

– Fachbeitrag D1-2023 –

10.01.2023

Schwerbehindertenvertretung wählen – was ist zu tun?
Zusammenfassung der Online-Diskussion im moderierten Forum
Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht
(14. September bis 5. Oktober 2022)¹

Von Livia Grupp, M. A., Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V.

Nach der Wahl ist vor der Wahl: Bezogen auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist es wichtig, nicht nur für eine ausreichende Anzahl an Kandidatinnen und Kandidaten zu sorgen und eine hohe Wahlbeteiligung zu ermöglichen, sondern auch offene rechtliche Fragen zu klären. Hierzu konnten sich vor der SBV-Wahl 2022 Praktikerinnen und Praktiker im Rahmen der Online-Diskussion „Schwerbehindertenvertretung wählen – was ist zu tun?“² austauschen, die die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR) mit ihren Kooperationspartnern am Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. vom 14. September bis 5. Oktober 2022 durchführte. Im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (FMA) wurden verschiedene Aspekte der rechtskonformen und barrierefreien Gestaltung der Wahlabläufe mit fachlicher Unterstützung durch folgende Expertinnen und Experten diskutiert:

- Alfons Adam (Bundesnetzwerk SBV)
- Prof. Dr. Dörte Busch (Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin)
- Melanie Glücks (Landschaftsverband Rheinland, LVR-Inklusionsamt)
- Prof. Dr. Wolfhard Kohte (Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.)
- Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl (Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.)
- Gabriele Rifaat (Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung Atos)

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D1-2023 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Grupp: Schwerbehindertenvertretung wählen – was ist zu tun? – Zusammenfassung der Online-Diskussion im moderierten Forum Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht (14. September bis 5. Oktober 2022); Beitrag D1-2023 unter www.reha-recht.de; 10.01.2023.

² Der Diskussionsverlauf ist im Online-Forum unter folgendem Link abrufbar: <https://fma.reha-recht.de/index.php?board/200-schwerbehindertenvertretung-waehlen-was-ist-zu-tun/>.

Alle vier Jahre findet in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November in Betrieben und Dienststellen in Deutschland mit wenigstens fünf schwerbehinderten Beschäftigten die Wahl der SBV statt. Neben den Vertrauenspersonen werden auch ihre Stellvertretungen gewählt. Sie vertreten die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung oder können in Betrieben und Dienststellen mit in der Regel über 100 schwerbehinderten Beschäftigten zu besonderen Aufgaben herangezogen werden (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

In der Online-Diskussion wurden die Unterschiede des **vereinfachten und förmlichen Wahlverfahrens eingehend** besprochen. Das vereinfachte Wahlverfahren wird angewendet, wenn es in einem Betrieb oder einer Dienststelle weniger als 50 wahlberechtigte Beschäftigte gibt. In einer Wahlversammlung werden die Vertrauenspersonen und ihre Stellvertretungen aufgestellt und gewählt, die Vorbereitung inklusive Einladung zur Wahl obliegt bei diesem Verfahren in der Regel der amtierenden SBV. Das förmliche Wahlverfahren wird angewendet, wenn der Betrieb oder die Dienststelle 50 oder mehr Wahlberechtigte beschäftigt oder bei einer geringeren Zahl von schwerbehinderten Beschäftigten aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht. Hier bestellt die amtierende SBV einen Wahlvorstand, der die Organisation der Wahl übernimmt und ein Wahlausschreiben aushängen muss. Eine rechtzeitige Planung empfiehlt sich in jedem Fall, um Fristen und Formalien des jeweiligen Wahlverfahrens einzuhalten. Gerade im vereinfachten Wahlverfahren müssen die Abläufe sehr klar sein, wurde in der Diskussion unterstrichen:

„Insbesondere ist es wichtig, dass die amtierende SBV bereits mit interessierten Beschäftigten vor der Wahlversammlung ins Gespräch kommt, die sich eine Kandidatur oder die Übernahme einer Funktion (Wahlleitung, Hilfsperson) vorstellen können, denn letztendlich läuft die ganze Wahl innerhalb von 1,5–2 Stunden in einer Veranstaltung ab und muss gut vorbereitet sein: Wahlversammlung mit Bestimmung der Wahlleitung und Hilfsperson(en), Kandidat:innenfindung und -Vorstellung sowie im Anschluss die zwei Wahlen (Vertrauensperson und Stellvertretung) und die öffentliche Auszählung.“
(Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl)

Eine Besonderheit im vereinfachten Wahlverfahren ist, dass mit dem im Rahmen der Corona-Pandemie eingeführten § 20 Abs. 5 SchwbVVO die **Wahlversammlung als Video- und Telefonkonferenz** mit anschließender schriftlicher Stimmabgabe gemäß § 11 SchwbVVO erfolgen kann. Die Regelung wurde zum 20. März 2022 entfristet. In der Diskussion wurde geklärt, dass an der nachgelagerten Briefwahl sowohl die Wahlberechtigten, die an der digitalen Wahlversammlung teilgenommen haben, als auch alle anderen Wahlberechtigten teilnehmen können.³ Ansonsten stelle die **Briefwahl eine Ausnahme vom Regelfall** dar und sei grundsätzlich nur im förmlichen Verfahren möglich. In bestimmten Fällen könne eine Briefwahl für räumlich weit entfernt liegende Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle bzw. eines Betriebs angeordnet werden – dies

³ Vgl. dazu Husmann, Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2022, S. 83

müsse aber bereits deutlich im Wahlausschreiben kenntlich gemacht werden.⁴ In der **Präsenz-Wahlversammlung** des vereinfachten Wahlverfahrens gibt es hingegen keine Briefwahl, da alle Entscheidungen in der Versammlung getroffen werden. Es ist dann auch keine individuelle Briefwahl möglich, falls eine Person verhindert wäre. Es finden in der Versammlung zwei getrennte Wahlgänge statt und zweimal eine öffentliche Stimmauszählung. Nach dem ersten Wahlgang können nicht gewählte Kandidatinnen und Kandidaten klären, ob sie bereit sind, für einen der Stellvertretungsstellen zu kandidieren.

Ausführlich haben sich die Diskutantinnen und Diskutanten über die erforderliche Anzahl an **Stellvertreterinnen und Stellvertretern** sowie die Ansprache von möglichen Kandidatinnen und Kandidaten ausgetauscht. Im vereinfachten Wahlverfahren stimmt die Wahlversammlung darüber ab, wie viele Stellvertretungen gewählt werden (§ 20 Abs. 2 Satz 1 SchwbVWO). Für das förmliche Verfahren beschließt der Wahlvorstand die Zahl der stellvertretenden Mitglieder der SBV (§ 2 Abs. 4 der SchwbVWO). Ratsam sei ein „mehr ist mehr“, so die Diskussionsteilnehmenden, weil im Laufe einer Wahlperiode Stellvertretungen ausscheiden können. Mit frühzeitiger Kontaktaufnahme bei Interessentinnen und Interessenten könne sichergestellt werden, dass die erforderlichen Stellen auch belegt werden können. Die Wahlordnung sieht in § 2 Abs. 4 vor, vor dem Beschluss über die Zahl der Stellvertretungen mit der amtierenden SBV, dem Betriebsrat (BR) oder Personalrat (PR) und dem Arbeitgeber zu sprechen. Für den Arbeitgeber sei es häufig ein wichtiger Hinweis, dass sich mit der Zahl der Stellvertretungen nicht die Zahl der Freistellungen erhöht, sondern die Arbeit der SBV lediglich auf mehr Schultern verteilt wird.

Als eine Maßnahme im Vorfeld der Wahl wird das Abhalten einer **Schwerbehindertenversammlung nach § 178 Abs. 6 SGB IX** empfohlen. Diese könne so ausgestaltet sein, dass die bisherige Vertrauensperson einen Rechenschaftsbericht gibt und danach das Wahlverfahren beschrieben wird. Damit sei genügend Zeit gegeben, Kandidatinnen und Kandidaten zu finden. Die Kandidaten müssen selbst nicht schwerbehindert sein. Darüber hinaus wurde darauf hingewiesen, dass es bei der SBV-Wahl auch möglich ist, nur für die Stellvertreterposition zu kandidieren.

Ein Diskutant sprach sich für eine – bisher im Gesetz nicht vorgesehene – gestufte Wahl der Stellvertretung aus, d. h. mehrere Wahlgänge für die ersten und weiteren Positionen der Stellvertretenden, und warb für die Resolution zur Änderung der Wahlordnung⁵, die auf der 11. bundesweiten Fachtagung SBV beschlossen wurde.

⁴ Zu dieser Frage wurde verwiesen auf Sachadae in: Düwell, Lehr- u. Praxiskommentar zum SGB IX, § 11 SchbVWO Rn. 14.

⁵ „Resolution der Teilnehmer:innen der 11. bundesweiten Fachtagung SBV, ver.di-Forum Nord, zur Änderung der Schwerbehindertenvertretungswahlverordnung (SchbVWO)“, 17. März 2022: Die Resolution wurde an Hubertus Heil, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geschickt. Das BMAS teilte in seiner Antwort u. a. mit, dass die Erfahrungen der Wahlen 2022 aufgenommen, ausgewertet und Verbesserungsvorschläge – unter Einbeziehung der Resolution – für die nächsten Wahlen geprüft werden, vgl. Verdi

Hinsichtlich der **Barrierefreiheit** wurde in der Diskussion die Meinung vertreten, dass eine Wahlversammlung in Präsenz für die meisten Beschäftigten zur Kommunikation besser geeignet sei. Auf der anderen Seite wurde vorgebracht, dass die Teilnahme in Präsenz für bestimmte Wahlberechtigte (z. B. Beschäftigte im Homeoffice) nicht möglich sei, wenn diese auf Grund ihrer Behinderung nur sehr schwer oder gar nicht den Betrieb aufsuchen können.

„Die Person, die zur Wahlversammlung einlädt, entscheidet, ob diese in Präsenz oder, neu seit März im SGB IX geregelt, als Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt wird. Wichtig ist, dass alle Personen an der Wahlversammlung teilnehmen können und weder bauliche (Präsenz) noch technische (digital) Hürden sie daran hindern.“ (Melanie Glücks)

Zur Sicherstellung einer barrierefrei zugänglichen SBV-Wahl⁶ wurden einerseits Fragen der Gestaltung von Wahlformularen und -aushängen angesprochen, andererseits auch die Zugänglichkeit von Dokumenten durch Aushang bzw. Veröffentlichung „an geeigneten Stellen“ und „gut lesbar“ sowie Verfügbarkeit in Leichter Sprache.⁷ Wichtig sei, dass diese Stellen von einer möglichst großen Zahl der Beschäftigten wahrgenommen werden, denn nur durch einen hohen Bekanntheitsgrad der Wahl könne eine hohe Wahlbeteiligung erreicht werden. Empfohlen wurde, neben dem klassischen Aushang zusätzlich (mehrere) elektronische Kanäle zu nutzen, die im Betrieb üblich sind, ggf. Rundmail und die SBV-Seite im Intranet.⁸ Im Rahmen der **Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers** sollte der Arbeitgeber auch die Sicherstellung der Barrierefreiheit im Rahmen des Wahlverfahrens unterstützen, z. B. bei Bedarf einer Gebärdensprachdolmetschung:

„Menschen mit Behinderung haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf einen barrierefreien Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld, soweit für den Arbeitgeber zumutbar und verhältnismäßig. Für Gebärdendolmetscher – diese sind dann auch für die öffentliche Auszählung der Stimmen und Bekanntgabe des Wahlergebnisses notwendig – können Zuschüsse beantragt werden.“ (Gabriele Rifaat)

„Die schwerbehinderten Beschäftigten haben ein Recht, an der Wahl ihrer Interessenvertretung teilzunehmen. Wenn sie dafür eine unterstützende Hilfe nach § 10 Abs. 4 der Wahlordnung benötigen, kommen zunächst andere Beschäftigte des Betriebs in

Themenseite Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik: <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++674f178c-fd23-11ec-92f8-001a4a160111>.

⁶ Vgl. die Übersicht zur barrierefreien Gestaltung der SBV-Wahl in der Präsentation von Irene Husmann, Beratungsstelle handicap – Arbeit und Leben DGB/ VHS Hamburg auf der digitalen Veranstaltung „Barrierefreiheit in Betrieb und Werkstatt – Vom Arbeitsplatz bis zur Wahl der Interessenvertretung“ vom 20./21. Juni 2022, abrufbar unter <https://www.reha-recht.de/zip-natar/fachtagung-2022/> sowie Kohte/Rabe-Rosendahl, Wie die barrierefreie SBV-Wahl gelingt, Gute Arbeit, Ausgabe 8/2022.

⁷ Das Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. hat eine Vorlage zur Wahlinformation in Leichter Sprache veröffentlicht: <https://www.reha-recht.de/infothek/beitrag/artikel/ankuendigung-der-sbv-wahl-kopiervorlagen-in-leichter-sprache/>.

⁸ Hierzu ausführlich bereits Kohte/Liebsch: Barrierefreie Wahl zur Schwerbehindertenvertretung: ergänzende Bekanntmachung von Wahlunterlagen; Beitrag B6-2016 unter www.reha-recht.de; 24.10.2016.

Betracht. Diese sind dafür ebenfalls von der Arbeit freizustellen, das Arbeitsentgelt ist fortzuzahlen (§ 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX und § 20 Abs. 3 BetrVG). Nach dieser Norm sind auch externe Kräfte, wie zB Gebärdendolmetscher, zu bezahlen. Für die Zukunft empfiehlt es sich, die Realisierung einer solchen Form der Unterstützung in die Inklusionsvereinbarung aufzunehmen.“ (Prof. Dr. Wolfhard Kohte)

Es wurde weiterhin empfohlen, den Arbeitgeber frühzeitig über die Termine der Wahl zu informieren, damit dieser seinen Pflichten nachkommen kann, die nötigen Räumlichkeiten und Materialien (u. a. Text des SGB IX, Wahlordnung) für die Vorbereitung der Wahl zur Verfügung stellt und die Mitglieder des Wahlvorstands für ihre Tätigkeit und ggf. für eine Fortbildung freistellt. Besonders wichtig ist die Zuarbeit des Arbeitgebers zur **Liste der Wahlberechtigten**. Hier wurde empfohlen, diese Unterlagen möglichst frühzeitig anzufordern (im förmlichen Verfahren durch den Wahlvorstand, im vereinfachten Verfahren durch die amtierende SBV), da die Informationen für die Einleitung des Wahlverfahrens benötigt werden:

„Der Arbeitgeber ist nach § 2 Abs. 6 der Wahlordnung verpflichtet, den Wahlvorstand zu unterstützen. Vor allem hat er die Unterlagen zur Aufstellung der Wählerliste zur Verfügung zu stellen, also die Liste aller Beschäftigten, die ihm mitgeteilt und nachgewiesen haben, dass sie schwerbehindert bzw. gleichgestellt sind. Diese Namen machen den Kern der Wahlberechtigten aus, die in die Wählerliste aufgenommen werden. Auch diejenigen, die schwerbehindert sind, aber dies dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt haben, können in die Wählerliste eingetragen werden. Dazu müssen sie die Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung dem Wahlvorstand nachweisen.“ (Prof. Dr. Wolfhard Kohte)

Ergänzend wurde geklärt, dass der Arbeitgeber die Wählerliste elektronisch übermitteln könne, ggf. sei ein datenschutzkonformer Versand per E-Mail mit dem Datenschutzbeauftragten abzuklären:

„Das sollte intern auch kein Problem darstellen, da sowohl die SBV als auch die vorhandenen Wahlvorstände der Verschwiegenheit verpflichtet sind. Dazu zählt auch der streng vertrauliche Umgang mit digitalen Daten, die nicht rausgegeben werden dürfen, sondern bei einem berechtigten Interesse (ein Kandidat zur Einsicht für z. B. für die Stützungsunterschriften im förmlichen Wahlverfahren) zu Einsicht, im Beisein des Wahlvorstands, gezeigt werden. Die Listen dürfen nicht kopiert, fotografiert oder abgeschrieben werden.“ (Alfons Adam)

Dem Wahlvorstand obliegt es, die Wählerliste zu prüfen und ggf. bis zum Tag vor der Wahl noch zu ergänzen, wenn sich Wahlberechtigte melden, die noch nicht auf der Liste stehen, und Nachweise im Original vorlegen. Angemerkt wurde, dass auch bei ruhenden Arbeitsverhältnissen ein Wahlrecht fortbestehe. Das Wahlrecht sei an die Betriebszugehörigkeit gebunden. Diese ende nicht durch die sozialrechtliche Maßnahme der Aussteuerung, also wenn die Krankengeldzahlung nach 78 Wochen gemäß § 48 SGB V beendet wird.

Die Diskussion machte deutlich, dass es teilweise eine Herausforderung ist, die Wahl der Schwerbehindertenvertretung rechtskonform und barrierefrei durchzuführen. Es besteht daher ein Schulungsanspruch, den insbesondere der Wahlvorstand, aber auch die Vertrauenspersonen und ihre Stellvertretungen wahrnehmen sollten.⁹ Auch wurde auf verschiedene Informationsmaterialien hingewiesen, die online zur Verfügung stehen.¹⁰ Auch nach der Wahl ist die Fortbildung der gewählten Vertrauenspersonen und ihrer Stellvertretungen wichtig (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX), damit sie die Kenntnisse erwerben, die für sie in der täglichen Praxis als Interessenvertretung erforderlich sind.

Die allgemeinen Wahlgrundsätze gelten auch bei den Wahlen zu den Stufenvertretungen, die vom 1. Dezember 2022 bis zum 31. März 2023 stattfinden.¹¹

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

⁹ Zum Schulungsanspruch siehe Kohte: Der Anspruch des Wahlvorstands der SBV-Wahl auf eine Schulung vor der Wahl – Anmerkung zu LAG Frankfurt, Beschluss vom 20. August 2018 – 16 TaBVGa 159/18; Beitrag B6-2022 unter www.reha-recht.de; 13.07.2022; Schulungen zur SBV-Wahl, zum Teil auch als Online-Seminare, bieten die Integrationsämter und verschiedene Gewerkschaften an sowie kommerzielle Anbieter.

¹⁰ Vgl. die Publikation „ZB info Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ nebst Tipps und Arbeitshilfen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. unter <https://www.bih.de/integrationsaemter/sbv-wahl>; ein anderes Beispiel sind Schulungsvideos zur SBV-Wahl beim Integrationsamt Köln unter https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/schulungs_und_informationsangebot/filme_und_medien/filme_und_medien.jsp#section-4038740.

¹¹ Vgl. Rabe-Rosendahl: Die digitale Wahlversammlung bei der Wahl der überörtlichen Vertretungen schwerbehinderter Menschen – neue Möglichkeiten und Herausforderungen; Beitrag B9-2022 unter www.reha-recht.de; 09.12.2022.