

Rundschreiben Nr.: 07 - 2022

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Mitarbeiter/in HVP 9020 - 2254

Quelle: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-spezial/sbv-wahl-2022/>



● SBV-Wahl 2022

Wer darf wählen? (aktives Wahlrecht)

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Die Wahlberechtigung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes richtet sich nach dem konkreten Sachverhalt und nach dem jeweils anwendbaren Personalvertretungsrecht (BPersVG oder Personalvertretungsrecht der Länder). Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Vorschriften des BPersVG; die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende Regelungen enthalten. Dienststellenleitung und ihre Stellvertreter (i.S.d. § 7 BPersVG) sind wahlberechtigt. Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt (§ 13 Abs. 3 BPersVG).

In gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) wird eine SBV gewählt (§ 44i SGB II). Nach § 44h Satz 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend. 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 § 13 Abs. 2 S. 1, 3 und 4 BPersVG das Wahlrecht bei der Bundesagentur Arbeit. 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 der abgesandten Dienststelle unabhängig von einer Mindestbeschäftigungsdauer bei dieser wahlberechtigt ist. Im Gegenzug verliert er/sie das Wahlrecht in der alten Dienststelle (§ 14 Abs. 2 S. 1 Halbsatz 2 BPersVG). Für Richter und Staatsanwälte gelten Sonderregelungen für die Wahlen zur SBV.

Wer ist wählbar? (passives Wahlrecht)

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 SGBIX). 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 deren Stellvertretungen im Amt sowie Beschäftigte, die in mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten selbstständige Entscheidung treffen können (§§ 8 und 15 Abs. 4 BPersVG). 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 bzw. muss die Dienststelle die Person von diesem Amt entbinden.

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen nicht nur vorübergehend tätig sind, sind bei der Wahl der SBV in diesen Betrieben wählbar.

Sie müssen allerdings die sonstigen Wählbarkeitsvoraussetzungen erfüllen. Bei einer befristeten Personalgestellung kann man davon ausgehen, dass die Beschäftigung „nicht nur vorübergehend“ ist. Jedenfalls dann, wenn die Beschäftigung voraussichtlich während der gesamten anstehenden Amtszeit in der SBV andauern wird. Die Beschäftigten, die im Wege der Personalgestellung 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). Die Drei-Monats-Regelung 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.

Wahlen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums

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;
- eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert wird. In diesem Fall besteht die SBV der „aufnehmenden“ Dienststelle aber weiter fort;
- durch Zusammenlegung mehrerer Behörden eine neue Dienststelle entstanden ist, die mit keiner der früheren Dienststellen identisch ist;
- 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.

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 z.B. 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 z.B. 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 SGBIX i.V.m. § 21a BetrVG), gibt es für den öffentlichen Dienst in der Form nicht. Denn das Übergangsmandat des § 177 Abs. 8 SGBIX gilt nur im Anwendungsbereich des BetrVG; dies wird aus dem Wortlaut der Vorschrift „in Betrieben“ abgeleitet. Für den öffentlichen Dienst geht das BPersVG davon aus, dass es durchaus Dienststellen geben kann, in denen kein Personalrat existiert folglich auch keine SBV.

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

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

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 bzw. der Personalvertretungsgesetze der Länder, § 170 Abs. 1 S. 2 SGBIX). Die Bildung der SBV knüpft an die Strukturen an, die in der Dienststelle vorhanden sind.

Personalratsfähigkeit ist gegeben, wenn in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen drei auch wählbar sind (§ 12 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 (z.B. 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 (§ 6 Abs. 3 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 (z.B. § 1 Abs. 3 LPersVG NRW). Dies gilt dann auch für die Wahl der SBV.

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 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Kernaufgabe der SBV ist es, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen 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 schwerbehinderten Menschen 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 schwerbehinderten und 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 Inklusionsämtern in Ihrer Region zur Verfügung.

Gewählt wird die SBV von den im Betrieb bzw. in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen.

Um als Vertrauensperson gewählt zu werden, ist es nicht erforderlich, selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen zu gehören. Auch die deutsche Staatsangehörigkeit ist keine Voraussetzung, um sich wählen zu lassen. Zur SBV gewählt werden können alle nicht nur vorübergehend 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 (z.B. 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. In Betrieben und Dienststellen, in denen weniger als 50 Wahlberechtigte arbeiten, wird in einem „vereinfachten Wahlverfahren“ in einer Wahlversammlung gewählt. Sind in einem Betrieb 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 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. 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. Diese Einschränkung gilt auch für das Abfotografieren 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 SchwbVVO). 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 SchwbVVO).

■