

- Fachbeitrag D34-2018 -

12.09.2018

## **Fragen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung**

### **Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (19. Juni bis 11. Juli 2018)<sup>1</sup>**

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

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist ein wichtiger Wegbereiter für die Inklusion am Arbeitsplatz. Doch in vielen Betrieben und Dienststellen mit schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in Deutschland gibt es sie nicht. Mit Blick auf die turnusgemäßen SBV-Wahlen im Herbst 2018 organisierte die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR) vom 19. Juni bis 11. Juli 2018 eine Online-Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (zum Nachlesen abrufbar unter: [fma.reha-recht.de](http://fma.reha-recht.de)). Dabei befassten sich die folgenden Experten mit Fragen zur Wahl der SBV:

- Nils Bolwig, Gewerkschaftssekretär/Vorstand IG Metall, Frankfurt,
- Prof. Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter a. D. am Bundesarbeitsgericht und Honorarprofessor an der Universität Konstanz,
- Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,
- Ass. iur. Matthias Liebsch, Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,
- Rolf Milting, Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen, Kühne + Nagel, Hamburg, Mitglied Verband der Vertrauenspersonen in Deutschland e. V. (VERDE)

Im Austausch mit registrierten Forennutzer/-innen wurden in 15 Diskussionssträngen teils grundlegende Abläufe und Fristen, teils spezielle Anwendungsfälle und Lücken der Regelungen zur Wahl der Vertrauenspersonen und ihrer Stellvertreter/-innen besprochen. Die Bandbreite der Themen reichte von der Initiierung der Wahl über die Klärung

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D34-2018 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Grupp: Fragen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (19.06.–11.07.2018) Beitrag D34-2018 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 12.09.2018. Der Diskussionsverlauf ist nachzulesen unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Board/134-Fragen-zur-SBV-Wahl>.

von Wahlberechtigung und Wählbarkeit bis hin zu Formvorschriften im förmlichen und vereinfachten Wahlverfahren. Hinzu kamen auch Fragen zur Barrierefreiheit oder zur Rolle weiterer betrieblicher Akteure bei der SBV-Wahl, etwa dem Betriebs- oder Personalrat.

Auf grundsätzliche Fragen geben die einschlägigen Gesetze Antworten, hier haben sich auch für Praktiker in den Betrieben auch die Leitfäden und Broschüren der Integrationsämter und Gewerkschaften<sup>2</sup> bewährt: Eine SBV ist **nach § 177 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)** in Betrieben und Dienststellen zu wählen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Wahlberechtigt sind die schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten des Betriebs oder der Dienststelle. Sie wählen eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson vertritt, wenn diese verhindert ist. Die regelmäßigen Wahlen finden alle 4 Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt, so auch 2018. Außerhalb dieser Zeit können SBV-Wahlen u. a. dann stattfinden, wenn es noch keine SBV gibt. Die **Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)** enthält die Regelungen zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl.

Die Online-Diskussion befasste sich zunächst mit den Wahlverfahren. Das **vereinfachte Wahlverfahren**<sup>3</sup> ist dort zwingend vorgesehen, wo es 5 bis 49 Wahlberechtigte gibt *und* der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Betriebsteilen besteht, umgekehrt gilt das **förmliche Wahlverfahren** ab einer Zahl von 50 Wahlberechtigten *oder* wenn der Betrieb/die Dienststelle aus räumlich weit auseinander liegenden Betriebsteilen besteht. Die Wahlverfahren unterscheiden sich hinsichtlich der Fristen und bestimmter Formvorschriften, bspw. müssen Wahlvorschläge<sup>4</sup> im förmlichen Wahlverfahren von mindestens 3 Wahlberechtigten unterzeichnet werden (sog. Stützunterschriften), im vereinfachten Wahlverfahren werden Wahlvorschläge formlos in der Wahlversammlung eingereicht, die der Mittelpunkt des vereinfachten Verfahrens ist.

Ein Diskussionssteilnehmer stellte die Frage, ob Einsatzorte bei einer **Außendiensttätigkeit** als entlegene Betriebsteile gewertet werden können. In seinem Betrieb gäbe es zwar weniger als 50 Mitarbeitende, viele davon arbeiteten aber bundesweit im Außendienst. Mit Blick auf „horrende Reisekosten alle 4 Jahre“ zu einer Wahlversammlung nach dem vereinfachten Wahlverfahren vertrat hier ein weiterer Diskussionssteilnehmer die Ansicht, dass in diesen atypischen Konstellationen nicht nur auf räumliche Betriebsteile „im wörtlichen Sinne“ abzustellen sei. Vielmehr dürfe und müsse hier förmlich gewählt werden.

---

<sup>2</sup> Basisinformationen zur aktuellen SBV-Wahl liefern auch einschlägige Publikationen und Internetseiten wie bspw. die Zeitschrift „ZB Spezial SBV Wahl 2018“ und die Themenseite „SBV Wahl kompakt“ unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) oder der Beitrag von Liebsch, „8 Fragen zur SBV-Wahl“ in Gute Arbeit 5/2018, S. 35ff. sowie Liebsch, „Die Rechtsprechung zur SBV-Wahl“ in Gute Arbeit 6/2018, S. 36ff und die Broschüre Bolwig, Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2018, 7. Auflage, Bund-Verlag.

<sup>3</sup> Zu den Voraussetzungen für das vereinfachte Wahlverfahren siehe §18 SchwbVWO.

<sup>4</sup> Zu Wahlvorschlägen im förmlichen Wahlverfahren siehe § 6 SchwbVWO.

*Da sich die Wahlberechtigten bei solchen Betrieben untereinander vermutlich kaum kennen [...], müssen ggf. aber zwingend in der Wählerliste auch die aktuellen Einsatzbetriebe bzw. Betriebsstätten eingetragen werden, um es den Wahlberechtigten objektiv zu ERMÖGLICHEN, ohne eigene aufwendige Ermittlungen kurzfristig Stützunterschriften für Wahlvorschläge zu sammeln.<sup>5</sup> (Wolfgang)*

Eine andere in der Diskussion genannte Konstellation sind **zusammengefasste Betriebe** nach § 177 Abs. 1 Satz 4 SGB IX. Wenn einzelne Betriebsteile oder Dienststellen alleine nicht auf die erforderlichen fünf Wahlberechtigten kommen, kann das Zusammenfassen zu „Wahlbezirken“ eine SBV-Wahl ermöglichen. Allerdings entscheide hierüber der Arbeitgeber in Benehmen mit dem zuständigen Integrationsamt, § 177 Abs. 1 Satz 5 SGB IX. Jeder Betriebsrat kann eine Zusammenfassung anregen, „denn die Regeln der Zusammenfassung sollen die SBV-Wahl erleichtern und nicht erschweren.“

Von großem Interesse war zudem die Frage, wer die SBV-Wahl initiiert. Üblicherweise wird hier zunächst die bereits vorhandene SBV aktiv. Sie bestellt nach dem förmlichen Wahlverfahren spätestens 8 Wochen vor Ende ihrer Amtszeit den aus drei Mitgliedern bestehenden **Wahlvorstand**<sup>6</sup>. Die Diskutanten waren sich einig, dass es besser sei, den Wahlvorstand sogar wesentlich früher zu bestellen. Mit einem „zeitlichen Puffer“ könne in Verhinderungsfällen besser reagiert werden. Außerdem ermögliche eine frühe Bestellung der Wahlvorstände, rechtzeitig Schulungsansprüche zur SBV-Wahl durchzusetzen. Im vereinfachten Wahlverfahren wird kein Wahlvorstand bestellt, sondern bis spätestens 3 Wochen vor Ende der Amtszeit eine Wahlversammlung einberufen.

Prof. Dr. Wolfhard Kohte unterstrich aber auch, dass die SBV bis zum letzten Tag ihrer Amtszeit einen Wahlvorstand bestellen könne. Aufgrund der weiteren Fristen in den Wahlverfahren könne damit zwar eine kurze SBV-lose Zeit eintreten, bis die neue SBV gewählt sei. Dies sei aber das „geringere Übel“. Denn verstreiche die Amtszeit der SBV, ohne dass sie einen Wahlvorstand bestellt, ist das Prozedere aufwändiger und die vertretungslose Zeit umfassender. Der Wahlvorstand kann dann nämlich erst in einer Wahlversammlung nach § 1 Abs. 2 SchwbVVO gewählt werden.

Die Diskussion lenkte die Aufmerksamkeit sodann auf die **Ersatzmitglieder des Wahlvorstands**, die ebenfalls frühzeitig zu bestellen seien. Diese würden in der Wahlordnung nicht erwähnt, aber es sei wichtig, dass ein Wahlvorstand jederzeit handlungsfähig sei. Arbeitsunfähigkeit und Urlaub seien real existierende Hinderungsgründe.

Unterstrichen wurde, dass es noch viele „weiße Flecken“ auf der Landkarte möglicher Schwerbehindertenvertretungen gebe. Wo eine SBV fehle, können weitere Akteure die Initiative ergreifen:

---

<sup>5</sup> Der Diskutant verweist hier auf einen Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28.11.2017, 9 TaBV 4/17 zur SBV-Wahl in einem Betrieb mit überwiegender Auswärtstätigkeit.

<sup>6</sup> Zur Bestellung des Wahlvorstands nach dem förmlichen Verfahren siehe § 1 SchwbVVO, zur Einberufung der Wahlversammlung nach dem vereinfachten Verfahren siehe § 19 SchwbVVO.

Zunächst sei es Aufgabe der **Betriebs- und Personalräte** (BR/PR) nach § 176 S. 2 SGB IX auf die Wahl von Schwerbehindertenvertretungen hinzuwirken. Sie sollten zu diesem Zweck in der allgemeinen Betriebs- oder Personalversammlung für die Wahl einer SBV werben und nach entsprechender Resonanz zu einer Wahlversammlung gemäß § 19 Abs. 2 SchwbVWO einladen. Ein Diskutant sieht hier einen rechtlichen und betriebspolitischen Zusammenhang, der ein regelmäßiges Thema bei BR/PR-Schulungen sein sollte.

Als ein anderer möglicher Akteur wurde die **Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV)** genannt. In größeren Unternehmen, die sowohl Betriebe mit einer SBV wie auch Betriebe ohne SBV haben, könnte die GSBV gemäß §§ 180 Abs. 6, 178 Abs. 6 SGB IX zu einer Schwerbehindertenversammlung einladen, über die SBV-Wahl informieren und ggf. eine Wahlversammlung durchführen. Die GSBV könne auch klären, ob eine Zusammenfassung mit einem wahlfähigen oder mit mehreren nicht wahlfähigen Betrieben in der Nähe möglich wäre. Die Entscheidung liege allerdings, wie bereits erwähnt, beim Arbeitgeber im Benehmen mit dem zuständigen Integrationsamt.

*In der Praxis funktionieren diese Möglichkeiten am besten, wenn BR/PR und GSBV oder KSBV [Konzernschwerbehindertenvertretung, Anm. d. V.] im Vorfeld einer solchen Versammlung zusammenarbeiten. Oft gibt es betriebsnahe Themen (vom Personalabbau bis zum Arbeitsschutz), die so anschaulich sind, dass die Bedeutung der Wahl einer SBV auf der Hand liegt. (Wolfhard Kohte)*

Der BR oder PR sollte im Vorfeld einer erstmaligen SBV-Wahl mit dem Arbeitgeber und dem Inklusionsbeauftragten zusammenarbeiten. Ihm steht in SBV-losen Betrieben/Dienststellen nach § 1 Abs. 2 Satz 2 SchwbVWO das Recht zu, zur Wahl des Wahlvorstandes einzuladen. Prinzipiell können auch **drei Wahlberechtigte**, also drei schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte oder das **Integrationsamt** zu dieser Wahlversammlung einladen.

Wahlberechtigt sind nach § 177 Abs. 2 SGB IX alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten oder diesen gleichgestellt behinderten Menschen. Der Nachweis der Schwerbehinderung lässt sich mit dem **Schwerbehindertenausweis** erbringen<sup>7</sup>, der der Gleichstellung mit dem Gleichstellungsbescheid. Dabei könne eine Schwerbehinderung auch dann noch vorliegen, wenn die „auf dem Ausweis angegebene Gültigkeitsdauer abgelaufen“ sei. Eine Nachwirkung von 3 Monaten ab Unanfechtbarkeit des Widerrufs- bzw. Rücknahmebescheids bestehe auch, wenn eine Verringerung des Grads der Behinderung zum Verlust der Eigenschaft schwerbehinderter Mensch führt.<sup>8</sup>

Zur **Erstellung einer Wählerliste** sind die Sozial- und Personaldaten schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellt behinderten Beschäftigten hilfreich, die Arbeitgeber regelmäßig nicht nur der Agentur für Arbeit, sondern vor allem auch an den BR/PR und die SBV

---

<sup>7</sup> Zur Feststellung der Behinderung, Ausweise § 152 Abs. 5 Satz 2 SGB IX.

<sup>8</sup> Siehe § 199 SGB IX Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen.

übermitteln müssen.<sup>9</sup> Dieses Verzeichnis sei nicht vollständig, wenn „nur so viele [schwerbehinderte Mitarbeitende, Erg. d. V.] eingetragen sind, wie für die Mindestbeschäftigung nötig sind“, schreibt ein Diskussionsteilnehmer und zählt weitere Beschäftigungsarten auf, die fehlen könnten: Minijobber, Teilzeitkräfte, Ein-Euro-Jobber, Leiharbeiter/-innen, Beschäftigte in ruhenden Beschäftigungsverhältnissen wie Elternzeit und Erwerbsminderungsrente auf Zeit, ggf. auch „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“, i. e. ausgelagerte Arbeitsplätze aus Werkstätten für behinderte Menschen. Fragen zur Wahlberechtigung stellten sich hier also mit Bezug zum **Beschäftigungsverhältnis**.

Für **Ein-Euro-Jobber** wurde die Wahlberechtigung in der Diskussion bejaht. Arbeitsgelegenheiten begründen nach § 16d Abs. 7 S. 2 SGB II kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts und auch kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB IV. Das SGB IV ist für das Schwerbehindertenrecht des SGB IX nicht allein maßgeblich. Darüber hinaus stelle das Wahlrecht ausdrücklich auf das Beschäftigungs- und nicht auf das Arbeitsverhältnis ab, so ein Diskutant.

*„Bereits mit Beschluss vom 27. Juni 2001 – 7 ABR 50/99 entschied das BAG daher zutreffend, dass die aktive Wahlberechtigung von Rehabilitanden nicht zwingend einen Arbeitsvertrag voraussetzt. Entscheidend für das Beschäftigungsverhältnis und damit für die Wahlberechtigung ist vielmehr die betriebliche Eingliederung im Betrieb bzw. der Dienststelle. Für Ein-Euro-Jobber gilt insoweit nichts anderes.“<sup>10</sup> (Matthias Liebsch)*

Ähnliches gelte für behinderte oder gleichgestellte Bedienstete, die vorübergehend zu einer **anderen Dienststelle abgeordnet** wurden unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle. Beschäftigt sei jede Person, die aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung in der Dienststelle arbeite und dem Weisungsrecht der Dienststellenleitung unterliege:

*„Zusammenfassend: Wer als schwerbehinderter Mensch am Wahltag in einer Dienststelle beschäftigt ist, ist wahlberechtigt. Das gilt auch für alle abgeordneten Bediensteten, ohne dass eine Mindestdauer der Abordnung erfüllt sein muss. Dieses Bundesrecht ist anzuwenden, gleich ob in Behörden des Landes Baden-Württemberg oder anderer Bundesländer oder in Behörden des Bundes.“ (Franz Josef Düwell)*

Auch neueingestellte Wahlberechtigte können in die Wählerliste aufgenommen werden, aber erst wenn sie ihre Stelle bzw. Ausbildung antreten. Die Wählerliste kann nach § 4 Abs. 3 Satz 2 SchwbVWO nach Ende der Einspruchsfrist noch bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden.

Die **Sicherstellung der Barrierefreiheit** wurde in der Diskussion als ein zentraler Bestandteil der Wahlvorbereitung identifiziert. Zunächst seien die individuellen Bedarfe an

---

<sup>9</sup> Der Arbeitgeber hat nach § 163 Abs. 2 SGB IX einmal jährlich der zuständigen Agentur für Arbeit die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Eine Kopie ist nach § 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX der Interessenvertretung zu übermitteln.

<sup>10</sup> Auch nach § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers Anhaltspunkte für eine Beschäftigung.

Barrierefreiheit zu ermitteln, die die wahlberechtigten Beschäftigten des Betriebs bzw. der Dienststelle haben könnten. Dies sei eine Aufgabe der Wahlvorstände in Abstimmung mit dem Arbeitgeber bzw. der Dienststellenleitung.<sup>11</sup> Bedarfe können sich u. a. auf zugängliche Versammlungsräume beziehen, die barrierefreie Gestaltung von Wahlinformationen und die barrierefreie Stimmabgabe bspw. mit Wahlschablonen:

*Eine Regelung über Wahlschablonen für blinde Wählerinnen und Wähler, wie sie in § 57 Abs. 4 Bundeswahlordnung und § 54 der Wahlordnung für Sozialversicherung enthalten ist, fehlt in der Wahlordnung für die Schwerbehindertenvertretung. Die Anfertigung von Wahlschablonen<sup>12</sup> dient aber der Sicherung einer geheimen Wahl für blinde Wählerinnen und Wähler. (Nils Bolwig)*

Eine **ergänzende** Veröffentlichung von Wahlankündigungen und Wahlausschreiben in elektronischer Form z. B. im **Intranet** eines Unternehmens könne ebenfalls eine wichtige Hilfe für sehbehinderte Menschen sein<sup>13</sup>. Für die Wählerliste gelte dies jedoch nicht, wie in der Diskussion mehrfach betont wurde.<sup>14</sup> Diese sollte an geeigneter Stelle zur Einsicht bereit liegen wie bspw. im Büro von BR/PR oder SBV<sup>15</sup>. Jeder Datensatz der Liste sei untrennbar mit dem Merkmal Behinderung<sup>16</sup> verknüpft und damit den sensiblen personenbezogenen Daten zuzurechnen:

*„Diese sind besonders geschützt und dürfen nur ausnahmsweise verarbeitet werden. Ein Aushang der Wählerliste oder ihr Einstellen ins Intranet ist von den Ausnahmen vom Verbot der Verarbeitung sensibler Daten nicht gedeckt und dürfte daher einen schweren Datenschutzverstoss darstellen.“ (M. Karpf)*

Bei der SBV-Wahl gibt es zwei unterschiedliche Wahlgänge, die am selben Tag (im förmlichen Verfahren gleichzeitig) stattfinden: die Wahl zur Vertrauensperson und die Wahl zu den Stellvertretern. Die Anzahl der zu wählenden Stellvertreter legt im förmlichen Wahlverfahren der Wahlvorstand fest; im vereinfachten Wahlverfahren beschließt die Wahlversammlung mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder

---

<sup>11</sup> Die Integrationsämter stellen mit der ZB-Spezial Broschüre „SBV Wahl 2018 Anforderungen an die Barrierefreiheit“ eine praktische Handlungshilfe zur Verfügung, abrufbar unter <https://www.integrationsaemter.de/wahl/484c10240i1p/index.html>

<sup>12</sup> Der Diskussionsteilnehmer verweist auf die Deutsche Blindenstudienanstalt e.V. (blista) unter [www.blista.de](http://www.blista.de), die bei der Anfertigung von Wahlschablonen unterstützen könne. Weitere Informationen zur Wahlschablonenfrage bietet der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) unter <https://www.dbsv.org/wahlen.html>.

<sup>13</sup> Siehe hierzu die Erläuterungen bei Kohte/Liebsch (2016): Barrierefreie Wahl zur Schwerbehindertenvertretung: ergänzende Bekanntmachung von Wahlunterlagen; Beitrag B6-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 24.10.2016, abrufbar unter <https://www.reha-recht.de/fachbeitrag/beitrag/artikel/beitrag-b6-2016>

<sup>14</sup> Eine Diskussionsteilnehmerin stellte hier eine Auffassung zur Diskussion, nach der die Wählerliste im Intranet ergänzend veröffentlicht werden könne und bezieht sich hierbei auf Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, § 3 Rn. 28/31 sowie die BIH-Wahlbroschüre zur SBV-Wahl 2018.

<sup>15</sup> Damit Wahlberechtigte mit einem „berechtigten Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl“ nach § 4 SchwbVVO ggf. Einspruch gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten einlegen können.

<sup>16</sup> Als Gesundheitsdatum im Sinne von Art. 9 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

zu wählen sind. **Wählbar** sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören (§ 177 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). **Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen daher im Gegensatz zur Wahlberechtigung nicht zwingend behindert sein.**

Zulässig und auch weit verbreitet sei es, so die Diskutanten, für beide Wahlgänge zu kandidieren. So könne man sich in **Doppelkandidatur** gleichzeitig als Vertrauensperson und als Stellvertreter/-in bewerben. Auch könne man sich auch nur für die **Stellvertreterwahl** aufstellen lassen. Für jeden Wahlvorschlag, als Vertrauensperson und als Stellvertreter/-in, ist eine eigene schriftliche Zustimmung des Bewerbers/der Bewerberin erforderlich.<sup>17</sup> Dies bedeute aber nicht, dass für eine Doppelkandidatur auch doppelt so viele Stützunterschriften nötig seien, so ein Diskussionsteilnehmer. Benötigt und ausreichend sei die Zahl der im Wahlausschreiben angegebenen Unterschriften, sofern deutlich wird, dass eine Doppelkandidatur unterstützt werden soll.

Zur Frage, ob Mitglieder des Betriebsrats bzw. Personalrats sich zur Wahl stellen sollten, gab es unterschiedliche Ansichten. Rechtlich sei es nicht ausgeschlossen. Ein Vorteil wurde darin gesehen, dass **BR/PR im Doppelmandat** als Vertrauensperson einen besseren Informationsfluss sicherstellen können und ggf. auch mehr Einfluss hätten. Auch könne ggf. eine Freistellung erwirkt werden. Allerdings wurde betont, dass sich die Aufgaben der beiden Interessenvertretungen unterscheiden. Die Inhaberin bzw. der Inhaber des Mandates müsste beachten, welche Rolle sie/er gerade inne hätte, und müsste sich selbst kritisch hinterfragen, ob womöglich die BR/PR-Perspektive zu anderen Ergebnissen führe als die Sichtweise der SBV.

*„Ich habe die Erfahrung gemacht, dass die SBV immer durch den Betriebsrat ‚mitgemacht‘ wurde und nicht als eigenständige Interessensvertretung wahrgenommen wurde. Daher ist für das Amt eine aktive und sichtbare Vertrauensperson in eigenständiger und unabhängiger Verantwortung vorzuziehen.“* (Rolf Milting)

Zuletzt ergab sich auch ein Impuls für die Diskussion daraus, dass die **Rolle der SBV mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) gestärkt** wurde<sup>18</sup>. Es wurde empfohlen, dass Schulungsangebote für die SBV auf die Aufwertung des ersten stellvertretenden Mitglieds durch das BTHG hinweisen sollten. Nach § 179 Abs. 4 S. 4 SGB IX habe das mit der höchsten Zahl der Stimmen gewählte stellvertretende SBV-Mitglied einen vollwertigen **Schulungsanspruch**, der Arbeitgeber müsse diese Schulungskosten gemäß § 179 Abs. 8 Satz 2 SGB IX tragen.

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---

<sup>17</sup> Näheres siehe in § 6 Wahlvorschläge SchwbVVO.

<sup>18</sup> In Betrieben und Dienststellen mit bereits über 100 schwerbehinderten Beschäftigten kann die SBV nunmehr das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen.