehe Seite 9 f.).

Durchführung der Wahl

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

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

Wer kann gewählt werden?

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

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

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

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

10.3 Wahl der Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung

10.3.1 Gesamtschwerbehindertenvertretung

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

- es für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers einen Gesamtbetriebsrat gibt oder
- für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat gewählt wurde. (Dies gilt auch, wenn es einen Gesamtpersonalrat für personalvertretungsrechtlich verselbstständigte Dienststellen gibt. Vgl. §180 Absatz 1 SGB IX.)

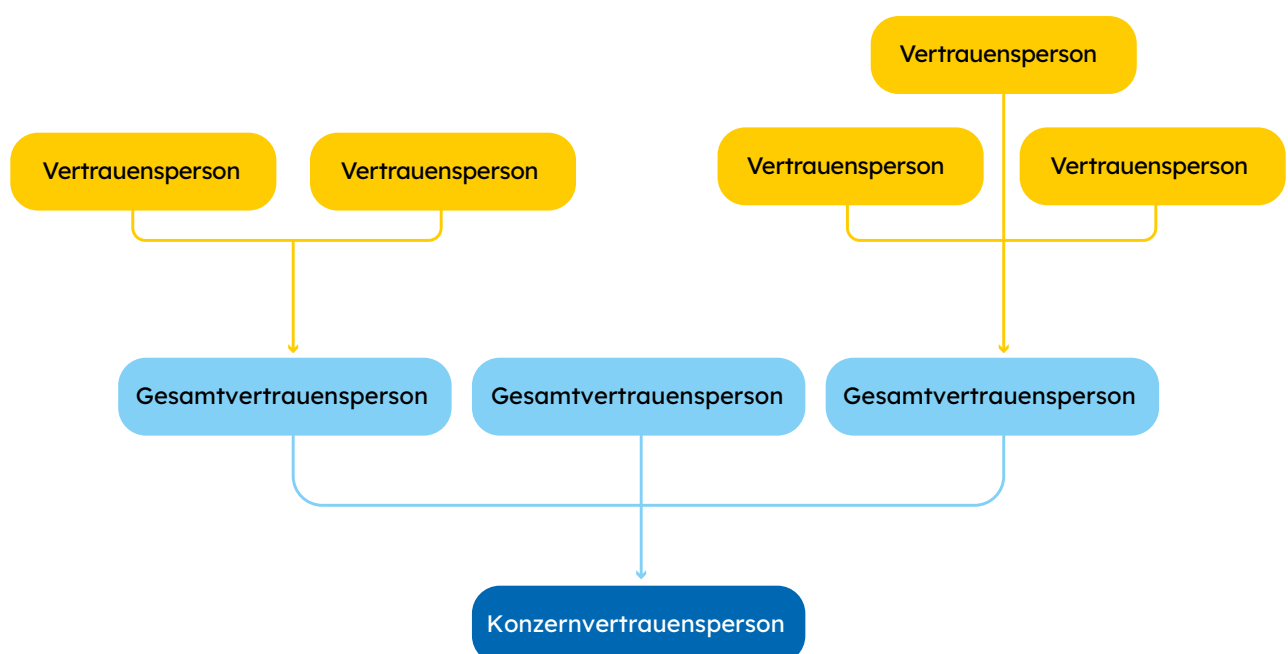
Für Betriebe verschiedener Rechtsträger (zum Beispiel verschiedene GmbHs) kann keine gemeinsame Gesamt-SBV gewählt werden, auch nicht in einem Gemeinschaftsbetrieb nach

§ 1 Absatz 2 BetrVG. Um eine Gesamt-SBV zu bilden, müssen die einzelnen Betriebe alle zu demselben Unternehmen gehören. **U-429** Wahlberechtigt bei der Wahl einer Gesamt-SBV sind die Vertrauenspersonen der örtlichen SBV.

Es ist Aufgabe der Konzernvertrauensperson, die Wahl der Gesamt-SBV einzuleiten, sofern noch keine Gesamtvertrauensperson gewählt ist. Der Gesamtbetriebs- oder Gesamtpersonalrat hat kein Recht, zu einer Wahlversammlung der Stufenvertretung nach § 22 Absatz 3 SchwbVWO einzuladen. **K-379** Der Gesamtbetriebs- oder Gesamtpersonalrat hat auch keinen Rechtsanspruch, an der Wahlversammlung beobachtend teilzunehmen. **K-380**

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

Schematische Übersicht zur Wahlberechtigung zur Gesamt-/Konzernschwerbehindertenvertretung



10.3.2 Konzernschwerbehindertenvertretung

Gibt es für mehrere Unternehmen einen Konzernbetriebsrat, wählen die Gesamt-SBVen eine Konzern-SBV (§ 180 Abs. 2 S.1 SGB IX). Es gibt zwar keine Pflicht, einen Konzernbetriebsrat zu errichten (§ 54 Abs. 1 S.1 BetrVG i. V. m. § 18 Abs. 1 AktG). Gibt es aber einen Konzernbetriebsrat, folgt daraus zwingend die Wahl einer Konzern-SBV. **K-408**

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

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

Existiert nur eine Gesamt-SBV oder nur eine einzige örtliche SBV im Konzern, kann es keine Konzern-SBV geben. **B-191 B-192 B-193**

10.4 Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

10.4.1 Bezirksschwerbehindertenvertretung

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

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

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

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

10.4.2 Hauptschwerbehindertenvertretung

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

Wahlberechtigt sind die Vertrauensperson der obersten Dienstbehörde selbst sowie die Bezirksvertrauenspersonen des Geschäftsbereichs (§180 Abs. 3 S. 2 Halbsatz 1 SGB IX). Nicht wahlberechtigt für die Wahl der Haupt-SBV ist die Gesamt-SBV. **B-194**

Liegt die Zahl der wahlberechtigten Bezirks-SBVen unter zehn, sind neben der für das Ministerium selbst gebildeten SBV und den Bezirks-SBVen alle SBVen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 180 Abs. 3 S. 2 Halbsatz 2 SGB IX). Ist eine Bezirks-SBV zugleich auch örtliche SBV der Mittelbehörde oder einer nachgeordneten Dienststelle, hat sie doppeltes Stimmrecht. **K-381** Für das Wahlrecht der SBVen ist es ohne Bedeutung, ob sie

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

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

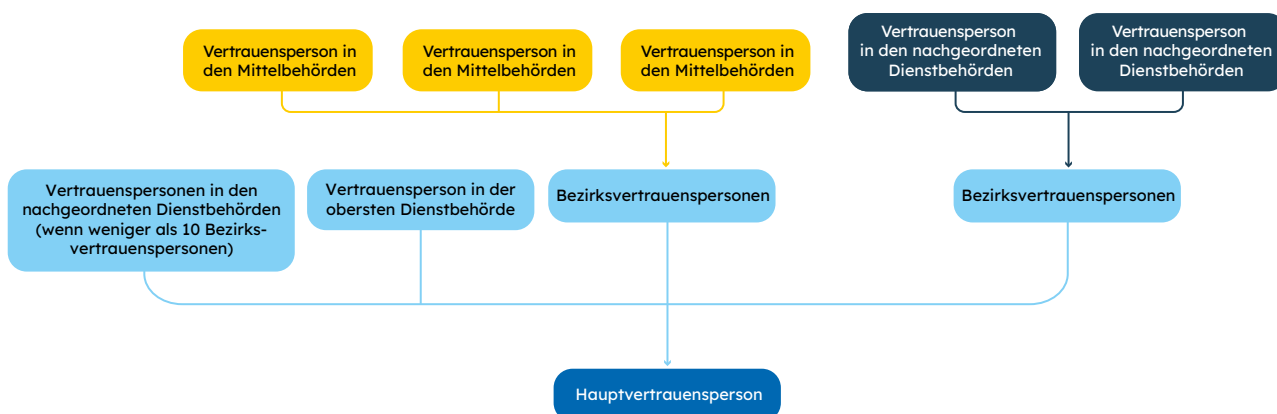
Dagegen haben SBVen in Dienststellen, die der obersten Dienstbehörde ohne Zwischenschal-

tung einer Mittelbehörde unmittelbar unterstellt sind, bei der Wahl zur Haupt-SBV kein Wahlrecht.

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

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

Schematische Übersicht zur Wahlberechtigung zur Hauptschwerbehindertenvertretung





11

11 Kandidatur für das Amt der Vertrauensperson oder eines stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung

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

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

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

Ihnen steht ein umfangreiches Schulungs- und Informationsangebot der Integrations- und Inklusionsämter in Ihrer Region zur Verfügung.

Gewählt wird die SBV von den im Betrieb bzw. in der Dienststelle beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten.

Um als Vertrauensperson gewählt zu werden, ist es nicht erforderlich, selbst zum Personenkreis der Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten zu gehören. Auch die deutsche Staatsangehörigkeit ist keine Voraussetzung, um sich wählen zu lassen. Zur SBV gewählt werden können alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb bzw. der Dienststelle seit sechs Monaten angehören. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs- oder Personalrat nicht angehören kann (etwa leitende Angestellte). Weitere Informationen zur Wählbarkeit können Sie Kapitel 2 entnehmen.

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

In Betrieben und Dienststellen, in denen weniger als 50 Wahlberechtigte arbeiten, wird in einem „vereinfachten Wahlverfahren“ in einer Wahlversammlung gewählt. Sind in einem Be-

trieb 50 und mehr Beschäftigte wahlberechtigt, muss im förmlichen Wahlverfahren gewählt werden. Für die Durchführung der Wahl ist dann ein dreiköpfiger Wahlvorstand zuständig.

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

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

Ihre Rechte im Wahlverfahren

Als Wahlbewerberin und Wahlbewerber haben Sie das Recht, beim förmlichen Verfahren in die Liste der Wahlberechtigten Einsicht zu nehmen. Die Liste liegt beim Wahlvorstand aus. Als Wahlbewerber/Wahlbewerberin haben Sie ein „berechtigtes Interesse“ zur Einsichtnahme. **K-382** Sie benötigen unter Umständen die Informationen aus der Liste der Wahlberechtigten, um Stützunterschriften für Ihre Kandidatur zu sammeln.

Dieses Einsichtsrecht beinhaltet aber nicht zugleich die Befugnis von Wahlbewerbern, Kopien der Wählerliste anzufertigen. **B-196 B-197** Diese Einschränkung gilt auch für das Abfotogra-

fieren mit dem Smartphone. Zulässig ist aber, dass Sie sich handschriftliche Notizen machen.

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

Kündigungsschutz im Wahlverfahren

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

Der Kündigungsschutz im förmlichen Wahlverfahren beginnt für Sie, sobald Sie einen Wahlvorschlag mit der erforderlichen Mindestanzahl von Stützunterschriften vorlegen können (§ 6 Abs. 2 SchwbVWO, siehe auch Kapitel 1.1.4). Der Wahlvorschlag muss noch nicht beim Wahlvorstand eingereicht worden sein. Es ist allerdings nicht Voraussetzung, dass das Wahlausschreiben schon erlassen ist.

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



Online

finden Sie ein praktisches
Glossar mit kurzen Erläute-
rungen zu den wichtigsten
Begriffen.

→ bih.de/sbv-wahl

Anhang

Stichwortverzeichnis

A

Abordnung 43, 67
Abordnungsschutz 79
Altersteilzeit im Blockmodell 42, 44, 67
Altersteilzeit in Teilzeit 46
Amtsniederlegung 50
Amtszeit 49
– vorzeitiges Erlöschen 50
Anfechtung 83, 84
Arbeitgeber 11, 25, 68, 84
– Informationspflichten 11, 18, 25
– schwerbehinderter 42, 65
– Unterstützung 77
Arbeitsunfähigkeit 40, 64
Arbeitszeitmodelle 41
Außenarbeit 40, 64
Auszubildende 40, 63

B

Barrierefreiheit 11, 24, 71
Beauftragte für Chancengleichheit 67
Beschäftigungsverhältnis
– ruhendes 41, 43, 65
Betrieb
– eigenständiger 57
Betriebsauflösung 50
Betriebsrat 45, 56, 68, 85, 88
Betriebsteil 57
Betriebsübergang 50
Briefwahl 11, 24, 81
Budget für Arbeit 41, 65
Budget für Ausbildung 42, 65
Bundeswehr 91

D

Datenschutz 12, 80
Dienstvertrag 42, 65
Doppelkandidatur 13

E

Ein-Euro-Jobber 41, 65
Eingliederung 44, 50
– Betrieb oder Dienststelle 50, 81
Einspruch 12
Elternzeit 41
Ersatzvertretung 50, 70
Erwerbsminderung 41, 65

F

Freiwilligendienste 42, 44, 64

G

Gesamtvertretung 10
Geschäftsfähigkeit 40
Geschäftsführung 40, 42, 44, 65
Gleichstellungsbeauftragte 44

H

Handelsvertretung 42, 44, 65
Heimarbeit 42, 65
Hilfestellung zur Wahl 16, 25

I

Inklusionsbeauftragte 41, 44, 63

K

Kandidatur 97
Kirchenrecht 89
Kündigung 42, 65
Kündigungsschutz 79, 98

L

Leiharbeitnehmer 25, 41, 44, 64
Liste der Wahlberechtigten 25
Losverfahren 18, 26, 92

M

Mängel 12

N

Nachrichtendienste 91
Nachrücken im Amt 84
Nachrücken ins Amt 18, 26, 52, 55
Nachwahl 53, 68, 84
Neuwahl 49, 50, 52, 84, 88
Nichtigkeit 83, 84

O

Öffentlicher Dienst 43, 44, 51, 66
Personalgestellung 67
Online-Wahl 16, 24, 27, 28
Online-Wahlversammlung 28, 29, 30, 76

P

Personalgestellung 67
Personalrat 44, 56, 68, 84, 87
Pflegezeit 41
Pflichtverletzung
– grobe 51
Prozessbeschäftigung 42

R

Rechtsschutz 87
Rehabilitanden 41, 44, 65
Richter 90, 92

S

Staatsanwälte 90, 92
Stimmabgabe 10, 16, 26, 74
– persönliche 16
– schriftliche 17, 82, 93
Stimmabgabe durch Hilfsperson 16, 71, 74
Stimmauszählung 17, 84
Stimmenauszählung 26
Stufenvertretung 10, 18, 68, 90, 92

Stützunterschriften 13, 85, 98

T

Teilzeitbeschäftigung 42, 43, 63
Tearbeit 40, 64

U

Übergangsmandat 51
Unterstützte Beschäftigung 41, 64

V

Versetzungsschutz 78
Vorbereitungsdienst 43, 44, 66

W

Wahlausschreiben 11, 72
Wahlberechtigte 60, 84
– Liste der 11, 12, 25, 72, 77, 80, 81
Wahlergebnis 17, 18, 26
Wahlkalender 19, 36
Wahlkosten 74, 75, 78, 83
Wahlleitung 24, 25, 26, 44
Wahlperiode 10, 26, 52, 68
Wahlraum 72, 77
Wahlrecht
– aktives 40
– passives 43
Wahlschutz 78
Wahlverfahren
– förmliches 9, 53, 56, 72, 81, 92
– vereinfachtes 9, 24, 53, 56, 74, 82, 93
Wahlversammlung 10, 24, 25
Wahlvorschlag 13, 26, 72, 81
– Mängel 15
Wahlvorstand 9, 44, 68, 72
Wahlzeitraum 10, 49, 84, 93
Werkstattbeschäftigte 42, 66
Werkvertrag 42, 65
Widerspruchsausschuss 50

Z

Zusammenlegung
– Betrieb oder Dienststelle 51, 69
Zuweisung 66, 69



Abkürzungen

AktG	Aktiengesetz	FPfIZG	Familienpflegezeitgesetz
ArbG	Arbeitsgericht	GdB	Grad der Behinderung
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz	GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)	HAG	Heimarbeitsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungs- gesetz	jurisPR-ArbR	juris PraxisReport Arbeitsrecht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht	KSchG	Kündigungsschutzgesetz
BayPVG	Bayerisches Personal- vertretungsgesetz	LAG	Landesarbeitsgericht
BBG	Bundesbeamtengesetz	LPersVG	Landespersonalvertretungs- gesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz	MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz	MuSchG	Mutterschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz	MVG-EKD	Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Kirche in Deutschland
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch	NJW	Neue Juristische Wochenschrift
BGBI	Bundesgesetzblatt	NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- recht
BGleig	Bundesgleichstellungsgesetz	ÖD	Öffentlicher Dienst
BPersVG	Bundespersonalvertretungs- gesetz	OVG	Oberverwaltungsgericht
BPersVWO	Wahlordnung zum Bundes- personalvertretungsgesetz	PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
br	Behindertenrecht (Zeitschrift)	PersVG	Personalvertretungsgesetz
BSG	Bundessozialgericht	PersVG LSA	Sächsisches Personal- vertretungsgesetz
BTHG	Bundesteilhabegesetz	PflegeZG	Pflegezeitgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht	PostPersRG	Postpersonalrechtsgesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht	SächsPersVG	Sächsisches Personal- vertretungsgesetz
BWahlG	Bundeswahlgesetz	SBG	Soldatinnen- und Soldaten- beteiligungsgesetz
BWO	Bundeswahlordnung		
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)		
DBGrG	Deutsche Bahn Gründungs- gesetz		

SBV	Schwerbehindertenvertretung	WahlO-MVG	Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen
Schwbg	Schwerbehindertengesetz		
SchwVVO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen	WfbM	Werkstatt für Menschen mit Behinderung
SGB	Sozialgesetzbuch	WOBetrVG	Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO)
StGB	Strafgesetzbuch		
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder	ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht
VG	Verwaltungsgericht		
VGH	Verwaltungsgerichtshof		

Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter
und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.

Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland
50663 Köln
info@bih.de
bih.de



Ab März 2026: Der SBV-Wahlwegweiser.

Individuelle Konfiguration, persönlicher
Wahlkalender, Schritt-für-Schritt-Anleitungen,
Checklisten und Dokumentenvorlagen zum Download.

Ab März das neue Online-Tool nutzen:

bih.de/wahlwegweiser