

Vorlage-Nr. 14/2841

öffentlich

Datum: 01.08.2018
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Wissel

Gesundheitsausschuss	07.09.2018	Kenntnis
Schulausschuss	10.09.2018	Kenntnis
Sozialausschuss	11.09.2018	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	14.09.2018	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	20.09.2018	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	24.09.2018	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Informationen des LVR-Inklusionsamtes zu den Wahlen der
Schwerbehindertenvertretung 2018**

Kenntnisnahme:

Die Informationen des LVR-Inklusionsamtes zu den Wahlen der
Schwerbehindertenvertretung 2018 werden gemäß der Vorlage 14/2841 zur Kenntnis
genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des
LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Seit Juli 2018 heißt das LVR-Integrations-Amt:
LVR-Inklusions-Amt.

Das LVR-Inklusions-Amt hat ein Heft in Leichter Sprache
zur „Wahl der Schwerbehinderten-Vertretung“ erstellt.

Im Internet gibt es das Heft hier:

www.inklusionsamt.lvr.de

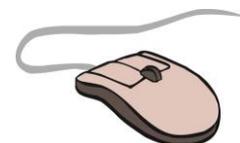
Die Schwerbehinderten-Vertretung hilft
Menschen mit Behinderungen und ihren Arbeit-Gebern.
Die Schwerbehinderten-Vertretung wird alle 4 Jahre gewählt.
Beim nächsten Mal ist die Wahl
vom 1. Oktober bis 30. November 2018.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung:

Im Herbst 2018 finden in vielen Betrieben und Dienststellen im Rheinland wieder die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Das LVR-Inklusionsamt unterstützt die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung durch Informationsbroschüren, Wahl-Schulungen, Informationen im Internet, Thematisierung in den Zeitschriften „ZB Behinderung & Beruf“ und „ZB Rheinland“ sowie sein Beratungsangebot.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 „Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten“, Z6 „Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen“ und Z8 „Die Leichte Sprache im LVR anwenden“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-konvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2841:

Im Herbst 2018 finden in vielen Betrieben und Dienststellen im Rheinland wieder die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen schwerbehinderter Menschen im Betrieb und fördert darüber hinaus die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb.

Die Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung sind:

- Beratung der (schwer-)behinderten Menschen,
- Beratung des Arbeitgebers,
- Vermittlung in Konfliktsituationen,
- Mitwirkung bei Personalentscheidungen,
- Betriebliche Prävention,
- Kündigungsschutzverfahren,
- Mitarbeit an Inklusionsvereinbarungen,
- Durchführung der Versammlung der schwerbehinderten Menschen,
- Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen.

Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre.

Das LVR-Inklusionsamt unterstützt die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung mit vielfältigen Informationsmöglichkeiten:

Informationsbroschüre: ZB Spezial - Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2018

Das Heft „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ (**Anlage 1** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigelegt) ist durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) überarbeitet und neu herausgegeben worden. „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ enthält alle wichtigen Informationen für den Wahlvorstand und alle mit der Wahlvorbereitung befassten Personen. Das Heft berücksichtigt auch die neueste Rechtsprechung und das reformierte SGB IX sowie die aktuelle Literatur. Überdies sind die notwendigen Wahlformulare sowie ein Wahlkalender eingeleitet. Das kann beim LVR-Inklusionsamt kostenfrei bestellt werden und steht auf seiner Landingpage (www.integrationsamt.lvr.de) als Download im pdf-Format zur Verfügung.

Broschüre in leichter Sprache: Die Wahl der Schwerbehinderten-Vertretung

Zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung hat das LVR-Inklusionsamt auch eine Broschüre in leichter Sprache herausgegeben (**Anlage 2** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigelegt). Dargestellt wird, wer die Schwerbehindertenvertretung ist und wer sie wählt. Das Heft steht auf der Landingpage des LVR-Inklusionsamtes kostenfrei als Download im pdf-Format zur Verfügung.

Wahl-Schulungen

Zur intensiven Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung und zu den Wahlen bietet das LVR-Inklusionsamt verschiedene Seminare im Rahmen seines Kursprogrammes an (**Anlage 3** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigelegt):

- Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung,
- Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung,
- Der Wahlvorstand,

- Die Wahl der Stufenvertretung.

Internet

Alle wichtigen Informationen zur Vorbereitung und Durchführung der Wahlen sind im Internet auf der Landingpage des LVR-Inklusionsamtes (www.integrationsamt.lvr.de) sowie auf der Internetseite der BIH (www.integrationsaemter.de) zusammengestellt. Auf der BIH-Seite finden sich neben den Broschüren zum Download unter „SBV-Wahl kompakt“ auch ein Online-Wahlkalender, alle wichtigen Formulare zum Download sowie ein „Wahl-Navi“. Im Forum finden vielfältige Diskussionen zum Thema Wahl statt, an denen sich Expertinnen und Experten aus ganz Deutschland beteiligen.

Zeitschriften: „ZB Behinderung & Beruf“ und „ZB Rheinland“

In den Zeitschriften „ZB Behinderung und Beruf“ (**Anlage 4** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigefügt) und „ZB Rheinland“ (**Anlage 6** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigefügt) stellen die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung in diesem Jahr ein Schwerpunktthema dar. So beinhaltet die ZB Behinderung & Beruf 1/2018 als Beilage die ZB Info „SBV Wahl 2018“. In der ZB Rheinland 2/2018 lässt das LVR-Inklusionsamt Stimmen aus der Praxis zu Wort kommen, indem es erfahrene Schwerbehindertenvertretungen über sich und ihre Arbeit berichten lässt. Im Rahmen eines Interviews geht das LVR-Inklusionsamt in der im Herbst erscheinenden dritten Ausgabe der ZB Rheinland auf konkrete Fragestellungen zur SBV-Wahl ein. Weiterhin sollen die Wahlen grafisch „Schritt-für-Schritt“ aufbereitet werden.

Beratungsangebot

Beim LVR-Inklusionsamt stehen kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner rund um Fragen zur SBV-Wahl zur Verfügung. Das Team für die SBV Wahl 2018 (**Anlage 5** ist der digitalen Fassung der Vorlage beigefügt) wird in der ZB Behinderung & Beruf 1/2018 vorgestellt.

Schon jetzt plant das LVR-Inklusionsamt sein Informationsangebot für die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2022 um Elemente des E-Learnings zu ergänzen.

In Vertretung

P r o f . D r . F a b e r

Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

SPEZIAL



Förmliches und
vereinfachtes
Wahlverfahren



Wahlformulare



Wahlkalender





SBV WAHL KOMPAKT



Alles was Sie brauchen, um die SBV WAHL 2018 zu einem Erfolg zu machen:

www.integrationsaemter.de/wahl

FORMULARE ONLINE



Alle Formulare in dieser ZB SPEZIAL als Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken:

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

Zum Entschlüsseln der QR-Codes benötigen Sie ein Smartphone und eine entsprechende (kostenlose) App: Einfach den Code mit der Kamera des Smartphones scannen, anschließend öffnet der Browser die entsprechende Internetseite.

ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

IMPRESSUM

ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Stand: November 2017

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Geschäftsstelle, c/o LVR-Integrationsamt, 50663 Köln, bih@integrationsaemter.de, www.integrationsaemter.de/bih

Verlag: Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden. Vertretungsberechtigte Geschäftsführerin: Dorothea Gharibian. Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten

Autorinnen und Autoren: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln; Rolf Gollnick und Hartmut Walter, Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie, Integrationsamt; Henrike Kattner, Kommunalverband Sachsen, Integrationsamt; Ulrike Kayser, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, KVIS-Integrationsamt

Redaktion: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln (verantwortl. für Hrsg.), Sabine Wolf (verantwortl. für den Verlag)

Gestaltung: Atelier Stepp, Speyer

Barrierefreie PDF-Datei: Senta Gerstenberger, Christopher Schmitz, Karin Seitz

Titelfoto: Raycat/iStock

Fotos: iStock: MarkusPhoto1 S. 8, 75, 153; shirinosov S. 96; Yuri S. 26, 34, 46, 89, 130; Yuri Arcurs S. 78, 83, 151

Herstellung: Alexandra Koch

Druck: Druckhaus Kaufmann, Raiffeisenstraße 29, 77933 Lahr

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

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 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt, auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-89869-409-4

Editorische Notiz:

Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

Förmliches und
vereinfachtes Wahlverfahren

Wahlformulare

Wahlkalender



Hinweise



Beispiele

INHALT

	SEITE
1 WO WIRD GEWÄHLT?	8
1.1 Wenn das Unternehmen aus mehreren Teilen besteht	9
1.2 Mindestens fünf schwerbehinderte (abhängig) Beschäftigte, Mindestzahl	12
1.2.1 Nicht nur vorübergehend	12
1.2.2 Schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Beschäftigte	13
1.2.3 Beschäftigungsverhältnis	14
1.3 Wenn's keine fünf sind: Zusammenfassung bei räumlicher Nähe	23
1.4 Und wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat	25
2 WANN WIRD GEWÄHLT?	26
2.1 Regelmäßiger Wahlzeitraum im Oktober und November 2018	26
2.2 Außer der Reihe	27
2.3 Wenn ein stellvertretendes Mitglied fehlt: Nachwahl	31
2.4 Beginn und Ende der Amtszeit	31
3 WÄHLEN UND GEWÄHLT WERDEN	34
3.1 Wählen darf (Aktives Wahlrecht)	34
3.2 Wählbar ist (Passives Wahlrecht)	39
3.3 Entscheidungstabelle: Aktives und Passives Wahlrecht Rechtsstatus	43
4 WIE WIRD GEWÄHLT?	46
4.1 Das Verfahren ist vorgeschrieben	46
4.2 Förmliches Wahlverfahren	47
Wahlkalender	57
4.3 Vereinfachtes Wahlverfahren	62
Wahlkalender	65
4.4 Barrierefreie Vorbereitung und Durchführung der Wahlen	68
4.4.1 Barrierefreie Vorbereitung der Wahl	68
4.4.2 Barrierefreie Stimmabgabe	71
5 KOSTEN UND SCHUTZ DER WAHL	75
5.1 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers	75
5.2 Kosten der Wahl	75
5.3 Schutz der Wahl	76
5.4 Kündigungsschutz des Wahlvorstandes, des Wahlleiters, der Wahlinitiatoren und der Wahlbewerber	76
5.5 Versetzungs- und Abordnungsschutz im öffentlichen Dienst	77
5.6 Versetzungsschutz in Betrieben der Privatwirtschaft	77

6	BESONDERHEITEN DER WAHL FÜR EINZELNE BEREICHE	78
6.1	Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Richterinnen und Richter	78
6.2	Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	79
6.3	Sonderregelungen für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr	80
6.4	Besonderheiten im Kirchenrecht	80
6.4.1	Katholische Kirche	80
6.4.2	Evangelische Kirche	81
6.5	Bundesnachrichtendienst und Militärischer Abschirmdienst	82
7	STUFENVERTRETUNGEN	83
7.1	Allgemeines zur Wahl von Stufenvertretungen	83
7.2	Wahl der Konzern- und Gesamtvertrauensperson; gesetzliche Übertragung der Aufgaben einer Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung	85
7.3	Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung	86
7.3.1	Bezirksschwerbehindertenvertretung	86
7.3.2	Hauptschwerbehindertenvertretung	87
8	NICHTIGKEIT DER WAHL UND WAHLANFECHTUNG	89
8.1	Nichtigkeit der Wahl	90
8.2	Wahlanfechtung	91
8.3	Vorläufiger Rechtsschutz	94
9	FORMULARE	96
9.1	Formulare für das förmliche Wahlverfahren – Kopiervorlagen	96
9.2	Formulare für das vereinfachte Wahlverfahren – Kopiervorlagen	121
10	GESETZES- UND VERORDNUNGSTEXTE	130
10.1	Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Auszug	130
10.2	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)	133
10.3	Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Auszug	143
10.4	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz (BPersVG) – Auszug	148
11	ABKÜRZUNGEN	151
12	ENDNOTEN	153

ANLAGEN: WAHLKALENDER, FARBRAHMEN FÜR DEN AUSHANG

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) freut sich, mit diesem Arbeitsheft wie schon bei den vorangegangenen Wahlen den Wahlvorstand, die Wahlleitung und alle mit der Wahlvorbereitung befassten Personen bei der Planung und Durchführung der SBV-Wahlen im Herbst 2018 unterstützen zu können.

Die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung unterliegen den allgemeinen Wahlrechtsgrundsätzen:

- Allgemein – alle Menschen, die die Voraussetzungen des SGB IX erfüllen, sind wahlberechtigt.
- Direkt – die Wähler stimmen höchstpersönlich ab und ihre Stimme wirkt sich direkt auf das Wahlergebnis aus.
- Frei – die Aufstellung der Kandidaten sowie die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts werden nicht durch Dritte beeinflusst.
- Gleich – jede gültige Stimme hat denselben Stimmenzählwert.
- Geheim – der Wähler gibt seine Stimme unbeobachtet und unbeeinflusst ab.
- Öffentlich – der Weg von der Wählerstimme über die Stimmenauszählung bis zur Verkündung des Wahlergebnisses muss transparent und nachvollziehbar sein.

Aus diesen Wahlgrundsätzen ergeben sich in der Praxis zahlreiche Fragen und Anforderungen an die Einleitung und Durchführung der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung, auf die in der nun vorliegenden neu bearbeiteten 11. Auflage eingegangen wird. Das Arbeitsheft berücksichtigt dabei – wie in den Voraufgaben auch – die neueste Literatur und Rechtsprechung.

Neu aufgenommen wurden Hinweise zu den Anforderungen an die Barrierefreiheit der Wahl, praktische Arbeitshilfen wie Berechnungsbeispiele, Hinweise auf besondere Fallkonstellationen und Entscheidungstabellen zu den Wahlvoraussetzungen und dem aktiven wie passiven Wahlrecht. Die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen zur Wahl sind diesem Heft ebenso beigelegt wie ein Verzeichnis von relevanten Urteilen, Kommentaren und Zeitschriftenaufsätzen.

Das Plakat „Schwerbehinderte Menschen wählen“, ein Wahlkalender, Formulare zu den Wahlen getrennt nach förmlichen und vereinfachten Wahlverfahren und das umfangreiche BIH-Online-Angebot „SBV WAHL KOMPAKT“ unter der Kurzadresse www.integrationsaemter.de/wahl vervollständigen das „Wahl-Paket“ der BIH.

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

Ich wünsche Ihnen allen eine erfolgreiche SBV-Wahl 2018

Ihr
Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Wahl der Schwerbehinderten- vertretung

1



1 WO WIRD GEWÄHLT?

Wenigstens fünf

Das Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) schreibt in § 177 Absatz 1 Satz 1 zwingend vor, dass in Betrieben und Dienststellen, in denen **wenigstens fünf** schwerbehinderte Menschen **nicht nur vorübergehend beschäftigt** werden, eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen sind. Eine örtliche Schwerbehindertenvertretung kann deshalb, anders als die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), auch dann gewählt werden, wenn kein Betriebs- oder Personalrat besteht. Sie kann, ohne der Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats zu bedürfen, selbstständig ihre Rechte vor dem Arbeitsgericht durchsetzen (vergleiche § 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG).

Eigenständige Interessenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist nach dem SGB IX eine eigenständige, rechtlich vom Betriebs- und Personalrat unabhängige Interessenvertretung¹⁾ der schwerbehinderten Beschäftigten mit Beteiligungs- und Anhörungsrechten nach § 178 Absatz 2 SGB IX.

Das Wahlrecht zur Schwerbehindertenvertretung übernimmt viele Elemente aus dem Betriebsverfassungs- und dem Personalvertretungsrecht. **Vorschriften zur Wahl der Betriebs- und Personalräte** einschließlich dazu ergangener Rechtsprechung können deshalb grundsätzlich auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung übertragen werden,²⁾ solange nicht die eigenständigen schwerbehindertenrechtlichen Wahlvorschriften etwas anderes regeln.

Betriebliche Voraussetzungen

Die nachfolgend dargestellten betrieblichen Voraussetzungen, wie die Mindestzahl und die Betriebsratsfähigkeit, müssen **am Tag der Einleitung der Wahl** vorliegen. Der Tag der Einleitung der Wahl ist im förmlichen Wahlverfahren der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens (§ 5 Absatz 1 Nummer 1 SchwbVVO) und im vereinfachten Verfahren die Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Absatz 1 SchwbVVO).

Gewählt wird je Betrieb oder Dienststelle

Gewählt wird grundsätzlich nur für den Bereich eines Betriebs oder einer Dienststelle. Der Begriff des Betriebs und der Begriff der Dienststelle bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 1, 3, 4 BetrVG) und nach dem Personalvertretungsrecht (Bundespersonalvertretungsgesetz und Personalvertretungsgesetze der Länder) (§ 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Die Bildung der Schwerbehindertenvertretung knüpft an die im Betrieb oder in der Dienststelle vorgefundenen Strukturen an³⁾. Nur ausnahmsweise können mehrere Betriebe für die Wahl zusammengefasst werden (Näheres dazu unter Abschnitt 1.3).

1.1 Wenn das Unternehmen aus mehreren Teilen besteht

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

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

Betrieb ist die organisatorische Einheit, mit der ein Unternehmer gemeinsam mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mithilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (zum Beispiel Produktion oder Verkauf bestimmter Gegenstände, Erbringung von Dienstleistungen).⁴⁾

Betriebsratsfähigkeit im Sinne der §§ 1 und 4 BetrVG ist gegeben, wenn in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen drei wählbar sein müssen.



Klärung der Betriebsratsfähigkeit

Ihr Betriebsrat muss die Frage der Betriebsratsfähigkeit einige Monate zuvor für die Durchführung der Betriebsratswahl geprüft haben. Tauschen Sie sich deshalb mit ihm aus und fordern Sie gegebenenfalls dazu Unterlagen an. Das Gleiche gilt für Dienststellen mit Personalrat.

Mehrere rechtlich selbstständige Unternehmen können einen einheitlichen Betrieb bilden. Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen (auch: Gemeinschaftsbetrieb) wird vermutet, wenn die Arbeitnehmer und die Betriebsmittel von den Unternehmen gemeinsam zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke eingesetzt werden (§ 1 Absatz 2 Nummer 1 BetrVG).

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



Beispiel

Produktion und Auslieferung sind jeweils eine GmbH = zwei Unternehmen, arbeiten aber unter einem Dach zusammen und haben einen gemeinsamen Geschäftsführer = ein Betrieb.⁵⁾

Selbst wenn ein Unternehmen aus mehreren Betrieben im oben genannten Sinne 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 gemäß § 1 BetrVG erfüllt. Unter dieser Voraussetzung werden die **nicht betriebsratsfähigen Kleinstbetriebe** eines Unternehmens unabhängig von ihrer räumlichen Lage⁶⁾ dem betriebsratsfähigen Hauptbetrieb (§ 4 Absatz 1 BetrVG) zugeordnet (§ 4 Absatz 2 BetrVG) und bilden mit ihm einen einzigen Betrieb. Zu wählen ist hier folglich eine gemeinsame Schwerbehindertenvertretung.

Mehrere Teile

Rechtliche Begriffe

Gemeinsamer Betrieb

Betriebsteile sind räumlich und organisatorisch abgrenzbare und damit relativ verselbstständigte Teile von Betrieben, die aber auf dessen arbeitstechnischen Zweck ausgerichtet und in dessen organisatorischen Gesamtrahmen eingegliedert sind.⁷⁾



Beispiele

Auslieferungslager von Produktionsbetrieben; Druckerei eines Zeitungsverlags

Eigenständiger Betrieb

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

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

Räumliche Entfernung

Ob ein Betriebsteil „räumlich weit entfernt“ ist, hängt neben der kilometermäßigen Entfernung vor allem auch von den Verkehrsbedingungen mit Pkw und öffentlichen Verkehrsmitteln ab. Die Rechtsprechung zu § 4 Satz 1 BetrVG hat Entfernungen bis zu 40 Kilometern bei guten Straßen- und Bahnverbindungen nicht als räumlich weit entfernt angesehen, bei 50 Kilometern Entfernung und einer Mindestfahrzeit von einer Stunde aber einen eigenständigen, weil weit entfernten Betrieb bejaht.⁸⁾ Es kommt auf die Verhältnisse im Einzelfall an.⁹⁾

Eigene Personalkompetenz

Gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BetrVG gilt ein Betriebsteil – unabhängig von seiner räumlichen Lage zum Hauptbetrieb – auch dann als selbstständiger Betrieb, wenn er **durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig** ist. Für die Eigenständigkeit ist maßgeblich, dass der Betriebsteil eigene Entscheidungsbefugnisse im Personal- und Sozialwesen besitzt; auf die Eigenständigkeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten kommt es dagegen nicht entscheidend an.¹⁰⁾

Beschluss der Belegschaft

Auch wenn ein Betriebsteil gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 BetrVG als selbstständiger Betrieb gilt, sodass dort ein eigener Betriebsrat gewählt werden kann, können die Arbeitnehmer dieses Betriebsteils formlos mit Stimmenmehrheit beschließen, an der **Wahl des Betriebsrats des Hauptbetriebs** teilzunehmen, sofern dort kein eigener Betriebsrat gewählt wurde (§ 4 Absatz 1 Satz 2 BetrVG). Diese Entscheidung kann mündlich getroffen werden; weder ist eine förmliche Betriebsversammlung erforderlich noch muss die Abstimmung geheim erfolgen.¹¹⁾ Ein solcher Beschluss der Belegschaft eines Betriebsteils, an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb teilzunehmen, gilt auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.¹²⁾

Die Tarifparteien können durch **Tarifvertrag** vom gesetzlichen Regelfall des § 1 BetrVG – ein Betriebsrat pro Betrieb – abweichen und stattdessen unternehmens- oder konzernspezifische Betriebsstrukturen für die Wahl von Betriebsräten durch Zuordnungstarifvertrag oder **Betriebsvereinbarung** miteinander vereinbaren, soweit dies dem Interesse der Arbeitnehmer an einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung dient (§ 3 Absätze 1 und 2 BetrVG).¹³⁾

Folgende **Gestaltungsformen** sind danach möglich:

■ Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, so ermöglicht § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a) BetrVG die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats. Statt in den einzelnen Betrieben des Unternehmens jeweils einen örtlichen Betriebsrat zu bilden, kann ein standortübergreifender Betriebsrat für alle Betriebe des Unternehmens errichtet werden. Dabei

ist aber nicht nur der Umstand zentralisierter unternehmerischer Entscheidungen, sondern auch der Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen.¹⁴⁾

■ Filialunternehmen

Das BAG hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2008 die Betriebseigenschaft und die Betriebsratsfähigkeit von räumlich weit voneinander entfernten Einzelhandelsfilialen angenommen und festgestellt, dass nach dem Wortlaut des § 4 Absatz 1 BetrVG die Erreichbarkeit des im Hauptbetrieb bestehenden Betriebsrats per Post oder Telefon oder mithilfe moderner Kommunikationsmittel unerheblich ist.¹⁵⁾ Ob diese Entscheidung auf Filialunternehmen generell übertragbar ist, ist nicht geklärt. In jedem Einzelfall sollten deshalb die maßgeblichen Voraussetzungen (Vorhandensein eines Hauptbetriebs = einheitlicher Leitungsapparat für alle personellen und sozialen Angelegenheiten) sorgfältig geprüft werden, bevor jede Einzelhandelsfiliale für sich – bei Vorliegen der weiteren Wahlvoraussetzungen – als eigenständiger Betrieb im Sinne der Wahl der Schwerbehindertenvertretung angesehen wird.

**Vorhandensein
eines Hauptbetriebs**

■ Zusammenfassung von Betrieben

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, können einzelne Betriebe gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b) BetrVG zusammengefasst werden. 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.

Filialunternehmen

■ Spartenbetriebsrat

Ist ein Unternehmen oder Konzern nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen organisiert, eröffnet § 3 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG die Möglichkeit, einen Spartenbetriebsrat zu errichten. Denkbar sind mehrere solcher Betriebsräte für mehrere Sparten in einem Betrieb sowie betriebsübergreifende und unternehmensübergreifende Spartenbetriebsräte. § 3 Absatz 5 Satz 1 BetrVG bestimmt ausdrücklich, dass die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Absatz 1 Nummern 1 und 2 gebildeten Organisationseinheiten als Betriebe im Sinne des BetrVG gelten.

Unternehmen oder Konzern

Besteht keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann in den Fällen des § 3 Absatz 1 Nummern 1, 2, 4 oder Nummer 5 BetrVG die **Regelung durch Betriebsvereinbarung** getroffen werden (§ 3 Absatz 2 BetrVG). Die darin vereinbarten Betriebsstrukturen sind nicht nur für die Betriebsratswahlen, sondern auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung maßgeblich.¹⁶⁾

Keine tarifliche Regelung

Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Vereinbarungen über Sonderformen der Betriebsstruktur(en) **erstmalig bei der nächsten regelmäßigen Wahl** der Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, es sei denn, es besteht keine Schwerbehindertenvertretung oder es ist aus anderen Gründen eine Zwischenwahl der Schwerbehindertenvertretung erforderlich (vergleiche § 3 Absatz 4 Satz 1 BetrVG).

Tarifvertrag



Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

Nicht übertragbar auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ist § 3 Absatz 4 Satz 2 BetrVG. Diese Vorschrift ermöglicht, in den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen einen anderen Wahlzeitpunkt für die Betriebsratswahl vorzusehen. § 94 Absatz 5 enthält keine dem § 3 Absatz 4 Satz 2 BetrVG entsprechende Öffnungsklausel zum Wahltermin, sondern ist nach seinem Wortlaut zwingendes Gesetzesrecht.¹⁷⁾

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

Zu den **Dienststellen** im Sinne des Personalvertretungsrechts können Behörden, Verwaltungsstellen, öffentliche Betriebe, Hochschulen, Schulen und Gerichte gehören. Was eine Dienststelle ist, ist § 6 Absatz 1 BPersVG oder dem jeweils anwendbaren Landespersonalvertretungsgesetz zu entnehmen.

Unselbstständige Teile **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.

Beschluss der Beschäftigten

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 Absatz 3 BPersVG). Der Beschluss ist für die darauffolgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgegangenen Personalvertretung wirksam. Dieselbe Rechtslage gilt auch in vielen Bundesländern. Die Eigenschaft als selbstständige Dienststelle erstreckt sich dann auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

Manche Landespersonalvertretungsgesetze sehen die Möglichkeit vor, dass Nebenstellen oder Teile von Dienststellen von der obersten Dienstbehörde **zu selbstständigen Dienststellen erklärt werden** (zum Beispiel § 1 Absatz 3 LPVG NRW in der Fassung vom 5. Juli 2011). Dies gilt dann auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

1.2 Mindestens fünf schwerbehinderte (abhängig) Beschäftigte, Mindestzahl

Nach § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX wird eine Schwerbehindertenvertretung gewählt in Betrieben oder Dienststellen, in denen **wenigstens fünf** schwerbehinderte Menschen oder ihnen gemäß § 151 SGB IX gleichgestellte behinderte Menschen **nicht nur vorübergehend** abhängig¹⁸⁾ **beschäftigt** werden (Mindestzahl).

Grundregel ist, dass für das Erreichen der Mindestzahl alle Wahlberechtigten zur Schwerbehindertenvertretung nach § 177 Absatz 2 SGB IX mitzählen, mit Ausnahme der im Betrieb oder der Dienststelle nur vorübergehend Beschäftigten.¹⁹⁾

1.2.1 Nicht nur vorübergehend

Mindestens acht Wochen

Die Beschäftigung darf nicht nur vorübergehender Natur sein. In Anlehnung an § 156 Absatz 3 Fall 1 SGB IX (Kurzzeitbeschäftigte) zählt dazu jede Beschäftigung, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarungen auf die Dauer von acht Wochen oder mehr angelegt ist.²⁰⁾

Vereinbarte Probezeit

Ein unbefristet eingestellter Mitarbeiter ist nicht nur vorübergehend beschäftigt im Sinne von § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX, auch wenn das Arbeitsverhältnis mit einer **Probezeit**, in der die Kündigung erleichtert ist, vereinbart ist. Er zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl mit. Das gilt auch für Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag von acht Wochen oder mehr.²¹⁾

Probebeschäftigung nach § 46 SGB III in Verbindung mit § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 SGB II

Das Beschäftigungsverhältnis nach § 46 SGB III in Verbindung mit § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 SGB II (**befristete Probebeschäftigung**), das durch Zuschuss der Agentur für Arbeit gefördert wird, ist nur als vorübergehende Beschäftigung angelegt. Die probeweise Beschäftigten zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl nicht mit. Durch die Vermittlung der Probebeschäftigung wird ein von den Grundsätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis und kein Beschäftigungsverhältnis begründet.²²⁾

Probebeschäftigung

1.2.2 Schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Beschäftigte

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

Grundsätzlich dient der **Schwerbehindertenausweis** (vergleiche § 152 Absatz 5 Satz 2 SGB IX) als Nachweis für die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch. Der gleichgestellte behinderte Beschäftigte weist seine **Gleichstellung** durch den entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit nach (§ 2 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 151 Absatz 2 SGB IX).

Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft

Bescheid der Agentur für Arbeit

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

Ist die **Schwerbehinderung offensichtlich** (zum Beispiel Kleinwuchs bei einer Körpergröße von weniger als 130 cm = GdB 50), ist der schwerbehinderte Beschäftigte bei der Wahl auch ohne Schwerbehindertenausweis zu berücksichtigen.²³⁾

Zum Beispiel: Kleinwuchs

Ist die **Schwerbehinderung** hingegen **nicht offensichtlich**, kommt eine Berücksichtigung ohne Schwerbehindertenausweis wegen der strengen Förmlichkeit des gesamten Wahlverfahrens nicht in Betracht.²⁴⁾

Mitgezählt werden auch behinderte Menschen, 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.

Grad der Behinderung weniger als 50

Mitgezählt werden darüber hinaus behinderte Menschen in der Nachwirkungszeit des § 199 Absatz 1 SGB IX, das heißt, wenn nach Bestandskraft des Widerrufsbescheids der Tag der Einleitung der Wahl noch in die dreimonatige Nachwirkungszeit des § 199 SGB IX fällt.

Nachwirkungszeit

Mitgezählt werden auch gleichgestellte behinderte Menschen, deren Gleichstellung widerrufen wurde, wenn der Widerrufsbescheid der Agentur für Arbeit noch nicht bestandskräftig ist.

Gleichstellung

Nicht mitgezählt werden behinderte Menschen, 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.



Gleichstellungsverfahren

Wenn der Antrag auf Gleichstellung parallel zu einem Antrag an das Versorgungsamt auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt wird²⁵⁾, stellt die Agentur für Arbeit die Prüfung des Gleichstellungsantrags zurück, bis das Verfahren beim Versorgungsamt abgeschlossen ist (fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 2 SGB IX). Erst wenn das Verfahren beim Versorgungsamt abgeschlossen und ein Grad der Behinderung von 30 oder 40 festgestellt ist, wird das Gleichstellungsverfahren fortgeführt.

1.2.3 Beschäftigungsverhältnis

Arbeitet ein Beschäftigter in mehreren Betrieben, zählt er grundsätzlich in allen mit (es sei denn, er arbeitet in einem der Betriebe nur vorübergehend, dazu Abschnitt 1.2.1).²⁶⁾

Die Art des Beschäftigungsverhältnisses ist unerheblich. Entscheidend ist nach dem Wortlaut des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX nur die tatsächliche Beschäftigung.

Ob die schwerbehinderten Menschen oder gleichgestellten behinderten Menschen auf Stellen beschäftigt werden, die als Arbeitsplätze im Sinne von § 156 Absatz 1 SGB IX zählen, ist unerheblich. Auch diejenigen schwerbehinderten Menschen, die auf Stellen beschäftigt werden, die für den Umfang der Beschäftigungspflicht nicht als Arbeitsplätze gelten (§ 156 Absatz 2 SGB IX), sind bei der Bestimmung der Mindestzahl für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen.²⁷⁾

Weniger als 18 Stunden

Teilzeitbeschäftigte zählen als Beschäftigte bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, auch wenn ihre Stelle nach (§ 156 Absatz 3 SGB IX) nicht als Arbeitsplatz gilt, weil sie weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt sind.²⁸⁾

Beschäftigte im **Teilzeitmodell der Altersteilzeit** zählen deshalb auch mit, wenn die Reduzierung der Wochenarbeitszeit zu einer Beschäftigung von unter 18 Stunden führt.

Auszubildende

Schwerbehinderte **Auszubildende** zählen ebenfalls mit, obwohl ihre Stelle im Rahmen der Erhebung der Ausgleichsabgabe bei der Ermittlung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Pflichtarbeitsplatzzahl nicht mitgerechnet wird (§ 157 Absatz 1 SGB IX).

Ausbildung in verschiedenen Betrieben des Unternehmens

Wird die Berufsausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben des Ausbildungsunternehmens durchgeführt, jedoch von einem dieser Betriebe aus mit Entscheidungsbefugnissen zentral gelenkt (Stammbetrieb), dann wird der schwerbehinderte Auszubildende für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung diesem Stammbetrieb zugeordnet.²⁹⁾

Ausbildung bei einem anderen Unternehmen

Schwerbehinderte Auszubildende hingegen, die ein Arbeitgeber mangels eigener Ausbildungsmöglichkeiten ganz (oder doch weit überwiegend) bei einem anderen Unternehmer in dessen Betrieb ausbilden lässt, sind dort, in der eigentlichen Ausbildungsstätte, als beschäftigte schwerbehinderte Menschen mitzuzählen.³⁰⁾

Schwerbehinderte Freiwillige im Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst zählen als Beschäftigte mit, da sie ebenso dem Weisungsrecht der Leitungen der Einrichtung, in der sie ihren Dienst verrichten, unterliegen wie andere Beschäftigte auch.³¹⁾

Leitende Angestellte (im Sinne des § 5 Absätze 3 und 4 BetrVG) zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, obwohl sie nach § 5 BetrVG nicht als Arbeitnehmer gelten.³²⁾

Leitende Angestellte

Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX – soweit sie selbst schwerbehindert sind – vertreten in dieser Funktion zwar den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, ihre Befugnisse dabei sind aber funktional mit denen leitender Angestellter vergleichbar. Damit zählen schwerbehinderte Inklusionsbeauftragte bei der Ermittlung der Mindestzahl mit.³³⁾

Leitenden Angestellten vergleichbar

Ein **Fremdgeschäftsführer** (Geschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile beziehungsweise Minderheitsgesellschafter) zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl als Beschäftigter mit, wenn die Voraussetzungen nach § 7 SGB IV (Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers) gegeben sind.³⁴⁾ Wer im Unternehmen dagegen die Arbeitgeberfunktion ausübt, zählt nicht mit.

Außenarbeiter (Bauarbeiter, Straßenarbeiter, Gärtner, Monteure oder sonstige im Außendienst arbeitende Arbeitnehmer) gehören zu den im Betrieb Beschäftigten, da ihre Arbeitsplätze Bestandteil der vom Arbeitgeber eingerichteten und geleiteten Betriebsorganisation sind.³⁵⁾

Das Gleiche gilt für **Telearbeiter**.³⁶⁾

Das Recht der Arbeitnehmerüberlassung wurde zum 1. April 2017 geändert. **Unverändert** gilt nach § 14 Absatz 1 AÜG, dass **Leiharbeitnehmer** auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei dem Entleiher Angehörige des Betriebs des Verleihers bleiben (vergleiche § 14 Absatz 1 AÜG). Sie zählen beim Verleiher bei der Bestimmung der Mindestzahl mit.

Arbeitnehmerüberlassung

Geändert wurde § 14 Absatz 2 AÜG. Nach der Neuregelung sind Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten (Ausnahme: 112a BetrVG) auch im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen (§ 14 Absatz 2 Satz 4 AÜG neue Fassung).

Die Neuregelung, die ausdrücklich Bezug auf die Wahlordnungen nimmt, ist auf die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung übertragbar. Daraus folgt, dass Leiharbeitnehmer zur Bestimmung der Mindestzahl bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung doppelt zählen: bei ihrem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) und auch im Entleiherbetrieb. Sie zählen vom ersten Tag der Beschäftigung an.

Leiharbeitnehmer zählen doppelt

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zählen **Rehabilitanden in Einrichtungen wie Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken** zu den Beschäftigten im Sinne der Wahlvorschriften des Schwerbehindertenrechts. Maßgeblich ist nach Auffassung des BAG aufgrund des Wortlauts des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX allein die Tatsache der nicht nur vorübergehenden Beschäftigung, nicht hingegen die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Innehabens eines Arbeitsplatzes gemäß § 156 Absatz 1 SGB IX.³⁷⁾

Nicht nur vorübergehend beschäftigt

Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in privatrechtlich organisierten Unternehmen tätig sind (§ 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG), werden für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung als Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebs angesehen. § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG ist eine Sondervorschrift für die Überlassung von Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst.³⁸⁾ Die überlassenen Beschäftigten zählen bei der Mindestzahl des aufnehmenden Betriebs mit. Im entschiedenen Fall ist das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass sie auch bei der Stammdienststelle mitgezählt werden;³⁹⁾ (siehe dazu aber im Einzelnen unter dem Stichwort: Besonderheiten im öffentlichen Dienst).⁴⁰⁾

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 Absatz 3 Satz 1 PostPersRG in der Fassung vom 28. Mai 2015; § 19 Absatz 2 DBGrG in der Fassung vom 23. Juli 2001).

Arbeitsunfähigkeit

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

Ruhende Arbeitsverhältnisse

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht (beispielsweise bei einem Beschäftigungsverbot nach § 3 MuSchG, in der Elternzeit nach § 16 BEEG, während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder in der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG, in der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG), werden bei der Bestimmung der Mindestzahl mitgezählt.⁴¹⁾ Denn der schwerbehinderte Mensch hat ein berechtigtes Interesse⁴²⁾ an der Zusammensetzung der Schwerbehindertenvertretung bei der künftigen Wiederaufnahme der Arbeit.

Erwerbsminderungsrente auf Zeit

Dies gilt auch für Bezieher einer (vollen oder teilweisen) Erwerbsminderungsrente auf Zeit.⁴³⁾ Der Bestand des Arbeitsverhältnisses wird durch den Bezug einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderungsrente auf Zeit nicht berührt; die Beschäftigten zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit, solange das Arbeitsverhältnis besteht.

Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX) umfasst eine individuelle berufliche Qualifizierung und nach Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses eine individuelle berufliche Begleitung. Rehabilitanden in der ersten Phase der beruflichen Qualifizierung der Unterstützten Beschäftigung sind Teilnehmer einer Rehabilitationsmaßnahme und nicht Beschäftigte. In der zweiten Phase der Berufsbegleitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrags ist der Rehabilitand als Beschäftigter bei der Mindestzahl mitzuzählen.

Perspektiv-Jobber

Personen, die auf absehbare Zeit voraussichtlich keine Chance haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen nicht geförderten Arbeitsplatz zu finden (sogenannte Perspektiv-Jobber), deren Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit durch einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16e SGB II gefördert wird, zählen als Beschäftigte bei der Mindestzahl mit, wenn der Arbeitgeber nach der Zuweisung ein Arbeitsverhältnis begründet.⁴⁴⁾



Ein-Euro-Jobber

Abzugrenzen sind diese Beschäftigten von Personen, die zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit nach § 16d SGB II in eine Arbeitsgelegenheit zugewiesen werden (sogenannte Ein-Euro-Jobber), die nicht zählen.

Budget für Arbeit

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.⁴⁵⁾

Nicht mitgezählt werden:

Der **schwerbehinderte Arbeitgeber** selbst wird nicht mitgezählt.⁴⁶⁾ Das Gleiche gilt für schwerbehinderte Personen, die die Arbeitgeberfunktion ausüben (zum Beispiel der GmbH-Geschäftsführer, der zugleich Mehrheitsgesellschafter ist).⁴⁷⁾

Personen, die im Betrieb des Arbeitgebers Leistungen auf der Grundlage eines Werkvertrags oder Dienstvertrags erbringen (zum Beispiel Mitarbeiter eines Wachdienstes), werden im Betrieb, in dem die Dienstleistung erbracht wird, nicht mitgezählt.⁴⁸⁾

Werk- oder Dienstvertrag

Nicht organisatorisch in den Betrieb eingegliederte, nur wirtschaftlich vom Betrieb abhängige Personen (zum Beispiel selbstständige Handelsvertreter, vergleiche § 5 Absatz 1 Satz 2 ArbGG), die nicht im Betrieb beschäftigt werden, zählen bei der Mindestzahl nicht mit.⁴⁹⁾

Selbstständige Handelsvertreter

Schwerbehinderte Beschäftigte, 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.⁵⁰⁾ Sie sind nicht mehr in die betriebliche Organisation eingegliedert, ihre Arbeitspflicht ist auf Dauer erloschen.⁵¹⁾

Altersteilzeit im Blockmodell

Gekündigte Arbeitnehmer 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 der gekündigte Arbeitnehmer vorläufig weiterbeschäftigt, ist er weiterhin in den Betrieb eingegliedert mit der Folge, dass er bei der Ermittlung der Mindestzahl beschäftigter schwerbehinderter Menschen für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung berücksichtigt wird.⁵²⁾

Kündigungsfrist beachten

Heimarbeiter werden nicht mitgezählt, weil sie nicht im Betrieb beschäftigt sind.⁵³⁾ Die Fiktion aus § 5 Absatz 1 BetrVG ist nicht in das SGB IX übertragen worden.⁵⁴⁾

Die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) als **Rehabilitanden im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich** tätigen behinderten Menschen gehören nicht zu den Beschäftigten im Sinne des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX. Sie wählen nach dem Schwerbehindertenrecht ihre eigene, besondere Interessenvertretung, den Werkstatttrat (vergleiche § 221 Absatz 1, § 222 SGB IX).

Werkstatt für behinderte Menschen

Dies gilt auch, wenn die Werkstattbeschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt werden. Sie sind in diesem Fall zwar räumlich in den Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes eingegliedert, behalten aber ihren Status als WfbM-Beschäftigte. Durch die zeitweise Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz wird die Verantwortlichkeit der Werkstatt gegenüber dem Beschäftigten nicht eingeschränkt; die Interventionsmöglichkeit der Werkstatt muss dort jederzeit rechtlich und tatsächlich gewährleistet sein.⁵⁵⁾

Ausgelagerte Arbeitsplätze

Personen, die zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit nach § 16d SGB II in eine Arbeitsgelegenheit zugewiesen werden (sogenannte **Ein-Euro-Jobber**), zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl nicht mit. Durch die Zuweisung wird kein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB VI begründet.^{56 u. 57)}

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Ob Beschäftigte bei der Bestimmung der Mindestzahl im Sinne des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX mitzählen und ob sie wahlberechtigt sind (dazu Kapitel 3), richtet sich im öffentlichen Dienst nach dem jeweils anwendbaren Personalvertretungsrecht (BPersVG oder Personalvertretungsrecht der Länder).⁵⁸⁾ Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes; die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende Regelungen enthalten.

Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt (§ 13 Absatz 3 BPersVG) und zählen demgemäß nur dort mit.

Dienststellenleiter und ihre Vertreter im öffentlichen Dienst sind Beschäftigte und zählen bei der Bestimmung der Mindestzahl mit.⁵⁹⁾

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.

Abordnung



Abordnung

Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer dem Amt des Beamten entsprechenden Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle (§ 27 BBG). Die Abordnung kann ganz oder teilweise erfolgen. Die Tarifverträge enthalten inhaltsgleiche Regelungen für die Beschäftigten (vergleiche Protokollerklärung zu § 4 Absatz 1 TVöD, Protokollerklärung zu § 4 Absatz 1 TV-L).

Bestimmung der Mindestzahl

Die Bestimmung der Mindestzahl in Abordnungsfällen folgt den Regelungen zum Wahlrecht. Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, zählt bei der Bestimmung der Mindestzahl der Beschäftigungsdienststelle mit, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat (vergleiche § 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 BPersVG). „Länger als drei Monate gedauert“ bedeutet, dass das Wahlrecht mit Beginn des ersten Tages (0 Uhr) nach Vollendung des Dreimonatszeitraums entsteht.

Länger als drei Monate

Weitere sechs Monate

Dies gilt nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird (§ 13 Absatz 2 Satz 3 BPersVG). Folglich zählt er bei der Bestimmung der Mindestzahl in der neuen Dienststelle nicht mit, wenn die Abordnung auf bis zu neun Monate verfügt ist, weil feststeht, dass die Abordnung innerhalb weiterer sechs Monate beendet sein wird. Maßgeblich ist, dass vom Beginn der Abordnung an drei Monate verstrichen sind und dass die Abordnung nicht vor Ablauf von neun Monaten endet.



Beispiel

Abordnung vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018: Das Wahlrecht entsteht am 1. Januar 2018 um 0 Uhr, weil die Abordnung länger als neun Monate verfügt ist.

In der alten Dienststelle zählt der abgeordnete Mitarbeiter nicht mehr mit, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat (vergleiche § 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 BPersVG).



Zuweisung

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

Zuweisung

Die Regelungen des § 13 Absatz 2 Sätze 1 und 3 BPersVG zum Wahlrecht gelten entsprechend in Fällen einer (befristeten) Zuweisung nach § 29 des Bundesbeamtengesetzes oder aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung. Für die Bestimmung der Mindestzahl bei Zuweisung gelten die Ausführungen zur Abordnung entsprechend.



Personalgestellung

Werden Aufgaben der Beschäftigten auf Dauer zu einem Dritten verlagert und ist bei Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung auf Verlangen des Arbeitgebers bei dem Dritten zu erbringen, spricht man von Personalgestellung (vergleiche Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3 TVöD, Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3 TV-L). Anders als im Fall der Zuweisung ermöglicht die Personalgestellung die Überlassung von Beschäftigten auf Dauer.

Personalgestellung



Beispiel

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

Der Bundesgesetzgeber hat früher in Rechtsprechung und Literatur erörterte Streitfragen⁶⁰⁾ betreffend das Verhältnis öffentlich-rechtlicher Tarifregelungen, insbesondere des § 4 Absatz 3 TVöD, zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) mit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in § 1 Absatz 3 Nummer 2b) und 2c) AÜG neue Fassung geklärt. 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 weiter besteht und die Arbeitsleistung zukünftig bei dem anderen Arbeitgeber erbracht wird (§ 1 Absatz 3 Nummer 2b) AÜG). Auch auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern, wenn diese juristischen Personen des öffentlichen Rechts sind und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften anwenden, findet das AÜG keine Anwendung (§ 1 Absatz 3 Nummer 2c) AÜG). Begründet wird

Aufgabenverlagerung auf einen anderen Arbeitgeber

dies damit, dass die Personalgestellung im Bestandsinteresse der von der Aufgabenverlagerung betroffenen Arbeitnehmer erfolge.

Für die Anwendung der Wahlvorschriften bedeutet dies: § 14 Absatz 2 Satz 4 AÜG neue Fassung (siehe Stichwort Arbeitnehmerüberlassung) findet keine Anwendung. Falls keine besonderen Regelungen im Personalgestellungsvertrag getroffen wurden, findet aber § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG Anwendung (siehe Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in privatrechtlich organisierten Unternehmen).

Die im Wege der Personalgestellung in Betriebe der Privatwirtschaft überlassenen Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer bei dem Beschäftigungs- oder Entleiherbetrieb und zählen dort mit. Die Beschäftigteneigenschaft in der gestellenden Dienststelle besteht fort²⁷⁵⁾, weil das Arbeitsverhältnis mit dem öffentlichen Arbeitgeber fortgesetzt wird. Bei Personalgestellung zählt der Beschäftigte deshalb auch in der gestellenden Dienststelle weiter mit.

Gemeinsame Einrichtungen Jobcenter

Gemäß § 44i SGB II wird in gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) eine Schwerbehindertervertretung gewählt. Nach § 44h Satz 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend. In der Regelung kommt zum Ausdruck, dass der Gesetzgeber dem Jobcenter Dienststelleneigenschaft beimisst.⁶¹⁾

Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit, denen gemäß § 44g Absatz 1 Satz 1 SGB II Tätigkeiten beim Jobcenter zugewiesen wurden, zählen nach Maßgabe der Fristenregelung in § 13 Absatz 2 Sätze 1, 3 und BPersVG (vergleiche dazu die Erläuterungen beim Stichwort Abordnung) bei der Bestimmung der Mindestzahl bei der Bundesagentur für Arbeit beziehungsweise beim Jobcenter mit.²⁷⁶⁾

Sonderregelungen in den Ländern

Die Personalvertretungsgesetze der Länder können Sonderregelungen für ihre Bediensteten enthalten. So räumen Artikel 13 Absatz 1 Satz 2 BayPVG und Artikel 14 Absatz 1 Satz 2 BayPVG das aktive und passive Wahlrecht bei der gestellenden Dienststelle auch Beschäftigten ein, die einer gemeinsamen Einrichtung mit der Bezeichnung Jobcenter nach §§ 6d, 44b SGB II oder einem privaten Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden.

Wegen der Sonderregelungen für die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung der Gruppe der **Richter und Staatsanwälte** wird auf Kapitel 6 verwiesen.

Entscheidungstabelle: Berücksichtigung von Beschäftigten bei der Mindestzahl*

	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt mit	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt nicht mit
Grundvoraussetzungen	Es werden mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt	
Abordnung (abhängig von der Dauer der Abordnung)	✓	-
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Arbeitsphase	✓	-
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Freistellungsphase	-	✓
Altersteilzeit in Teilzeit	✓	-
Arbeitgeber	-	✓
Arbeitnehmer in der Probezeit	✓	-
Arbeitsunfähigkeit (in der Entgeltfortzahlung sowie im Krankengeldbezug)	✓	-
Arbeitsverhinderung bei Pflege	✓	-
Ausländische Beschäftigte	✓	-
Außendienstmitarbeiter	✓	-
Auszubildende	✓	-
Beamte im Vorbereitungsdienst	✓	-
Behinderung offensichtlich (ohne Feststellungsbescheid)	✓	-
Behinderung nicht offensichtlich (ohne Feststellungsbescheid)	-	✓
Beschäftigte in der Nachwirkzeit des § 199 SGB IX	✓	-
WfbM-Beschäftigte	-	✓
Beschäftigte auf Arbeitsplätzen im Sinne von § 156 Absatz 2 SGB IX	✓	-
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von mehr als acht Wochen	✓	-
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag von weniger als acht Wochen	-	✓

	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt mit	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt nicht mit
Beschäftigung in mehreren Betrieben	✓	-
Beschäftigung nach § 16e SGB II bei bestehendem Arbeitsverhältnis	✓	-
Beschäftigung nach § 16d SGB II (Ein-Euro-Jobber)	-	✓
Beschäftigung nach § 16 SGB II (befristete Probebeschäftigung)	-	✓
Budget für Arbeitnehmer	✓	-
Bundesfreiwilligendienst	✓	-
Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst	✓	-
Elternzeit	✓	-
Erwerbsminderung auf Zeit	✓	-
Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz	✓	-
Freiwilligendienste	✓	-
Fremdgeschäftsführer	✓	-
Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter	✓	-
Gleichstellungsbeauftragte	✓	-
Gleichstellung – positiver Bescheid der Agentur für Arbeit liegt vor	✓	-
Gleichstellung (nur) beantragt	-	✓
Handelsvertreter	-	✓
Heimarbeiter	-	✓
Inklusionsbeauftragte	✓	-
Kündigung bis Ablauf der Kündigungsfrist	✓	-
Kündigung (in der Prozessbeschäftigung)	✓	-
Leiharbeiter im Verleiherbetrieb	✓	-
Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb	✓	-
Leitende Angestellte	✓	-
Mutterschutz	✓	-

	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt mit	§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Zählt nicht mit
Personalgestellung (im stellenden Betrieb)	✓	-
Personalgestellung (im Beschäftigungsbetrieb)	✓	-
Pflegezeiten	✓	-
Reduzierung des Grades der Behinderung auf unter 50 innerhalb der Nachwirkung des § 199 SGB IX	✓	-
Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken	✓	-
Saisonarbeitende bis zu acht Wochen	-	✓
Teilzeitbeschäftigung	✓	-
Telearbeit	✓	-
Unterstützte Beschäftigung (Phase II)	✓	-
Werk- oder Dienstvertrag	-	✓
Zuweisung	✓	-

* Die Tabelle gibt Anhaltspunkte, ob Beschäftigte bei der Bestimmung der Mindestzahl von fünf beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen mitzählen oder nicht. Vertiefende Informationen zu den Voraussetzungen, wann eine Person mitzählt und wann nicht, können dem Abschnitt 1.2 entnommen werden. Dies gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst, da die Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz und in den Landespersonalvertretungsgesetzen die gleichen Sachverhalte teilweise unterschiedlich geregelt haben. Die Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

1.3 Wenn's keine fünf sind: Zusammenfassung bei räumlicher Nähe

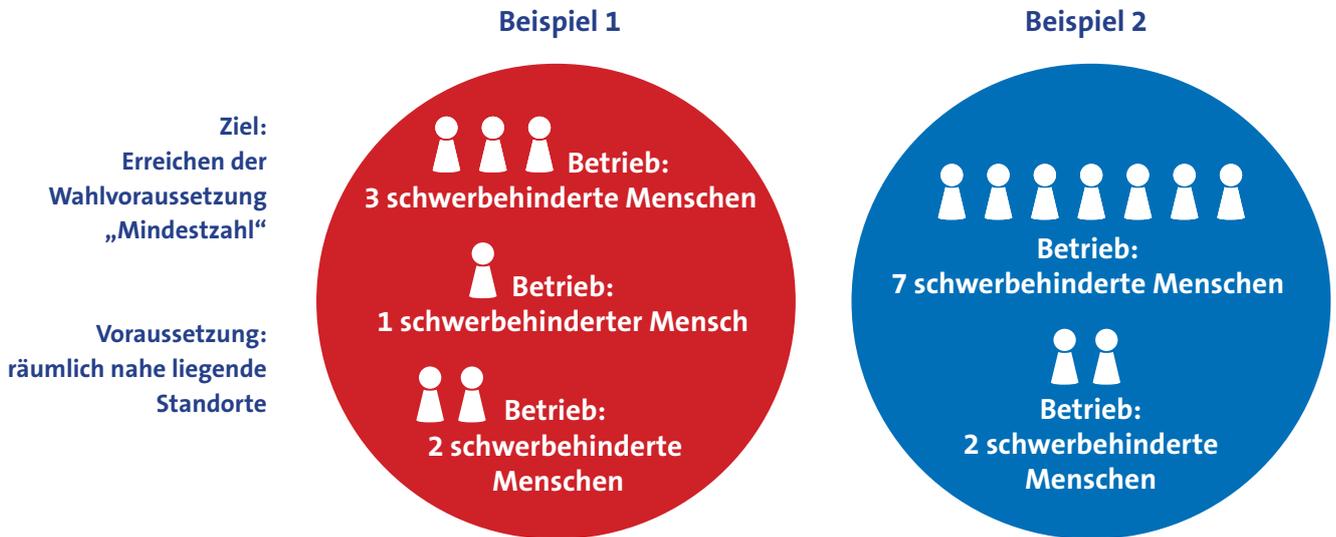
Betriebe oder Dienststellen, in denen weniger als fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, können für die Wahl mit „räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden“ (§ 177 Absatz 1 Satz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

Auch wenn ein Betrieb oder eine Dienststelle fünf oder mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt, kann eine Zusammenfassung mit Betrieben oder Dienststellen, in denen weniger als fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, erfolgen. Voraussetzung einer Zusammenfassung ist nämlich nicht, dass alle Betriebe oder Dienststellen jeweils weniger als fünf schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen.⁶²⁾ Es können zum Beispiel Filialbetriebe im Einzelhandel, Bank- und Versicherungsgewerbe mit dem Hauptbetrieb zusammengefasst werden, aber auch regional zu Gruppen (etwa für das Gebiet einer Bezirksdirektion), wenn und soweit räumliche Nähe besteht.

Nicht nur vorübergehend beschäftigt

Zusammenfassung von Filialbetrieben

Zusammenfassung von Betrieben/Dienststellen



Sonderformen der Betriebsstruktur

Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat beziehungsweise Gewerkschaft nach § 3 BetrVG Vereinbarungen über Sonderformen der Betriebsstruktur (siehe dazu Abschnitt 1.1) für die Wahl des Betriebsrats getroffen haben, wirkt sich dies automatisch auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung aus. Diese vereinbarten Betriebsstrukturen gelten dann nicht nur als „Wahlbezirk“ für die Betriebsratswahl, sondern gleichermaßen auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, und zwar auch dann, wenn insoweit keine „räumliche Nähe“ der einzelnen Betriebsstätten vorliegen sollte.

40 Kilometer

Der Wortlaut des § 177 SGB IX lässt nicht eindeutig erkennen, ob es auch für die Zusammenfassung gleichstufiger Dienststellen erforderlich ist, dass diese räumlich nahe beieinanderliegen. Aus Sinn und Zweck der Vorschrift – nämlich eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, die auch den kleinen Betrieb beziehungsweise die kleine Dienststelle ohne umständliche Dienstreisen mitbetreut – wird man dies bejahen müssen, sodass auch für die Zusammenfassung von Dienststellen deren räumliche Nähe notwendig ist.⁶³⁾

Ob Betriebe oder Dienststellen nahe beieinanderliegen, hängt nicht so sehr von der kilometermäßigen Entfernung, sondern in erster Linie von den Verkehrsverbindungen zwischen ihnen ab. Die Rechtsprechung hat zum Beispiel auch bei Entfernungen von 40 Kilometern und guten Straßen- und Bahnverbindungen noch Betriebsnähe angenommen (siehe Abschnitt 1.1).

Entscheidung über Zusammenfassung

Eine nachträgliche Zuordnung von Betrieben oder Dienststellen, die keine Schwerbehindertenvertretung gewählt haben, zu solchen Betrieben oder Dienststellen, in denen eine solche Vertretung vorhanden ist, ist nicht möglich. Die Zusammenfassung muss „für die Wahl“, also vorher erfolgen.⁶⁴⁾

Über eine Zusammenfassung von Betrieben oder Dienststellen entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichte zuständigen Integrationsamt (§ 177 Absatz 1 Satz 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 Zusammenfassung anregen (vergleiche § 176 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX), die örtliche Schwerbehindertenvertretung und besonders auch die Stufenvertretungen nach § 180 SGB IX, da diese einen Gesamtüberblick über alle Betriebe und Dienststellen ihres Wahlbezirks haben.

Initiative für Zusammenlegung

Liegen die zusammenzufassenden Betriebe oder Dienststellen im Zuständigkeitsbereich verschiedener Integrationsämter, muss der Arbeitgeber das Benehmen mit allen betroffenen Integrationsämtern herstellen. „Im Benehmen“ bedeutet, dass er sein Vorhaben mit dem Integrationsamt erörtern und dessen Stellungnahme entgegennehmen muss; der Arbeitgeber ist aber nicht an diese Stellungnahme gebunden.⁶⁵⁾

Zuständigkeitsbereich verschiedener Integrationsämter

Seine Entscheidung über die Zusammenfassung muss der Arbeitgeber so rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der (Neu-)Wahl treffen, dass keine Behinderung der Wahl eintritt, also spätestens bei der Bestellung oder der Wahl des Wahlvorstandes beziehungsweise der Einladung zur Wahlversammlung. Der Arbeitgeber hat die Zusammenfassung in geeigneter Form bekannt zu machen (zum Beispiel durch Rundschreiben an die Beschäftigten oder Aushang am „Schwarzen Brett“).

Entscheidung über Zusammenfassung bekannt machen

Die Entscheidung über die Zusammenfassung gilt nur für eine Wahlperiode, aber auch für notwendige Nachwahlen der Stellvertretung. Bei der nächsten Wahl sind demgemäß die Voraussetzungen für die Zusammenfassung neu zu prüfen. Eine erneute Zusammenfassung kommt beispielsweise nicht mehr in Betracht, wenn in wenigstens zwei der zusammengefassten Betriebe oder Dienststellen inzwischen jeweils so viele schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, dass nunmehr mehrere Schwerbehindertenvertretungen gewählt werden können.

Bis zur Neuwahl bleibt allerdings die Zusammenfassung gültig; die Schwerbehindertenvertretung 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.

1.4 Und wenn der Betrieb nicht mitgewählt hat

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

Ersatzvertretung

- eine Konzern- oder Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt oder kraft gesetzlichen Auftrags vorhanden ist oder
- eine Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung gewählt ist oder kraft gesetzlichen Auftrags vorhanden ist.

Einzelheiten dazu sind in Kapitel 7 dargestellt.

2



2 WANN WIRD GEWÄHLT?

2.1 Regelmäßiger Wahlzeitraum im Oktober und November 2018

Alle vier Jahre

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November statt (regelmäßiger Wahlzeitraum, § 177 Absatz 5 Satz 1 SGB IX). Die nächsten regelmäßigen Wahlen finden im Jahr 2018 statt.

Gleichzeitig mit der Vertrauensperson muss mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt werden.



Wahl der Stellvertretungen

Empfehlenswert ist es vor dem Hintergrund der Stärkung der Stellung der Schwerbehindertenvertretung durch das Bundesteilhabegesetz, mehrere stellvertretende Mitglieder zu wählen. Die Anforderungen und Aufgabenfülle der Schwerbehindertenvertretung sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Dem trägt der Gesetzgeber durch die erweiterte Möglichkeit der Heranziehung Rechnung. Das setzt aber voraus, dass genügend Stellvertreter gewählt sind.

Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums

Hat die vorangegangene Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt (§ 177 Absatz 5 Satz 3 SGB IX). Die Amtszeit ist dann verkürzt.



Beispiel

Bei einer Neuwahl im Januar 2016 findet die nächste Wahl im regelmäßigen Wahlzeitraum vom 1. Oktober bis 30. November 2018 statt.

Ausnahme: Wenn die Amtszeit zu Beginn des regelmäßigen Wahlzeitraums am 1. Oktober **noch nicht ein Jahr** betragen hat, wird die Schwerbehindertenvertretung im **übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen** neu gewählt. In diesem Fall verlängert sich die Amtszeit (§ 177 Absatz 5 Satz 4 SGB IX; vergleiche Abschnitt 2.4). Die Amtszeit kann sich nach dieser Regelung auf längstens vier Jahre und 364 Tage verlängern.⁶⁶⁾



Beispiel

Bei einer Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung im Januar 2018 verbleibt sie ohne Neuwahl im Amt, weil die Amtszeit am 1. Oktober 2018 noch nicht ein Jahr betragen hat. Die nächste Wahl findet im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen statt, also zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2022.

Im regelmäßigen Wahlzeitraum vom 1. Oktober bis 30. November 2018 müssen daher alle Betriebe oder Dienststellen eine neue Schwerbehindertenvertretung wählen, in denen keine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist oder deren bisherige Schwerbehindertenvertretung ihr Amt vor oder am 1. Oktober 2017 angetreten hat.

Wahl im regelmäßigen Wahlzeitraum

2.2 Außer der Reihe

Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums wird eine Schwerbehindertenvertretung nur gewählt, wenn

Voraussetzungen

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

Diese Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums wird von manchen Autoren Zwischenwahl genannt.⁶⁷⁾



Gesetzliche Voraussetzungen beachten

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

„**Vorzeitig**“ im Sinne des § 177 Absatz 7 Satz 3 SGB IX meint das Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung vor Ablauf von vier Jahren.

Rechtlicher Begriff

Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson

- das Amt **niederlegt**. Die Amtsniederlegung ist formlos möglich.⁶⁸⁾ Sie wird erst wirksam, wenn sie gegenüber dem ersten Stellvertreter als dem Repräsentanten der Gruppe der schwerbehinderten Menschen erklärt wird. Ihm obliegt es dann, die schwerbehinderten Beschäftigten, den Arbeitgeber sowie den Betriebs- oder Personalrat umgehend zu unterrichten.²⁷⁷⁾

- aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis **ausscheidet** (zum Beispiel kündigt, in Altersrente geht).
- die **Wählbarkeit verliert**. Hierzu wird auf Abschnitt 3.2 (passives Wahlrecht) verwiesen. (Beispiele: Ernennung zum Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX; Wechsel in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers; Ausnahme: Das Amt erlischt nicht, wenn der neue und der bisherige Beschäftigungsbetrieb für die Wahl zusammengefasst worden sind beziehungsweise bei einer Abordnung für ein Jahr an eine andere Dienststelle).
- **stirbt**.

Die Fälle des vorzeitigen Erlöschens des Amtes der Schwerbehindertenvertretung sind ähnlich gefasst wie die Erlöschensgründe im Betriebsverfassungsrecht (§ 24 Nummer 2 bis 5 BetrVG) und im Personalvertretungsrecht (§ 29 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 BPersVG). Diese Vorschriften sowie dazu ergangene Rechtsprechung und Literatur können bei der Auslegung des § 177 Absatz 7 Satz 3 SGB IX angewendet werden.⁶⁹⁾

Betriebliche oder dienstliche Gründe

Darüber hinaus gibt es betriebliche oder dienstliche Gründe für ein vorzeitiges Erlöschen des Amtes der Schwerbehindertenvertretung entsprechend der Rechtslage im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht.

Die Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung nach erfolgter Wahl setzt das Bestehen eines Betriebs oder einer Dienststelle voraus.

Das Amt erlischt daher im Bereich der Privatwirtschaft,

- wenn der Betrieb **vollständig aufgelöst** wird.⁷⁰⁾ Eine Betriebsauflösung liegt nicht vor, 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 mehreren Unternehmen von einer gemeinsamen Leitung geführt werden.⁷¹⁾
- wenn der Betrieb in einen anderen Betrieb **eingegliedert** wird.⁷²⁾ Eine solche Eingliederung liegt dann vor, wenn aufnehmender und eingegliedertes Betrieb rechtlich zu einer Einheit verschmolzen werden; zum Beispiel wenn der 250-Mann-Betrieb „Industria AG“ den 50-Mann-Betrieb „Stanzerei Egon Müller“ am selben Ort aufkauft und einheitlich nur noch die Firma „Industria AG“ führt.
- wenn ein Betrieb mit einem oder mehreren selbstständigen Betrieben in der Weise **zusammengelegt** wird, dass jeder der beteiligten Betriebe seine bisherige Aufgaben- und Organisationsidentität verliert und ein ganz neuer Betrieb gegründet wird. In diesem Fall endet das Amt aller Schwerbehindertenvertretungen der früher selbstständigen Betriebe.

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung des eingegliederten Betriebs endet, während sich der Tätigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung des aufnehmenden Betriebs auf den hinzugekommenen Betrieb „von Gesetzes wegen“ als „Ersatzvertretung“ ausdehnt (siehe Übergangsmandat, Seite 29).



Betriebsübergang

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung endet nicht im Fall eines Betriebsübergangs nach § 613a Absatz 1 BGB. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Vertrag auf einen anderen Inhaber über und bleibt dabei die Identität als eigenständiger Betrieb unverändert, besteht das Amt der Vertrauensperson fort.

In Fällen grober Verletzung der Pflichten als Vertrauensperson kann der **Widerspruchsausschuss** bei dem Integrationsamt das Erlöschen des Amtes der Vertrauensperson **beschließen** (§ 177 Absatz 7 Satz 5 SGB IX). Der Antrag muss von einem Viertel der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen beim Widerspruchsausschuss gestellt und bis zur Entscheidung des Widerspruchsausschusses mitgetragen werden.

Grobe Pflichtverletzung



Verfahren zum vorzeitigen Erlöschen des Amtes

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

Die im Gesetz geregelten Fälle des vorzeitigen Erlöschens des Amtes der Schwerbehindertenvertretung sind abschließend. Das SGB IX sieht **keine** Möglichkeit der Abwahl einer Vertrauensperson oder eines stellvertretenden Mitglieds vor.

Keine Abwahl möglich

Übergangsmandat in der Privatwirtschaft

§ 21a BetrVG regelt bei Änderungen in der Unternehmensstruktur für den Betriebsrat ein Übergangsmandat, wenn die Organisationsänderung zum Wegfall des bisherigen Betriebsrates führt oder ein Teil der Arbeitnehmerschaft aus dem Betriebsrat herausfällt und die Arbeitnehmer dadurch ihren betriebsverfassungsrechtlichen Schutz verlieren würden.

Wegfall des Betriebsrats

Durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabegesetz – BTHG – vom 23. Dezember 2016, BGBl I, S. 3234) wurde mit Wirkung ab dem 30. Dezember 2016 § 94 SGB IX geändert. Es wurde ein Absatz 8 angefügt mit dem Wortlaut: “In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.“ Damit haben auch die Schwerbehindertenvertretungen in der gewerblichen Wirtschaft bei betrieblichen Umstrukturierungen ein Übergangsmandat. Hauptaufgabe der Schwerbehindertenvertretung während des Übergangsmandats ist es, in allen Betrieben, auf die sich das Übergangsmandat erstreckt, Neuwahlen einzuleiten und Wahlvorstände zu bestellen (§ 21a Absatz 1 Satz 2 BetrVG). Das Übergangsmandat endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl (§ 21a Absatz 1 Satz 3 BetrVG). Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf § 21a BetrVG verwiesen.

Betriebsinterne Umstrukturierungen

Besonderheiten für den öffentlichen Dienst

Im Geltungsbereich des BPersVG sind Änderungen in der Aufbauorganisation, beispielsweise die Auflösung, Eingliederung oder Zusammenlegung von Dienststellen, nicht ausdrücklich geregelt. Aus Rechtsprechung und Literatur zu Änderungen in der Aufbauorganisation im Bereich des öffentlichen Dienstes und deren Auswirkungen auf die Personalvertretung ergeben sich in analoger Anwendung für das Amt der Schwerbehindertenvertretung folgende Grundsätze:

Änderungen in der Aufbauorganisation

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt:

- Wird die Dienststelle **vollständig aufgelöst**, endet auch das Amt der Schwerbehindertenvertretung, weil dieses ohne zugehörige Dienststelle nicht bestehen kann.⁷³⁾

- Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle **eingegliedert**, so besteht die Schwerbehindertenvertretung der „aufnehmenden“ Dienststelle weiter fort. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung der aufgelösten Dienststelle erlischt.
- Das Amt der Schwerbehindertenvertretung endet ebenfalls, wenn durch **Zusammenlegung** mehrerer Behörden eine neue Dienststelle entstanden ist, die mit keiner der früheren Dienststellen identisch ist.⁷⁴⁾
- Verliert die Dienststelle infolge **Umstrukturierung** beziehungsweise Neuorganisation der Verwaltung ihre personalvertretungsrechtliche Selbstständigkeit, endet das Amt der Schwerbehindertenvertretung. Dies ist jedoch erst dann der Fall, wenn der Wegfall der Selbstständigkeit der Dienststelle offenkundig ist, weil dies meist schwierige rechtliche und tatsächliche Fragen aufwirft.⁷⁵⁾

Gesetzliche Übergangsregelungen

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung besteht in der Übergangszeit bis zur Neuwahl nur dann weiter fort, wenn es für die Personalvertretung gesetzliche Übergangsregelungen, zum Beispiel in den Landespersonalvertretungsgesetzen oder in dem Gesetz, welches die Neustrukturierung regelt, entsprechende Übergangsregelungen gibt. 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 Artikel 27a BayPVG (Bayern), in § 32 PersVG (Brandenburg), in § 32 SächsPersVG (Sachsen) und in § 26a PersVG LSA (Sachsen-Anhalt) geregelt.

Kein Übergangsmandat

Das neue Übergangsmandat des neuen § 177 Absatz 8 SGB IX in Verbindung mit § 21a BetrVG kann nicht auf den öffentlichen Dienst entsprechend übertragen werden. Das Übergangsmandat des § 177 Absatz 8 SGB IX gilt nur im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes; dies wird aus dem Wortlaut der Vorschrift „in Betrieben“ abgeleitet.⁷⁶⁾ Das BPersVG geht davon aus, dass es durchaus Dienststellen geben kann, in denen kein Personalrat existiert.⁷⁷⁾



Regelungen fürs Übergangsmandat

Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen wird deshalb empfohlen, bei Strukturreformen im öffentlichen Dienst Regelungen für ein Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung zu treffen.

Erfolgreiche Anfechtung der Wahl

Die erfolgreiche Anfechtung der Wahl der Vertrauensperson führt nicht zur Neuwahl. Es rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach. Die erfolgreiche Anfechtung der Wahl des stellvertretenden Mitglieds führt dazu, dass das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied nachrückt – sofern vorhanden (anderenfalls siehe 2.3.) Bei der Wahl der Vertrauensperson und ihres Stellvertreters handelt es sich um zwei voneinander unabhängige Wahlen, die getrennt angefochten werden können.⁷⁸⁾

Nachrücken bei Arbeitsunfähigkeit

Durch die Arbeitsunfähigkeit des stellvertretenden Mitglieds wird das Nachrücken nicht ausgeschlossen.⁷⁹⁾ Ist kein stellvertretendes Mitglied gewählt worden oder hat auch das Amt des stellvertretenden Mitglieds oder aller stellvertretenden Mitglieder geendet, sind Neuwahlen einzuleiten.

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt nicht, wenn die Zahl der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle nach der Wahl unter fünf absinkt, die

Schwerbehindertenvertretung versieht ihr Amt vielmehr bis zum Ablauf der Wahlperiode.⁸⁰⁾ Bleibt die Zahl unter fünf, kann dann aber keine neue Schwerbehindertenvertretung gewählt und auch keine Stellvertretung nachgewählt werden.

Weniger als fünf

2.3 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 kann auch dadurch frei werden, dass alle stellvertretenden Mitglieder ausscheiden oder nacheinander in das Amt der Vertrauensperson nachrücken.

Kein Wahlvorschlag

Eine Nachwahl findet nur statt, wenn kein stellvertretendes Mitglied, das noch nachrücken kann, zur Verfügung steht.⁸¹⁾

Für diesen Fall sieht die Wahlordnung (§§ 17, 21 SchwbVWO) die Möglichkeit vor, auch außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums eine **gesonderte Nachwahl** eines stellvertretenden Mitglieds oder mehrerer stellvertretender Mitglieder für die restliche Amtszeit durchzuführen.⁸²⁾ Das bedeutet, dass die Amtszeit des nachgewählten stellvertretenden Mitglieds an die Amtszeit der Vertrauensperson gebunden ist.

Nachwahl außerhalb der Wahlperiode

Auch bei der Nachwahl ist zu prüfen, ob in förmlichen oder vereinfachten Wahlverfahren zu wählen ist; es gelten die allgemeinen Vorschriften. Die Einleitung der Nachwahl (durch Bestellung eines Wahlvorstandes oder Einladung zur Wahlversammlung) liegt in der Hand der Vertrauensperson. Sie sollte jedoch sorgfältig prüfen, ob es unmittelbar nach der Wahl Erfolg verspricht, einen neuen Anlauf zur Wahl eines stellvertretenden Mitglieds zu nehmen. Auch unmittelbar vor der nächsten regelmäßigen Wahl sind Aufwand und Nutzen einer Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds gegeneinander abzuwägen.

Aufwand und Nutzen einer Nachwahl

2.4 Beginn und Ende der Amtszeit

Der konkrete Wahltermin für die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung sollte zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November möglichst so gelegt werden, dass keine Lücke entsteht zwischen der alten und der neuen Amtszeit. Dafür muss man wissen, wie lange die Amtszeit einer gewählten Schwerbehindertenvertretung dauert.

Keine Lücke

Die vierjährige Amtszeit (§ 177 Absatz 7 Satz 1 SGB IX) beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 177 Absatz 7 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit § 15 SchwbVWO, § 20 Absatz 4 SchwbVWO). Ist noch eine gewählte Schwerbehindertenvertretung im Amt, beginnt erst mit Ablauf deren Amtszeit die Amtsperiode der nachfolgenden Schwerbehindertenvertretung (§ 177 Absatz 7 Satz 2 SGB IX).

Beginn mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses



Termin zum Ablauf der Amtszeit

Um den genauen Termin des Ablaufs der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung zu klären, sollten die Wahlunterlagen der letzten Wahl hinzugezogen werden!

Endet nach vier Jahren

Die Amtszeit endet bei Bekanntgabe des Wahlergebnisses im regelmäßigen Wahlzeitraum stets mit Ablauf von vier Jahren. Das gilt ohne Rücksicht darauf, ob eine Neuwahl stattgefunden hat.⁸³⁾ Es kann deshalb zu einem vertretungslosen Zeitraum kommen, wenn bei einer regelmäßigen Wahl am 2. Oktober die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung endet und der Termin für die Neuwahl erst am Ende des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums festgesetzt wird. Dies ist bei der Planung des Wahltermins unbedingt zu vermeiden.

Wenn die Schwerbehindertenvertretung außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gewählt wurde (siehe 2.2), gilt diese Zwischenwahl nur bis zum Ende des nächsten regelmäßigen oder übernächsten Wahlzeitraums. Die Vertrauensperson bleibt also bis zum 30. November des nächsten (§ 177 Absatz 5 Satz 3 SGB IX) oder – wenn die Amtszeit am 1. Oktober des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums noch nicht ein Jahr gedauert hat (§ 177 Absatz 5 Satz 4 SGB IX) – bis zum 30. November des übernächsten regelmäßigen Wahlzeitraums im Amt.⁸⁴⁾

Die Amtszeit endet auch dann am 30. November, wenn eine Neuwahl beispielsweise mangels Interesse oder wegen Absinkens der Zahl der schwerbehinderten Menschen auf unter fünf nicht durchgeführt wird.⁸⁴⁾

**Beispiel für eine verlängerte Amtszeit**

Die Vertrauensperson wurde wegen Erreichens der Mindestzahl schwerbehinderter Menschen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums im Oktober 2013 gewählt. 2014 war damit nicht neu zu wählen. Die nächste Wahl ist zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 durchzuführen. Die Amtszeit der gewählten Schwerbehindertenvertretung dauert bis zum 30. November 2018; die Amtszeit der neuen Schwerbehindertenvertretung beginnt, wenn die Amtszeit der vorherigen beendet ist, also am 1. Dezember 2018.

**Beispiel für eine verkürzte Amtszeit**

Die Vertrauensperson wird wegen Erreichens der Mindestzahl schwerbehinderter Menschen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums im Oktober 2014 gewählt. Das Wahlergebnis wird am 20. Oktober 2014 bekannt gegeben. Die nächste Wahl ist zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 durchzuführen. Die Amtszeit der gewählten Schwerbehindertenvertretung dauert bis zum 19. Oktober 2018; die Amtszeit der neuen Schwerbehindertenvertretung beginnt, wenn die Amtszeit der vorherigen beendet ist, also am 20. Oktober 2018.

**Dauer der Amtszeit**

Nur wenn die erste Wahl der Vertrauensperson 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.

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 Absatz 5 Satz 3 SGB IX.

Amtszeit Stellvertretung

Wird ein stellvertretendes Mitglied nachgewählt (siehe Abschnitt 2.3), endet seine – kürzere – Amtszeit ebenfalls mit derjenigen der Vertrauensperson; die Nachwahl erfolgt also immer nur für den Rest der Amtszeit der Vertrauensperson (§ 177 Absatz 8 Satz 4 Halbsatz 2 SGB IX, §§ 17, 21 und 26 SchwbVVO).⁸⁵⁾

Auch wenn die Amtszeit des nachgewählten stellvertretenden Mitglieds zu Beginn des für die regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretung festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen hat, ist das stellvertretende Mitglied in dem auf die Wahl folgenden nächsten (nicht übernächsten!) Zeitraum der regelmäßigen Wahlen zu wählen; § 177 Absatz 8 Satz 4 SGB IX ist für den nachgewählten Stellvertreter aus den dargelegten Gründen nicht entsprechend anwendbar.⁸⁶⁾

Das Amt des stellvertretenden Mitglieds kann unter den gleichen Voraussetzungen wie das der Vertrauensperson vorzeitig erlöschen. Das Amt als erstes stellvertretendes Mitglied erlischt auch dann vorzeitig, wenn es nach dem vorzeitigen Ausscheiden der Vertrauensperson in dieses Amt nachrückt.

Erlöschen des Amtes der Stellvertretung

An die Stelle des bisherigen ersten stellvertretenden Mitglieds tritt dann das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte bisherige zweite stellvertretende Mitglied (§ 177 Absatz 7 Satz 4 Halbsatz 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.

Reihenfolge der nachrückenden Stellvertretung



Nachrücken ins Amt

In das Amt der Vertrauensperson kann nur das erste stellvertretende Mitglied nachrücken, nicht der bei der Wahl der Vertrauensperson unterlegene Gegenkandidat. Nur gewählte stellvertretende Mitglieder können in der Reihenfolge der Stimmenzahl aufrücken. Bei drei gewählten stellvertretenden Mitgliedern kann nicht auch der Wahlbewerber mit der viert-höchsten Stimmenzahl nachrücken.

3



3 WÄHLEN UND GEWÄHLT WERDEN

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Sowohl Wahlberechtigung der Wähler als auch Wählbarkeit der Wahlbewerber müssen **am Tag der Wahl** gegeben sein.

3.1 Wählen darf (Aktives Wahlrecht)

Alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen

Wahlberechtigt sind alle am Wahltag beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen, die zum Zeitpunkt der Wahl beschäftigt werden.²⁷⁾ Ein Arbeitsvertrag oder ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis ist keine Voraussetzung.

Im Gegensatz zu den Regelungen zum aktiven Wahlrecht bei Betriebsratswahlen gibt es bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung kein Mindestalter für Wahlberechtigte (vergleiche § 7 Absatz 1 BetrVG). Minderjährige Auszubildende haben ein aktives Wahlrecht bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung. Auch befristet und sogar nur vorübergehend Beschäftigte (weniger als zwei Monate) sind wahlberechtigt.⁸⁷⁾ Auch der Beschäftigungsumfang (zum Beispiel bei Teilzeit von unter 18 Stunden oder einem „Mini-Job“) hat keinen Einfluss auf die Wahlberechtigung.

Nachweis der Wahlberechtigung

Weder das SGB IX noch die Wahlordnung sagen etwas darüber aus, welchen Nachweis der einzelne behinderte Beschäftigte zu führen hat, um sein aktives Wahlrecht ausüben zu können. Grundsätzlich dient der Schwerbehindertenausweis als Nachweis für die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (vergleiche § 152 Absatz 5 Satz 2 SGB IX). Der gleichgestellte behinderte Beschäftigte weist seine Gleichstellung durch den entsprechenden Bescheid der Agentur für Arbeit nach (§ 2 Absatz 3 SGB IX in Verbindung mit § 151 Absatz 2 SGB IX).

In der Praxis kann es zu Schwierigkeiten kommen, wenn über einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft im Zeitpunkt der Wahl noch nicht entschieden ist. Ist die Schwerbehinderung offensichtlich (zum Beispiel Kleinwuchs bei einer Körpergröße von weniger als 130 cm = GdB 50), ist der schwerbehinderte Beschäftigte auch ohne Schwerbehindertenausweis wahlberechtigt.²³⁾ Ist die Schwerbehinderung hingegen nicht offensichtlich, muss dem Betroffenen das aktive Wahlrecht wegen der strengen Förmlichkeit des gesamten Wahlverfahrens verwehrt werden.²⁴⁾

Nachwirkungszeit

Wahlberechtigt sind auch behinderte Menschen, 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). Wahlberechtigt sind darüber hinaus behinderte Menschen in der Nachwirkungszeit des § 199 Absatz 1 SGB IX, das heißt, wenn nach Bestandskraft des Widerrufsbescheids der Tag der Wahl noch in die dreimonatige Nachwirkungszeit des § 199 SGB IX fällt.

Das aktive Wahlrecht kann nicht rückwirkend in Anspruch genommen werden, wenn die Versorgungsverwaltung die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch rückwirkend auf einen Zeitpunkt ausspricht, der den Wahltag einschließt.⁸⁸⁾

Keine Rückwirkung

Wahlberechtigt sind auch gleichgestellte behinderte Menschen, deren Gleichstellung widerrufen wurde, wenn der Widerrufsbescheid der Agentur für Arbeit noch nicht bestandskräftig ist.

Gleichstellung

Nicht wahlberechtigt dagegen sind behinderte Menschen, die einen Gleichstellungsantrag bei der Agentur für Arbeit gestellt haben, über den aber noch nicht entschieden ist. Eine Gleichstellung wird erst mit der positiven Entscheidung der Agentur für Arbeit wirksam.⁸⁹⁾

Das Vorliegen der Geschäftsfähigkeit (vergleiche § 104 BGB) ist keine Voraussetzung für die Wahlberechtigung.

Geschäftsfähigkeit

Ein unter gesetzlicher Betreuung (§ 1896 BGB) stehender geistig behinderter Mensch kann von seinem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen, wenn nicht die Betreuung ausdrücklich zur Besorgung aller Angelegenheiten angeordnet ist (vergleiche § 13 Nummer 2, § 15 Absatz 2 Nummer 1 BWahlG).⁹⁰⁾

Gesetzliche Betreuung

Arbeitet ein Beschäftigter in mehreren Betrieben, ist er in allen Betrieben wahlberechtigt.⁹¹⁾

Außenarbeiter (Bauarbeiter, Straßenarbeiter, Gärtner, Monteure oder sonstige im Außendienst arbeitende Arbeitnehmer) und **Telearbeiter** sind wahlberechtigt, weil ihre Arbeitsplätze Bestandteil der vom Arbeitgeber eingerichteten und geleiteten Betriebsorganisation sind.³⁵⁾

Auszubildende haben ein aktives Wahlrecht bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung. Wird die Berufsausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben durchgeführt, jedoch von einem der Betriebe aus mit Entscheidungsbefugnissen zentral gelenkt (Stammbetrieb), dann ist der schwerbehinderte Auszubildende im Stammbetrieb wahlberechtigt.²⁹⁾ Schwerbehinderte Auszubildende, die ein Arbeitgeber mangels eigener Ausbildungsmöglichkeiten ganz (oder doch weit überwiegend) bei einem anderen Unternehmer in dessen Betrieb ausbilden lässt, sind dort wahlberechtigt.³⁰⁾

Ausbildung in verschiedenen Betrieben

Ausbildung bei einem anderen Unternehmen

Schwerbehinderte **leitende Angestellte** (im Sinne des § 5 Absätze 3 und 4 BetrVG) sind wahlberechtigt.⁹²⁾

Ein **Fremdgeschäftsführer** (Geschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile beziehungsweise Minderheitsgesellschafter) ist aktiv wahlberechtigt, wenn er weisungsgebunden und in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingebunden ist (vergleiche § 7 SGB IV).³⁴⁾

Schwerbehinderte oder gleichgestellte **Inklusionsbeauftragte** nach § 181 SGB IX haben das aktive Wahlrecht, obwohl sie in ihrer Funktion den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vertreten und ihre Befugnisse dabei funktional mit denen leitender Angestellter vergleichbar sind.³³⁾

Leitenden Angestellten vergleichbar

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde in 2017 unter anderem dahingehend geändert, dass Leiharbeiter vom ersten Tag der Beschäftigung an das doppelte aktive Wahl-

Arbeitnehmerüberlassung

recht haben (vergleiche § 14 Absatz 5 AÜG) – bei ihrem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) und bei ihrem Beschäftigungsarbeitgeber (Entleiher). Ziel der Regelung ist es, den Leiharbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich an der „betrieblichen“ Mitbestimmung zu beteiligen.⁹³⁾

Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken sind Beschäftigte im Sinne der Wahlvorschriften des Schwerbehindertenrechts und damit wahlberechtigt.³⁷⁾

Arbeitsunfähigkeit

Die Wahlberechtigung besteht während einer Arbeitsunfähigkeit fort, da auch das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht. Dies gilt auch bei Langzeiterkrankungen und Krankengeldbezug.

Ruhende Beschäftigung

Bei einem vorübergehenden Ruhen eines Beschäftigungsverhältnisses bestehen das Arbeitsverhältnis und damit auch die Wahlberechtigung fort. Die Beschäftigten haben zudem ein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung der Schwerbehindertenvertretung, die ihnen beratend und unterstützend zur Seite stehen soll, wenn sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen.⁴²⁾

Zu den ruhenden Beschäftigungsverhältnissen gehören:

- Volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente auf Zeit
- Beschäftigungsverbote nach § 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Pflegezeit nach § 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Familienpflegezeit nach § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), zum Beispiel längerer unbezahlter Urlaub, Sabbat-Jahr, Arbeitszeitkonten

Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX) setzt sich aus zwei Phasen zusammen. Phase 1 ist die individuelle berufliche Qualifizierung. In Phase 1 sind Personen in der Förderung nach § 55 SGB IX Teilnehmer einer Rehabilitationsmaßnahme und gelten nicht als Beschäftigte und sind somit auch nicht wahlberechtigt. In Phase 2 besteht ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit individueller beruflicher Begleitung; es besteht aktives Wahlrecht.

Perspektiv-Jobber

Personen, die auf absehbare Zeit voraussichtlich keine Chance haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen nicht geförderten Arbeitsplatz zu finden (sogenannte Perspektiv-Jobber), deren Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit durch einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16e SGB II gefördert wird, haben als Beschäftigte das aktive Wahlrecht, wenn der Arbeitgeber nach der Zuweisung ein Arbeitsverhältnis begründet.⁴⁴⁾

Ein-Euro-Jobber

Personen, die zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit nach § 16d SGB II in eine „Arbeitsgelegenheit“ eingewiesen werden (sogenannte Ein-Euro-Jobber), stehen ebenfalls nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und sind nicht wahlberechtigt⁹⁴⁾ (siehe auch Abschnitte 1.2.3, Seite 16 und 17).

Budget für Arbeit

Personen, deren Arbeitsverhältnis durch ein Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX gefördert wird, sind wahlberechtigt. Die Budgetnehmer stehen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.⁹⁵⁾

Schwerbehinderte Freiwillige im Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst besitzen die aktive Wahlberechtigung, da sie ebenso dem Weisungsrecht der Leitungen der Einrichtungen, in der sie ihren Dienst verrichten, unterliegen wie andere Beschäftigte auch.⁹⁶⁾

Entscheidet sich ein schwerbehinderter Beschäftigter für das Teilzeitmodell der Altersteilzeit und reduziert er seine Wochenarbeitszeit, so behält er sein aktives Wahlrecht, da er weiterhin in die Betriebsorganisation eingegliedert ist.

Altersteilzeit im Teilzeitmodell

Gekündigte Beschäftigte sind 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 gekündigte Beschäftigte zunächst weiterbeschäftigt wird (in einem sogenannten Prozessbeschäftigungsverhältnis). Wird die Person weiterbeschäftigt, so ist sie auch wahlberechtigt. Erfolgt keine Weiterbeschäftigung, entfällt die Wahlberechtigung mit Ablauf der Kündigungsfrist.⁹⁷⁾

Kündigungsfrist beachten

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) und dort wahlberechtigt (§ 24 Absatz 3 Satz 1 PostPersRG in der Fassung vom 28. Mai 2015; § 19 Absatz 2 DBGrG in der Fassung vom 23. Juli 2001).

Nicht wahlberechtigt sind:

Der **Arbeitgeber** – wenn er **selbst schwerbehindert** ist – ist kein „Beschäftigter“ im Sinne des SGB IX und deshalb auch nicht wahlberechtigt.⁹⁸⁾ Damit ist auch ein **Geschäftsführer**, der die Arbeitgeberfunktion (zum Beispiel der GmbH-Geschäftsführer, der zugleich Mehrheitsgesellschafter ist) wahrnimmt, nicht wahlberechtigt.⁴⁷⁾

Personen, die in einem Betrieb Leistungen auf der Grundlage eines Werkvertrags oder Dienstvertrags erbringen (zum Beispiel Mitarbeiter eines Wachdienstes), fallen nicht unter das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; sie sind in dem Betrieb, in dem sie ihre Tätigkeit verrichten, nicht wahlberechtigt.⁴⁸⁾

Werkvertrag oder Dienstvertrag

Nicht organisatorisch in den Betrieb eingegliederte, sondern nur wirtschaftlich vom Betrieb abhängige Personen, zum Beispiel selbstständige Handelsvertreter (im Sinne von § 5 Absatz 1 Satz 2 ArbGG), sind keine Beschäftigten im Sinne von § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX und damit nicht wahlberechtigt.⁹⁹⁾

Selbstständige Handelsvertreter

Heimarbeiter, die in der Hauptsache für einen Betrieb arbeiten (vergleiche § 5 Absatz 1 Satz 1 BetrVG) sind nicht wahlberechtigt, weil die Fiktion des § 5 Absatz 1 BetrVG nicht in das SGB IX übertragen worden ist.

Schwerbehinderte Beschäftigte, die sich bei der Altersteilzeit für das Blockmodell entschieden haben, verlieren ihre Wahlberechtigung mit Eintritt in die Freistellungsphase. Im Gegensatz zu den sonstigen Fällen eines wahlrechtlich unschädlichen Ruhens des Arbeitsverhältnisses scheidet hier der Beschäftigte in Altersteilzeit aus dem Betrieb oder aus der Dienststelle aus. Das heißt, die Betriebs- beziehungsweise Dienststellenzugehörigkeit entfällt und mangels Wiederaufnahme der Arbeit besteht kein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung der betrieblichen Interessenvertretung.¹⁰⁰⁾

Altersteilzeit im Blockmodell

Die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) als **Rehabilitanden im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich** tätigen behinderten Menschen gehören nicht zu den Beschäftigten im Sinne des § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX. Sie wählen nach dem Schwerbehindertenrecht ihre eigene Interessenvertretung, den Werkstatttrat (vergleiche § 221 Absatz 1, § 222 SGB IX). Dies gilt auch, wenn Werkstattbeschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Sie sind in diesem Fall zwar räumlich in einen Betrieb oder in eine Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes eingegliedert, be-

Werkstatt für behinderte Menschen

Ausgelagerte Arbeitsplätze

halten aber ihren Status als WfbM-Beschäftigte. Durch die zeitweise Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz wird die Verantwortlichkeit der Werkstatt gegenüber dem Beschäftigten nicht eingeschränkt; die Interventionsmöglichkeit der Werkstatt muss dort jederzeit rechtlich und tatsächlich gewährleistet sein.⁵⁵⁾

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).⁵⁸⁾ Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes; die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende Regelungen enthalten.

Behördenleiter und ihre Stellvertreter (im Sinne des § 7 BPersVG) sind wahlberechtigt.¹⁰¹⁾

Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt (§ 13 Absatz 3 BPersVG).



Abordnung, Zuweisung und Personalgestaltung

Erläuterungen zu den Begriffen Abordnung, Zuweisung und Personalgestaltung im öffentlichen Dienst finden Sie in Abschnitt 1.2.

Wahlrecht bei Abordnung

Für das Wahlrecht bei Abordnung gilt, dass der Beschäftigte, der zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, bei ihr wahlberechtigt ist, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat (§ 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 BPersVG). Im Gegenzug verliert er das Wahlrecht in der alten Dienststelle (§ 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 BPersVG). „Länger als drei Monate gedauert“ bedeutet, dass das Wahlrecht mit Beginn des ersten Tages (0 Uhr) nach Vollendung des Dreimonatszeitraums entsteht. Dies gilt nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehrt (§ 13 Absatz 2 Satz 3 BPersVG); das Wahlrecht in der alten Dienststelle bleibt bestehen. Ein Wahlrecht in der neuen Dienststelle entsteht also immer dann nicht, wenn die Abordnung auf bis zu neun Monate begrenzt ist.



Beispiel

Abordnung vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018: Das Wahlrecht entsteht am 1. Januar 2018 um 0 Uhr, weil die Abordnung länger als neun Monate verfügt ist.

Zuweisung

Ein Beamter oder Beschäftigter im Geltungsbereich des BPersVG ist wahlberechtigt in der neuen Dienststelle, sobald die Zuweisung länger als drei Monate gedauert hat (§ 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 BPersVG); im Gegenzug verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle (§ 13 Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 BPersVG).

Personalgestaltung

Falls keine besonderen Regelungen im Personalgestellungsvertrag getroffen wurden, findet § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG Anwendung. Danach werden Beamte, Soldaten sowie Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in privat-

rechtlich organisierten Unternehmen tätig sind, für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung als Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebs angesehen.³⁸⁾ Die im Wege der Personalgestellung Betrieben der Privatwirtschaft überlassene Beschäftigten haben somit das aktive Wahlrecht beim Beschäftigungsbetrieb (Entleiher), vom ersten Tag der Beschäftigungsaufnahme an. Das aktive Wahlrecht bei der personalstellenden Dienststelle erlischt, da keine Zugehörigkeit zur Dienststelle mehr besteht (§ 2 Absatz 2 Satz 1 BPersVVO in Verbindung mit § 13 BPersVG).¹⁰²⁾

Die Drei-Monatsregelung des § 13 Absatz 2 BPersVG findet keine Anwendung.

Die Personalvertretungsgesetze der Länder können Sonderregelungen für das Wahlrecht bei Personalgestellung enthalten. So räumen Artikel 13 Absatz 1 Satz 2 BayPVG und Artikel 14 Absatz 1 Satz 2 BayPVG das aktive und passive Wahlrecht bei der gestellenden Dienststelle auch Beschäftigten ein, die einer gemeinsamen Einrichtung mit der Bezeichnung Jobcenter nach §§ 6d, 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch oder die einem privaten Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden. Nach der Rechtsprechung zum Landespersonalvertretungsgesetz steht in Hessen Leiharbeitnehmern nach einer Beschäftigungsdauer von länger als drei Monaten ein aktives Wahlrecht zu. Diese Rechtsprechung ist auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Hessen übertragbar. Leiharbeitnehmer haben nach hessischem Personalvertretungsrecht eine „doppelte Betriebszugehörigkeit und Dienststellenzugehörigkeit“.¹⁰³⁾

Gemäß § 44i SGB II wird in gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Nach § 44h Satz 2 SGB II gelten hierzu die Regelungen des BPersVG entsprechend.⁶¹⁾

Die **Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit**, denen gemäß § 44g Absatz 1 Satz 1 SGB II Tätigkeiten beim Jobcenter zugewiesen wurden, verlieren nach Maßgabe der Fristenregelung in § 13 Absatz 2 Satz 1, 3 und 4 BPersVG (vergleiche Abordnung) das Wahlrecht bei der Bundesagentur Arbeit.¹⁰⁴⁾

Wegen der Sonderregelungen für die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung der Gruppe der **Richter und Staatsanwälte** wird auf Kapitel 6 verwiesen.

3.2 Wählbar ist (Passives Wahlrecht)

Der Kreis der zur Schwerbehindertenvertretung wählbaren Personen ist enger gefasst als der Kreis der Personen mit einem aktiven Wahlrecht (§ 177 Absatz 3 SGB IX).

Danach ist nur wählbar, wer

- **nicht nur vorübergehend** im Betrieb oder in der Dienststelle tätig ist (vergleiche Abschnitt 1.2)
- am Wahltag das **18. Lebensjahr** vollendet hat und
- am Wahltag seit mindestens **sechs Monaten** dem Betrieb oder der Dienststelle angehört.

Der Wahlbewerber muss in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen – im Gegensatz zum aktiven Wahlrecht kommt es nicht nur auf das Vorliegen einer Beschäftigung an.

Es wird nicht vorausgesetzt, dass die zu wählenden Personen selbst schwerbehindert oder gleichgestellt sind.

Zur Schwerbehindertenvertretung wählbar sind staatenlose Beschäftigte ebenso wie Beschäftigte mit ausländischen Nationalitäten. Unbeachtlich ist auch die Stellung im Betrieb als Angestellter, Arbeiter, Auszubildender, Umschüler oder in der Fortbildung.¹⁰⁵⁾

Sonderregelungen in den Ländern

Gemeinsame Einrichtungen Jobcenter

Leiharbeitnehmer in Hessen

Weitere Voraussetzungen

Schwerbehinderteneigenschaft nicht erforderlich

Mindestens sechs Monate

Besteht ein Betrieb oder eine Dienststelle erst weniger als ein Jahr, so entfällt die Vorgabe der mindestens sechsmonatigen Zugehörigkeit zum Betrieb beziehungsweise zur Dienststelle (§ 177 Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX). In diesem Fall sind alle Beschäftigten wählbar, die bei der Einleitung der Wahl beschäftigt sind und die übrigen Wahlvoraussetzungen erfüllen.¹⁰⁶⁾

Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Beschäftigte unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat.¹⁰⁷⁾

Der Beschäftigungsumfang hat keine Auswirkungen auf die Wählbarkeit; es können auch **Teilzeitbeschäftigte** in die Schwerbehindertenvertretung gewählt werden.¹⁰⁸⁾

Ein gekündigter Beschäftigter, der Kündigungsschutzklage erhoben hat, bleibt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wählbar.¹⁰⁹⁾

Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen sind wählbar, da sie in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen und wahrscheinlich ist, dass sie wieder in den Betrieb oder in die Dienststelle zurückkehren. Für die Zeit ihrer Abwesenheit sind sie an der Ausübung ihres Amtes verhindert und werden von einem stellvertretenden Mitglied vertreten.

Mitglieder des Wahlvorstandes oder (im vereinfachten Wahlverfahren) der **Wahlleiter** sind wählbar.¹¹⁰⁾

**Befristete Beschäftigung**

Wird ein befristet Beschäftigter in die Interessenvertretung gewählt, so endet das Amt mit dem Ende des befristeten Arbeitsvertrags. Das Arbeitsverhältnis eines befristet Beschäftigten kann bis zum Ende der Amtszeit verlängert werden, wenn dies zur Sicherung der personellen Kontinuität der Schwerbehindertenvertretung geeignet und erforderlich ist.¹¹¹⁾ Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung einen Anschlussvertrag mit der sachgrundlos befristet beschäftigten Interessenvertretung abzuschließen, stellt eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsratsstätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags. Die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung liegt bei dem Betriebsratsmitglied, das sich darauf beruft.¹¹²⁾

Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes einer betrieblichen Interessenvertretung nicht angehören kann (§ 177 Absatz 3 Satz 2 SGB IX).

Dazu gehören im Bereich des Betriebsverfassungsrechts zum Beispiel **Geschäftsführer einer GmbH, Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft** und **leitende Angestellte** (§ 5 Absätze 2 und 3 BetrVG).¹¹³⁾

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsrecht fehlt es im SGB IX an einer Regelung, nach der Heimarbeiter Teil der Belegschaft und damit wählbar sind.¹¹⁵⁾

Da der **Inklusionsbeauftragte** den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die die Gruppe der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten betreffen, verantwortlich vertritt (§ 181 SGB IX), ist er ebenfalls vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen.¹¹⁴⁾



Inklusionsbeauftragte

Will ein Inklusionsbeauftragter für die Schwerbehindertenvertretung kandidieren, hat der Arbeitgeber ihn spätestens zum Zeitpunkt der Einreichung der Wahlvorschläge von seiner Funktion als Inklusionsbeauftragter zu entbinden. Dies gilt gleichermaßen für die Privatwirtschaft wie für den öffentlichen Dienst. Verweigert der Arbeitgeber oder der Dienstherr die Entbindung von der Funktion als Inklusionsbeauftragter, stellt dies eine Wahlbehinderung dar, weil der Inklusionsbeauftragte in der Ausübung seines passiven Wahlrechts beschränkt würde (§ 20 Absatz 1 Satz 2 BetrVG, § 24 Absatz 1 Satz 2 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften des Landespersonalvertretungsrechts, zum Beispiel § 21 Absatz 1 Satz 2 LPVG NRW).

Ein Beschäftigter verliert seine Wählbarkeit (und das Amt) mit Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell, da er ab diesem Zeitpunkt nicht mehr in den Betrieb eingliedert ist und auch nicht mehr zurückkehren wird.

Freistellungsphase der Altersteilzeit

Leiharbeitnehmer sind im Entleiherbetrieb bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung nicht wählbar (§ 14 Absatz 2 Satz 1 AÜG); dies gilt entsprechend für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Einem Leiharbeiter, der in ein Beschäftigungsverhältnis bei seinem bisherigen Entleiherbetrieb wechselt, wird bei der Ermittlung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit im Sinne von § 8 Absatz 1 Satz 1 BetrVG die unmittelbar vorher im Betrieb abgeleistete Zeit als Leiharbeitnehmer angerechnet.¹¹⁶⁾

Nicht wählbar sind Personen, die in keinem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen und deshalb weder dem Betriebsverfassungs- noch dem Personalvertretungsrecht unterliegen. Dazu gehören insbesondere Personen, die zur (Wieder-)Eingliederung oder Erziehung sowie aus karitativen oder religiösen Zwecken beschäftigt werden (§ 156 Absatz 2 Nummern 2 und 3 SGB IX). Ebenso nicht wählbar sind sonstige nur arbeitnehmerähnliche Personen wie Handelsvertreter oder nur wirtschaftlich vom Betrieb abhängige Personen.¹¹⁷⁾

Kein Arbeits- oder Dienstverhältnis

Handelsvertreter

Rehabilitanden, die in **Berufsförderungswerken** beschäftigt werden, sind nicht wählbar.¹¹⁸⁾ Die in Betrieben und Dienststellen tätigen **Freiwilligen im Jugend- und Bundesfreiwilligendienst** sind nicht wählbar.⁹⁶⁾ Es mangelt in beiden Fällen an einem Beschäftigungsverhältnis.

Berufsförderungswerke

Vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind Personen, die geschäftsunfähig im Sinne von § 104 Absatz 2 BGB sind.

Geschäftsunfähigkeit

Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt (§ 8 Absatz 1 Satz 3 BetrVG, § 15 Absatz 1 Satz 2 BPersVG). Gemäß § 45 Absatz 1 StGB verliert jemand für die Dauer von fünf Jahren die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden und Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, der wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird. Hat ein ausländischer Arbeitnehmer nach dem Recht seines Heimatlandes die Wählbarkeit oder die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden, verloren, führt dies nur zum Verlust der Wählbarkeit, wenn die Entscheidung nicht im Widerspruch zu deutschen Rechtsgrundsätzen steht.¹¹⁹⁾

Nach § 177 Absatz 3 Satz 2 SGB IX ist zur Schwerbehindertenvertretung nicht wählbar, wer kraft Gesetzes dem Personalrat nicht angehören kann. Deshalb ist für das passive Wahlrecht im öffentlichen Dienst auf die jeweiligen Vorschriften des BPersVG und der Landespersonalvertretungsgesetze über die Wählbarkeit zum Personalrat abzustellen.

Regelungen im öffentlichen Dienst

Ausgeschlossen vom passiven Wahlrecht sind Personen, die gesetzliche oder satzungsgemäße Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Dazu gehören insbesondere Dienststellenleiter und deren Stellvertretungen im Amt sowie Beschäftigte, die zur selbstständigen Entscheidung in mitbestimmungspflichtige Personalangelegenheiten berufen sind (§§ 7, 14 Absatz 3 BPerVG).¹²⁰⁾ Das Landespersonalvertretungsrecht geht weiter und erklärt auch Personalsachbearbeiter, die lediglich Entscheidungen vorbereiten (vergleiche zum Beispiel § 9 Absatz 2 Ziffer 4 LPVG BW), für nicht wählbar.

Beamte im Vorbereitungsdienst und vergleichbare Beschäftigte in einer Berufsausbildung haben das passive Wahlrecht auf der örtlichen Ebene, aber nicht zur Stufenvertretung (§ 14 Absatz 2 BPersVG).

Stadt- oder Gemeinderat

Wer einem Stadt- oder Gemeinderat angehört, verliert das passive Wahlrecht zur Schwerbehindertenvertretung der Verwaltung der Stadt oder Gemeinde. In der Regel ist dies im jeweiligen Landesrecht geregelt.¹²¹⁾

Die **Gleichstellungsbeauftragte** und ihre Stellvertretungen bei Dienststellen des Bundes sind nach dem Bundesgleichstellungsgesetz nicht wählbar, weil sie der Personalverwaltung angehören und unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet sind (§ 24 Absatz 1 BGleIG).

Für die **Beauftragte für Chancengleichheit** und ihre Stellvertretung nach den Gleichstellungsgesetzen der Länder gilt: Enthält das jeweilige Landesgleichstellungsgesetz oder das **Landespersonalvertretungsrecht der Länder** keine dem § 24 Absatz 1 BGleIG entsprechende Vorschrift, kommt es auf die Ausgestaltung des Amtes und die organisatorische Zuordnung der Beauftragten in der Behörde an. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist dann nicht wählbar, wenn sie Arbeitgeberfunktionen ausübt (vergleiche § 9 Absatz 2 Nummer 5 LPVG BW).¹²²⁾

Personalgestaltung

Falls keine besonderen Regelungen im Personalgestellungsvertrag getroffen wurden, findet § 5 Absatz 1 Satz 3 BetrVG Anwendung. Danach werden Beamte, Soldaten sowie Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in privatrechtlich organisierten Unternehmen tätig sind, für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung als Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebs angesehen.³⁸⁾ Die im Wege der Personalgestaltung Betrieben der Privatwirtschaft überlassene Beschäftigten haben somit das passive Wahlrecht beim Beschäftigungsbetrieb (Entleiher), vom ersten Tag der Beschäftigungsaufnahme an. Das passive Wahlrecht bei der personalstellenden Dienststelle erlischt, da keine Zugehörigkeit zur Dienststelle mehr besteht (§ 2 Absatz 2 Satz 1 BPersVVO in Verbindung mit § 13 BPersVG).¹²³⁾ Die Drei-Monatsregelung des § 13 Absatz 2 BPersVG findet keine Anwendung.

Sonderregelungen der Länder bei Personalgestaltung

Die Personalvertretungsgesetze der Länder können Sonderregelungen für das Wahlrecht bei Personalgestaltung enthalten. So räumen Artikel 13 Absatz 1 Satz 2 BayPVG und Artikel 14 Absatz 1 Satz 2 BayPVG das aktive und passive Wahlrecht bei der gestellenden Dienststelle auch Beschäftigten ein, die einer gemeinsamen Einrichtung mit der Bezeichnung Jobcenter nach §§ 6d, 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch oder die einem privaten Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden. Nach der Rechtsprechung zum Landespersonalvertretungsgesetz steht in Hessen Leiharbeitnehmern nach einer Beschäftigungsdauer von länger als drei Monaten ein aktives Wahlrecht zu. Diese Rechtsprechung ist auch auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Hessen übertragbar. Leiharbeitnehmer haben nach hessischem Personalvertretungsrecht eine „doppelte Betriebszugehörigkeit und Dienststellenzugehörigkeit“.¹²⁴⁾



Wahl eines Mitglieds des Betriebs- oder Personalrats zur Schwerbehindertenvertretung

Auch ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats kann gewählt werden. Weder das Betriebs- und Personalvertretungsrecht noch das SGB IX regeln eine Unvereinbarkeit der Ämter, da eine Kollision zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ausgeschlossen wird.

3.3 Entscheidungstabelle: Aktives und Passives Wahlrecht Rechtsstatus*

Rechtsstatus	§ 177 Absatz 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Absatz 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Grundvoraussetzungen	Alle im Betrieb/in Dienststellen beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen	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
Abordnung (abhängig von der Dauer der Abordnung)	✓	✓
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Arbeitsphase	✓	✓
Altersteilzeit im Blockmodell, hier Freistellungsphase	-	-
Altersteilzeit, deren Freistellungsphase nach der Wahl beginnt	✓	✓
Arbeitgeber	-	-
Arbeitnehmer in der Probezeit	✓	✓
Arbeitsunfähigkeit (in der Entgeltfortzahlung und Krankengeldbezug)	✓	✓
Arbeitsverhinderung bei Pflege	✓	✓
Ausländische Staatsangehörigkeit	✓	✓
Außendienstmitarbeiter	✓	✓
Auszubildende	✓	✓
Beamter im Vorbereitungsdienst	✓	-
WfbM-Beschäftigte	-	-
Beschäftigte auf Arbeitsplätzen im Sinne von § 156 Absatz 2 SGB IX	✓	-
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	✓	✓
Beschäftigte in der Kündigungsfrist und in der Prozessbeschäftigung	✓	✓
Beschäftigung in mehreren Betrieben	✓	✓

Rechtsstatus	§ 177 Absatz 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Absatz 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Beschäftigung nach § 16d SGB II (Ein-Euro-Jobber)	-	-
Beschäftigung nach § 16e SGB II	✓	-
Budget für Arbeitnehmer	✓	✓
Freiwilligendienst	✓	-
Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst	✓	-
Elternzeit	✓	✓
Erwerbsminderung auf Zeit	✓	✓
Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz	✓	✓
Freiwilligendienste	✓	-
Fremdgeschäftsführer	✓	-
Geschäftsführer und Mehrheits- gesellschafter	-	-
Gleichstellungsbeauftragte mit Arbeitgeberfunktion	✓	-
Heimarbeiter	-	-
Inklusionsbeauftragte	✓	-
Leiharbeiter im Verleiherbetrieb	✓	✓
Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb	✓	-
Leitende Angestellte	✓	-
Mutterschutz	✓	✓
Personalgestellung (im gestellenden Betrieb)	-	-
Personalgestellung (im Beschäftigungs- betrieb)	✓	✓
Pflegezeiten	✓	✓
Reduzierung des Grades der Behinderung auf unter 50 innerhalb der Nachwirkung des § 199 SGB IX	✓	✓
Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken	✓	-

Rechtsstatus	§ 177 Absatz 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Absatz 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Teilzeitbeschäftigung	✓	✓
Telearbeit	✓	✓
Unterstützte Beschäftigung	✓	Phase 1: - Phase 2: ✓
Wahlbewerber – nicht schwerbehindert/gleichgestellt	-	✓
Wahlleiter	✓	✓
Wahlvorstand	✓	✓
Werk- oder Dienstvertrag	-	-
Zuweisung	✓	✓

* Die Tabelle gibt Anhaltspunkte zum aktiven und passiven Wahlrecht. Vertiefende Informationen zu den Voraussetzungen des Wahlrechts können dem Kapitel 3 entnommen werden. Dies gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst, da die Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz und in den Landespersonalvertretungsgesetzen die gleichen Sachverhalte teilweise unterschiedlich geregelt haben. Die Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

4



4 WIE WIRD GEWÄHLT?

Wahlkalender zum Aufhängen

Diesem Heft ist ein herausnehmbarer Wahlkalender beigelegt, der die Schritte des Wahlverfahrens sowie die Einzelheiten und Fristen enthält. Die für den jeweiligen Betrieb geltenden Termine können in frei beschreibbaren Feldern eingetragen werden. In den Abschnitten 4.2 und 4.3 ist der Wahlkalender für das förmliche und das vereinfachte Wahlverfahren abgedruckt mit Seitenangaben zu den entsprechenden Formularen in Kapitel 9. Die Formulare können – von den meisten Betrieben – ohne weitere Schreibarbeiten direkt kopiert und benutzt werden. Die Formulare stehen auch als Word-Dokumente zum Download unter www.integrationsaemter.de/wahlformulare zur Verfügung. Bei Änderung der Dokumente ist jeder Betrieb selbst dafür verantwortlich, dass die Inhalte den formalen Anforderungen des Wahlverfahrens entsprechen. Eine Prüfung von veränderten Dokumenten durch das Integrationsamt erfolgt nicht.

4.1 Das Verfahren ist vorgeschrieben

Förmliches oder vereinfachtes Wahlverfahren

Zwischen dem förmlichen und dem vereinfachten Wahlverfahren besteht keine Auswahlmöglichkeit.¹²⁵⁾ Maßgeblich für das zu nutzende Wahlverfahren sind allein die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Einleitung der Wahl (§ 177 Absatz 6 Satz 3 SGB IX). Der Tag der Einleitung der Wahl ist im förmlichen Wahlverfahren der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens (§ 5 Absatz 1 Nummer 1 SchwbVWO) und im vereinfachten Verfahren die Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Absatz 1 SchwbVWO). Danach eintretende Veränderungen führen nicht zu einer Änderung des Wahlverfahrens.

Das **förmliche Wahlverfahren** ist anzuwenden (§ 177 Absatz 6 Satz 3 SGB IX),

- wenn im Betrieb oder in der Dienststelle beziehungsweise in den für die Wahl zusammengefassten Betrieben oder Dienststellen am Tag der Einleitung der Wahl mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden¹²⁶⁾ oder
- wenn der Betrieb oder die Dienststelle bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht (vergleiche Abschnitte 1.1 und 4.3).

In allen anderen Fällen ist im **vereinfachten Wahlverfahren** zu wählen.

4.2 Förmliches Wahlverfahren

Herr des förmlichen Wahlverfahrens ist der Wahlvorstand (§ 2 Absatz 1 SchwbVWO). Er wird von der bisherigen Schwerbehindertenvertretung bestellt (§ 1 SchwbVWO) und zwar

- für die regelmäßige Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit (§ 1 Absatz 1 SchwbVWO),
- für die Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums umgehend, sobald die Notwendigkeit der Neuwahl feststeht (zum Beispiel, wenn die Vertrauensperson ausscheidet und kein stellvertretendes Mitglied gewählt ist).

Versäumt die Schwerbehindertenvertretung die Acht-Wochen-Frist zur Bestellung eines Wahlvorstandes, darf sie den Wahlvorstand nicht mehr bestellen. Der Wahlvorstand ist in einer Versammlung der Wahlberechtigten mit der Mehrheit der anwesenden Wahlberechtigten zu wählen. Dies gilt auch, wenn eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist. Wenn die Stufenvertretung wie eine örtliche Schwerbehindertenvertretung tätig wird (Fallgestaltungen der § 180 Absatz 6 Sätze 1 und 2 SGB IX in Verbindung mit § 1 Absatz 1 SchwbVWO analog), hat sie den Wahlvorstand zu bestellen.

Einladen können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat (§ 176 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX) oder das Integrationsamt (§ 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX). Den im Betrieb oder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften steht ein Einladungsrecht nicht zu.¹²⁷⁾ Die Einladung muss die Berechtigung des oder der Einladenden erkennen lassen.

Die Einladung zu dieser Versammlung ist an keine Frist oder Form 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. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, ist die Wahl des Wahlvorstandes (und damit die gesamte Wahl) unter Umständen nichtig.¹²⁸⁾

Die Versammlung findet während der Arbeitszeit statt.

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

Kommt es auf der Versammlung nicht zur Wahl eines Wahlvorstandes, kann das Arbeitsgericht (§ 17 Absatz 4 BetrVG, im öffentlichen Dienst der Dienststellenleiter, vergleiche § 22 BPersVG) auf Antrag von drei Wahlberechtigten oder des Betriebs- oder Personalrats den Wahlvorstand bestellen.¹²⁹⁾

Dem Wahlvorstand können (in Abweichung zu den Regelungen zu den Betriebsratswahlen) zwingend nur drei¹³⁰⁾ in dem Betrieb oder in der Dienststelle Beschäftigte (vergleiche Kapitel 1) angehören, die mindestens 18 Jahre alt sind. Sie brauchen nicht selbst wahlberechtigt, das heißt schwerbehindert zu sein.¹³¹⁾ Ein Mitglied wird von der Schwerbehindertenvertretung zum Vorsitzenden bestellt oder bei Wahl des Wahlvorstandes von der Versammlung zum Vorsitzenden gewählt.¹³²⁾

Die Bestellung oder Wahl von Ersatzmitgliedern des Wahlvorstandes ist nicht geregelt, aber unbedingt empfehlenswert. Der Wahlvorstand ist nur handlungsfähig, wenn er vollständig besetzt ist. Fällt zum Beispiel ein Mitglied durch Krankheit, Urlaub oder Dienstreise aus, muss ein Ersatzmitglied das Amt übernehmen. Die gerichtliche Ergänzung eines funktionsunfähigen Wahlvorstandes ist nicht möglich.¹³³⁾

**Bestellung des
Wahlvorstandes**

Regelmäßige Wahl

**Außerhalb der
Wahlperiode**

Wahl des Wahlvorstandes

**Einladung zur Wahl eines
Wahlvorstandes**

**Zusammensetzung des
Wahlvorstandes**

Ersatzmitglied



Vollständigkeit des Wahlvorstandes

Führt ein nicht vollständig besetzter Wahlvorstand die Wahl durch, kann diese angefochten werden.¹³⁴⁾

Sitzungsniederschrift

Der Wahlvorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit und hält sie in einer Sitzungsniederschrift fest, die vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied unterschrieben wird. Die Sitzungsniederschriften gehören zu den Wahlunterlagen, die die Schwerbehindertenvertretung mindestens bis zum Ende ihrer Wahlperiode aufbewahren muss (§ 16 SchwbVVO).

Aufgaben des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand, die örtliche Schwerbehindertenvertretung sowie die Stufenvertretungen können beim Arbeitgeber anregen, mehrere räumlich nahe liegende Betriebe oder Dienststellen für die Wahl zusammenzufassen (siehe Abschnitt 1.3).

Anzahl der Stellvertreter

Der Wahlvorstand beschließt nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Arbeitgeber, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind (§ 2 Absatz 4 SchwbVVO).

Beschluss zur Art der Stimmabgabe

Das Wahlrecht wird im Regelfall persönlich durch Abgabe des Stimmzettels in einem Wahlschlag ausgeübt (§ 9 Absatz 2 SchwbVVO). Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe beschließen (§ 11 Absatz 2 Satz 1 SchwbVVO). Der Beschluss muss vor Erlass des Wahlausschreibens gefasst werden. Die schriftliche Stimmabgabe kann auch nur für Betriebsteile oder Nebenbetriebe sowie für Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle beschlossen werden.¹³⁵⁾

Liste der Wahlberechtigten

Der Wahlvorstand erstellt die Liste der Wahlberechtigten (§ 3 SchwbVVO). Der Arbeitgeber muss dazu das Namensverzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten nach § 163 Absatz 1 SGB IX und andere notwendige Unterlagen zur Verfügung stellen sowie Zu- und Abgänge nachmelden. Wenn die Liste der Wahlberechtigten aus mehreren Blättern besteht, müssen sie sicher miteinander verbunden werden.

Ausländische Wahlberechtigte

Der Wahlvorstand informiert die ausländischen Wahlberechtigten in ihrer Muttersprache über das Wahlverfahren (vergleiche § 2 Absatz 5 SchwbVVO).¹³⁶⁾

Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe

Der Wahlvorstand bestimmt Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe (vergleiche Kapitel 2). In Groß- und Schichtbetrieben kann auch ein mehrtägiger Wahltermin festgesetzt werden.

Wahlausschreiben

Die Wahl wird durch Erlass und Bekanntmachung eines Wahlausschreibens eingeleitet (§ 5 SchwbVVO). Das Wahlausschreiben ist vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Der Wahlvorstand muss den Aushang und seinen Zustand daher regelmäßig kontrollieren.¹³⁷⁾ Als geeignet sind die Stellen anzusehen, an denen der Arbeitgeber üblicherweise betriebliche Informationen bekannt gibt (zum Beispiel „Schwarzes Brett“).¹³⁸⁾

Elektronische Bekanntmachung

Eine elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist – anders als bei der Betriebsratswahl – im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen und demnach nicht ausreichend.¹³⁹⁾

Bei einem Betrieb, der aus mehreren Betriebsstätten in einem oder an verschiedenen Orten besteht, muss in jeder Betriebsstätte ein Abdruck des Wahlausschreibens ausgehängt werden.¹⁴⁰⁾ Es empfiehlt sich, das Wahlausschreiben zusätzlich auch im betrieblichen Intranet – soweit erforderlich – als barrierefreie Textdatei zu veröffentlichen wegen der Zugänglichkeit für sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte beziehungsweise zur Erhöhung der Wahlbeteiligung.

Aushang



Berechnung der Fristen

Bei der Berechnung der Fristen für den Aushang des Wahlausschreibens und den Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten sind bundesweite Feiertage und Feiertage nach den Feiertagsgesetzen der Länder zu berücksichtigen.

Die Liste der Wahlberechtigten wird an geeigneter Stelle ausgelegt (§ 3 Absatz 2 SchwbVVO). Die Auslegung an mehreren Stellen eines Betriebs oder einer Dienststelle ist zulässig und in größeren Betrieben oder Dienststellen zweckmäßig. Auslegung bedeutet aber nicht Aushang!

Wählerliste Auslegung bedeutet nicht Aushang!

Wahlberechtigte Beschäftigte und Beschäftigte, die ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft machen, können Einspruch gegen die Richtigkeit dieser Liste einlegen.²⁵⁸⁾ Deshalb ist die Einsichtnahme in die gesamte Wählerliste und nicht nur auszugsweise zu ermöglichen (§ 4 SchwbVVO). Erforderlich ist auch hier das Vorliegen eines berechtigten Interesses. Zu den Personen mit berechtigtem Interesse auf Einsichtnahme in die Wählerliste zählen auch nicht schwerbehinderte oder nicht gleichgestellte behinderte Bewerber zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung oder der stellvertretenden Mitglieder.¹⁴¹⁾ Dieses Einsichtsrecht beinhaltet aber nicht zugleich die Befugnis von Wahlbewerbern, Kopien der Wählerliste anzufertigen.¹⁴²⁾ Diese Einschränkung gilt auch für das Abfotografieren mit dem Smartphone. Zulässig ist, dass sich der Wahlbewerber handschriftliche Notizen macht.

Einsichtsrecht

Welche Daten in die Liste eingetragen werden dürfen, ergibt sich aus § 3 SchwbVVO. Danach darf das Geburtsdatum nur dann ausnahmsweise eingetragen werden, wenn dies zur Unterscheidung zweier namensgleicher Wahlberechtigter zwingend notwendig ist.

Datenschutz



Datenschutz

Aus Datenschutzgründen darf der Grad der Behinderung keinesfalls in diese Liste eingetragen werden.

Nach Ablauf der Einspruchsfrist kann die Liste der Wahlberechtigten nur noch in den in § 4 Absatz 3 Satz 2 SchwbVVO genannten Fallkonstellationen bis zum Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden:

Berichtigung und Ergänzung der Wählerliste

- bei Schreibfehlern,
- bei offenbaren Unrichtigkeiten,
- in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder
- bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten.

Die Berichtigung beziehungsweise Ergänzung muss vom Wahlvorstand beschlossen werden.

Vom Wortlaut nicht erfasst ist der Fall, dass ein Beschäftigter erst nach Ablauf der Einspruchsfrist als schwerbehinderter Mensch anerkannt oder von der Agentur für Arbeit gleichgestellt wird. 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.¹⁴³⁾

§ 4 Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO ist eine wesentliche Vorschrift des Wahlverfahrens. Änderungen und Ergänzungen der Wählerliste am Wahltag können die Anfechtung der Wahl rechtfertigen, wenn bislang nicht in der Liste geführte wahlberechtigte Arbeitnehmer an der Wahl teilnehmen und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte (siehe Kapitel 8).

Wahlvorschläge

Die Wahlberechtigten können beim Wahlvorstand Wahlvorschläge einreichen, die einen Bewerber für das Amt der Vertrauensperson und einen Bewerber für das Amt des stellvertretenden Mitglieds enthalten sollten. 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 beispielsweise drei Stellvertreter gewählt werden sollen, dann können in einem Wahlvorschlag auch nur maximal drei Stellvertreter vorgeschlagen werden.



Doppelkandidatur

Dieselbe Person kann sowohl auf dem Wahlvorschlag zum Amt der Vertrauensperson aufgeführt sein als auch auf dem Wahlvorschlag für das Amt eines stellvertretenden Mitglieds, weil es zwei voneinander getrennte Wahlgänge sind (§ 6 Absatz 3 Satz 1 SchwbVWO).

Stützunterschriften

Jeder Wahlvorschlag muss von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterschrieben sein (§ 6 Absatz 2 Satz 1 SchwbVWO). Wenn es in einem Betrieb 60 oder mehr Wahlberechtigte gibt, dann ist ein Wahlvorschlag nur gültig, wenn er von einem Zwanzigstel (= 5 Prozent) der Wahlberechtigten unterstützt wird. Bei weniger als 60 Wahlberechtigten genügt nicht ein Zwanzigstel der den Vorschlag unterstützenden Wahlberechtigten; vielmehr müssen in diesem Fall mindestens drei Wahlberechtigte unterschreiben.¹⁴⁴⁾



Beispiel

Es ist stets aufzurunden!

$1/20$ von 62 Wahlberechtigten = 3,1 → aufgerundet: 4 Stützunterschriften

Tabelle zur Errechnung der Stützunterschriften im förmlichen Wahlverfahren

§ 6 Absatz 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*	

*Abweichend vom Betriebsverfassungsrecht (§ 14 Absatz 4 Satz 2 BetrVG) und vom Personalvertretungsrecht (§ 19 Absatz 4 Satz 3 BPersVG) regelt die SchwbVWO keine Deckelung auf 50 Stützunterschriften.

Es ist zulässig, dass ein Wahlvorschlag in mehreren gleichlautenden Ausfertigungen (zum Beispiel Kopien) zur Unterzeichnung im Betrieb oder in der Dienststelle umläuft. Der Wahlbewerber führt die Ausfertigungen zusammen und reicht sie beim Wahlvorstand ein. Es ist jedoch darauf zu achten, dass die Ausfertigungen innerhalb der Einreichungsfrist im Original beim Wahlvorstand eingehen. Der Wahlvorstand muss das Vorliegen der erforderlichen Unterschriften im Original zuverlässig prüfen können. Dies kann er nur, wenn ihm die Originalunterschriften vorliegen.¹⁴⁵⁾

Kopien Wahlvorschlag

Unterschrift im Original



Formale Wahlanforderungen

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

**Mehrseitiger
Wahlvorschlag**

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.¹⁴⁶⁾ Gibt es mehrere Blätter, muss also eindeutig und zweifelsfrei erkennbar sein, auf welchen Wahlvorschlag sich die vorhandenen beziehen und mit ihm eine Einheit bilden.¹⁴⁷⁾

**Zustimmung der
Wahlbewerber**

Außerdem muss die schriftliche Zustimmung der Wahlbewerber beigelegt werden. Ein Bewerber kann den Wahlvorschlag, mit dem er vorgeschlagen wird, auch selbst unterschreiben, wenn er wahlberechtigt ist.¹⁴⁸⁾ Er muss in diesem Fall zwei Unterschriften leisten: die Stützunterschrift und die Unterschrift als Wahlbewerber, mit der er die Bereitschaft zur Kandidatur erklärt.

Ausschlussfrist

Wahlvorschläge können nur binnen zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens abgegeben werden (§ 6 Absatz 1 SchwbVVO). Diese Frist ist eine Ausschlussfrist; später eingehende Vorschläge sind nicht zu berücksichtigen. Bei der Berechnung der Zwei-Wochen-Frist zählt der Tag des Erlasses = Aushang des Wahlausschreibens nicht mit; die Frist läuft daher zwei Wochen nach dem auf den Erlass des Wahlausschreibens folgenden Tag ab.¹⁴⁹⁾ Das Wahlausschreiben muss diesen letzten Tag der Frist angeben (§ 5 Absatz 1 Nummer 9 SchwbVVO).

**Beispiel**

Das Wahlausschreiben wird am Dienstag, 4. September 2018 erlassen und ausgehängt. Die Frist zum Einreichen des Wahlvorschlags, die zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beträgt, beginnt am Mittwoch, 5. September und endet mit Ablauf des Dienstags, 18. September 2018. Wahltag ist dann Dienstag, 16. Oktober 2018.

Keine Fristverkürzung

Der Wahlvorstand darf die Frist nicht abkürzen, zum Beispiel auf das Ende der Dienst- oder Arbeitszeit am letzten Tag der Einreichungsfrist.¹⁵⁰⁾ Das gilt auch dann, wenn die Arbeits- oder Dienstzeit der überwiegenden Mehrzahl der Beschäftigten vor 24 Uhr endet.

**Gültigkeit des
Wahlvorschlags**

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht regelt die SchwbVVO keine Pflicht des Wahlvorstandes, Wahlvorschläge nach ihrem Eingang unverzüglich zu prüfen und gegebenenfalls den einreichenden Listenvertreter zu unterrichten. Die umfassende Pflicht, die eingehenden Vorschläge auf ihre Gültigkeit zu überprüfen, besteht für den Wahlvorstand erst nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist.¹⁵¹⁾

Die Gültigkeit der Wahlvorschläge ist anhand der Vorgaben des § 6 Absätze 1 und 2 SchwbVVO zu überprüfen:

- Eingang innerhalb der Zwei-Wochen-Frist
- Schriftform der Vorschläge
- Getrennte Wahlvorschläge für die Wahl der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder
- Ausreichende Zahl von Stützunterschriften: ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten
- Vollständige Angaben zur Person, zur Art der Beschäftigung und zum Betrieb oder zur Dienststelle
- Schriftliche Zustimmung zur Kandidatur des Wahlbewerbers

Der Wahlvorstand kann nur die Gültigkeit oder Ungültigkeit eines Wahlvorschlags insgesamt feststellen. Die Wahlbewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden bekannt gemacht (§ 8 SchwbVWO). Wahlbewerber aus einem ungültigen Wahlvorschlag bleiben unberücksichtigt.¹⁵²⁾

Gehen in der Zwei-Wochen-Frist keine gültigen Wahlvorschläge für die Vertrauensperson ein, hat dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 7 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO) zu setzen. Das gilt entsprechend, wenn für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder in der Zwei-Wochen-Frist kein gültiger Wahlvorschlag eingeht oder wenn weniger Wahlbewerber vorgeschlagen worden sind als die vom Wahlvorstand beschlossene Zahl der Stellvertreter.

Nachfrist

Geht auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Vorschlag für das Amt der Vertrauensperson ein, hat der Wahlvorstand bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet (§ 7 Absatz 2 SchwbVWO). Geht innerhalb der Nachfrist zwar ein Vorschlag für die Vertrauensperson ein, aber weniger Vorschläge für die Stellvertretung als im Wahlausschreiben angegeben, reduziert sich die Zahl der zu wählenden Stellvertreter entsprechend. Gehen innerhalb der Nachfrist nur Vorschläge für die Wahl der Vertrauensperson ein, aber keine für die Stellvertretung, wird nur eine Vertrauensperson gewählt.¹⁵³⁾



Ende des Wahlverfahrens

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

Zur Behandlung von (nicht unheilbar ungültigen) Wahlvorschlägen, die zwar Mängel enthalten, die aber durch Nachbesserung geheilt werden können, enthält die SchwbVWO nur zwei Verfahrensvorschriften: § 6 Absatz 3 Satz 3 SchwbVWO im Fall der Mehrfachnennung auf verschiedenen Wahlvorschlägen für dasselbe Amt sowie § 6 Absatz 4 Satz 3 SchwbVWO im Fall der mehrfachen Stützunterschrift auf verschiedenen Wahlvorschlägen. 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 Betriebsverfassungsgesetzes (§ 8 Absatz 2 WOBetrVG) die Wahlvorschläge,

Nachbesserung von Wahlvorschlägen

- auf denen entgegen § 6 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO etwa die „Art der Beschäftigung“ von Bewerbern fehlt,
- bei denen entgegen § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO die schriftliche Zustimmung von Bewerbern zum Wahlvorschlag im Original¹⁵⁴⁾ fehlt, oder
- die nach Streichung von Mehrfachunterschriften nach § 6 Absatz 4 SchwbVWO nicht mehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften aufweisen.

Werden die gegenüber dem Vertreter des Wahlvorschlags im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unverzüglich, schriftlich und gegen Nachweis der mitgeteilten Mängel unter Angabe der Gründe nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen trotz Beanstandung beseitigt, so ist der Wahlvorschlag ungültig (§ 8 Absatz 2 letzter Halbsatz WOBetrVG). Im Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts (§ 10 Absatz 5 WOBPersG und in den jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Wahlordnungen der Länder) gelten entsprechende, aber teils weiter oder enger gefasste Bestimmungen.

Personalvertretungsrecht



Frist zur Mängelbeseitigung

Der Wahlvorstand sollte den Vertreter des Wahlvorschlags der schriftlichen Beanstandung unbedingt auf die Frist von drei Arbeitstagen zur Mängelbeseitigung und die drohende Ungültigkeit bei Nichtbeseitigung hinweisen.

Bekanntgabe der Wahlvorschläge

Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe muss der Wahlvorstand die Namen der Kandidaten aus gültigen Wahlvorschlägen getrennt für die Vertrauensperson und die stellvertretenden Mitglieder jeweils in alphabetischer Reihenfolge durch Aushang bekannt geben (§ 8 SchwbVVO).

Persönliche oder schriftliche Stimmabgabe

Wenn nicht vom Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen wurde (siehe Abschnitt 4.2, Seite 48), muss die Stimme am Tag der Wahl persönlich abgegeben werden. Die Stimme wird in der Weise abgegeben, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet kennzeichnet, in den Wahlumschlag einlegt und den Wahlumschlag einem Mitglied des Wahlvorstandes aushändigt. Dieser vermerkt die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten und wirft den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers in die Wahlurne.



Organisation und „Online“-Wahl

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 SchwbVVO) ausgeschlossen.¹⁵⁵⁾

Für die geheime 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 er ausschließlich vom Wahlraum aus betreten und der Eingang vom Tisch des Wahlvorstandes aus übersehen werden kann.¹⁵⁶⁾

Hilfestellung bei der Wahl

Ein Wähler, der infolge Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, kann eine Person bestimmen, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll. Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlhelfer dürfen dabei nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden (§ 10 Absatz 4 Satz 2 SchwbVVO). Diese Person darf gemeinsam mit dem Wähler die Wahlkabine aufsuchen und hat nach seinen Anweisungen den Wahlvorgang auszuführen.

Briefwahl

Wahlberechtigte, die an einer persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, können Briefwahl beim Wahlvorstand beantragen (§ 11 Absatz 1 SchwbVVO). 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 Wahlvorstandes, einen Wahlhelfer oder Boten erfolgen. Die Übersendung kann durch die Post auf dem einfachen Postweg geschehen.¹⁵⁷⁾ Der Wahlvorstand muss die Übergabe oder Übersendung der Wahlunterlagen in der Liste der Wahlberechtigten vermerken (§ 11 Absatz 1 Satz 4 SchwbVVO).

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

keinen Termin. Die Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss so rechtzeitig erfolgen, dass der durch die Post zurückgesandte oder auf andere Weise zurückgegebene Freiumsschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel den Wahlvorstand noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen kann.¹⁵⁸⁾



Schriftliche Stimmabgabe

Wenn der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat, ist die persönliche Stimmabgabe ausgeschlossen (§ 9 SchwbVWO).

Bei der schriftlichen Stimmabgabe im förmlichen Wahlverfahren ist dem Wahlberechtigten mit den Briefwahlunterlagen auch eine vordruckte Erklärung (Formular in Abschnitt 9.1) auszuhändigen (§ 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 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, die Erklärung nach § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SchwbVWO zu übersenden, ist die Wahl anfechtbar.

Vordruckte Erklärung

Unmittelbar vor Abschluss der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis dahin eingegangenen Freiumsschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vordruckten Erklärungen (§ 12 Absatz 1 SchwbVWO). Bei ordnungsgemäßer Stimmabgabe nach § 11 SchwbVWO sind die Wahlumschläge nach Vermerk in der Liste der Wahlberechtigten ungeöffnet in die Wahlurne zu legen. Der konkrete Ort und Zeit der Öffnung der Freiumsschläge¹⁵⁹⁾, der Wahlumschläge und die Stimmenauszählung müssen rechtzeitig bekannt gegeben werden.¹⁶⁰⁾

Stimmenauszählung

Gewählt für das Amt der Vertrauensperson oder als stellvertretendes Mitglied ist, wer jeweils die meisten Stimmen erhalten hat (§ 13 Absatz 2 SchwbVWO). Die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder erfolgt in einem Wahlgang; ihre Reihenfolge (1., 2. stellvertretendes Mitglied und so weiter) richtet sich nach der Stimmenzahl, die auf die einzelnen Bewerber entfallen ist (§ 13 Absatz 3 Satz 1 SchwbVWO).

Wahlergebnis

Sowohl für die Wahl der Vertrauensperson wie auch für die Wahl des Stellvertreters gilt: Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los (§ 13 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 2 SchwbVWO).¹⁶¹⁾ Bei Stimmengleichheit ist kein zweiter Wahlgang, sondern allein der Losentscheid zulässig.¹⁶²⁾ Die Art des Losens ist nicht vorgeschrieben. Die Art des Losentscheids liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstandes. Grundsätzlich ist jede Methode zulässig, die ein Zufallsergebnis ermöglicht und Manipulationen ausschließt.¹⁶³⁾ Deshalb ist das „Streichholzziehen“ keine zulässige Form des Losentscheids, während zum Beispiel der Münzwurf eine zulässige Art des Losens ist.¹⁶⁴⁾

Stimmengleichheit = Losentscheid

Der Wahlvorstand hält in der Niederschrift das Ergebnis der Wahl, die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jeden Bewerber entfallende Stimmenzahl sowie die Namen der Gewählten fest.

Niederschrift

Die Gewählten sind vom Wahlvorstand unverzüglich schriftlich zu benachrichtigen. Lehnt jemand die Wahl ab, tritt an seine Stelle der Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmenzahl (§ 14 Absatz 2 SchwbVWO).

Annahme der Wahl

Erklärt eine gewählte Person nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand die Ablehnung der Wahl, ist diese angenommen (§ 14 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO).

Bekanntgabe Wahlergebnis

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 sowie unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen (§ 15 SchwbVWO).



Stufenvertretung

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



Informationspflicht der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber haben die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit zu benennen (§ 163 Absatz 8 SGB IX). Dies gilt auch bei Wiederwahl sowie im Fall des Nachrückens (§ 177 Absatz 7 Satz 4 SGB IX).

WAHLKALENDER FÜR DAS FÖRMLICHE WAHLVERFAHREN

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
1 Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen: Die Amtszeit endet (spätestens) am <input type="text"/>	§ 177 Absätze 5 und 7 SGB IX		
2 Bestellung des Wahlvorstandes (drei volljährige, in dem Betrieb oder in der Dienststelle Beschäftigte – einen davon als Vorsitzenden) und möglichst auch Bestellung von Ersatzmitgliedern durch die bisherige Schwerbehindertenvertretung 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	§ 1 SchwbVWO § 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX § 1 Absatz 2 SchwbVWO	Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 05.10.) Für die Einladung keine Frist, aber so rechtzeitig, dass Teilnahmemöglichkeit der Wahlberechtigten gewahrt ist	97, 99 98, 99
3 Wahlvorbereitung durch den Wahlvorstand (siehe auch Ziffer 7)	§ 2 Absatz 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 Absatz 4 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	100
3.2 Eventuell Beschluss über die schriftliche Stimmabgabe	§ 11 Absatz 2 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	100
3.3 Bestimmung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe Wahltag: <input type="text"/>	§ 2 Absatz 3 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	100
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 Absätze 1 und 2 SchwbVWO	Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag	103/104
3.5 Information der ausländischen Wahlberechtigten, zum Beispiel in ihrer Muttersprache über Wahlverfahren, Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, Wahlvorschläge und Stimmabgabe	§ 2 Absatz 5 SchwbVWO	Rechtzeitig	

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
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 SchwbVVO in Verbindung mit § 2 Absatz 6 SchwbVVO	Unverzüglich nach Bestellung/ Wahl des Wahlvorstandes	101, 102
4.2 Auslegung der Liste der Wahlberechtigten (oder einer Abschrift) und der SchwbVVO bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht	§ 3 Absatz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Nummer 4 SchwbVVO	Unverzüglich, spätestens mit Erlass des Wahlausschreibens (siehe Ziffer 3.4)	
4.3 Einsprüche gegen die Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Absatz 1 SchwbVVO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens	
4.4 Entscheidung des Wahlvorstandes 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 Absatz 2 SchwbVVO	Unverzüglich, schriftliche Entscheidung muss spätestens am Tage vor Beginn der Stimmabgabe zugehen	100
4.5 Überprüfung der Liste der Wahlberechtigten auf Vollständigkeit	§ 4 Absatz 3 Satz 1 SchwbVVO	Nach Ablauf der Einspruchsfrist (siehe Ziffer 4.3)	
4.6 Berichtigung/Ergänzung der Liste der Wahlberechtigten	§ 4 Absatz 3 Satz 2 SchwbVVO	Bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe	
5 Wahlvorschläge			
5.1 Schriftliche Einreichung von Wahlvorschlägen durch die Wahlberechtigten	§ 6 Absatz 1 SchwbVVO	Bis zu zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens	107 109, 110
5.2 Schriftliche Eingangsbestätigung mit Datum und Uhrzeit gegenüber Überbringer oder Vertreter des Wahlvorschlags (ausdrücklich benannt oder Unterzeichner an erster Stelle)		Unverzüglich	107, 108
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 Absatz 3 Satz 2 SchwbVVO	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 Absatz 4 Satz 2 SchwbVVO	Unverzüglich nach Feststellung der Mehrfachunterzeichnung	

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
5.6	Beanstandung von Wahlvorschlägen mit heilbaren Mängeln (zum Beispiel 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
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 Absätze 1 und 3 SchwbVVO	Unverzüglich nach Ablauf der Einreichungsfrist (siehe Ziffer 5.1) 111
6.2	Einreichung von Wahlvorschlägen	§ 7 Absätze 1 und 3 SchwbVVO	Bis zu einer Woche nach Bekanntgabe der Nachfrist 107, 109, 110
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 107, 108
	Wenn bis zum Ende der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag für die Vertrauensperson vorliegt: Bekanntmachung, dass die Wahl nicht stattfindet	§ 7 Absatz 2 SchwbVVO	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/er, jeweils in alphabetischer Reihenfolge (Bekanntmachungsform siehe Ziffer 3.4)	§ 8 SchwbVVO	Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe 112
7.2	Bereitstellung gleicher Stimmzettel, Schreibstifte und Wahlumschläge	§ 9 Absätze 2 und 3 SchwbVVO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe 113
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 Freiumsschlag, Merkblatt über Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe) oder ▪ Wenn der Wahlvorstand schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat: Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe 	§ 11 Absatz 2 SchwbVVO	Die Übermittlung der Briefwahlunterlagen muss so rechtzeitig erfolgen, dass der durch die Post zurückgesandte oder auf andere Weise zurückgegebene Freiumsschlag mit dem Wahlumschlag und dem ausgefüllten Stimmzettel den Wahlvorstand noch rechtzeitig vor Abschluss der Stimmabgabe erreichen kann 114, 115, 116, 102

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
7.4 Bestellung von Wahlhelfern	§ 2 Absatz 1 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	100
7.5 Beschaffung einer oder mehrerer Wahlurnen, Ausschilderung und Einrichtung des Wahllokals (zum Beispiel Wahlkabinen)	§ 10 Absatz 1 SchwbVWO	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	
8 Tag der Wahl Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer bestellt (siehe Ziffer 7.4), genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlvorstandes und eines Wahlhelfers	§ 10 Absatz 2 SchwbVWO	Bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 01.10. und dem 30.11., 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 Wahlvorstandes ■ 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 Wahlvorstandes ■ 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 Absatz 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	117/118
8.4 Feststellung des Wahlergebnisses: Der gesamte Wahlvorstand hat über das Ergebnis eine Niederschrift anzufertigen, die vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist	§ 13 SchwbVWO	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	117/118
9 Annahme der Wahl			
9.1 Schriftliche Benachrichtigung der gewählten Bewerber gegen Empfangsbestätigung	§ 14 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	119
9.2 Möglichkeit der Ablehnung der Wahl	§ 14 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
10 Bekanntmachung der Gewählten			
10.1 Zweiwöchiger Aushang mit Namen der Gewählten an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen	§ 15 SchwbVVO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	120
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)	§ 15 SchwbVVO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	120
10.3 Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit	§ 163 Absatz 8 SGB IX	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 10.2)	120
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	§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BetrVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwei Wochen beziehungsweise 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
11.2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen	§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BPersVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
11.3 des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg		Zehn Arbeitstage	
12 Wahlunterlagen			
12.1 Vernichtung verspätet eingegangener (Briefwahl-)Freiungsschläge	§ 12 Absatz 2 Satz 2 SchwbVVO	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	§ 16 SchwbVVO	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung	

4.3 Vereinfachtes Wahlverfahren

Die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens setzt voraus, dass ein Betrieb weniger als 50 Wahlberechtigte hat und „nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden“ Teilen besteht (vergleiche Abschnitt 4.1). Maßgeblich ist die Lage der Betriebsteile eines mehrteiligen Betriebs zueinander. Diese Voraussetzung soll sicherstellen, dass die Meinungsbildung und der Wahlprozess für die einzelnen Wahlberechtigten überschaubar sind.¹⁶⁵⁾

Wechsel ins förmliche Wahlverfahren

Wenn die Voraussetzungen für die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vorliegen (siehe Abschnitt 4.1), darf weder auf Antrag eines Wahlberechtigten noch durch Beschluss der Wahlversammlung ins förmliche Wahlverfahren gewechselt werden, weil ansonsten die gesamte Wahl anfechtbar ist.¹⁶⁶⁾

Wahlversammlung und Wahlleitung

Im vereinfachten Wahlverfahren gibt es keinen Wahlvorstand. Seine Aufgaben übernehmen im vereinfachten Wahlverfahren die Teilnehmenden an der Wahlversammlung und die von ihr gewählte Wahlleitung. Zur Wahlversammlung lädt spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit die bisherige örtliche Schwerbehindertenvertretung durch Aushang oder sonst in geeigneter Weise ein (§ 19 Absatz 1 SchwbVWO). Existiert im Betrieb oder in der Dienststelle keine örtliche Schwerbehindertenvertretung, obliegt die Einladung zur Wahlversammlung vorrangig einer gegebenenfalls bestehenden Stufenvertretung, beispielsweise der Gesamt- oder der Bezirksschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 6 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX). Nach § 19 Absatz 1 SchwbVWO können auch drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder – ausnahmsweise auch – das Integrationsamt einladen.

Einladung zur Wahlversammlung

Die Einladung zu dieser 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 wird empfohlen, die Einladung spätestens drei Wochen vor dem Termin bekannt zu geben sowie, soweit vorhanden, zusätzlich im betrieblichen Intranet als barrierefreie Textdatei zu veröffentlichen wegen der Erreichbarkeit der sehbehinderten und blinden Wahlberechtigten sowie zur Erhöhung der Wahlbeteiligung.

Drei Wochen



Wahlversammlung

Es ist auf keinen Fall zulässig, die Wahl auf der einmal jährlich stattfindenden Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten durchzuführen (§ 178 Absatz 6 SGB IX). Die Versammlungsteilnehmer können nicht spontan beschließen, dass ihre Versammlung nunmehr als Wahlversammlung im Sinne der §§ 19 und 20 SchwbVWO dienen soll, und dann Wahlen abhalten.¹⁶⁷⁾ Zur Wahlversammlung ist immer gesondert einzuladen.

Vorbereitung der Wahlversammlung

Die Vorbereitung der Wahlversammlung (Beschaffung von Blanko- oder Kopiervorlagen für Stimmzettel gleicher Farbe und Größe, der Wahlumschläge, eines Behälters für die Stimmzettel und Maßnahmen zum unbeobachteten Ausfüllen des Stimmzettels) trifft derjenige, der zur Wahlversammlung einlädt. Der Arbeitgeber hat dem Einladenden das nach § 163 Absatz 2 SGB IX geführte Verzeichnis einschließlich der Namensverzeichnisse wahlberechtigter Leiharbeiter zu überlassen.¹⁶⁸⁾ Die Wahlordnung sieht nicht vor, dass eine Liste der Wahlberechtigten vor Durchführung der Wahl aufgestellt wird.

Eine „Online“-Wahl ist im vereinfachten Wahlverfahren ausgeschlossen, da die Wahl im Rahmen einer Wahlversammlung durchgeführt wird (§ 20 SchwbVVO).¹⁶⁹⁾

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. Die Wahlleitung wird von den anwesenden Wahlberechtigten mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Die Wahlleitung kann, muss aber nicht selbst aktiv wahlberechtigt sein; zur Wahlleitung können etwa auch passiv Wahlberechtigte¹⁷⁰⁾ gewählt werden.¹⁷¹⁾

Wahl einer Wahlleitung

Der Wahlleiter hat die Wahlberechtigten in eine Liste aufzunehmen. Die Wahlleitung darf nur Wahlberechtigte zur Wahlversammlung zulassen. Sie muss die Wahlberechtigung in der Wahlversammlung prüfen.¹⁷²⁾ Wird der Einladende zum Wahlleiter gewählt, kann er eine vorbereitete Liste zur Wahlversammlung mitbringen und gegebenenfalls in der Wahlversammlung ergänzen.

Für die Prüfung der Wahlberechtigung ist das Verzeichnis der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten hilfreich. Die Schwerbehindertenvertretung kann monatlich ein fortlaufendes Verzeichnis bezogen auf den jeweiligen Stand der Beschäftigung aller im Betrieb beschäftigter schwerbehinderter Menschen mit den Angaben zu Name, Vorname, Personalnummer, Beschäftigungsverhältnis, Geburtsdatum, Personalbereich und Einsatzstatus sowie den Kontaktdaten bestehend aus privater Anschrift, Telefonnummer und dienstlicher Anschrift beanspruchen.¹⁷³⁾

Prüfung der Wahlberechtigung

Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung 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.¹⁷⁴⁾

Zahl der stellvertretenden Mitglieder

Vertrauensperson und stellvertretendes Mitglied oder stellvertretende Mitglieder werden in getrennten Wahlgängen auf zwei Stimmzetteln gewählt. Auch bei der Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder sind insgesamt nur zwei Wahlgänge erforderlich, weil es die Wahlordnung vorsieht (§ 20 Absatz 2 Satz 2 SchwbVVO). Der Wahlleiter erstellt für jeden der beiden Wahlgänge einen Stimmzettel, auf dem die Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge mit Namen und Vornamen aufgeführt sind. Die Wahlleitung vervielfältigt den Stimmzettel in gleicher Ausführung (zum Beispiel durch Kopieren).

Zwei getrennte Wahlgänge

Bei der Stimmabgabe für die Vertrauensperson kreuzt der Wähler auf dem (kopierten) Stimmzettel unbeobachtet einen Bewerber an. Bei der Stimmabgabe für die stellvertretenden Mitglieder kreuzt er so viele Bewerber an wie Stellvertreter zu wählen sind. Er legt den Stimmzettel in einen Wahlumschlag und übergibt ihn der Wahlleitung. Die Wahlleitung hält den Namen des Wählers in der Wählerliste fest und legt den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers ungeöffnet in die Wahlurne. Auf die Verwendung eines Wahlumschlags kann nach der Rechtsprechung nicht verzichtet werden.¹⁷⁵⁾

Stimmabgabe



Keine Briefwahl

Eine schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) ist im Gegensatz zur Betriebsratswahl im vereinfachten Wahlverfahren zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht möglich.

**Unzulässige
Stimmabgaben**

Eine Wahl durch Zuruf („Ich mach's“)¹⁷⁶⁾ oder Handzeichen ist ungültig.¹⁷⁷⁾ Gleichfalls nichtig ist eine Wahl, bei der die Stimmzettel gemeinsam am Tisch ausgefüllt werden.¹⁷⁸⁾ Der Verzicht auf den Stimmzettel ist nicht zulässig, selbst dann, wenn alle damit einverstanden sind oder es nur einen einzigen Kandidaten gibt und die Wahlberechtigten ihre Zustimmung durch Beifall deutlich machen.

Das weitere Verfahren – wie Stimmenauszählung, Losentscheid bei Stimmgleichheit, Benachrichtigung der Gewählten, Bekanntmachung des Wahlergebnisses – verläuft wie im förmlichen Wahlverfahren.

Niederschrift

Die Wahlordnung schreibt für das vereinfachte Wahlverfahren nicht vor, dass über das Ergebnis der Wahl eine Niederschrift zu fertigen ist. Dies empfiehlt sich jedoch auf jeden Fall, um bei Ablehnung der Wahl den nachrückenden Bewerber oder später, bei vorzeitigem Ausscheiden der Vertrauensperson aus dem Amt, den nachrückenden Stellvertreter feststellen oder um den nächsten Wahltermin bestimmen zu können.

Die gewählten Bewerber haben das Recht, innerhalb von drei Arbeitstagen die Wahl abzulehnen (§ 19 Absatz 4 SchwbVWO in Verbindung mit § 13 SchwbVWO).

**Aufbewahrung der
Wahlunterlagen**

Die Wahlunterlagen sind der gewählten Vertrauensperson zu übergeben und von ihr mindestens bis zum Ende der Wahlperiode aufzubewahren (§ 20 Absatz 4 in Verbindung mit § 16 SchwbVWO).

WAHLKALENDER FÜR DAS VEREINFACHTE WAHLVERFAHREN

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
1 Ende der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung feststellen: Die Amtszeit endet (spätestens) am <input type="text"/>	§ 177 Absätze 5 und 7 SGB IX		
2 Einladung zur Wahlversammlung (Aushang oder persönliche Einladung oder mündlich und so weiter) durch die bisherige Schwerbehindertenvertretung War bislang eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden oder wird sie nicht rechtzeitig tätig, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs-/Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen	§ 19 SchwbVVO § 19 Absatz 2 SchwbVVO	Empfehlung Drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung; mindestens zwei Wochen vor der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen spätestens am 09.11.)	122
3 Wahlvorbereitung durch die zur Wahlversammlung einladende Person/Stelle	§ 20 Absatz 3 SchwbVVO	Rechtzeitig vor Durchführung der Wahlversammlung	123, 124
3.1 Bereitstellung gleicher Wahlumschläge und Schreibstifte, Blankovorlagen 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	§ 20 Absatz 1 Satz 1 SchwbVVO	Zu Beginn der Wahlversammlung (bei regelmäßigen Wahlen zwischen dem 01.10. und dem 30.11. möglichst eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung)	125 126/127
4.2 Im Bedarfsfall Bestimmung von Wahlhelfern durch die Wahlversammlung	§ 20 Absatz 1 Satz 2 SchwbVVO		
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 Absatz 2 Satz 1 SchwbVVO		

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
<p>4.5 Wahl der Vertrauensperson</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sammlung von Vorschlägen für Kandidaten (formlos) ▪ 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) ▪ Unbeobachtetes Ankreuzen eines Kandidaten auf dem Stimmzettel (geheime Wahl), Einlegen in Wahlumschlag durch den Wähler ▪ Abgabe des Wahlumschlags an die Wahlleitung, Einlegen in Wahlbehälter ▪ Namentliche Eintragung des Wählers in eine Liste ▪ Öffentliche Stimmenauszählung und Feststellung des Wahlergebnisses durch die Wahlleitung 	<p>§ 20 Absatz 2 Satz 3 SchwbVVO</p> <p>§ 20 Absatz 3 Sätze 2 und 3 SchwbVVO</p> <p>§ 20 Absatz 3 Satz 3 SchwbVVO</p> <p>§ 20 Absatz 3 Sätze 4 und 5 SchwbVVO</p> <p>§ 20 Absatz 3 Satz 5 SchwbVVO</p> <p>§ 20 Absatz 3 Satz 6 und Absatz 4 SchwbVVO</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p>Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung</p>	<p>123, 124</p> <p></p> <p>125</p>
<p>4.6 Wahl des stellvertretenden Mitglieds/der stellvertretenden Mitglieder im getrennten Wahlgang</p> <p>Verfahren wie bei der Wahl der Vertrauensperson (siehe Ziffer 4.5) mit einem Unterschied: Auf dem Stimmzettel dürfen bei der Stimmabgabe so viele Kandidaten angekreuzt werden wie stellvertretende Mitglieder zu wählen sind</p>	<p>§ 20 Absatz 2 Satz 2 SchwbVVO</p> <p>§ 20 Absatz 3 Satz 3, § 9 Absatz 4 SchwbVVO</p>	Sofort anschließend	
<p>5 Benachrichtigung der gewählten Bewerber Die Gewählten sind schriftlich zu benachrichtigen; auch eine mündliche Benachrichtigung ist möglich</p>	§ 14 Absatz 1 Satz 1 SchwbVVO	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	128
<p>6 Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl</p>	§ 14 Absatz 1 Satz 2 SchwbVVO	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	
<p>7 Bekanntmachung der Gewählten</p>			
<p>7.1 Zweiwöchiger Aushang mit Namen der Gewählten an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen</p>	§ 15 SchwbVVO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	129
<p>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)</p>	§ 15 SchwbVVO	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	129

Ereignis/Aufgabe	Rechtsgrundlage	Frist	Seite
7.3 Mitteilung der Gewählten durch den Arbeitgeber an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit	§ 163 Absatz 8 SGB IX	Unverzüglich nach Erhalt der Mitteilung (siehe Ziffer 7.2)	129
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	§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BetrVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwei Wochen beziehungsweise 14 Kalendertage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
8.2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sowie des Landespersonalvertretungsrechts in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen	§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit BPersVG oder Landespersonalvertretungsrecht	Zwölf Arbeitstage nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
8.3 des Landespersonalvertretungsrechts in Brandenburg		Zehn Arbeitstage	
9 Wahlunterlagen Aufbewahrung der Wahlunterlagen durch die Vertrauensperson	§ 16 SchwbVVO	Mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode der gewählten Schwerbehindertenvertretung	

UN-Behindertenrechtskonvention

4.4 Barrierefreie Vorbereitung und Durchführung der Wahlen

Mit Blick auf Artikel 3 des Grundgesetzes und die von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention (2009) müssen die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung barrierefrei durchgeführt werden. Die wesentlichen Arten von Behinderungen, die bei der barrierefreien Organisation und Durchführung der Wahl zu berücksichtigen sind, sind die körperlichen Behinderungen, die Sinnesbehinderungen und die geistige Behinderung.

Die Wahlordnung zur Schwerbehindertenvertretung in der aktuellen Fassung kennt nur eine Unterstützungsform behinderter Menschen bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung: Ein behinderter Mensch legitimiert eine Person seines Vertrauens als Hilfe bei der Stimmabgabe (§ 10 Absatz 4 SchwbVWO). Weiterführende Regelungen zur Verwendung von neuen Informationstechniken bei der Übermittlung von Wahlunterlagen fehlen ebenso wie Vorgaben zur Barrierefreiheit von Wahllokalen.

4.4.1 Barrierefreie Vorbereitung der Wahl

Förmliches Verfahren

Das förmliche Verfahren ist – so sagt es der Name – sehr förmlich ausgestaltet. Eine Alternative zum Wahlaushang sieht die SchwbVWO nicht vor. Anders als die Wahlordnung zum Betriebsrat regelt die SchwbVWO **keine „ersetzende“ Online-Bekanntmachung**, also die elektronische Bekanntmachung **anstelle** des Aushangs.

Barrierefreie Unterrichtung bei sinnesbehinderten Menschen (§ 2 Absatz 5 SchwbVWO)

Die von der SchwbVWO vorgesehene Bekanntmachung durch Aushang läuft bei manchen blinden oder sehbehinderten Menschen ins Leere – abhängig von der Ausprägung der Sehstörung. Diese Wahlberechtigten müssen, damit eine barrierefreie Wahlteilnahme möglich ist, sonst in geeigneter Weise über die Inhalte des Wahlaushangs informiert werden.

Wahlunterlagen in Papierform

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

- Gut lesbare Schriftarten sind die sogenannten serifenfreien Schriften wie zum Beispiel Arial oder Helvetica.
- 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 weist den optimalen Kontrast auf.

Ergänzende elektronische Wahlunterrichtung

Im **förmlichen Wahlverfahren** kann der Wahlvorstand beschließen, dass das Wahlausschreiben, Wahlvorschläge und Wählerlisten sowie die Wahlordnung **zusätzlich** in elektronischer Form veröffentlicht werden, um sehbehinderte und blinde Wahlberechtigte, die auf die optische Vergrößerung von Dokumenten, Sprachausgabe oder Brailleschrift angewiesen sind, über die Wahl zu informieren.

Bei der Bereitstellung der Wahlunterlagen in elektronischer Form ist ebenfalls auf eine barrierefreie Ausführung zu achten. Weitere Informationen dazu finden Sie beim Aktionsbündnis für

barrierefreie Informationstechnik (Abl) unter www.di-ji.de > Startseite > Veröffentlichungen > Leitfäden > Dokumente.

Das Landesarbeitsgericht Frankfurt hat § 2 Absatz 5 SchwbVVO herangezogen. **Blinden oder sehbehinderten Wahlberechtigten** 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. Die fehlende Barrierefreiheit von Wahlunterlagen kann zur Unwirksamkeit der gesamten Wahl führen.¹⁷⁹⁾

Welche Art der Bekanntmachung geeignet ist, ist nicht vorgegeben. Die Vielfalt an individuellen, behinderungsbedingten Einschränkungen stellt die Wahlvorstände vor große Herausforderungen, die über § 5 Absatz 2 SchwbVVO weit hinausgehen.¹⁸⁰⁾ Nicht jede Behinderung ist gleich ausgeprägt und nicht jeder blinde oder sehbehinderte Mensch ist in der Lage, seine Behinderung durch technische Lösungen zu kompensieren.

Die Bekanntmachung muss nicht zwingend in Brailleschrift erfolgen, wenn nicht sichergestellt ist, dass alle Betroffenen diese lesen können.

In Betrieben, in denen die betroffenen Wahlberechtigten sämtlich Zugang zum Intranet haben und entsprechende Vorrichtungen (Sprachausgabe, Ausgabe in Brailleschrift) vorhanden sind, kann die Information – ergänzend zu den Aushängen am „Schwarzen Brett“ – daher elektronisch durch E-Mail oder durch Einstellen einer Datei in das Intranet, zum Beispiel in einen Dateiordner zur Wahl, geschehen, vorausgesetzt, dass alle betroffenen Wahlberechtigten auf dieses Verfahren hingewiesen worden sind.¹⁸¹⁾

Entscheidend ist, dass der Wahlvorstand die behinderungsbedingten Einschränkungen in der Wahrnehmungsmöglichkeit erkennt und sicherstellt, dass auch die blinden oder sehbehinderten Beschäftigten vom Inhalt der Wahlaushänge Kenntnis erlangen.¹⁸²⁾



Elektronische Bekanntmachung

Die elektronische Bekanntmachung ersetzt nicht den Aushang; erlaubt ist nur die ergänzende elektronische Bekanntmachung!

Auslegung der Wählerliste an barrierefrei zugänglichen Stellen (§ 3 Absatz 2 SchwbVVO)

Die Vorschrift verlangt die Auslegung zur Einsicht an geeigneter Stelle. Diese Stellen müssen barrierefrei zugänglich sein.¹⁸³⁾

Anhaltspunkte für die Auswahl von geeigneten Räumlichkeiten für die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung sind:

- **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 m maximal sechs Prozent, bei längeren Steigungen maximal drei Prozent).
- **Zugänge** müssen für Rollstuhlbenutzer barrierefrei, das heißt stufenlos und schwellenlos, erreichbar sein. Bei Höhenunterschieden zu den Eingängen sind (mobile) Rampen erforderlich beziehungsweise die Erreichbarkeit des Wahllokals ist über Aufzüge sicherzustellen.

Technische Lösungen

Brailleschrift

Intranet

- **Ausstattungs-elemente** (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 ein Wahllokal ungeeignet.
- Alle **Türen** zum und im Wahllokal müssen deutlich erkennbar, leicht zu öffnen und zu schließen sowie sicher zu passieren sein. Türschwellen sind zu vermeiden. Die Durchgangsbreite muss mindestens 90 cm betragen. Türgriffe sollen greifsicher für sehbehinderte und motorisch eingeschränkte Menschen sein. Drehgriffe und eingelassene Griffe sind nicht geeignet.
- Für Menschen mit Sehbehinderungen oder mit kognitiven Einschränkungen sollte der Eingangsbereich **kontrastreich gestaltet und ausreichend beleuchtet** werden. Für blinde Menschen ist eine Führung mit dem Langstock durch ertastbare Elemente wichtig.
- **Treppen** sind für Menschen mit Geh- und Sehbehinderungen barrierefrei nutzbar, wenn sie gerade Läufe, Setzstufen und beidseitig durchgehende Handläufe haben. Eine gute Erkennbarkeit der Treppenstufen wird zum Beispiel durch Markierungstreifen an den Enden der Trittstufen sichergestellt. Für blinde Menschen sind vor Beginn und Ende einer Treppe Aufmerksamkeitsfelder wichtig, die taktil erfassbar sind.
- **Orientierungshinweise** müssen auch für Sehbehinderte und Hörbehinderte leicht erfassbar sein. Informationen können visuell, auditiv und taktil gestaltet werden.
- Wähler müssen die Möglichkeit haben, bei Bedarf eine behindertengerecht ausgestattete **Toilettenanlage** aufsuchen zu können.
- Im **Brandschutzkonzept** für das Gebäude, in dem die Wahl durchgeführt wird, sind die Belange von Menschen mit motorischen und Sinneseinschränkungen zu berücksichtigen.
- **Kommunikationsanlagen** wie Türöffner-, Klingel-, Gegensprech-, Notruf- und Telekommunikationsanlagen sind in die barrierefreie Gestaltung einzubeziehen. Der besondere Bedarf für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen ist zu berücksichtigen.

Barrierefreier Wahlraum (§ 5 Absatz 1 Nummer 13 SchwbVWO)

Der Wahlvorstand hat dafür Sorge zu tragen, dass der ausgewählte Wahlraum barrierefrei, insbesondere für Rollstuhlfahrer erreichbar ist. Da Wahllokale 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.

DIN-Norm für barrierefreies Bauen

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

Die unter „Ergänzende elektronische Wahlunterrichtung“ beschriebenen Anforderungen geltend entsprechend. Zusätzlich sind sicherzustellen:

- die **Zugänglichkeit zur Wahlurne** und sicherer Aufenthalt im Wahllokal; dazu gehören eine ausreichende Raumbeleuchtung und nicht rutschende Bodenbeläge. Für Rollstuhlbenutzer sollten unterfahrbare Tische mit einer Maximalhöhe von 85 cm und ausreichend große Wahlkabinen (1,10 m breit x 1,40 m tief) bereitgestellt werden. Informationstafeln sind für sehbehinderte Wähler gut lesbar anzubieten. Ausstattungselemente im Wahllokal sind

so zu gestalten, dass blinde oder sehbehinderte Menschen diese rechtzeitig als Hindernis wahrnehmen können. Eine der Wahlkabinen sollte so aufgestellt beziehungsweise gestaltet werden, dass sehbehinderte und blinde Wähler mit einer Person des Vertrauens als Ausfüllhilfe vertraulich ihre Stimme abgeben können. Die Wahlurne sollte auch von Rollstuhlfahrern und kleinwüchsigen Personen erreicht werden können.

Vereinfachtes Verfahren

Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Absatz 1 SchwbVVO)

Im vereinfachten Verfahren kann der Wahlleiter zur Wahlversammlung durch Aushang „oder sonst in geeigneter Weise“ einladen. Diese Regelung schließt die Unterrichtung in elektronischer Form ein, setzt aber voraus, dass alle Beschäftigten über einen Zugang zu den genutzten elektronischen Medien verfügen.

**Zum Beispiel:
durch Aushang**

Durchführung der Wahlversammlung

Hör- und sehbehinderten Menschen ist eine möglichst gleichberechtigte Teilnahme an der Wahlversammlung zu ermöglichen. Damit hörbehinderte Menschen korrekt über das Wahlverfahren und die Wahlbewerber informiert werden und die persönliche Vorstellung der Kandidaten verstehen und Nachfragen stellen können, sind bei Bedarf in der Wahlversammlung Gebärdensprachdolmetscher oder andere Kommunikationshelfer (§ 3 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe a) bis d) der Kommunikationshilfe-Verordnung – KHV) einzusetzen. Die Kosten des erforderlichen Gebärdensprachdolmetschereinsatzes sind Kosten der Wahl und vom Arbeitgeber zu tragen.

**Gebärdensprach-
dolmetscher**

4.4.2 Barrierefreie Stimmabgabe

Bei körperlicher Behinderung: Unterstützung durch eine Hilfsperson (§ 10 Absatz 4 SchwbVVO)

Die Wahlordnung zur Schwerbehindertenvertretung lässt die Unterstützung durch eine Hilfsperson zu.

Der Wahlberechtigte muss **infolge seiner Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt** sein. Die Regelung ist auf körperliche Gebrechen, die die Wahlhandlung beeinträchtigen, beschränkt. Bei geistigen und seelischen Gebrechen ist keine Hilfe zulässig.¹⁸⁴⁾

Voraussetzungen



Ausländische Wahlberechtigte

Die Bestimmung kann nicht ausgedehnt werden auf Wahlberechtigte, die nicht fähig sind, in der deutschen Sprache zu kommunizieren.¹⁸⁵⁾ Dies folgt aus § 2 Absatz 5 SchwbVVO. Den Bedürfnissen ausländischer Wahlberechtigter, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, wird durch die Unterrichtung durch den Wahlvorstand gemäß den Anforderungen des § 2 Absatz 5 SchwbVVO Rechnung getragen.¹⁸⁵⁾

Die Unfähigkeit, in der deutschen Sprache zu kommunizieren, ist abzugrenzen von der Unkundigkeit zu lesen (funktionaler Analphabetismus). Bei mangelnder Lesefähigkeit des Wählers kann eine Behinderung bei der Stimmabgabe angenommen werden, sodass § 10 Absatz 4 SchwbVVO (Hilfeleistung durch andere Person) anwendbar ist. Voraussetzung ist, dass der Wähler im Vollbesitz seiner geistigen Kräfte und imstande ist, die Hilfsperson sinnvoll auszuwählen.¹⁸⁶⁾

**Mangelnde
Lesefähigkeit**

Die Wahrung des Wahlheimnisses muss hinter dem Interesse, dass nach Möglichkeit alle Wahlberechtigten an der Wahl teilnehmen können, zurücktreten.

Verfahren Der Wähler muss dem Wahlvorstand mitteilen, dass er behinderungsbedingt bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist. Dabei muss er die Art der Beeinträchtigung, nicht aber das Krankheitsbild konkretisieren. Außerdem muss er die Person, die ihm helfen soll, bestimmen. Die Mitteilung kann im Wahlraum mündlich erfolgen.

Hilfsperson Der Wahlvorstand prüft die Voraussetzungen für die Hinzuziehung einer Hilfsperson bei der Stimmabgabe.¹⁸⁷⁾ Die im Wahlraum anwesenden Mitglieder des Wahlvorstandes, ersatzweise das allein anwesende Wahlvorstandsmitglied, entscheiden sodann durch Beschluss, dass der beeinträchtigte Wahlberechtigte eine Hilfsperson zur Wahlhandlung hinzuziehen darf. Die Entscheidung über die Zulassung oder Ablehnung einer Hilfsperson ist in die Niederschrift aufzunehmen.

Ersatzmitglieder Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes sowie Wahlhelferinnen und Wahlhelfer dürfen nicht als Hilfsperson bestimmt werden (§ 10 Absatz 4 Satz 2 SchwbVWO). Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes dürfen als Hilfsperson bestimmt werden, solange sie nicht nachgerückt sind.¹⁸⁸⁾

Hilfeleistung Wie die Hilfeleistung aussehen kann, hängt von der Art und Schwere der Beeinträchtigung ab. Die Hilfeleistung hat sich auf die Erfüllung der Wünsche des Wählers zur Stimmabgabe zu beschränken (vergleiche § 57 Absatz 2 Satz 1 BWahlO). Die Hilfsperson darf nur den Willen des Wahlberechtigten ausführen. Sie darf den Wähler weder beraten noch ihm Vorschläge machen, wie er wählen soll. Die Hilfsperson darf dem Wähler bei der Kennzeichnung des Stimmzettels, beim Falten und gegebenenfalls beim Einlegen des Stimmzettels in den Wahlumschlag behilflich sein.¹⁸⁹⁾ (Der Wahlumschlag wird vom Mitglied des Wahlvorstandes in die Wahlurne eingeworfen.)

Blindheit und Sehbehinderung

Blindheit und eine erhebliche Sehbehinderung werden als körperliche Behinderung im Sinne des § 10 Absatz 4 SchwbVWO angesehen;¹⁹⁰⁾ blinde und sehbehinderte Menschen können demnach Hilfspersonen nach § 10 SchwbVWO bestimmen.

Wahlschablonen Wahlschablonen (anderer Begriff: Stimmzettelschablonen) ermöglichen blinden und sehbehinderten Wahlberechtigten die eigenständige Stimmabgabe. Der blinde oder sehbehinderte Mensch legt die Schablone auf den Stimmzettel und kann sich damit in Brailleschrift auf dem Stimmzettel orientieren.

Persönliche Stimmabgabe Vorteil der Wahlschablonen ist, dass sie im Unterschied zur Hinzuziehung einer Hilfsperson eine persönliche und damit unmittelbare Stimmabgabe ermöglichen.¹⁹¹⁾ Für die Beschaffung von Wahlschablonen ist der Wahlvorstand zuständig. Wahlschablonen werden von den regionalen Vereinen und Verbänden der blinden und sehbehinderten Menschen erstellt. Die Kosten für Wahlschablonen gehören zu den Kosten der Wahl, die vom Arbeitgeber zu tragen sind.



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 blinde und sehbehinderte Menschen betroffen und sind technische Lösungen nicht verfügbar, könnte im förmlichen Verfahren der Wahlvorstand frühzeitig zu den regionalen Verbänden und Vereinen der blinden und sehbehinderten Menschen wegen dieser Frage Kontakt aufnehmen.

Geistige Behinderung

Personen, für die eine Betreuung zur Besorgung aller Angelegenheiten eingerichtet ist, dürfen nicht wählen (siehe Kapitel 2). Nur eine Vollbetreuung hat den Verlust des Wahlrechts zur Folge, nicht aber eine Teilbetreuung, das heißt eine Betreuung, die auf einzelne Aufgabengebiete (beispielsweise die Sorge in gesundheitlichen Angelegenheiten) beschränkt ist.

Danach haben auch Menschen mit geistiger Behinderung das Recht zu wählen, wenn nicht für sie eine Betreuung in allen Lebensbereichen angeordnet ist. Wahlberechtigte Menschen mit geistiger Behinderung können über die Wahl zusätzlich zum regulären Wahlaushang durch Informationen in Leichter Sprache mündlich oder schriftlich unterrichtet werden.

Leichte Sprache soll das Verstehen von Texten, die selbstständige Informationssuche und damit Selbstbestimmung von erwachsenen Menschen verbessern, die aus unterschiedlichen Gründen, vorübergehend oder dauerhaft, Probleme mit einem komplexen Satzbau haben und Fremdwörter nicht verstehen. Zur Zielgruppe der Leichten Sprache zählen 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. Sie umfassen neben Sprachregeln auch Rechtschreibregeln sowie Empfehlungen zu Typografie und Mediengebrauch.

Sprachregeln

- 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 Zusammensetzungen wird durch Binde-Striche verdeutlicht, aus welchen Wörtern die Zusammensetzungen bestehen.

Vollbetreuung

Leichte Sprache



Rechtschreibregeln

Regeln zum Textinhalt

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.

**Empfehlungen zu
Typografie und Medien-
gebrauch**

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 im Flattersatz. Es werden Aufzählungspunkte verwendet. Bild und Text fließen nicht ineinander. Bilder helfen, einen Text besser zu verstehen.

5 KOSTEN UND SCHUTZ DER WAHL

Das SGB IX und die gemäß § 183 SGB IX erlassene SchwbVVO treffen hinsichtlich der Kosten des Wahlverfahrens und des Schutzes der Wahl und der Wahlbewerber sowie der Wahlvorstände oder Wahlleitungen keine besonderen Regelungen; vielmehr verweist § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX diesbezüglich auf das Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht.

5.1 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Gemäß § 2 Absatz 6 SchwbVVO hat der Arbeitgeber den Wahlvorstand und den Wahlleiter bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen. Er hat ihnen insbesondere alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten erforderlichen Auskünfte und Unterlagen der bei ihm beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen (§ 163 Absätze 1 und 2 SGB IX) zur Verfügung zu stellen. Wenn der Wahlvorstand oder der Wahlleiter 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, seine gegenteilige Meinung aber nicht dadurch durchzusetzen versuchen, dass er dem Wahlvorstand oder Wahlleiter die strittigen Daten verweigert.¹⁹²⁾ Diese Auskunftsansprüche können gegebenenfalls durch einstweilige Verfügung im Eilverfahren arbeitsgerichtlich durchgesetzt werden. Für die vorgeschriebenen Wahlaushänge (§ 5 Absatz 2 SchwbVVO) ist ausreichender Raum zur Verfügung zu stellen; für die Wahl selbst, ist vom Arbeitgeber ein geeignetes Wahllokal bereitzuhalten.

Verzeichnis der schwerbehinderten Beschäftigten

Wahlaushänge

5.2 Kosten der Wahl

Die Mitglieder des Wahlvorstandes und der Wahlleiter sind vom Arbeitgeber in dem Umfang, wie ihre Arbeitskraft für Wahlaufgaben beansprucht wird, von der Arbeit freizustellen (§ 20 Absatz 3 Satz 2 BetrVG, § 24 Absatz 2 BPersVG).

Freistellung von der Arbeit

Die Kosten der Vorbereitung und Durchführung der Wahl hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 20 Absatz 3 Satz 1 BetrVG, § 24 Absatz 2 BPersVG). Dazu gehören insbesondere die Kosten für Schreibmaterial, Briefmarken, Stimmzettel und Wahlurne. Der Arbeitgeber hat auch die Kosten für notwendige Schulungen des Wahlvorstandes und der Wahlleiter zu tragen.¹⁹³⁾

Fahrtkosten Zu den notwendigen, vom Arbeitgeber zu übernehmenden Aufwendungen gehören auch die Fahrtkosten, die durch die Teilnahme der Wahlberechtigten an der Versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes (§ 1 Absatz 2 SchwbVWO) oder an der Wahlversammlung (§ 20 SchwbVWO) entstehen, zum Beispiel anreisende Außendienstmitarbeiter, Wahlberechtigte aus Nebenbetrieben und zur Wahl zusammengefassten Betrieben oder Dienststellen sowie Wahlberechtigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen (vergleiche Kapitel 3).

Arbeitsentgelt Zudem darf der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht um die versäumte Arbeitszeit kürzen, die zur Ausübung des Wahlrechts beziehungsweise zur Betätigung im Wahlvorstand oder als Wahlleiter erforderlich ist (§ 20 Absatz 3 Satz 2 BetrVG, § 24 Absatz 2 Satz 2 BPersVG).

5.3 Schutz der Wahl

Ausübung des Stimmrechts

Wahlschutz nach den § 20 Absatz 1 BetrVG, § 24 Absatz 1 BPersVG bedeutet, dass die Wahl von niemandem behindert oder in unerlaubter Weise beeinflusst werden darf. Untersagt ist insbesondere,

- notwendige Schulungen für Mitglieder des Wahlvorstandes abzulehnen,
- die Wahlberechtigten bei der Ausübung ihres Stimmrechts zu beschränken (zum Beispiel durch die Streichung aus der Liste der Wahlberechtigten),
- Behinderung durch die Lage beziehungsweise nicht behinderungsgerechte Gestaltung des Wahllokals,
- die Zeit oder Dauer der Stimmabgabe zu beschränken,
- die Wahlbewerber bei ihrer Kandidatur zu behindern,
- dem Wahlvorstand wahrrechtlich erforderliche Informationen vorzuenthalten oder unvollständig oder verspätet mitzuteilen oder eventuelle Änderungen nicht nachzumelden.

Die Behinderung oder unzulässige Beeinflussung der Wahl kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe geahndet werden (§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX, § 119 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG). Sie kann die Anfechtbarkeit der Wahl, bei besonders groben Verstößen die Nichtigkeit der Wahl begründen (vergleiche Kapitel 8). Der Wahlvorstand und der Wahlleiter haben einen Anspruch auf Unterlassung von unzulässiger Wahlbeeinflussung und Wahlbehinderung. Diesen Unterlassungsanspruch kann der Wahlvorstand beziehungsweise der Wahlleiter gegebenenfalls auch im Wege einer einstweiligen Verfügung im Eilverfahren arbeitsgerichtlich durchsetzen.¹⁹⁴⁾

5.4 Kündigungsschutz des Wahlvorstandes, des Wahlleiters, der Wahlinitiatoren und der Wahlbewerber

Die Mitglieder des Wahlvorstandes und der Wahlleiter¹⁹⁵⁾ haben denselben Kündigungsschutz wie er bei Betriebs- oder Personalratswahlen besteht (§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX). § 15 Absatz 3 KSchG, § 103 BetrVG und §§ 24, 47 BPersVG sowie die Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze finden entsprechende Anwendung. Die ordentliche Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstandes beziehungsweise des Wahlleiters ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung beziehungsweise Wahl an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

§ 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX verweist auch auf § 15 Absatz 3a KSchG. Nach dieser Vorschrift sind Wahlinitiatoren (§ 177 Absatz 2 SGB IX), die zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragen, ebenfalls gegen eine ordentliche Kündigung geschützt. Voraussetzung dieses Schutzes ist, dass eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht existiert oder die bisherige Vertrauensperson keinen Wahlvorstand bestellt und auch der Betriebs- oder Personalrat trotz § 1 Absatz 2 Satz 2 SchwbVWO nicht zur Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einlädt.¹⁹⁶⁾

Kündigungsschutz Wahlinitiatoren

Der Kündigungsschutz für einen Wahlbewerber besteht vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Der besondere Kündigungsschutz des Wahlbewerbers setzt seine Wählbarkeit voraus.¹⁹⁷⁾ Der Wahlbewerber muss außerdem seiner Kandidatur zugestimmt haben.

Kündigungsschutz Wahlbewerber

Der Kündigungsschutz im förmlichen Wahlverfahren beginnt für diesen Wahlbewerber, sobald ein Wahlvorschlag mit der erforderlichen Mindestzahl von Stützunterschriften (§ 6 Absatz 2 SchwbVWO) vorliegt; der Wahlvorschlag muss noch nicht beim Wahlvorstand eingereicht worden sein. Der Kündigungsschutz setzt nicht voraus, dass das Wahlausschreiben schon erlassen ist.¹⁹⁸⁾

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

5.5 Versetzungs- und Abordnungsschutz im öffentlichen Dienst

Wahlbewerber und Wahlvorstände oder Wahlleiter im öffentlichen Dienst haben einen besonderen Versetzungs- und Abordnungsschutz (§ 24 Absatz 1 Satz 3, § 47 Absatz 2 Sätze 1 und 2 BPersVG). Sie dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung ihrer Mitgliedschaft im Wahlvorstand beziehungsweise ihrer Kandidatur aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Dieser Versetzungs- und Abordnungsschutz beginnt bei Mitgliedern des Wahlvorstandes mit dem Zeitpunkt ihrer Bestellung oder Wahl; bei den Wahlbewerbern mit dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags. Der Wahlleiter wird erst in der Wahlversammlung gewählt, daher sind die Regelungen nur eingeschränkt übertragbar. Der Versetzungs- und Abordnungsschutz endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Die Landespersonalvertretungsgesetze können abweichende und ergänzende Regelungen treffen.

Besonderer Schutz

5.6 Versetzungsschutz 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 Absatz 3 BetrVG). Aus dringenden betrieblichen Gründen kann das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers notwendig ist, ersetzen (§ 103 Absatz 2 BetrVG). Unter Versetzung ist die Zuweisung einer Tätigkeit in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers zu verstehen.¹⁹⁹⁾

6



6 BESONDERHEITEN DER WAHL FÜR EINZELNE BEREICHE

6.1 Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Richterinnen und Richter

Mindestens fünf

§ 177 Absatz 1 Satz 2 SGB IX sieht vor, dass bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte beziehungsweise gleichgestellte Richter angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung wählen. Da bei vielen kleinen Gerichten die Zahl von fünf schwerbehinderten Richtern erfahrungsgemäß selten erreicht wird, hat der Gesetzgeber weitgehende Möglichkeiten geschaffen, Gerichte für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung der Richter zusammenzufassen. Im Benehmen mit dem Integrationsamt können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige, zum Beispiel Zivil- und Verwaltungsgerichte, sowie Gerichte unterschiedlicher Stufen, zum Beispiel Amts-, Land- und Oberlandesgerichte, zusammengefasst werden. Auch für die Zusammenfassung von Gerichten muss das Merkmal der räumlichen Nähe erfüllt sein.²⁰⁰⁾

Richter und nichtrichterliche Beschäftigte

An einem Gericht, an dem mindestens fünf schwerbehinderte Richter sowie mindestens fünf nichtrichterliche Beschäftigte tätig sind, ist neben der Schwerbehindertenvertretung der Richter nach § 177 Absatz 1 Satz 2 SGB IX eine weitere Schwerbehindertenvertretung nach § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX zu bilden, zu der ausschließlich die nichtrichterlichen Beschäftigten wahlberechtigt und wählbar sind.²⁰¹⁾ Das heißt, die Schwerbehindertenvertretungen der Richter und des nichtrichterlichen Personals sind eigenständig und können nur getrennt voneinander gewählt werden; die Bildung einer gemeinsamen Schwerbehindertenvertretung ist nicht zulässig.

Mindestzahl nicht erreicht

Erreicht eine der beiden Gruppen nicht die Mindestzahl für die Wahl einer eigenen Schwerbehindertenvertretung, so werden ihre Interessen von der jeweiligen Bezirksvertrauensperson der Richter beziehungsweise der Bezirksvertrauensperson des nichtrichterlichen Personals wahrgenommen.

Anwendbare Vorschriften

Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen gelten nur die §§ 24 bis 27 SchwbVVO. Dort ist in Anlehnung an die Vorschriften des Deutschen Richtergesetzes über die Wahl des Richterrates für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ein besonders ausgestaltetes, vereinfachtes Verfahren vorgesehen. Gemäß § 24 Absatz 1 SchwbVVO ist zunächst ein Wahlausschreiben zu erlassen. Die Durchführung der Wahl erfolgt dann auf einer Wahlversammlung gemäß § 25 SchwbVVO. Die regelmäßige Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen der Richterinnen und Richter findet in der Zeit vom

1. Dezember bis 31. Januar, die regelmäßige Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März statt. Die Ausführungen zu Abschnitt 4.3 gelten entsprechend.

In der Gerichtsbarkeit gibt es ebenfalls Bezirks- und Hauptrichterräte für den jeweiligen Gerichtszweig (Zivil-, Verwaltungs-, Finanz-, Arbeits- und Sozialgerichte). Dort, wo solche Richterräte gebildet sind, werden entsprechende Stufenvertretungen und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied für die schwerbehinderten Richterinnen und Richter gewählt (§ 180 Absatz 4 Satz 1, Absatz 5 SGB IX). Eine Besonderheit besteht dort, wo in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere örtliche Schwerbehindertenvertretungen zu wählen sind und in diesem Gerichtszweig kein Hauptrichterrat gebildet ist. Hier wird trotz Fehlens einer entsprechenden Vertretung der nicht behinderten Richterinnen und Richter eine Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter gewählt (§ 180 Absatz 4 Satz 2 SGB IX).

Wählbar zur Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der Richterinnen und Richter ist nur, wer selbst Richterin oder Richter ist (vergleiche § 180 Absatz 7 Halbsatz 1 in Verbindung mit § 177 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

6.2 Wahl der Vertretung der schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

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

Die Frage, ob für 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, so zum Beispiel in Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, bilden die schwerbehinderten Staatsanwälte eine eigenständige Gruppe, die eine eigene Vertrauensperson der schwerbehinderten Staatsanwälte wählt, wenn die Mindestzahl von fünf schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Staatsanwälten erreicht wird (§ 177 Absatz 1 Satz 3 SGB IX). Eine Zusammenfassung mit dem Verwaltungspersonal der Staatsanwaltschaft zur Wahl einer gemeinsamen Schwerbehindertenvertretung ist – auch wenn die Mindestzahl von fünf schwerbehinderten Staatsanwälten nicht erreicht wird – in diesen Bundesländern nicht möglich.²⁰²⁾ Dies folgt aus der in § 177 Absatz 1 Satz 3 SGB IX angeordneten entsprechenden Anwendung der für die Richter geltenden Regelung des § 177 Absatz 1 Satz 3 SGB IX (siehe Abschnitt 6.1).

Personalvertretungsgesetze der Länder

Wie aus der entsprechenden Anwendung des § 177 Absatz 1 Satz 2 SGB IX folgt, haben nur Staatsanwältinnen und Staatsanwälte das aktive und passive Wahlrecht. Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung und die Wahl der Stufenvertretungen der schwerbehinderten Staatsanwältinnen und Staatsanwälte verweist § 23 SchwbVVO auf die Vorschriften des ersten und zweiten Teils (§§ 1 bis 22 SchwbVVO).

In den Bundesländern, in denen es keinen Staatsanwaltsrat gibt, wählen die schwerbehinderten Staatsanwälte zusammen mit den übrigen schwerbehinderten Beschäftigten eine gemeinsame Schwerbehindertenvertretung.

Kein Staatsanwaltsrat

6.3 Sonderregelungen für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr

Aktives und passives Wahlrecht

In Dienststellen der Bundeswehr sind gemäß § 177 Absatz 4 SGB IX auch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wahlberechtigt und auch Soldatinnen und Soldaten wählbar.²⁰³⁾ § 128 SGB IX wurde geändert; nach der Neufassung (§ 211 SGB IX) können auch Soldatinnen und Soldaten gleichgestellt werden; sie erlangen mit der Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit das aktive und passive Wahlrecht.

Novelliertes Recht

Das Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) wurde in 2016 novelliert. Für Soldatinnen und Soldaten gilt das Bundespersonalvertretungsgesetz nach Maßgabe der §§ 60 bis 62 entsprechend. Insoweit werden die Streitkräfte der Verwaltung gleichgestellt (§ 59 SBG).

Wegen der Einzelheiten zum Wahlrecht wird auf die Regelungen des Kapitels 5 „Beteiligung der Soldatinnen und Soldaten durch Personalvertretungen“ (§§ 59 ff. SBG) verwiesen.

6.4 Besonderheiten im Kirchenrecht

Unterschiedliche Regelungen

Aufgrund des verfassungsrechtlichen Sonderstatus der Kirchen, ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie der Religionsgesellschaften in Deutschland finden die allgemeinen staatlichen Gesetze und damit auch das SGB IX und die SchwbVVO keine Anwendung, wenn kirchliche Einrichtungen oder Institutionen eine eigene, spezielle kirchenrechtliche Regelung getroffen haben. Die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Mitarbeitervertretungsordnungen der katholischen Kirche (MAVO) und dem Mitarbeitergesetz sowie der Wahlordnung der evangelischen Kirchen unterschiedlich geregelt.

6.4.1 Katholische Kirche

Mit Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015 haben die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland jeweils für ihre Diözese, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) erlassen.

Mitarbeitervertretung

Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden.

Das Nähere regeln die Mitarbeitervertretungsordnungen in den Bistümern. Die MAVO beispielsweise für das Bistum Aachen in der Fassung vom 12. September 2011 erklärt in ihrem § 52 Absatz 1 die Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX für die Wahl entsprechend anwendbar. Damit folgt die Wahl den Vorschriften des § 177 SGB IX in Verbindung mit der SchwbVVO.

Kirchliches Arbeitsgericht

Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts gibt es unabhängige kirchliche Gerichte. Streitigkeiten, die die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei kirchlichen Arbeitgebern betreffen, fallen nicht in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte (§ 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG).

So ist zum Beispiel gegen die Entscheidung des Wahlausschusses im Rahmen der Anfechtung der Wahl die Klage beim kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig (§ 12 Absatz 3 MAVO).

Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt dem Wahlausschuss (§ 12 Absatz 5 MAVO).

6.4.2 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 2013) und in der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen (vergleiche www.kirchenrecht-ekd.de). § 50 Absatz 1 Satz 2 MVG-EKD 2013 erklärt für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen und der stellvertretenden Personen die Vorschriften über die Wahl der Mitarbeitervertretung für entsprechend anwendbar.

Nach § 15 Absatz 2 MVG-EKD 2013 finden die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen, so auch die Wahl der Vertrauensperson, alle vier Jahre im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April statt. Die letzten regelmäßigen Wahlen wurden im Frühjahr 2017 durchgeführt. Gemäß § 50 Absatz 1 MVG-EKD 2013 werden in Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter gewählt. Die Vorschrift erklärt außerdem die §§ 11, 13 und 14 des MVG-EKD 2013 für entsprechend anwendbar.

§ 11 MVG-EKD 2013 regelt das Wahlverfahren unter Bezugnahme auf die kirchliche Wahlordnung. Danach gibt es statt eines „Wahlvorstandes“ einen „Wahlausschuss“. Eine Bestellung des „Wahlausschusses“ durch die Vertrauensperson für die Wahl der Vertrauensperson und deren Stellvertretung ist kirchenrechtlich nicht vorgesehen. § 13 enthält Vorschriften über den Wahlenschutz und die Wahlkosten. § 14 regelt die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl.

Die näheren Einzelheiten enthält die Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen (WahlO-MVG). Die Regelungen in § 15 weichen zum Teil erheblich von der SchwbVVO ab.

Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle, für die die Mitarbeitervertretung gewählt wird, beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Personen, die gemäß § 151 Absatz 2 SGB IX mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (§ 15 Absatz 1 WahlO-MVG).

Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu wählen (§ 15 Absatz 1a WahlO-MVG). Gemäß § 50 Absatz 4 MVG-EKD sind auch nicht schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählbar.

Die Wahl der Vertrauensperson wird im Briefwahlverfahren durchgeführt, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf. Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten den wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vom Wahlausschuss übersandt.

Abweichender Wahltermin

Wahlausschuss

Wahlordnung

Wahlberechtigung

Wahlvorschläge

Briefwahl

Wahlergebnis Gemäß § 14 Absatz 2 MVG-EKG 2013 ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen, wenn kirchenrechtlich festgestellt wird, dass durch den Verstoß gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte. Die Wiederholung der Wahl ist nicht möglich, wenn in einem Dienststellenteil eine „verdrängende“ Neuwahl der Vertrauensperson während der laufenden Amtsperiode stattfindet. Eine solche Wahl ist nichtig.²⁰⁴⁾

Instanzen im Kirchenrecht Nach § 56 MVG-EKG 2013 sind zu kirchenrechtlichen Entscheidungen in erster Instanz die Kirchengerichte und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Sie entscheiden gemäß § 60 Absatz 1 MVG-EKG 2013 über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.²⁰⁵⁾

Kirchengerichtlicher Beschluss Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich (§ 60 Absatz 8 MVG-EKD 2013). Auf dieser gesetzlichen Grundlage hat der Kirchengerichtshof in Bezug auf die angefochtene Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festgestellt, dass eine gerichtliche Entscheidung, durch die eine mitarbeitervertretungsrechtliche Wahl für unwirksam erklärt wird, rechtgestaltend und nur für die Zukunft wirkt.²⁰⁶⁾

6.5 Bundesnachrichtendienst und Militärischer Abschirmdienst

Als Dienststelle im Sinne des Kapitel 5 SGB IX (§§ 177 ff.) gelten auch Teile und Stellen des Bundesnachrichtendienstes, die nicht zu seiner Zentrale gehören (§ 240 Nummer 3 Satz 1 SGB IX). Die Regelungen zur Zusammenfassung für die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung (§ 177 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX) und die Regelungen zur Wahl der Stufenvertretung (§ 180 SGB IX) sind nicht anzuwenden.

Einheitliche Dienststelle Durch das BTHG ist § 240 SGB IX um einen Absatz 2 ergänzt worden. Danach gilt der Militärische Abschirmdienst als einheitliche Dienststelle. Mit dieser Neuregelung wurde die Wahl der Schwerbehindertenvertretung für den Militärischen Abschirmdienst auf eine sichere gesetzliche Grundlage gestellt, die den besonderen Sicherheitsbedürfnissen Rechnung trägt. Die Zusammenfassung von Dienststellen entfällt damit.²⁰⁷⁾



7

7 STUFENVERTRETUNGEN

7.1 Allgemeines zur Wahl von Stufenvertretungen

Dort, wo nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht Stufenvertretungen der Beschäftigten gebildet sind, ist auch für die schwerbehinderten Beschäftigten eine Stufenvertretung zu wählen (§ 180 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 SGB IX). Das Wahlverfahren ist in § 22 SchwbVVO geregelt.

Sonderregelungen zu den Stufenvertretungen der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen sowie der schwerbehinderten Richter und Richterinnen sind im Kapitel 6 erläutert.

Bei der Wahl der Stufenvertretung hat jede Schwerbehindertenvertretung unabhängig von der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die sie vertritt, nur eine Stimme.

Sind nur zwei Wahlberechtigte zur Wahl der Stufenvertretung vorhanden, erfolgt keine Wahl (§ 22 Absatz 2 SchwbVVO). Vielmehr bestimmen die beiden Wahlberechtigten im beiderseitigen Einvernehmen, wer Stufenvertretung wird; kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Los.

Der Losentscheid ist durch den Wahlvorstand vorzunehmen. Die Entscheidung hierüber trifft der Wahlvorstand als Kollegium durch Mehrheitsentscheid, nicht der Vorsitzende allein.²⁰⁸⁾ Die Art des Losentscheids liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstandes. Grundsätzlich ist jede Methode zulässig, die ein Zufallsergebnis ermöglicht und Manipulationen ausschließt.²⁰⁹⁾

Bei mehr als zwei Wahlberechtigten ist hingegen eine Wahl zu den Stufenvertretungen auf der Grundlage des § 22 Absatz 1 oder Absatz 3 SchwbVVO durchzuführen, wobei es bei drei oder vier Wahlberechtigten auch im förmlichen Wahlverfahren ausnahmsweise ausreicht, wenn ein Wahlvorschlag durch einen einzigen Wahlberechtigten unterzeichnet wird (§ 22 Absatz 1 Satz 4 SchwbVVO).²¹⁰⁾

§ 180 Absatz 7 SGB IX wurde durch das BTHG dahingehend geändert, dass die Wahlen zu den Stufenvertretungen auch bei räumlich weit auseinanderliegenden Betrieben oder Dienststellen im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt werden können, soweit nach § 22 Absatz 3 SchwbVVO rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit eine Versammlung nach § 180 Absatz 8 SGB IX stattfindet und es weniger als 50 wahlberechtigte Schwerbehindertenvertretungen gibt.²¹¹⁾ Obgleich in § 180 Absatz 8 SGB IX die Konzernschwerbehindertenvertretung nicht erwähnt ist,

Nur eine Stimme

Nur zwei Wahlberechtigte

Mehr als zwei Wahlberechtigte

Neu seit 2017

kann sie gleichermaßen in einer Versammlung gewählt werden wie die übrigen Stufenvertretungen.

Entscheidung über förmliches und vereinfachtes Wahlverfahren

§ 22 Absatz 1 Satz 1 SchwbVWO sieht die schriftliche Stimmabgabe vor. Es obliegt der bisher gewählten Stufenvertretung, nach Prüfung der Wahlvoraussetzungen zu entscheiden, ob die Wahl auf einer Versammlung im vereinfachten Wahlverfahren oder förmlich mit schriftlicher Stimmabgabe durchgeführt wird.

Liegen die Voraussetzungen für die Durchführung der Wahl im vereinfachten Verfahren, also in einer Versammlung der Wahlberechtigten vor, ist in der Einladung zu dieser Versammlung aber ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass sie zugleich als Wahlversammlung dient. Auf die Wahlversammlung nach § 22 Absatz 3 SchwbVWO und die dort geplante Wahl zur Stufenvertretung ist durch Aushänge an den allgemein zugänglichen Stellen in den Betrieben oder Dienststellen der aktiv Wahlberechtigten für die Wahl der Stufenvertretung hinzuweisen.

Förmliches Wahlverfahren

Spätestens sechs Wochen vor dem jeweils geltenden Wahltermin hat der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben zu erlassen, das von dem oder der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes unterschrieben ist. Das Wahlausschreiben muss zwingend die in § 5 Absatz 1 Nummern 1 bis 16 SchwbVWO aufgezählten Inhalte enthalten. Gemäß § 22 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 2 SchwbVWO ist das Wahlausschreiben vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so ist in jedem Betrieb mit aktiv Wahlberechtigten für die Stufenvertretung²¹²⁾ am selben Tag eine Kopie des Wahlausschreibens an den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen. Der Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens muss mit dem Tag des Aushangs übereinstimmen, da ab diesem Zeitpunkt die sechswöchige Frist bis zum Wahltag und die zweiwöchige Ausschlussfrist bis zum Einreichen der Wahlvorschläge gemäß § 6 SchwbVWO berechnet werden.

Elektronische Bekanntmachung

Eine elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist – anders als bei der Betriebsratswahl – im Schwerbehindertenrecht nicht vorgesehen und demnach nicht ausreichend.¹³⁹⁾

Berechnung der Fristen

Bei der Berechnung der Fristen für den Aushang des Wahlausschreibens und den Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten sind bundesweite Feiertage und Feiertage nach den Feiertagsgesetzen der Länder zu berücksichtigen.



Durchführung der Wahl

Auf die Ausführungen zur Durchführung zum förmlichen und vereinfachten Wahlverfahren wird in Kapitel 4 verwiesen.

Amtszeit und Rechtsstellung

Hinsichtlich Amtszeit und Rechtsstellung gelten für die Stufenvertretungen die Regelungen für die örtliche Schwerbehindertenvertretung entsprechend (§ 180 Absatz 7 Satz 1 SGB IX).

Passives Wahlrecht

Wählbar als Stufenvertretung sind die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, die Gesamtschwerbehindertenvertretungen und/oder die Bezirksschwerbehindertenvertretungen. Darüber hinaus kann jede oder jeder Beschäftigte gewählt werden, der einem oder einer von der Stufenvertretung zu betreuenden Betrieb oder Dienststelle angehört und die übrigen Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 177 Absatz 3 SGB IX erfüllt (§ 180 Absatz 7 SGB IX in Verbin-

dung mit § 177 Absatz 3 SGB IX). Zu beachten sind auch die Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Die Wahl der Stufenvertretungen hängt davon ab, dass die Schwerbehindertenvertretung der jeweils vorangehenden Stufe stattgefunden hat. Deshalb muss der regelmäßige Zeitraum der Wahl nach dem in § 177 Absatz 5 Satz 1 SGB IX genannten Zeitraum liegen. § 180 Absatz 7 SGB IX bestimmt deshalb folgende Termine:

- Für die **Wahl der Gesamt- und der Bezirksschwerbehindertenvertretung: 1. Dezember bis 31. Januar**
- Für die **Wahl der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretung: 1. Februar bis 31. März**

Wahlzeitraum

7.2 Wahl der Konzern- und Gesamtvertrauensperson; gesetzliche Übertragung der Aufgaben einer Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung

Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen oder für personalvertretungsrechtlich verselbstständigte Dienststellen in geheimer Abstimmung (vergleiche § 6 Absatz 3 BPersVG) ein Gesamtpersonalrat gewählt, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 1 SGB IX). Für Betriebe verschiedener Rechtsträger, zum Beispiel verschiedene GmbHs, kann keine gemeinsame Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt werden. Auch in einem Gemeinschaftsbetrieb nach § 1 Absatz 2 BetrVG kann keine Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt werden. Um eine Gesamtschwerbehindertenvertretung zu bilden, müssen die einzelnen Betriebe alle zu demselben Unternehmen gehören.²¹³⁾ Wahlberechtigt bei der Wahl einer Gesamtschwerbehindertenvertretung sind die örtlichen Vertrauenspersonen.

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Es ist Aufgabe der Konzernvertrauensperson, die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung einzuleiten, sofern noch keine Gesamtvertrauensperson gewählt ist. Der Gesamtbetriebs- oder Gesamtpersonalrat ist nicht befugt, zu einer Wahlversammlung der Stufenvertretung nach § 22 Absatz 3 SchwbVVO einzuladen. § 22 Absatz 3 SchwbVVO verweist nicht auf die entsprechende Anwendung des § 19 Absatz 2 SchwbVVO und stellt eine abschließende Regelung dar.²¹⁴⁾ Der Gesamtbetriebs- oder Gesamtpersonalrat hat auch keinen Rechtsanspruch, an der Wahlversammlung beobachtend teilzunehmen.²¹⁵⁾

Einleitung der Wahl

Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem von mehreren selbstständigen Betrieben oder in einer der mehreren gleichstufigen selbstständigen Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 180 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Die Errichtung eines Konzernbetriebsrats ist nicht obligatorisch (§ 54 Absatz 1 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit § 18 Absatz 1 AktG). Ist er aber errichtet, folgt daraus zwingend die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung.²¹⁶⁾

Konzernschwerbehindertenvertretung

Wahlberechtigt zur Konzernschwerbehindertenvertretung sind die Gesamtschwerbehindertenvertretungen (§ 180 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb und hat keine Gesamtschwerbehindertenvertretung, ist die für diesen Betrieb örtlich gewählte Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt (§ 180 Absatz 2 Satz 2 SGB IX).

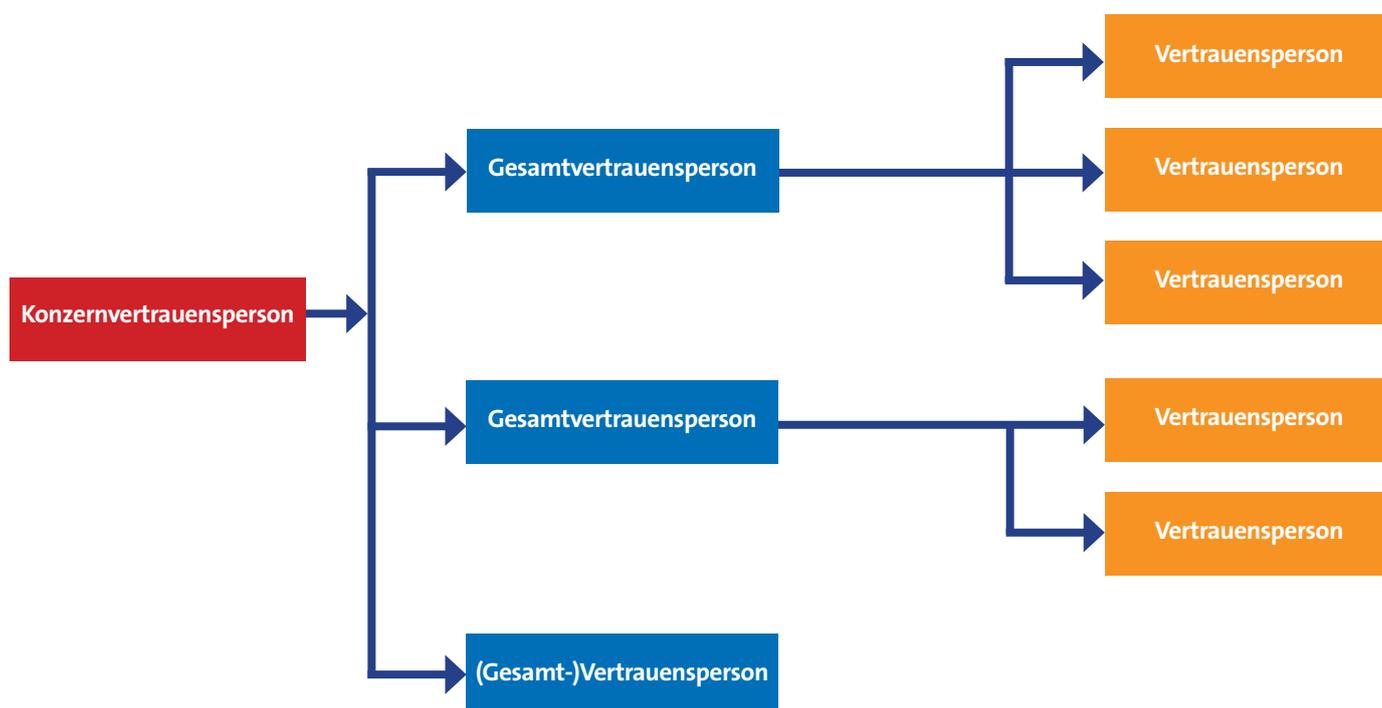
Wahlberechtigte

Eine Konzernschwerbehindertenvertretung kann nur durch Wahl (bei zwei Wahlberechtigten durch Einvernehmen oder Los, vergleiche § 22 Absatz 2 SchwbVVO) legitimiert werden.

Wahl nicht möglich

Gibt es nur eine Gesamtschwerbehindertenvertretung oder nur eine einzige örtliche Schwerbehindertenvertretung im Konzern, so ist eine Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung nicht möglich.²¹⁷⁾

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT ZUR WAHLBERECHTIGUNG ZUR GESAMT-/KONZERNSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



7.3 Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

7.3.1 Bezirksschwerbehindertenvertretung

Mehrstufige Verwaltungen

In mehrstufigen Verwaltungen werden für den Bereich der sogenannten Mittelbehörden (zum Beispiel die Regierungspräsidenten und Oberfinanzdirektionen) Bezirkspersonalräte gewählt. Parallel dazu sieht § 180 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 SGB IX vor, dass auch Bezirksschwerbehindertenvertretungen sowie wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt werden.

Wahlberechtigt zur Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretung sind die Vertrauensperson der Mittelbehörde selbst sowie die Vertrauenspersonen der der Mittelbehörde nachgeordneten Dienststellen. Wählbar ist jeder und jede Beschäftigte des Geschäftsbereiches, wenn die

allgemeinen Voraussetzungen für die Wählbarkeit vorliegen (vergleiche § 180 Absatz 7 Satz 1 in Verbindung mit § 177 Absatz 3 Satz 1 SGB IX). Das Wahlverfahren richtet sich nach § 22 SchwbVVO; auf die Ausführungen in Abschnitt 7.1 wird daher verwiesen.

Wenn keine Bezirksschwerbehindertenvertretung gewählt ist, ist es Aufgabe der Hauptschwerbehindertenvertretung, den Wahlvorstand für die Wahl einer Bezirksschwerbehindertenvertretung zu bestellen.

Erstmalige Wahl einer Bezirksschwerbehindertenvertretung

7.3.2 Hauptschwerbehindertenvertretung

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

Bereich der obersten Dienstbehörden

Wahlberechtigt sind die Vertrauensperson der obersten Dienstbehörde selbst sowie die Bezirksvertrauenspersonen des Geschäftsbereichs (§ 180 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1 SGB IX). Nicht wahlberechtigt für die Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung.²¹⁸⁾ Die Wahlberechtigung der Bezirksschwerbehindertenvertretung bei den sogenannten Bündelungsbehörden (zum Beispiel Regierungspräsidenten beziehungsweise Bezirksregierungen), die Aufgaben verschiedener oberster Landesbehörden ausführen, ist eingeschränkt. Sie besteht nur für die Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung bei derjenigen obersten Dienstbehörde, die die Dienstaufsicht über die Bündelungsbehörde hat (zum Beispiel bei den Regierungspräsidenten in NRW²¹⁹⁾ und Bayern: Innenministerium).

Wahlberechtigung

Ist die Zahl der wahlberechtigten Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind neben der für das Ministerium selbst gebildeten Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen alle Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 180 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 2 SGB IX). Eine Bezirksschwerbehindertenvertretung, die gleichzeitig auch örtliche Schwerbehindertenvertretung der Mittelbehörde oder einer nachgeordneten Dienststelle ist, hat doppeltes Stimmrecht.²²⁰⁾ Ein mehrfaches Stimmrecht einer Person kommt auch dann in Betracht, wenn sie an mehreren Dienststellen örtliche Vertrauensperson ist.²²¹⁾ Für das Wahlrecht der Schwerbehindertenvertretungen ist es ohne Bedeutung, ob sie eine verselbstständigte Außen- oder Nebenstelle, eine nur mittelbar nachgeordnete Dienststelle oder eine Dienststelle, für die eine Bezirksschwerbehindertenvertretung gebildet ist, vertreten. § 180 Absatz 3 Satz 2 SGB IX enthält insoweit keine § 6 Absatz 2 Satz 1 BPersVG entsprechende Differenzierung zwischen Schwerbehindertenvertretungen der unmittelbar nachgeordneten und der weiter nachgeordneten Behörden.

Weniger als zehn

Wahlrecht der Schwerbehindertenvertretungen

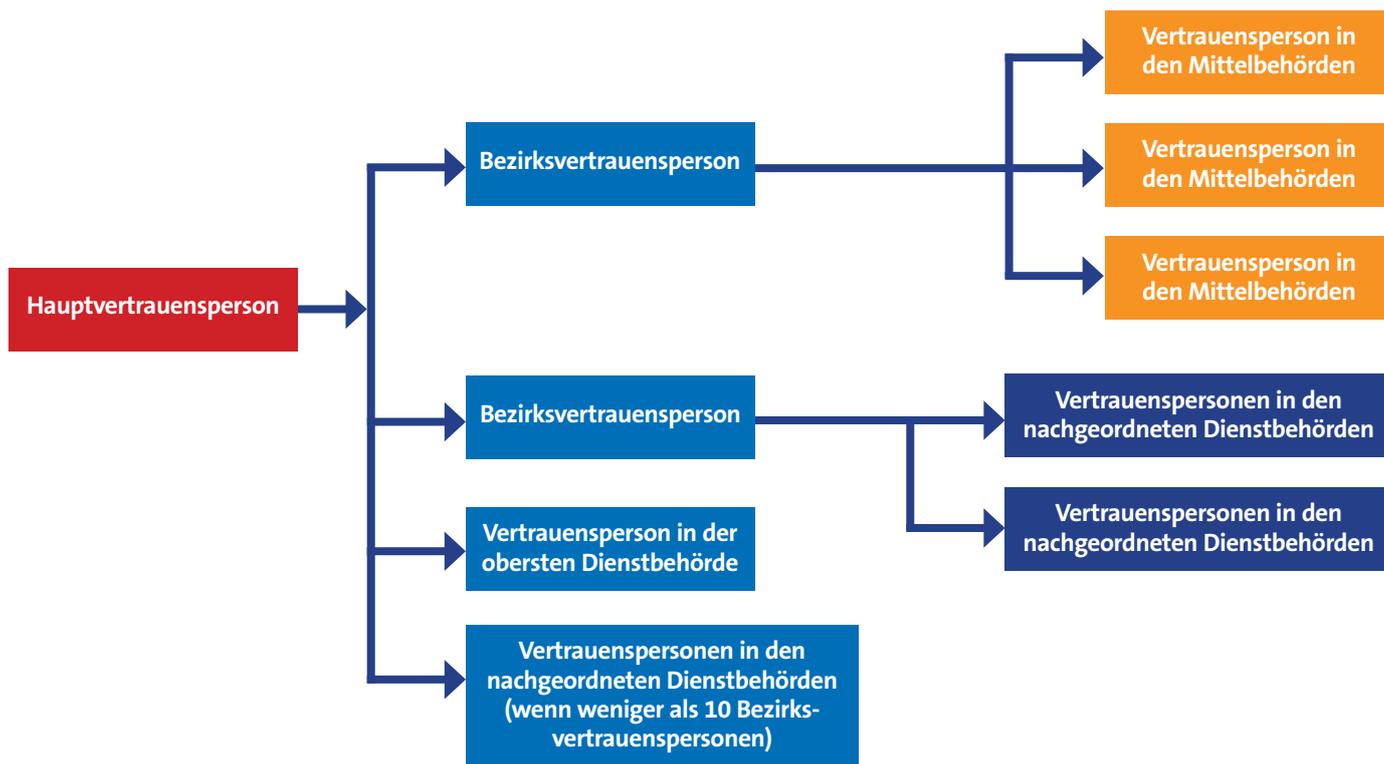
Dagegen haben Schwerbehindertenvertretungen in Dienststellen, die der obersten Dienstbehörde ohne Zwischenschaltung einer Mittelbehörde (zum Beispiel die Finanzgerichte in NRW, die direkt dem Justizministerium unterstehen, aber auch die sogenannten „besonderen Dienststellen“ der Bundesagentur für Arbeit nach § 367 Absatz 2 Satz 2 SGB III wie etwa die „Zentrale Auslands- und Fachvermittlung“, die direkt der Bundesagentur für Arbeit unterstehen) unmittelbar unterstellt sind, bei der Wahl zur Hauptschwerbehindertenvertretung kein Wahlrecht.

Dienststellen ohne eigenen „Unterbau“

Das Wahlverfahren richtet sich nach § 22 SchwbVVO; auf die Ausführungen in Abschnitt 7.1 wird daher verwiesen.

Wahltermin Die regelmäßigen Wahlen der Hauptschwerbehindertenvertretungen finden im Anschluss an die Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen vom 1. Februar bis 31. März statt (§ 180 Absatz 7 Halbsatz 2 SGB IX), die nächsten Regelwahlen im Jahre 2019.

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT ZUR WAHLBERECHTIGUNG ZUR HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



8 NICHTIGKEIT DER WAHL UND WAHLANFECHTUNG

Weder das SGB IX noch die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) enthalten besondere Regelungen darüber, wann eine Wahl nichtig ist oder angefochten werden kann. § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX erklärt insoweit die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht für sinngemäß anwendbar; daher sind die dort geltenden allgemeinen Grundsätze sowie insbesondere § 19 BetrVG, § 25 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze heranzuziehen. Zu unterscheiden ist danach zwischen der Geltendmachung der Nichtigkeit der Wahl und der Wahlanfechtung.

Da die Wahl der Vertrauensperson und die Wahl des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder in zwei getrennten Wahlgängen durchgeführt werden – und daher jedes der beiden Wahlverfahren unabhängig vom anderen mit Fehlern behaftet sein kann –, kann sowohl die Wahl der Vertrauensperson wie die des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder für sich allein auf ihre Rechtsgültigkeit hin überprüft werden. Wird die Wahl der Vertrauensperson erfolgreich angefochten, endet jedoch auch das Amt des stellvertretenden Mitglieds oder der stellvertretenden Mitglieder.²²²⁾

Für Klagen zur Feststellung der Nichtigkeit der Wahl und für Wahlanfechtungsklagen ist seit einer Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) im Jahre 2000 sowohl im Bereich der Privatwirtschaft wie auch im Bereich des öffentlichen Dienstes ausschließlich das Arbeitsgericht im kostenfreien Beschlussverfahren zuständig (§ 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG). Dazu gehören auch Rechtsstreitigkeiten über die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretung in entsprechender Anwendung des § 2a Absatz 1 Nummer 3a ArbGG.²²³⁾ Zu den Kosten einer Wahl, die von der Dienststelle nach § 24 Absatz 2 Satz 1 BPersVG zu tragen sind, können auch die notwendigen außergerichtlichen Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens gehören.²²⁴⁾ Die außergerichtlichen Kosten eines erfolgreich durchgeführten Wahlanfechtungsverfahrens sind „Kosten der Wahl“, die vom Arbeitgeber zu tragen sind.²²⁵⁾

Beide Klagearten laufen auf die nachträgliche Überprüfung einer bereits durchgeführten Wahl hinaus. Als „vorbeugender Rechtsschutz“ ist daneben auch denkbar, ein fehlerhaftes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung des Gerichts zu stoppen. Diese „Notbremse“ muss jedoch auf absolute Ausnahmefälle beschränkt bleiben, wenn der Fehler nicht beseitigt werden kann und die Nichtigkeit der Wahl zur Folge hätte.²²⁶⁾

Zwei unabhängige Wahlverfahren

Wahlanfechtungsverfahren

8.1 Nichtigkeit der Wahl

Grober Verstoß

Es muss ein so grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts vorliegen, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl der Schwerbehindertenvertretung oder des stellvertretenden Mitglieds vorliegt.²²⁷⁾ Solche Verstöße können sein:²²⁸⁾

Ablauf der Amtszeit

- Wahl einer Vertrauensperson, obwohl die Amtszeit der gewählten bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch gar nicht abläuft beziehungsweise obwohl das vorzeitige Erlöschen des Amts noch gar nicht feststeht (zum Beispiel, weil die bisherige Vertrauensperson ihren Rücktritt lediglich angekündigt, aber noch nicht vollzogen hat).

Fehlende Abstimmung über Wahlvorstand

- Fehlende Abstimmung, wenn sich mehr als drei Personen um das Amt als Wahlvorstand bewerben.²²⁹⁾

Ausschluss bestimmter Gruppen

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

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 hatte.²³⁰⁾

Wahl außerhalb des Wahlzeitraums

- Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums, ohne dass einer der Ausnahmefälle des § 177 Absatz 5 Satz 2 SGB IX vorgelegen hat.
- Wenn im Wahlausschreiben für einen Wahlvorschlag Stützunterschriften von 22 Prozent der Wahlberechtigten verlangt werden.²³¹⁾

Mehrere Verstöße

Liegen mehrere Verstöße gegen Wahlvorschriften vor, von denen keiner für sich genommen zur Nichtigkeit der Wahl führt, kann sich auch aus einer Gesamtwürdigung der einzelnen Verstöße nicht ergeben, dass die Wahl nichtig ist.²³²⁾

Recht zur Feststellung der Nichtigkeit der Wahl

Die Nichtigkeit der Wahl kann von jedermann, zu jeder Zeit und in jeder Form geltend gemacht werden, sofern ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung besteht; auf die formellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung gemäß § 19 BetrVG, § 25 BPersVG kommt es nicht an. Auch wenn die Nichtigkeit keiner förmlichen gerichtlichen Feststellung bedarf, ist es aus Gründen der Rechtssicherheit zu empfehlen, eine entsprechende Feststellungsklage beim Arbeitsgericht einzureichen. Das erforderliche rechtliche Interesse wird zum Beispiel den Wahlberechtigten, dem unterlegenen Wahlbewerber und dem Arbeitgeber zugebilligt; wegen ihrer

personalvertretungs- beziehungsweise betriebsverfassungsrechtlichen Stellung gilt dies auch für die Personal- und Betriebsräte.²³³⁾ Mangels Einbindung der Gewerkschaften in die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen durch das SGB IX besitzen sie keine Befugnis, die Feststellung der Nichtigkeit einer solchen Wahl beim Arbeitsgericht zu beantragen.²³⁴⁾

8.2 Wahlanfechtung

Die Wahl der Vertrauensperson und/oder des stellvertretenden Mitglieds kann entsprechend § 19 BetrVG und § 25 BPersVG angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Anfechtungsgründe sind zum Beispiel:

Wahl mehrerer Schwerbehindertenvertretungen für einzelne Betriebsteile, obwohl es sich um einen einheitlichen Betrieb handelt.²³⁵⁾ Dabei ist es erforderlich, dass die Wahl aller dieser Schwerbehindertenvertretungen angefochten wird; die Anfechtung der Wahl nur einer der mehreren Schwerbehindertenvertretungen ist unzulässig und reicht nicht aus, um die Ungültigkeit der Wahl für all diese Vertrauenspersonen herbeizuführen.²³⁶⁾

Die Liste der Wahlberechtigten wird entgegen § 3 Absatz 2 SchwbVVO nicht an geeigneter Stelle oder nicht in allen in verschiedenen Orten in Deutschland gelegenen Betriebsstätten, in denen schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Wahlberechtigte tätig sind, zur Einsicht ausgelegt.²³⁷⁾

Ein wesentlicher Verstoß gegen Verfahrensvorschriften liegt vor, wenn in einem Betrieb, in dem auch nachts gearbeitet wird, die Wählerliste nur jeweils drei Stunden vormittags am Arbeitsplatz eines Mitglieds des Wahlvorstandes eingesehen werden kann.²³⁸⁾

Die Änderungen 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 Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigen oder ergänzen (§ 4 Absatz 3 SchwbVVO).

Das Wahlausschreiben wird nur in einzelnen und nicht in allen Betriebsstätten des Betriebs mit schwerbehinderten Wahlberechtigten ausgehängt.²³⁹⁾ Verspäteter Aushang des Wahlausschreibens nicht bereits am Tag seines Erlasses.²⁴⁰⁾

Fehlen einer Information ausländischer Wahlberechtigter, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Nach § 2 Absatz 5 SchwbVVO 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.²⁴¹⁾

Das Rechtsschutzinteresse für die Anfechtung der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung entfällt mit Ablauf ihrer Amtszeit, denn eine die Wahl für unwirksam erklärende gerichtliche Entscheidung könnte sich für die Beteiligten nicht mehr auswirken, da die erfolgreiche Anfechtung der Wahl nach § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit § 19 BetrVG nur für die Zukunft wirkt.²⁴²⁾

Anfechtungsgründe

Ein Betrieb

Auslegung der Wählerliste

Einsicht in Wählerliste

Änderung der Wählerliste

Wahlausschreiben

Informationen nur in deutscher Sprache

Rechtsschutzinteresse

Wahlvorstand Unvollständige Besetzung des Wahlvorstandes am Wahltag.²⁴³⁾ Anders als bei der Betriebsratswahl ist für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung keine dem § 16 Absatz 1 Satz 2 BetrVG entsprechende Möglichkeit zur Erhöhung der Mitgliederzahl des Wahlvorstandes vorgesehen. Damit führt die Einsetzung eines zu großen Wahlvorstandes regelmäßig zur Anfechtbarkeit der Wahl.²⁴⁴⁾

Grundsatz der geheimen Wahl Der Grundsatz der geheimen Wahl erfordert, dass der Wahlvorstand geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel trifft. Dies erfordert das Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden, 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.²⁴⁵⁾ Wahl auf der jährlichen Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 178 Absatz 6 SGB IX) ohne vorherige Ankündigung.²⁴⁶⁾ Verwendung von Stimmzetteln, die nicht mit den Bewerbernamen versehen sind.²⁴⁷⁾

Art der Bekanntmachung Der Aushang des Wahlausschreibens zur Konzernschwerbehindertenvertretung in nur einem Betrieb des Konzerns verstößt gegen § 22 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 2 SchwbVWO. Da § 5 Absatz 2 SchwbVWO nur den Aushang des Wahlausschreibens vorsieht, stellt die Versendung des Wahlausschreibens per Rundmail keine ausreichende Bekanntmachung dar. Gleiches gilt für die Veröffentlichung des Wahlausschreibens auf der Website im Intranet, im Extranet oder Internet der Konzernschwerbehindertenvertretung.²⁴⁸⁾

Der Wahlvorstand gewährt Wahlbewerbern oder Dritten Einsicht in die mit Stimmabgabevermerken versehene Wählerliste während des noch laufenden Wahlverfahrens (= Verstoß gegen die Freiheit der Wahl und gegen den ungeschriebenen Grundsatz der Chancengleichheit).²⁴⁹⁾

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 der Wahlvorstand hierbei vollzählig versammelt ist mangels Betriebsöffentlichkeit der Sitzung.²⁵⁰⁾

Bekanntgabe von Ort und Zeitpunkt der Öffnung Bei generell angeordneter Briefwahl für alle Betriebsstätten müssen Ort und Zeitpunkt der Öffnung der Freiumschläge (= Wahlbriefe) im Voraus vom Wahlvorstand öffentlich bekannt gegeben werden. Die Freiumschläge dürfen daher entgegen teils verbreiteter Praxis nicht ohne vorherige Bekanntmachung geöffnet werden. Wahlvorstände sind daher gut beraten, wenn sie höchst 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.²⁵¹⁾

Eine schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) mittels eines Freiumschlags, der entgegen § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SchwbVWO nicht vom Wahlvorstand oder einem Wahlhelfer mit Namen und Anschrift des Wählers versehen worden ist, ist unwirksam.²⁵²⁾

Fehlerhafte Briefwahlunterlagen, wenn die Freiumschläge nicht ausreichend frankiert sind, soweit es für das Wahlergebnis theoretisch und abstrakt relevant ist.²⁵³⁾

Stützunterschriften Stützunterschriften auf losen Blättern lassen sich nicht zweifelsfrei einem Wahlvorschlag zuordnen und bilden mit diesem keine einheitliche Urkunde.²⁵⁴⁾

Zusammenfassung von Gerichten Auch bei der Zusammenfassung von Gerichten muss – ebenso wie bei der Zusammenfassung sonstiger Dienststellen – das gesetzliche Merkmal der „räumlichen Nähe“ erfüllt sein.²⁵⁵⁾

Eine örtliche Schwerbehindertenvertretung eines Betriebs wird im vereinfachten Wahlverfahren nach § 177 Absatz 6 Satz 3 SGB IX gewählt, obwohl dem Betrieb 50 oder mehr wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen angehören.²⁵⁶⁾

Falsches Wahlverfahren

Wird die Schwerbehindertenvertretung eines aus mehreren Teilen bestehenden Betriebs in einer Wahlversammlung gewählt, obwohl die Betriebsteile räumlich weit auseinanderliegen, ist die Wahl anfechtbar.²⁵⁷⁾

Mehrere Betriebsteile

Der Wahlvorstand gewährt den wahlberechtigten schwerbehinderten Beschäftigten keine vollständige Einsicht in die Wählerliste, sondern nur auszugsweise in einen Teil der Wählerliste.²⁵⁸⁾

Einsicht in Wählerliste

Die Wahl ist insoweit anfechtbar, als die Zahl der in den Wahlurnen befindlichen Stimmzettel nicht mit der Zahl der Stimmabgabevermerke 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 Schwerbehindertenvertretung beeinflussen kann.²⁵⁹⁾

Zahl der Stimmzettel

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.²⁶⁰⁾

Herstellung der Öffentlichkeit

Die Wahlen der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder können isoliert angefochten werden. Auf diesen Grundsatz aufbauend hat das BAG nunmehr in seiner Entscheidung 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 Zwei-Wochen-Frist im Anfechtungsschriftsatz deutlich zum Ausdruck gebracht werden.²⁶¹⁾

Isolierte Anfechtung der Wahl

Die 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 gemäß § 19 BetrVG binnen zwei Wochen erklärt werden. Fristbeginn ist sowohl im Betriebsverfassungs- wie im Personalvertretungsrecht der Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch Aushang durch den Wahlvorstand nach § 15 SchwbVVO; unter Wahlergebnis sind dabei alle in § 13 Absatz 4 Satz 2 SchwbVVO aufgeführten Angaben zu verstehen.²⁶²⁾

Anfechtung binnen zwei Wochen

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.²⁶³⁾ Anders sieht es aus mit dem Recht auf Anfechtung der Wahl. Das Recht, einen Wahlanfechtungsantrag zu stellen, kann nicht von einem vorherigen fristgerechten Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten abhängen. Eine dahingehende Rechtsfolge hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.²⁶⁴⁾

Fehlerhafte Wählerliste

Besondere Fristen gelten nach § 25 BPersVG im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes (zwölf Arbeitstage) sowie nach einigen Landespersonalvertretungsgesetzen, wo auf Arbeitstage oder Kalendertage abgestellt wird (siehe Wahlkalender). Arbeitstage sind hier die Tage von Montag bis Freitag, ausschließlich der gesetzlichen Feiertage.

Besondere Fristen

Anfechtungsberechtigte

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung kann nicht von jedermann angefochten werden, der Betroffene muss vielmehr zum Kreis der Anfechtungsberechtigten gehören. Dazu zählen gemäß § 19 BetrVG, § 25 BPersVG drei oder mehr Wahlberechtigte sowie der Arbeitgeber.²⁶⁵⁾

Beteiligung der Gewerkschaften

Anders als das Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht sehen jedoch weder das SGB IX noch die SchwbVVO an irgendeiner Stelle eine Beteiligung der Gewerkschaften bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung vor; sie sind daher nicht als berechtigt anzusehen, die Wahl anzufechten.²⁶⁶⁾ Vor diesem Hintergrund irritiert die Entscheidung des BAG vom 23. Juli 2014. In dieser wird nämlich die fehlende Notwendigkeit einer persönlichen Beschwerde bei der Wahlanfechtung durch drei Wahlberechtigte gerade mit dem Anfechtungsrecht der Gewerkschaften begründet. Dies zeige, dass bei einer Wahlanfechtung das Allgemeininteresse an der Ordnungsmäßigkeit der Wahl im Vordergrund stehe. Dabei betont das BAG, dass die Erwägung auch für die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen und deren Stellvertreter gelte.²⁶⁷⁾

Wahlberechtigung bei Anfechtung

Die Wahlberechtigung eines die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung anfechtenden Beschäftigten muss nur zum Zeitpunkt der Wahl gegeben sein. Ein späterer Wegfall der Wahlberechtigung durch Ausscheiden aus dem Betrieb nimmt dem Beschäftigten die Anfechtungsbefugnis nicht. Nur wenn sämtliche die Wahl anfechtenden Beschäftigten aus dem Betrieb ausscheiden, führt dies zur Unzulässigkeit des Antrags, da für die Fortführung des Wahlanfechtungsverfahrens in diesem Fall kein Rechtsschutzbedürfnis mehr besteht.²⁶⁸⁾

Betriebs- und Personalräte

Betriebs- und Personalräte haben – anders als bei gerichtlichen Nichtigkeitsfeststellungsverfahren – kein Anfechtungsrecht.²⁶⁹⁾ Eine Wahlanfechtung gehört nach ständiger Rechtsprechung nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung.²⁷⁰⁾

Ablauf der Wahlanfechtungsfrist

Das BetrVG (§ 24 Absatz 1 Nummer 6) und die Personalvertretungsgesetze (zum Beispiel § 29 Absatz 1 Nummer 7 BPersVG) räumen die Möglichkeit ein, auch noch nach Ablauf der Frist für die Wahlanfechtung gerichtlich die Nichtwählbarkeit eines Betriebs- oder Personalratsmitglieds im Zeitpunkt seiner Wahl feststellen zu lassen. Eine dementsprechende ausdrückliche Vorschrift kennt das SGB IX nicht. Wie der Umstand zeigt, dass dieses Verfahren zur Feststellung der Nichtwählbarkeit nicht in den einschlägigen Wahlanfechtungsvorschriften (§ 19 BetrVG, § 25 BPersVG) geregelt ist, sondern stets im Abschnitt „Amtszeit des Betriebs- oder Personalrats“, gehört es nicht zur eigentlichen Wahlanfechtung. Es ist daher davon auszugehen, dass die Verweisung des § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX auf die Vorschriften über die Wahlanfechtung im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht dieses besondere Feststellungsverfahren nicht umfasst. Im Bereich des SGB IX ist es daher nicht möglich, nach Ablauf der Wahlanfechtungsfrist noch eine gerichtliche Feststellung über die Nichtwählbarkeit der Vertrauensperson beziehungsweise ihrer stellvertretenden Mitglieder bezogen auf den Zeitpunkt der Wahl zu beantragen.²⁷¹⁾

8.3 Vorläufiger Rechtsschutz**Dauer des Anfechtungsverfahrens**

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 besonders dann, wenn das Erstgericht keine Sprungrechtsbeschwerde zulässt. In dieser Zeit ist eine rechtswidrig gewählte Schwerbehindertenvertretung im Amt.²⁷²⁾ Unter Umständen kann diese Schwerbehindertenvertretung über die Rechtsmittelverfahren sogar erreichen, dass über die Wahlanfechtung bis

zum Ablauf der regulären Amtsperiode nicht entschieden ist und sich das Verfahren damit erledigt.

Eine Möglichkeit, dies zu vermeiden, ist die Beantragung einer einstweiligen Verfügung, 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.

Einstweilige Verfügung

Im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes können einzelne Maßnahmen des Wahlvorstandes korrigiert werden (vergleiche Abschnitt 8.1). Als weitreichende Maßnahme kann auch ein Wahlabbruch, verbunden mit der unverzüglichen Einleitung von Neuwahlen, verfügt werden. Dies wird allerdings nur in Betracht kommen, wenn der Fehler so schwerwiegend ist, dass er zur Nichtigkeit führt.²⁷³⁾ 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 Schwerbehindertenvertretung zu schaffen.²⁷⁴⁾

Wahlabbruch und Neuwahlen

Antragsberechtigt für eine einstweilige Verfügung sind dieselben Personen, die auch berechtigt wären, ein gerichtliches Nichtigkeitsfeststellungsverfahren zu beantragen. Ein Verfügungsgrund ist regelmäßig gegeben, da die Angelegenheit wegen des laufenden Wahlverfahrens stets eilbedürftig ist. Ist die Wahl der Schwerbehindertenvertretung beendet, kommt vorläufiger Rechtsschutz nicht mehr in Betracht. Dann ist nur noch eine Wahlanfechtung möglich.

Antragsberechtigte

9



9 FORMULARE

9.1 Formulare für das förmliche Wahlverfahren – Kopiervorlagen

Gleichzeitige Wahl

Die Texte der Formulare gehen von dem **Normalfall** aus, dass die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied oder die stellvertretenden Mitglieder gleichzeitig gewählt werden. Für die **Nachwahl** von stellvertretenden Mitgliedern gemäß § 17 SchwbVVO und bei generell angeordneter **Briefwahl** gemäß § 11 Absatz 2 SchwbVVO müssen sie entsprechend verändert werden.

Anpassung der Formulare

Auch für die Wahl der **Stufenvertretungen** gemäß § 22 SchwbVVO sowie bei den Wahlen nach **Kirchenrecht** oder bei **Wahlen von Soldatinnen und Soldaten in Dienststellen und militärischen Einheiten der Bundeswehr** – gemäß § 177 Absatz 4 SGB IX – müssen die Formulare entsprechend angepasst werden, da zum Beispiel im Kirchenrecht der staatliche Begriff „Schwerbehindertenvertretung“ anders als im SGB IX regelmäßig nicht verwendet wird.

Notwendige Änderungen in Word

Sämtliche Formulare finden Sie auch auf der Website der **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Word-Format, da dieses Format eine sehr einfache und schnelle Anpassung im Falle notwendiger Änderungen der Formulare zulässt und zudem auch die Einträge in den Formularen digital gespeichert werden können → www.integrationsaemter.de/wahlformulare



FORMULARE ONLINE

Alle Formulare in dieser **ZB SPEZIAL** als Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken:

www.integrationsaemter.de/wahlformulare



_____ (Name, Vorname)	_____, den _____ (Ort)
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen	

BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDES

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Menschen

Spätestens*) am _____ läuft meine Amtszeit als Vertrauensperson ab.
 Gemäß § 1 Absatz 1 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen bestelle ich
 zum **Vorsitzenden des Wahlvorstandes**

Frau/Herrn

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Stellvertretende/r Vorsitzende/r:

Frau/Herr

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

und zu weiteren **Mitgliedern** des Wahlvorstandes

Frau/Herrn

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Ersatzmitglied:

Frau/Herr

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

und Frau/

Herrn

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Ersatzmitglied:

Frau/Herr

 (Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

 (Unterschrift)

Verteiler:

- 1) Mitglieder des Wahlvorstandes mit der Bitte, die Annahme des Amtes zu bestätigen;
 nach Bestätigung der Annahme:
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Vertrauensperson

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 1 Absatz 1 SchwbVVO –

Der Betriebsrat/Personalrat oder*):

1. _____
2. _____
3. _____

(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

als Wahlberechtigte

_____, den _____

(Ort)

ausgehängt am _____

an folgender Stelle: _____

abgenommen am _____

An alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten:

EINLADUNG ZUR WAHL DES WAHLVORSTANDES

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Menschen

Alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen laden wir hiermit gem. § 1 Absatz 2 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen ein zu einer

VERSAMMLUNG



am _____, _____ Uhr

in _____

In dieser Versammlung soll der Wahlvorstand mit Vorsitzendem und jeweils ein Stellvertreter gewählt werden, um die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung vorzubereiten und durchzuführen.

Bitte bringen Sie Ihren Schwerbehindertenausweis oder Ihren Gleichstellungsbescheid mit. Den Arbeitsausfall und ggf. Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an dieser Versammlung entstehen, muss gemäß § 177 Absatz 6 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 20 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (bzw. Personalvertretungsrecht) der Arbeitgeber tragen.

(Unterschrift/en)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat
- 4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 1 SchwbVVO –

_____	_____ den
(Name, Vorname)	(Ort)

(Abteilung, Telefon)	

ANNAHME DES AMTES ALS WAHLVORSTAND
für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Ich nehme das Amt als stellvertretender/Vorsitzender/Ersatzmitglied*) des Wahlvorstandes an.

(Unterschrift)

Verteiler:

- 1) Vertrauensperson oder die zur Versammlung der Wahlberechtigten Einladenden
- 2) Wahlvorstand

***) Nichtzutreffendes bitte streichen!**

Der Wahlvorstand für die Wahl
der Schwerbehindertenvertretung

_____, den _____
(Ort)

SITZUNGSNIEDERSCHRIFT

1. Die Sitzung des Wahlvorstandes fand

am _____ von _____ bis _____ statt.

2. An der Sitzung nahmen teil: _____

3. Der Wahlvorstand beschloss:

(Unterschrift des Vorsitzenden)

(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

Verteiler:
Wahlvorstand

– § 2 Absatz 2 SchwbVVO –

Der Wahlvorstand für die Wahl
der Schwerbehindertenvertretung

_____, den _____
(Ort)
erlassen und ausgehängt am _____
(Datum)

an folgender Stelle: _____
abgenommen am _____
(Datum)

AUSLEGUNG DER LISTE DER WAHLBERECHTIGTEN

Die für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sind in einer Liste aufgeführt. Die Liste besteht einschließlich dieses Deckblattes aus insgesamt _____ sicher miteinander verbundenen Blättern. Die Liste liegt _____ (Ort der Auslegung der Liste angeben) zur Einsichtnahme aus.

Berechtigt zur Einsichtnahme in die Wählerliste ist jeder Wahlberechtigte sowie jeder Beschäftigte, der ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft macht. Sie können innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens am _____, also bis zum _____, beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten einlegen (zum Beispiel, wenn ein Wahlberechtigter nicht in der Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist oder wenn ein nicht Wahlberechtigter eingetragen ist). Zusammen mit der Liste der Wahlberechtigten liegt auch die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen zur Einsicht aus.

(Unterschrift des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Aushang dieses Formulars
- 2) Auslegung dieses Formulars mit Liste und Wahlordnung
- 3) Wahlvorstand

– § 3 SchwbVVO –

Der Wahlvorstand für die Wahl
der Schwerbehindertenvertretung

_____, den _____
(Ort)

erlassen und ausgehängt am _____
(Datum)

an folgender Stelle/an folgenden Stellen:

abgenommen am _____
(Datum)

WAHLAUSSCHREIBEN

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

am _____

1. Zum Wahlvorstand wurden bestellt/gewählt *)

Frau/Herr _____ als Vorsitzende(r)

Frau/Herr _____ als weiteres Mitglied

Frau/Herr _____ als weiteres Mitglied

(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

2. Wählbar als Vertrauensperson oder als stellvertretendes Mitglied ist jeder im Betrieb/in der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigte, der am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb/der Dienststelle seit mindestens 6 Monaten angehört. Auch nicht selbst schwerbehinderte Beschäftigte sind wählbar. Wer kraft Gesetzes dem Betriebsrat/Personalrat/Richterrat/Staatsanwaltsrat*) nicht angehören kann, ist nicht wählbar.

3. Wahlberechtigt sind alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Sie können aber nur dann wählen, wenn sie in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen sind. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten können nur innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens bis zum _____ schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden.

4. Die Liste der Wahlberechtigten und die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen liegen seit dem _____ an jedem Arbeitstag bis zum Abschluss der Stimmabgabe jeweils von _____ bis _____ Uhr an folgendem Ort zur Einsichtnahme aus: _____

5. Zu wählen sind die Vertrauensperson und _____ stellvertretende/s Mitglied/er. Vertrauensperson und stellvertretende Mitglieder werden in zwei getrennten Wahlgängen gewählt.

6. Wir bitten die Wahlberechtigten, innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens am _____ schriftliche **Wahlvorschläge** beim Wahlvorstand einzureichen. Nach diesem Termin eingehende Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

Zur Wahl stehen nur die Bewerber, die in einem gültigen Wahlvorschlag vorgeschlagen worden sind.

Aus den Wahlvorschlägen muss sich eindeutig ergeben, wer als Vertrauensperson und wer als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird; für beide Ämter kann dieselbe Person vorgeschlagen werden. Jeder Bewerber kann nur in einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, dass sie/er in einem Wahlvorschlag als Vertrauensperson und im anderen als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird. Jeder Wahlberechtigte kann nur einen Wahlvorschlag für die Vertrauensperson und einen Wahlvorschlag für das stellvertretende Mitglied unterzeichnen. Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens _____ Wahlberechtigten unterzeichnet sein und muss Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber angeben. Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber im Original unterschrieben beizufügen. Auch die Stützunterschriften müssen

im Original vorgelegt werden.

Formulare für Wahlvorschläge sind beim Wahlvorstand erhältlich; die Benutzung der Formulare ist aber nicht zwingend erforderlich.

Die Namen der Bewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden nach Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen bis zum Abschluss der Stimmabgabe an der gleichen Stelle wie dieses Wahlausschreiben ausgehängt.

7. Die Stimmabgabe findet statt



am _____

von _____ bis _____ Uhr

in _____

*) Wahlberechtigte, die im Zeitpunkt der Wahl an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, können ihr Wahlrecht schriftlich ausüben. Auf ihr Verlangen hat ihnen der Wahlvorstand die erforderlichen Unterlagen auszuhändigen oder zu übersenden.

*) Der Wahlvorstand hat generelle schriftliche Stimmabgabe beschlossen. Die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) findet statt am _____, _____ Uhr, in _____.

*) Wahlvorstand hat schriftliche Stimmabgabe beschlossen für _____.

8. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses findet statt

am _____, _____ Uhr, in _____

9. Einsprüche, Wahlvorschläge, Anträge auf Briefwahl (schriftliche Stimmabgabe) und sonstige Erklärungen sind an den Wahlvorstand zu richten. Der Wahlvorstand ist an Arbeitstagen zu erreichen

von _____ bis _____ Uhr

in _____, Tel.: _____

(Unterschrift des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 5 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl
der Stufenvertretung

_____, den _____
(Ort)

erlassen und ausgehängt am _____
(Datum)

an folgender Stelle/an folgenden Stellen:

_____ abgenommen am _____
(Datum)

WAHLAUSSCHREIBEN

für die Wahl der Stufenvertretung

(Gesamtschwerbehindertenvertretung, Bezirksschwerbehindertenvertretung,
Konzernschwerbehindertenvertretung, Hauptschwerbehindertenvertretung*)

am _____

1. Zum Wahlvorstand wurden bestellt/gewählt *)

Frau/Herr _____ als Vorsitzende(r)
Frau/Herr _____ als weiteres Mitglied
Frau/Herr _____ als weiteres Mitglied

(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

2. Wählbar als Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) oder als stellvertretendes Mitglied ist jeder nicht nur vorübergehend Beschäftigte, der am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat und einem von der Stufenvertretung zu betreuenden Betrieb oder Dienststelle seit mindestens 6 Monaten angehört. Auch nicht selbst schwerbehinderte Beschäftigte sind wählbar. Wer kraft Gesetzes dem Gesamtbetriebsrat/Gesamtpersonalrat, Bezirkspersonalrat, Konzernbetriebsrat, Hauptpersonalrat, Gesamtrichterrat/Gesamtstaatsanwaltsrat*) nicht angehören kann, ist nicht wählbar.

3. Wahlberechtigt sind für die Wahl der Gesamtschwerbehindertenvertretungen die gewählten örtlichen Schwerbehindertenvertretungen. Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen werden von der Vertrauensperson der Mittelbehörde selbst sowie den Vertrauenspersonen der der Mittelbehörde nachgeordneten Dienststellen gewählt. Die Konzernschwerbehindertenvertretung wird von den Gesamtschwerbehindertenvertretern gewählt. Besteht eines der Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, ist die für den Betrieb gewählte Schwerbehindertenvertretung auch wahlberechtigt. Die Hauptschwerbehindertenvertretung wird von der Vertrauensperson der obersten Dienstbehörde selbst sowie von den Bezirksvertrauenspersonen des Geschäftsbereichs der obersten Dienstbehörde gewählt. Gibt es nur weniger als 10 gewählte Bezirksschwerbehindertenvertreter, sind neben der für das Ministerium selbst gebildeten Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen alle Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.*) Eine Vertretung bei der Stimmabgabe durch die stellvertretenden Mitglieder ist nicht zulässig.

Wählen darf nur, wer in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten können nur innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also spätestens bis zum _____ schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden.

4. Die Liste der Wahlberechtigten und die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen liegen seit dem _____ an jedem Arbeitstag bis zum Abschluss der Stimmabgabe jeweils von _____ bis _____ Uhr an folgendem Ort zur Einsichtnahme aus: _____

5. Zu wählen sind die Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und _____ stellvertretende/s Mitglied/er. Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und stellvertretende Mitglieder werden in zwei getrennten Wahlgängen gewählt.

6. Wir bitten die Wahlberechtigten, innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass dieses Wahlausschreibens, also

spätestens am _____ schriftliche **Wahlvorschläge** beim Wahlvorstand einzureichen. Nach diesem Termin eingehende Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

Zur Wahl stehen nur die Bewerber, die in einem gültigen Wahlvorschlag vorgeschlagen worden sind.

Aus den Wahlvorschlägen muss sich eindeutig ergeben, wer als Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und wer als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird; für beide Ämter kann dieselbe Person vorgeschlagen werden. Jeder Bewerber kann nur in einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, dass sie/er in einem Wahlvorschlag als Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und im anderen als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird. Jeder Wahlberechtigte kann nur einen Wahlvorschlag für die Gesamt-, Bezirks-, Konzern-, Hauptschwerbehindertenvertretung*) und einen Wahlvorschlag für das stellvertretende Mitglied unterzeichnen. Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens _____ Wahlberechtigten unterzeichnet sein und muss Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber angeben. Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber im Original unterschrieben beizufügen. Auch die Stützunterschriften müssen im Original vorgelegt werden.

Formulare für Wahlvorschläge sind beim Wahlvorstand erhältlich; die Benutzung der Formulare ist aber nicht zwingend erforderlich.

Die Namen der Bewerber aus gültigen Wahlvorschlägen werden nach Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen bis zum Abschluss der Stimmabgabe an der gleichen Stelle wie dieses Wahlausschreiben ausgehängt.

7. Die Wahlen der Stufenvertretung werden nach den Vorschriften des förmlichen Wahlverfahrens durchgeführt. Der Wahlvorstand hat generelle schriftliche Stimmabgabe beschlossen. Die schriftliche Stimmabgabe

(Briefwahl) endet am _____ um _____ Uhr.

8. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Öffnung der Freiumschräge, der Wahlumschräge und die Stimmenauszählung zur Feststellung des Wahlergebnisses findet

am _____, _____ Uhr, in _____
betriebs-/dienststellenöffentlich statt.

9. Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen sind an den Wahlvorstand zu richten. Der Wahlvorstand ist an Arbeitstagen zu erreichen

von _____ bis _____ Uhr

in _____ Tel.: _____

(Unterschrift des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 5 SchwbVVO –

Vertreter des Wahlvorschlags _____ (Name) (wenn kein anderer Unterzeichner des Wahlvorschlags ausdrücklich als Vertreter bezeichnet ist, wird der an erster Stelle Unterzeichnete als Vertreter des Wahlvorschlags angesehen)	eingegangen am _____, _____ Uhr _____ (Unterschrift eines Mitglieds des Wahlvorstandes)
---	---

WAHLVORSCHLAG

1. Für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen schlagen wir vor:

 (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

2. Für die Wahl zum **stellvertretenden Mitglied** schlagen wir vor (Achtung: die Zahl der hier genannten Bewerber darf die Zahl der stellvertretenden Mitglieder laut Wahlausschreiben nicht übersteigen! Wenn also laut Wahlausschreiben nur ein stellvertretendes Mitglied zu wählen ist, darf hier auch nur ein Bewerber genannt werden!):

 (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

 (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

 (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

3. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber ist als Anlage beigefügt.

4. Unterzeichner des Wahlvorschlags (Achtung: mindestens ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch drei Wahlberechtigte! Die erforderliche Zahl von Unterschriften ist im Wahlausschreiben angegeben).

Lfd. Nr.	Name	Vorname	Betrieb/Dienststelle	Unterschrift

(eventuell Fortsetzung auf der Rückseite)

– § 6 SchwbVVO –

(Name, Vorname)

_____, den _____
(Ort)

ZUSTIMMUNGSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich meine Zustimmung dazu, dass ich in dem Wahlvorschlag, der von _____ als Listenvertreter vertreten wird, als Bewerber für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen vorgeschlagen werde.

(Unterschrift des Bewerbers)

– § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO –

_____ (Name, Vorname)	_____, den ____ (Ort)
--------------------------	--------------------------

ZUSTIMMUNGSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich meine Zustimmung dazu, dass ich in dem Wahlvorschlag, der von _____ als Vertreter des Wahlvorschlags vertreten wird, als Bewerber für die Wahl zur **stellvertretenden Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen vorgeschlagen werde.

(Unterschrift des Bewerbers)

– § 6 Absatz 2 Satz 3 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl
der Schwerbehindertenvertretung

_____, den _____
(Ort)
erlassen und ausgehängt am _____
(Datum)
an folgender Stelle: _____
abgenommen am: _____
(Datum)

**BEKANNTMACHUNG ÜBER EINE NACHFRIST ZUR
EINREICHUNG VON WAHLVORSCHLÄGEN
für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung*)**

Innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens vom _____ ist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung/keine der Anzahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder entsprechende Zahl von gültigen Wahlvorschlägen für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung beim Wahlvorstand eingegangen.

Wir bitten die Wahlberechtigten, innerhalb einer Nachfrist von einer Woche, also spätestens

_____ am _____

schriftliche Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einzureichen. Auf die Angaben im Wahlausschreiben vom _____ betreffend Inhalt und Form der Wahlvorschläge wird hingewiesen.

Geht auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ein, kann die Wahl nicht stattfinden.

(Unterschrift des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 7 SchwbVVO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung _____	_____, den _____
	(Ort)
	erlassen und ausgehängt am _____
	(Datum)
	an folgender Stelle/an folgenden Stellen: _____
	abgenommen am: _____
	(Datum)

BEKANNTMACHUNG DER BEWERBER

für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung am _____

Mit gültigen Wahlvorschlägen werden vorgeschlagen:

1. Für die Wahl zur **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Menschen

lfd. Nr.	Familienname (in alphabetischer Reihenfolge)	bei Namensgleichheit: Vorname	bei Namensgleichheit: Geb.-Datum

2. Für die Wahl zum **stellvertretenden Mitglied** der Schwerbehindertenvertretung

lfd. Nr.	Familienname (in alphabetischer Reihenfolge)	bei Namensgleichheit: Vorname	bei Namensgleichheit: Geb.-Datum

(Unterschrift des
Vorsitzenden)_____
(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)_____
(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)**Verteiler:**

- 1) Aushang
- 2) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 3) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 4) Wahlvorstand

– § 8 SchwbVVO –

STIMMZETTEL

Dieser Stimmzettel besteht aus den Teilen 1. und 2.: **Bitte kennzeichnen Sie beide Teile!**

1.

Wahl der **VERTRAUENSPERSON** der schwerbehinderten Menschen

Bitte kennzeichnen Sie den von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt der Vertrauensperson durch Ankreuzen . Dieser Teil des Stimmzettels ist ungültig, wenn Sie mehr als **einen** Bewerber ankreuzen!

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

2.

Wahl des **STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS/der STELLVERTRETENDEN MITGLIEDER*)** der Schwerbehindertenvertretung

Bitte kennzeichnen Sie den/die*) von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt des/der stellvertretenden Mitglieds/Mitglieder*) durch Ankreuzen . Dieser Teil des Stimmzettels ist ungültig, wenn Sie mehr als _____ Bewerber ankreuzen!

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 8 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	
--	--

**MERKBLATT
über die
SCHRIFTLICHE STIMMABGABE
(Briefwahl)**

Der Wahlvorstand hat Ihnen folgende Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) ausgehändigt/übersandt:

- das Wahlausschreiben,
- den Stimmzettel und den Wahlumschlag,
- eine vorgedruckte, von Ihnen abzugebende Erklärung,
- einen Freiumschlag mit dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“.

Bitte geben Sie Ihre Stimme in folgender Weise ab:

1. Kennzeichnen Sie unbeobachtet persönlich den **Stimmzettel** und stecken Sie ihn in den **Wahlumschlag**. Den Wahlumschlag dürfen Sie nicht beschriften, sonst ist Ihr Stimmzettel ungültig.
2. Unterschreiben Sie unter Angabe von Ort und Datum die vorgedruckte **Erklärung**.
3. Stecken Sie den Wahlumschlag und die unterschriebene vorgedruckte Erklärung in den **Freiumschlag** und senden bzw. übergeben Sie den Freiumschlag so rechtzeitig dem Wahlvorstand, dass er dort vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt; der Termin ist im Wahlausschreiben angegeben.

Wähler, die infolge ihrer Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt sind, können eine Person ihres Vertrauens bestimmen, die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten behilflich sein soll (aber nicht durch Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlhelfer).

– § 11 Absatz 1 Satz 3 SchwbVVO –

Achtung: Bitte zusammen mit dem Wahlumschlag im Freiumsschlag an den Wahlvorstand übersenden oder übergeben! **Nicht in den Wahlumschlag stecken!**

ERKLÄRUNG

Bitte entweder Text 1. oder Text 2. unterschreiben:

1.

Ich versichere gegenüber dem Wahlvorstand, dass ich den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet habe.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Wählers)

ODER

2.

Ich versichere gegenüber dem Wahlvorstand, dass ich den Stimmzettel durch eine Person meines Vertrauens kennzeichnen ließ, da ich infolge meiner Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt bin/da ich des Lesens unkundig bin.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Wählers)

Wenn der Wähler nicht selbst unterschreiben kann:

(Unterschrift der vom Wähler zur Unterstützung benannten Person)

– § 11 Absatz 1 Satz 2 SchwbVWO –

WAHLUMSCHLAG

(Inhalt: Stimmzettel)

Adressfeld für Freiumschlag (z.B. DIN A5):

Absender:_____
(Name)_____
(Straße, Hausnummer)_____
(PLZ, Ort)An den Wahlvorstand
für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung**ACHTUNG:**
SCHRIFTLICHE
STIMMABGABE

eingegangen am _____

um _____ Uhr

(Straße, Hausnummer)_____
(PLZ, Ort)

– § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 4 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort)
---	---------------------------

SITZUNGSNIEDERSCHRIFT

1. Die öffentliche Sitzung des Wahlvorstandes zur Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses fand am _____ von _____ bis _____ statt.

2. An der Sitzung nahmen teil

2.1 der vollständige Wahlvorstand: (Namen)

2.2 Wahlhelfer: (Namen)

3. Abgegeben wurden _____ Stimmzettel (verspätet eingegangene Freiumsschläge zur schriftlichen Stimmabgabe sind in dieser Zahl nicht enthalten). Davon waren

- _____ vollständig **gültig**,
- _____ teilweise ungültig hinsichtlich der Wahl der Vertrauensperson,
- _____ teilweise ungültig hinsichtlich der Wahl des/der stellvertretenden Mitglieds/er,
- _____ vollständig ungültig,
- _____ Wahlumschläge wurden leer abgegeben.

4. Wahl der **Vertrauensperson**

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen

Zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist (nach Losentscheid wegen Stimmgleichheit)* gewählt: _____

(Name, Vorname)

5. Wahl **des stellvertretenden Mitglieds / der stellvertretenden Mitglieder:**

_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

_____ gültige Stimmen
(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

Zum stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist/sind (nach Losentscheid wegen Stimmen-
gleichheit*) gewählt:

Erstes stellvertretendes Mitglied:

(Name, Vorname)

Zweites stellvertretendes Mitglied:

Drittes stellvertretendes Mitglied:

(Unterschrift des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 13 Absatz 4 SchwbVWO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort)
--	---------------------------

Gegen Empfangsbestätigung

Sehr geehrte _____

Sie sind am _____ zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/zum _____ stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung*) gewählt worden.

Die Wahl gilt als angenommen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang dieses Schreibens dem Wahlvorstand erklären, dass Sie die Wahl ablehnen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler:

- 1) Bewerber
- 2) Wahlvorstand

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 14 SchwbVVO –

Der Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____ , den _____ (Ort)
	ausgehängt am _____ um _____ Uhr (Datum, Uhrzeit)
	an folgender Stelle: _____ _____
	abgenommen am: _____ (Datum)

WAHLERGEBNIS *)

Am _____ wurden gewählt:

➔ VERTRAUENSPERSON DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

➔ STELLVERTRETENDE/S MITGLIED/ER DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

1. stellvertretendes Mitglied

(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

2. stellvertretendes Mitglied

3. stellvertretendes Mitglied

Ihre Amtszeit hat am _____ mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses begonnen/beginnt am _____ nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung und endet am _____

(Unterschrift des
Vorsitzenden)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

(Unterschrift eines
weiteren Mitglieds)

Verteiler

- 1) Aushang
- 2) gewählte Bewerber
- 3) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 4) Betriebs-/Personalrat zur Kenntnis
- 5) Integrationsamt zur Kenntnis
- 6) Agentur für Arbeit zur Kenntnis
- 7) Wahlvorstand
- 8) ggf. Stufenvertretung

– § 15 SchwbVWO, § 163 Absatz 8 SGB IX –

SBV Wahl 2018

Feld für Absenderangabe bei Mitteilungen an Integrationsamt/Agentur für Arbeit

BA-Nr. _ _ _ _ _

Bitte geben Sie bei Mitteilung an das Integrationsamt/Agentur für Arbeit die vollständige Adresse der Firma/des Betriebes und die 8-stellige Betriebsnummer (vergeben von der Agentur für Arbeit) an!

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

9.2 Formulare für das vereinfachte Wahlverfahren – Kopiervorlagen

Die Texte der Formulare gehen von dem **Normalfall** aus, dass die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied oder die stellvertretenden Mitglieder am gleichen Tage gewählt werden. Für die **Nachwahl** von stellvertretenden Mitgliedern gemäß § 21 SchwbVVO müssen sie entsprechend verändert werden.

Auch für die Wahl der **Stufenvertretungen** gemäß § 22 SchwbVVO sowie bei den Wahlen nach **Kirchenrecht** oder bei Wahlen von **Soldatinnen und Soldaten in Dienststellen und militärischen Einheiten der Bundeswehr** – gemäß § 177 Absatz 4 SGB IX – müssen die Formulare entsprechend angepasst werden, da zum Beispiel im Kirchenrecht der staatliche Begriff „Schwerbehindertenvertretung“ anders als im SGB IX regelmäßig nicht verwendet wird.

Sämtliche Formulare finden Sie auch auf der Website der **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Word-Format, da dieses Format eine sehr einfache und schnelle Anpassung im Falle notwendiger Änderungen der Formulare zulässt und zudem auch die Einträge in den Formularen digital gespeichert werden können →

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

Gleichzeitige Wahl

Anpassung der Formulare

Notwendige Änderungen in Word



FORMULARE ONLINE

Alle Formulare in dieser **ZB SPEZIAL** als Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken:

www.integrationsaemter.de/wahlformulare



_____ (Name, Vorname) Schwerbehindertenvertretung oder:*) Der Betriebsrat/Personalrat oder:*) 1. _____ 2. _____ 3. _____ als Wahlberechtigte	_____,den _____ (Ort) ausgehängt am _____ an folgender Stelle/folgenden Stellen: _____ _____ abgenommen am _____
---	---

An alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten:

EINLADUNG ZUR WAHLVERSAMMLUNG für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Alle im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen werden hiermit gemäß § 19 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen eingeladen zu einer

WAHLVERSAMMLUNG



am _____, _____ Uhr

in _____

In dieser Versammlung sollen die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gewählt werden *).

Bitte bringen Sie Ihren Schwerbehindertenausweis oder Ihren Gleichstellungsbescheid mit. Den Arbeitsausfall und ggf. Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an dieser Versammlung entstehen, muss gemäß § 177 Absatz 6 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 20 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (bzw. Personalvertretungsrecht) der Arbeitgeber tragen.

Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt die Wahlleitung im Wahllokal öffentlich die Stimmen aus und stellt das Ergebnis fest.

(Unterschrift/en)

Verteiler:

- 1) Aushang
- 2) eventuell persönlich an alle Wahlberechtigten
- 3) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 4) Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnis
- 5) Vertrauensperson

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 19 SchwbVVO –

STIMMZETTEL

(vereinfachtes Wahlverfahren)

Wahl der **VERTRAUENSPERSON** der schwerbehinderten Menschen

Bitte kennzeichnen Sie den von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt der Vertrauensperson durch Ankreuzen . Dieser Stimmzettel ist ungültig, wenn Sie mehr als **einen** Bewerber ankreuzen!

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 SchwbVWO –

STIMMZETTEL

(vereinfachtes Wahlverfahren)

Wahl des **STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS/der STELLVERTRETENDEN MITGLIEDER***) der
Schwerbehindertenvertretung

Bitte kennzeichnen Sie den/die*) von Ihnen gewählten Bewerber für das Amt des/der stellvertretenden
Mitglieds/Mitglieder*) durch Ankreuzen . Dieser Teil des Stimmzettels ist ungültig, wenn Sie mehr
als _____ Bewerber ankreuzen!

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung)

Die Bewerber sind jeweils in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 SchwbVVO –

Die Wahlleitung für die Wahl der
Schwerbehindertenvertretung

NIEDERSCHRIFT
über die Wahlversammlung

1. Die Wahlversammlung fand am _____ von _____ bis _____ statt.
2. Die Wahlversammlung wählte zur Wahlleitung:

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)
3. Die Wahlversammlung bestimmte zu Wahlhelfern:

4. Die Wahlversammlung beschloss mit einfacher Stimmenmehrheit, _____ stellvertretende/s Mitglied/er zu wählen.
5. Die öffentliche Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses erfolgte jeweils unmittelbar nach Beendigung der Wahlhandlung.
- 5.1 Für die Wahl der **Vertrauensperson** wurden _____ Stimmzettel abgegeben. Davon waren _____ gültig und _____ ungültig.

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

gültige
Stimmen

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

gültige
Stimmen

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

gültige
Stimmen

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

gültige
Stimmen

(Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)

gültige
Stimmen

Zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist (nach Losentscheid wegen Stimmgleichheit*) gewählt:

_____ (Name, Vorname)

5.2 Für die Wahl des **stellvertretenden Mitglieds/der stellvertretenden Mitglieder *** wurden _____ Stimmzettel abgegeben. Davon waren

_____ gültig und _____ ungültig.

_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
---	-----------------------

_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
---	-----------------------

_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
---	-----------------------

_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Art d. Beschäftigung)	_____ gültige Stimmen
---	-----------------------

Zum stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist/sind (nach Losentscheid wegen Stimmgleichheit*) gewählt:

Erstes stellvertretendes Mitglied: _____ (Name, Vorname)

Zweites stellvertretendes Mitglied: _____ (Name, Vorname)

6. Die Gewählten nahmen unmittelbar nach Feststellung des Wahlergebnisses die Wahl an.*)

_____ (Unterschrift der Wahlleitung)

Verteiler:
Wahlleitung

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

Die Wahlleitung für die Wahl der
Schwerbehindertenvertretung

_____, den _____
(Ort)

(Name, Vorname, Abteilung, Telefon)

Gegen Empfangsbestätigung

Sehr geehrte Frau/Herr *) _____

Sie sind am _____ zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen/zum _____ stellvertretenden Mitglied der Schwerbehindertenvertretung *) gewählt worden.

Die Wahl gilt als angenommen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang dieses Schreibens mir gegenüber erklären, dass Sie die Wahl ablehnen.

(Unterschrift der Wahlleitung)

Verteiler:

- 1) Bewerber
- 2) Wahlleitung

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

– § 20 Absatz 4 und § 14 SchwbVWO –

Die Wahlleitung für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	_____, den _____ (Ort) erlassen und ausgehängt am _____ (Datum) an folgender Stelle/folgenden Stellen: _____ abgenommen am _____ (Datum)
--	--

WAHLERGEBNIS *)

Am _____ wurden gewählt:



VERTRAUENSPERSON DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)



STELLVERTRETENDE/S MITGLIED/ER DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

1. stellvertretendes Mitglied

(Name, Vorname, Geb.-Datum, Tel.-Nr., E-Mail, Art d. Beschäftigung, Betrieb/Dienststelle)

2. stellvertretendes Mitglied

3. stellvertretendes Mitglied

Ihre Amtszeit hat am _____ mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses begonnen/beginnt am _____ nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung und endet am _____

(Unterschrift der
Wahlleitung)

Feld für Absenderangabe bei Mitteilungen an Integrationsamt/Agentur für Arbeit

Verteiler

- 1) Aushang
- 2) gewählte Bewerber
- 3) Arbeitgeber/in zur Kenntnis
- 4) Betriebs-/Personalrat zur Kenntnis
- 5) Integrationsamt zur Kenntnis
- 6) Agentur für Arbeit zur Kenntnis
- 7) Wahlvorstand

8) ggf. Stufenvertretung

9) ggf. Intranet

– § 20 Absatz 4 und § 15 SchwbVWO,
§ 163 Absatz 8 SGB IX –

BA-Nr. _ _ _ _ _

Bitte geben Sie bei Mitteilung an das Integrationsamt/Agentur für Arbeit die vollständige Adresse der Firma/des Betriebes und die 8-stellige Betriebsnummer (vergeben von der Agentur für Arbeit) an!

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!



10 GESETZES- UND VERORDNUNGSTEXTE

10.1 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Auszug

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

In der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), die zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist.

Teil 3

Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

§ 177

Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

(1) ¹In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. ²Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. ³Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. ⁴Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. ⁵Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(3) ¹Wählbar 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; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. ²Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.

(4) In Dienststellen der Bundeswehr sind auch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wahlberechtigt und auch Soldatinnen und Soldaten wählbar.

(5) ¹Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. ²Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn

1. das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,
2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

³Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. ⁴Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt.

(6) ¹Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. ²Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates sinngemäß anzuwenden. ³In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht. ⁴Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so kann das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen.

(7) ¹Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. ²Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. ³Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. ⁴Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend. ⁵Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 202) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

(8) In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.

§ 180

Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

(1) ¹Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. ²Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(2) ¹Ist für mehrere Unternehmen ein Konzernbetriebsrat errichtet, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. ²Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, für den eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat sie das Wahlrecht wie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(3) ¹Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Absatz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. ²Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.

(4) ¹Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Haupttrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. ²Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 177 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Haupttrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. ³Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat wahr.

(5) Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

(6) ¹Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist; dies umfasst auch Verhandlungen und den Abschluss entsprechender Inklusionsvereinbarungen. ²Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt sind. ³Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. ⁴Satz 3 gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.

(7) § 177 Absatz 3 bis 8, § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5, Absatz 2, 4, 5 und 7 und § 179 gelten entsprechend, § 177 Absatz 5 mit der Maßgabe, dass die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März stattfindet, § 177 Absatz 6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht gilt.

(8) § 178 Absatz 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

10.2 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 23. April 1990 (BGBl. I S. 811), die zuletzt durch Artikel 19 Absatz 21 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist.

Erster Teil

Wahl der Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen

Erster Abschnitt

Vorbereitung der Wahl

§ 1

Bestellung des Wahlvorstandes

(1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit bestellt die Schwerbehindertenvertretung einen Wahlvorstand aus drei volljährigen in dem Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigten und einen oder eine von ihnen als Vorsitzenden oder Vorsitzende.

(2) ¹Ist in dem Betrieb oder der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, werden der Wahlvorstand und dessen Vorsitzender oder Vorsitzende in einer Versammlung der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen (Wahlberechtigte) gewählt. ²Zu dieser Versammlung können drei Wahlberechtigte oder der Betriebs- oder Personalrat einladen. ³Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 177 Absatz 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

§ 2

Aufgaben des Wahlvorstandes

(1) ¹Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. ²Er kann volljährige in dem Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigte als Wahlhelfer oder Wahlhelferin zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenzählung bestellen.

(2) ¹Die Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder gefaßt. ²Über jede Sitzung des Wahlvorstandes ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält. ³Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterzeichnen.

(3) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll innerhalb von sechs Wochen, spätestens jedoch eine Woche vor dem Tage stattfinden, an dem die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung abläuft.

(4) Der Wahlvorstand beschließt nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Arbeitgeber, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in dem Betrieb oder der Dienststelle zu wählen sind.

(5) Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, 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.

(6) ¹Der Arbeitgeber unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben. ²Er gibt ihm insbesondere alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten erforderlichen Auskünfte und stellt die notwendigen Unterlagen zur Verfügung.

§ 3

Liste der Wahlberechtigten

(1) ¹Der Wahlvorstand stellt eine Liste der Wahlberechtigten auf. ²Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Geburtsdatum sowie Betrieb oder Dienststelle in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

(2) Die Liste der Wahlberechtigten oder eine Abschrift ist unverzüglich nach Einleitung der Wahl bis zum Abschluß der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen.

§ 4

Einspruch gegen die Liste der Wahlberechtigten

(1) Wer wahlberechtigt oder in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigt ist und ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft macht, kann innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten einlegen.

(2) ¹Über Einsprüche nach Absatz 1 entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. ²Hält er den Einspruch für begründet, berichtigt er die Liste der Wahlberechtigten. ³Der Person, die den Einspruch eingelegt hat, wird die Entscheidung des Wahlvorstandes unverzüglich mitgeteilt; die Entscheidung muss ihr spätestens am Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe zugehen.

(3) ¹Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Liste der Wahlberechtigten nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. ²Im übrigen kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Liste der Wahlberechtigten nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt oder Ausscheiden eines Wahlberechtigten bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden.

§ 5

Wahlausschreiben

(1) ¹Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltage erläßt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von dem oder der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. ²Es muß enthalten:

1. das Datum seines Erlasses,
2. die Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes,
3. die Voraussetzungen der Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung
4. den Hinweis, wo und wann die Liste der Wahlberechtigten und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen,
5. den Hinweis, dass nur wählen kann, wer in die Liste der Wahlberechtigten eingetragen ist und dass Einsprüche gegen die Richtigkeit der Liste der Wahlberechtigten nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben,
6. die Zahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder,
7. den Hinweis, daß Schwerbehindertenvertretung und stellvertretende Mitglieder in zwei getrennten Wahlgängen gewählt werden und daß sich aus den Wahlvorschlägen ergeben

- muß, wer als Schwerbehindertenvertretung und wer als stellvertretende Mitglieder vorgeschlagen wird,
8. den Hinweis, daß Wahlberechtigte sowohl einen Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung als auch für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds unterzeichnen können und daß ein Bewerber oder eine Bewerberin sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden kann,
 9. die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlaß des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Frist ist anzugeben,
 10. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muß (§ 6 Abs. 2 Satz 1),
 11. den Hinweis, daß die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und daß nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (Nummer 9) eingereicht sind,
 12. die Bestimmung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluß der Stimmabgabe durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise bekanntgegeben werden,
 13. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe,
 14. den Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (§ 11 Abs. 1), falls der Wahlvorstand nicht die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat (§ 11 Abs. 2),
 15. den Ort und die Zeit der Stimmauszählung und der Sitzung des Wahlvorstandes, in der das Wahlergebnis abschließend festgestellt wird,
 16. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Anschrift des Wahlvorstandes).

(2) Eine Abschrift oder ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum Wahltag an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 6

Wahlvorschläge

(1) ¹Die Wahlberechtigten können innerhalb von zwei Wochen seit Erlaß des Wahlausschreibens schriftliche Vorschläge beim Wahlvorstand einreichen. ²Es können ein Bewerber oder eine Bewerberin als Schwerbehindertenvertretung und ein Bewerber oder eine Bewerberin als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden. ³Hat der Wahlvorstand die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder beschlossen, können entsprechend viele Bewerber oder Bewerberinnen dafür benannt werden. ⁴Ein Bewerber oder Bewerberin kann sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden.

(2) ¹Jeder Wahlvorschlag muß von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. ²Familiename, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Betrieb oder Dienststelle der Bewerber oder Bewerberinnen sind anzugeben. ³Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerber oder Bewerberinnen beizufügen.

(3) ¹Eine Person, die sich bewirbt, kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden, es sei denn, sie ist in einem Wahlvorschlag als Schwerbehindertenvertretung und in einem anderen Wahlvorschlag als stellvertretendes Mitglied benannt. ²Der Wahlvorstand fordert eine Person, die mit ihrer schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen für dasselbe Amt benannt ist, auf, innerhalb von drei Arbeitstagen zu erklären, auf welchem der Wahlvorschläge sie benannt bleiben will. ³Wird diese Erklärung nicht fristgerecht abgegeben, wird der Bewerber oder die Bewerberin von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen.

(4) ¹Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einem Wahlvorschlag. ²Der Wahlvorstand hat einen Wahlberechtigten, der mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet hat, schriftlich gegen Empfangsbestätigung aufzufordern, binnen drei Arbeitstagen seit dem Zugang der Aufforderung zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. ³Gibt der Wahlberechtigte diese Erklärung nicht fristgerecht ab, zählt seine Unterschrift auf keinem Wahlvorschlag.

§ 7

Nachfrist für Wahlvorschläge

(1) ¹Ist nach Ablauf der in § 6 Abs. 1 genannten Frist kein gültiger Wahlvorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung eingegangen, hat dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekanntzumachen wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen zu setzen. ²In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, daß die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird.

(2) Gehen innerhalb der Nachfrist gültige Wahlvorschläge für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht ein, hat der Wahlvorstand sofort bekanntzumachen, daß die Wahl nicht stattfindet.

(3) Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend, wenn für die Wahl der stellvertretenden Mitglieder kein gültiger Wahlvorschlag eingeht oder wenn die Zahl der für dieses Amt gültig vorgeschlagenen Bewerber oder Bewerberinnen nicht der vom Wahlvorstand beschlossenen Zahl der stellvertretenden Mitglieder entspricht.

§ 8

Bekanntmachung der Bewerber und Bewerberinnen

Der Wahlvorstand macht spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe die Namen der Bewerber und Bewerberinnen aus gültigen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge, getrennt nach Bewerbungen für die Schwerbehindertenvertretung und als stellvertretendes Mitglied, bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt wie das Wahlausschreiben.

Zweiter Abschnitt

Durchführung der Wahl

§ 9

Stimmabgabe

(1) Wer wahlberechtigt ist, kann seine Stimme nur für eine Person abgeben, die rechtswirksam als Bewerber oder Bewerberin vorgeschlagen ist.

(2) ¹Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. ²Auf dem Stimmzettel sind die Personen, die sich für das Amt der Schwerbehindertenvertretung und als stellvertretendes Mitglied bewerben, getrennt in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung aufgeführt. ³Die Stimmzettel müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. ⁴Das gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, soll der Stimmzettel einen Hinweis darauf enthalten, wie viele Bewerber oder Bewerberinnen im Höchstfall angekreuzt werden dürfen.

(4) ¹Bei der Stimmabgabe wird durch Ankreuzen an der im Stimmzettel jeweils vorgesehenen Stelle die von dem Wählenden gewählte Person für das Amt der Schwerbehindertenvertretung und der Stellvertretung gekennzeichnet. ²Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, können Bewerber oder Bewerberinnen in entsprechender Anzahl angekreuzt werden.

(5) Stimmzettel, auf denen mehr als die zulässige Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen angekreuzt oder die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille des Wählers oder der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt, sind ungültig.

§ 10

Wahlvorgang

(1) ¹Der Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer Wahlurne oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. ²Die Wahlurne muß vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, daß die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne daß die Urne geöffnet wird.

(2) Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestellt (§ 2 Abs. 1 Satz 2), genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und eines Wahlhelfers oder einer Wahlhelferin.

(3) ¹Der Wähler oder die Wählerin händigt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstandes aus, wobei der Name des Wählers oder der Wählerin angegeben wird. ²Der Wahlumschlag ist in Gegenwart des Wählers oder der Wählerin in die Wahlurne einzuwerfen, nachdem die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten vermerkt worden ist.

(4) ¹Wer infolge seiner Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, bestimmt eine Person, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll, und teilt dies dem Wahlvorstand mit. ²Personen, die sich bei der Wahl bewerben, Mitglieder des Wahlvorstandes sowie Wahlhelfer und Wahlhelferinnen dürfen nicht als Person nach Satz 1 bestimmt werden. ³Die Hilfeleistung beschränkt sich auf die Erfüllung der Wünsche des Wählers oder der Wählerin zur Stimmabgabe; die nach Satz 1 bestimmte Person darf gemeinsam mit dem Wähler oder der Wählerin die Wahlzelle aufsuchen. ⁴Die nach Satz 1 bestimmte Person ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung von der Wahl einer anderen Person erlangt hat. ⁵Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für des Lesens unkundige Wähler und Wählerinnen.

(5) Nach Abschluß der Wahl ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die Stimmenzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird.

§ 11

Schriftliche Stimmabgabe

(1) ¹Der Wahlvorstand übergibt oder übersendet den Wahlberechtigten, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, auf deren Verlangen

1. das Wahlausschreiben,
2. den Stimmzettel und den Wahlumschlag,
3. eine vorgedruckte Erklärung, die der Wähler oder die Wählerin abgibt,

4. einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender Namen und Anschrift der wahlberechtigten Person sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

²In der Erklärung nach Nummer 3 versichert der Wähler oder die Wählerin gegenüber dem Wahlvorstand, dass er oder sie den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 4 durch eine andere Person hat kennzeichnen lassen. ³Der Wahlvorstand soll zusätzlich zu den Unterlagen nach den Nummern 1 bis 4 ein Merkblatt über die schriftliche Stimmabgabe übersenden oder übergeben. ⁴Er vermerkt die Übergabe oder Übersendung der Unterlagen in der Liste der Wahlberechtigten.

(2) ¹Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe beschließen. ²Für diesen Fall sind die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen den Wahlberechtigten unaufgefordert zu übersenden.

(3) ¹Die Stimmabgabe erfolgt in der Weise, dass der Wähler oder die Wählerin

1. den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag einlegt,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und
3. den Wahlumschlag und die unterschriebene, vorgedruckte Erklärung in dem Freiumschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, daß er vor Abschluß der Wahl vorliegt.

²Der Wähler oder die Wählerin kann unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 4 die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine andere Person verrichten lassen.

§ 12

Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

(1) ¹Unmittelbar vor Abschluß der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. ²Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 11), legt der Wahlvorstand die Wahlumschläge nach Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ungeöffnet in die Wahlurne.

(2) ¹Verspätet eingehende Freiumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. ²Sie sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten ist.

§ 13

Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Unverzüglich nach Abschluß der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und stellt das Ergebnis fest.

(2) ¹Gewählt für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied ist der Bewerber oder die Bewerberin, der oder die jeweils die meisten Stimmen erhalten hat. ²Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(3) ¹Werden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, ist als zweites stellvertretendes Mitglied der Bewerber oder die Bewerberin mit der zweithöchsten Stimmenzahl gewählt. ²Entsprechendes gilt für die Wahl weiterer stellvertretender Mitglieder. ³Für die Wahl und die Reihenfolge stellvertretender Mitglieder gilt Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

(4) ¹Der Wahlvorstand fertigt eine Niederschrift des Wahlergebnisses, die von dem oder der Vorsitzenden sowie mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes unterschrieben wird. ²Die Niederschrift muß die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jeden Bewerber und jede Bewerberin entfallenen Stimmenzahlen sowie die Namen der gewählten Bewerber und Bewerberinnen enthalten.

§ 14

Benachrichtigung der Gewählten und Annahme der Wahl

(1) ¹Der Wahlvorstand benachrichtigt die für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied Gewählten unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl. ²Erklärt eine gewählte Person nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand ihre Ablehnung der Wahl, ist diese angenommen.

(2) ¹Wird eine Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle der Person, die abgelehnt hat, der Bewerber oder die Bewerberin für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder als stellvertretendes Mitglied mit der nächsthöheren Stimmenzahl. ²Satz 1 gilt für die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder mit der Maßgabe, dass jeweils der Bewerber oder die Bewerberin mit der nächsthöheren Stimmenzahl nachrückt.

§ 15

Bekanntmachung der Gewählten

Sobald die Namen der Personen, die das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder des stellvertretenden Mitglieds innehaben, endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekanntzumachen (§ 5 Abs. 2) sowie unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen.

§ 16

Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Wahlunterlagen, insbesondere die Niederschriften, Bekanntmachungen und Stimmzettel, werden von der Schwerbehindertenvertretung mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode aufbewahrt.

§ 17

Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

¹Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, bestellt die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einen Wahlvorstand. ²Der Wahlvorstand hat die Wahl eines oder mehrerer Stellvertreter für den Rest der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzuleiten. ³Im übrigen gelten die §§ 1 bis 16 entsprechend.

Dritter Abschnitt

Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 18

Voraussetzungen

Besteht der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weiter auseinanderliegenden Teilen und sind dort weniger als fünfzig Wahlberechtigte beschäftigt, ist die Schwerbehinderten-

vertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu wählen.

§ 19

Vorbereitung der Wahl

(1) Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder sonst in geeigneter Weise zur Wahlversammlung ein.

(2) Ist in dem Betrieb oder der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen.

§ 20

Durchführung der Wahl

(1) ¹Die Wahlversammlung wird von einer Person geleitet, die mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird (Wahlleitung). ²Die Wahlversammlung kann zur Unterstützung der Wahlleitung Wahlhelfer oder Wahlhelferinnen bestimmen.

(2) ¹Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind. ²Die Schwerbehindertenvertretung und ein oder mehrere stellvertretende Mitglieder werden in getrennten Wahlgängen gewählt; mehrere stellvertretende Mitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. ³Jeder Person, die wahlberechtigt ist, kann Personen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder vorschlagen.

(3) ¹Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. ²Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleitung die vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname und Vorname aufzuführen; die Stimmzettel und Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. ³Die Wahlleitung verteilt die Stimmzettel und trifft Vorkehrungen, daß die Wähler und Wählerinnen ihre Stimme unbeobachtet abgeben können; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend. ⁴Der Wähler oder die Wählerin übergibt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, der Wahlleitung. ⁵Diese legt den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers oder der Wählerin ungeöffnet in einen dafür bestimmten Behälter und hält den Namen des Wählers oder der Wählerin in einer Liste fest. ⁶Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt er öffentlich die Stimmen aus und stellt das Ergebnis fest.

(4) § 13 Abs. 2 und 3 sowie die §§ 14 bis 16 gelten entsprechend.

§ 21

Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

¹Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten unverzüglich zur Wahlversammlung zur Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder ein. ²Im übrigen gelten die §§ 18 bis 20 entsprechend.

Zweiter Teil**Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen****§ 22****Wahlverfahren**

(1) ¹Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung werden durch schriftliche Stimmabgabe gewählt (§§ 11, 12). ²Im übrigen sind § 1 Abs. 1, §§ 2 bis 5, 7 bis 10 und 13 bis 17 sinngemäß anzuwenden. ³§ 1 Abs. 2 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß sich die Wahlberechtigten auch in sonst geeigneter Weise über die Bestellung eines Wahlvorstandes einigen können. ⁴§ 6 findet sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, daß bei weniger als fünf Wahlberechtigten die Unterzeichnung eines Wahlvorschlages durch einen Wahlberechtigten ausreicht.

(2) ¹Bei nur zwei Wahlberechtigten bestimmen diese im beiderseitigen Einvernehmen abweichend von Absatz 1 die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung. ²Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Los.

(3) ¹Sofern rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung eine Versammlung nach § 180 Absatz 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch stattfindet, kann die Wahl abweichend von Absatz 1 im Rahmen dieser Versammlung durchgeführt werden. ²§ 20 findet entsprechende Anwendung.

Dritter Teil**Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen****§ 23****Wahlverfahren**

Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Staatsanwälte und Staatsanwältinnen in den Fällen des § 177 Absatz 1 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gelten die Vorschriften des Ersten und Zweiten Teils entsprechend.

Vierter Teil**Wahl der Schwerbehindertenvertretung, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen****§ 24****Vorbereitung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen**

(1) ¹Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen die Wahlberechtigten schriftlich oder durch Aushang zu einer Wahlversammlung ein. ²Die Einladung muß folgende Angaben enthalten:

1. die Voraussetzungen der Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung
2. den Hinweis über eine für Zwecke der Wahl erfolgte Zusammenfassung von Gerichten,
3. den Hinweis, wo und wann die Liste der Wahlberechtigten und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen,
4. Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung.

(2) ¹Ist in dem Gericht eine Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen nicht vorhanden, laden drei wahlberechtigte Richter und Richterinnen, der Richterrat oder der Präsidialrat zu der Wahlversammlung ein. ²Das Recht des Integrationsamtes, zu einer solchen Versammlung einzuladen (§ 177 Absatz 6 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), bleibt unberührt.

§ 25

Durchführung der Wahl

(1) Die Wahlversammlung beschließt unter dem Vorsitz des oder der lebensältesten Wahlberechtigten das Wahlverfahren und die Anzahl der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung.

(2) ¹Die Leitung der Wahlversammlung hat die Gewählten unverzüglich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. ²§ 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 sowie die §§ 15 und 16 gelten entsprechend.

§ 26

Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds

¹Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied vorzeitig aus dem Amt aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, lädt die Schwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen unverzüglich zur Wahlversammlung zur Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder für den Rest ihrer Amtszeit ein. ²Im übrigen gelten die §§ 24 und 25 entsprechend.

§ 27

Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen

Für die Wahl der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung der schwerbehinderten Richter und Richterinnen gelten die §§ 24 bis 26 entsprechend.

Fünfter Teil

Schlußvorschriften

§ 28

Berlin-Klausel

Diese Verordnung gilt nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes in Verbindung mit § 72 des Schwerbehindertengesetzes auch im Land Berlin.

§ 29

(Inkrafttreten)

10.3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Auszug

In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist.

§ 1

Errichtung von Betriebsräten

(1) ¹In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. ²Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn

1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder
2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert.

§ 2

Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3

Abweichende Regelungen

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben
 - a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
 - b) die Zusammenfassung von Betrieben,

wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;

2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den

- Sparten (Spartenbetriebsräte), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;
3. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;
 4. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;
 5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.

(2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

(3) ¹Besteht im Fall des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. ²Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.

(4) ¹Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. ²Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

(5) ¹Die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. ²Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

§ 4

Betriebsteile, Kleinstbetriebe

(1) ¹Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

²Die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. ³Die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden. Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. ⁴Für den Widerruf des Beschlusses gelten die Sätze 2 bis 4 entsprechend.

(2) Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen.

§ 5**Arbeitnehmer**

(1)¹Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. ²Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. ³Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;
3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

(3) ¹Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

²Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamten und Soldaten gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder

3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

§ 7

Wahlberechtigung

¹Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. ²Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

§ 8

Wählbarkeit

(1) ¹Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. ²Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. ³Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

§ 20

Wahlschutz und Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18a) erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 21a

Übergangsmandat *)

(1) ¹Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). ²Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. ³Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) ¹Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. ²Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

*) Diese Vorschrift dient der Umsetzung des Artikels 6 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. EG Nr. L 82 S. 16).

§ 24

Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Betriebsratsamtes,
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
4. Verlust der Wählbarkeit,
5. Ausschluss aus dem Betriebsrat oder Auflösung des Betriebsrats aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung,
6. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 19 Abs. 2 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.

10.4 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) – Auszug

In der Fassung vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), die zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist.

[Allgemeine Vorschriften]

§ 6

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte.

(2) ¹Die einer Behörde der Mittelstufe unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind. ²Behörden der Mittelstufe im Sinne dieses Gesetzes sind die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordneten Behörden, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind.

(3) ¹Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. ²Der Beschluß ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam.

(4) Bei gemeinsamen Dienststellen des Bundes und anderer Körperschaften gelten nur die im Bundesdienst Beschäftigten als zur Dienststelle gehörig.

§ 7

¹Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. Er kann sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter vertreten lassen. ²Bei obersten Dienstbehörden kann er auch den Leiter der Abteilung für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten, bei Bundesoberbehörden ohne nachgeordnete Dienststellen und bei Behörden der Mittelstufe auch den jeweils entsprechenden Abteilungsleiter zu seinem Vertreter bestimmen. ³Das gleiche gilt für sonstige Beauftragte, sofern der Personalrat sich mit dieser Beauftragung einverstanden erklärt.

[Wahl und Zusammensetzung des Personalrates]

§ 13

(1) ¹Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, daß sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. ²Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt.

(2) ¹Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. ²Das gilt nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrates freigestellt sind. ³Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, daß der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird. ⁴Hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts bei der alten Dienststelle gelten die Sätze 1 und 3 entsprechend in Fällen einer Zuweisung nach § 29 des Bundesbeamtenengesetzes oder auf Grund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung.

(3) Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

§ 14

(1) ¹Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltage

1. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
2. seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.

²Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Die in § 13 Abs. 3 genannten Personen sind nicht in eine Stufenvertretung wählbar.

(3) Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 7 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

§ 19

(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) ¹Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter (§ 17) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. ²Der Beschluß bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.

(3) ¹Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. ²Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Personenwahl statt. ³In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. ⁴Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.

(4) ¹Zur Wahl des Personalrates können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. ²Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. ³In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. ⁴Die nach § 14 Abs. 3 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(6) ¹Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muß der Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Angehörigen der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. ²Absatz 4 Satz 3, 4 gilt entsprechend.

(7) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

(8) ¹Besteht in einer Dienststelle kein Personalrat, so können die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zur Wahl des Personalrates Wahlvorschläge machen. ²Auf diese Wahlvorschläge sind die Absätze 4 bis 6 nicht anzuwenden.

(9) ¹Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen Beschäftigte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. ²Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, daß die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.

§ 22

Findet eine Personalversammlung (§ 20 Abs. 2, § 21) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

§ 24

(1) ¹Niemand darf die Wahl des Personalrates behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. ²Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. ³§ 47 Abs. 1, 2 Satz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber entsprechend.

(2) ¹Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ 20 bis 23 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. ²Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten § 44 Abs. 1 Satz 2 und § 46 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

§ 25

Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

ABKÜRZUNGEN

AktG	Aktiengesetz
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayPVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGleig	Bundesgleichstellungsgesetz
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BPersVWO	Wahlordnung zum Bundespersönalvertretungsgesetz
br	Behindertenrecht (Zeitschrift)
BSG	Bundessozialgericht
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BWahlG	Bundeswahlgesetz
BWO	Bundeswahlordnung
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DBGrG	Deutsche Bahn Gründungsgesetz
FPfzG	Familienpflegezeitgesetz
GdB	Grad der Behinderung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
jurisPR-ArbR	juris PraxisReport Arbeitsrecht (Zeitschrift)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LPVG BW	Landespersönalvertretungsgesetz Baden-Württemberg
LPVG	Landespersönalvertretungsgesetz
LPVG NRW	Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen – Landespersönalvertretungsgesetz
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung

MuSchG	Mutterschutzgesetz
MVG-EKD	Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Kirche in Deutschland
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
ÖD	Öffentlicher Dienst
OVG	Oberverwaltungsgericht
PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
PersVG	Personalvertretungsgesetz
PersVG LSA	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PostPersRG	Postpersonalrechtsgesetz
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SBG	Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SchwBVVO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB II	Sozialgesetzbuch – Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch – Drittes Buch
SGB IV	Sozialgesetzbuch – Viertes Buch
SGB VI	Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch
SGB IX	Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch
StGB	Strafgesetzbuch
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
WahlO-MVG	Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WOBetrVG	Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO)
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht
ZTR	Zeitschrift für Tarifrrecht



ENDNOTEN

- ¹⁾ BAG, Beschluss vom 15.02.2005, 9 AZR 635/03
- ²⁾ Pahlen in: Neumann Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage 2010, § 94 Randnummer 1; Schimanski in: Gemeinschaftskommentar zum SGB IX (GK-SGB IX), Stand: Mai 2002, § 94 Randnummer 3; Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 12
- ³⁾ BAG, Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 72/10; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 15.01.2016, 6 TaBV 1113/15, Randnummer 15
- ⁴⁾ BAG, Beschluss vom 22.06.2005, 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248/1249
- ⁵⁾ BAG, Beschluss vom 13.08.2008, 7 ABR 21/07, DB 2009, 184 (redaktioneller Leitsatz)
- ⁶⁾ BAG, Beschluss vom 17.02.1983, 6 ABR 64/81; BAG, Beschluss vom 17.01.2007, 7 ABR 63/05, DB 2007, 1872 = NZA 2007, 703
- ⁷⁾ BAG, Beschluss vom 25.09.1986, 6 ABR 68/84; BAG, Beschluss vom 14.05.1997, ABR 26/96
- ⁸⁾ BAG, Beschluss vom 24.02.1976, 1 ABR 62/75; LAG München, Beschluss vom 21.10.1987, 5 TaBV 9/87
- ⁹⁾ LAG Köln, Beschluss vom 06.02.2015, 4 TaBV 60/14
- ¹⁰⁾ BAG, Beschluss vom 17.02.1983, 6 ABR 64/81; BAG, Beschluss vom 28.06.1995, 7 ABR 59/94; BAG, Beschluss vom 29.01.1992, 7 ABR 27/91
- ¹¹⁾ LAG Düsseldorf, Beschluss vom 13.01.2016, 12 TaBV 67/14
- ¹²⁾ Ebenso Düwell in: Dau/Düwell/Haines, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 22, wonach gemäß § 87 Absatz 1 Satz 2 SGB IX möglichst ein Gleichlauf mit dem Wahl- und Vertretungsbezirk des Betriebsrats bestehen soll
- ¹³⁾ BAG, Beschluss vom 13.03.2013, 7 ABR 70/11
- ¹⁴⁾ BAG, Beschluss vom 24.04.2013, 7 ABR 71/11
- ¹⁵⁾ BAG, Beschluss vom 07.05.2008, 7 ABR 15/07, NZA 2009, 328 mit Anmerkung Haas/Salomon, NZA 2009, 299
- ¹⁶⁾ BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 17/04, br 2005, 107
- ¹⁷⁾ Vergleiche Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 22
- ¹⁸⁾ Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage, § 94 Randnummer 16
- ¹⁹⁾ Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage, § 94 Randnummer 8
- ²⁰⁾ BVerwG, Beschluss vom 25.09.1995, 6 P 44/93; Cramer, Schwerbehindertengesetz, 5. Auflage, § 24 Randnummer 5; Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 23. Die Gegenansicht zieht die Grenze bei sechs Monaten in Anlehnung an § 2 Absatz 1 SGB IX: Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 7; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 3
- ²¹⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 23
- ²²⁾ Vergleiche BAG, Urteil vom 19.03.2008, 5 AZR 435/07, NZA 2008, Seite 760 zur betrieblichen Praxiserprobung nach § 16 SGB II alte Fassung

- ²³⁾ Schimanski, GK-SGB IX, Stand: Juni 2003, § 94 Randnummer 49; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 27
- ²⁴⁾ Masuch in: Hauck/Noftz, SGB IX, Stand: September 2001, § 94 Randnummer 11; Schimanski, GK-SGB IX, Stand: Juni 2003, § 94 Randnummer 48
- ²⁵⁾ BAG, Urteil vom 31.07.2014, 2 AZR 434/13
- ²⁶⁾ LAG Köln, Beschluss vom 03.09.2007, 14 TaBV 20/07, zum möglichen Mehrfachwahlrecht bei Betriebsratswahlen; VG Berlin, Beschluss vom 19.06.2013, 61 K 17.12 PVL, wonach es auf eine „überwiegende Tätigkeit“ nicht ankomme
- ²⁷⁾ Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 6; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 4; Jahn, SGB für die Praxis, § 94 Randnummer 6 (Bearb. Schell); Kossens von der Heide/Maaß, Praxiskommentar zum Behindertenrecht (SGB IX), § 94 Randnummer 6; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 33; anderer Ansicht Hoff in: Bühr/Fuchs/Krauskopf/Lewering, SGB IX, § 94 Randnummer 4; für Stellen gemäß § 7 Absatz 2 Nummern 2 bis 5 SchwbG = § 73 Absatz 2 Nummern 2 bis 5, ebenfalls anderer Ansicht Gröninger/Thomas, SchwbG, § 24 Randnummer 5
- ²⁸⁾ Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 29; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23; Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 23
- ²⁹⁾ BAG, Beschluss vom 13.03.1991, 7 ABR 89/89, DB 1992, 99
- ³⁰⁾ LAG Hamm, Beschluss vom 16.03.1988, 3 TaBV 76/87, DB 1988, 2058
- ³¹⁾ Leube ZTR 2012, 207, 211; Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 13
- ³²⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 94 Randnummer 5; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 4
- ³³⁾ VG Aachen, Beschluss vom 25.11.1999, 16 K 371/99. PVL; Knittel, SGB IX; 5. Auflage, § 94 Randnummer 4; Hohmann/Wiegand, SchwbVVO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 23; Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16
- ³⁴⁾ Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 23
- ³⁵⁾ BAG, Beschluss vom 29.01.1992, 7 ABR 27/91, DB 1992, 1429 (für Zeitungszusteller); LAGE § 611 BGB Nummern 13 und 14; Schimanski, GK-SGB IX, Stand: Juni 2003, § 94 Randnummer 45
- ³⁶⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 4
- ³⁷⁾ BAG, Beschluss vom 27.06.2001, 7 ABR 50/99, br 2001, 203; BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 27/02, br 2003, 188
- ³⁸⁾ BAG, Beschluss vom 17.02.2010, 7 ABR 51/08
- ³⁹⁾ Vergleiche Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 43a
- ⁴⁰⁾ Vergleiche Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 43a; BAG, Beschluss vom 15.12.2011, 7 ABR 65/10
- ⁴¹⁾ BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73; BAG, Beschluss vom 25.05.2005, 7 ABR 45/04, NZA 2005, 1002; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 39 f.
- ⁴²⁾ BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73, Randnummer 28, zum Wehrdienst bei Betriebsratswahlen; Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16
- ⁴³⁾ Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16
- ⁴⁴⁾ Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 15
- ⁴⁵⁾ Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 15.08.2017, AZ Va2-58098-54
- ⁴⁶⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, § 94 Randnummer 4; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 5; Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, § 1 Randnummer 24
- ⁴⁷⁾ Masuch in Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 11; Neumann, Pahlen, Majerski-Pahlen, SGB IX, § 94 Randnummer 23; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 47; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 31
- ⁴⁸⁾ Vergleiche Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 42
- ⁴⁹⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 4; Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 24

- ⁵⁰⁾ BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002, 6 P 18.01; BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 53/02, NZA 2003, 1345; BayVGH, Beschluss vom 14.11.2001, 17 P 01.638, DVBl. 2002, 787; Kuhlmann, br 2002, 1; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 41
- ⁵¹⁾ Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16
- ⁵²⁾ BAG, Urteil vom 15.01.1991, 1 AZR 105/90, NZA 1991, 695; BAG, Beschluss vom 14.05.1997, 7 ABR 26/96, NZA 1997, 1245; BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 12/04, NZA 2005, 707 = DB 2005, 1067
- ⁵³⁾ Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 32; Hoff in: Bihr/ Fuchs/Krauskopf/Lewering § 94 Randnummer 4; Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage, § 94 Randnummern 6 und 19; anderer Ansicht Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 13/16; Masuch in Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 10; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 47
- ⁵⁴⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 5; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 5, Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 32; Hoff in: Bihr/Fuchs/Krauskopf/Lewering § 94 Randnummer 4; Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage, § 94 Randnummer 6 und 19; anderer Ansicht Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 13/16; Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 10; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 47
- ⁵⁵⁾ Finke/Kadoke in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, § 136 Randnummer 73a unter Bezugnahme auf Werkstattempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüs) – WE/BAGüs, Stand: Mai 2013, unter 4.3.3 Seite 52; ebenso Sachadae, jurisPR-ArbR 43/2014 Anmerkung 3; anderer Ansicht Adlhoch in: br 2017, 63
- ⁵⁶⁾ Hahn in: Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 5. Auflage, SGB II § 16d Randnummer 4
- ⁵⁷⁾ Koch in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage, BetrVG, § 5 Randnummer 5, anderer Ansicht Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 15 mit der Begründung, dass die Beschäftigung der Ein-Euro-Jobber nach § 99 Absatz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist, so BAG, Beschluss vom 02.10.2007, 1 ABR 60/06 zu § 16 Absatz 3 Satz 2 SGB II alte Fassung
- ⁵⁸⁾ Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 25
- ⁵⁹⁾ Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 16
- ⁶⁰⁾ Vergleiche BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12/14 zu den Auswirkungen der Personalgestellung nach § 4 Absatz 3 TVöD auf die Wahlberechtigung zum Personalrat der stellenden Dienststelle; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 17.04.2013, 4 TaBV 7/12
- ⁶¹⁾ BVerwG, Beschluss vom 18.09.2013, 6 PB 25/13
- ⁶²⁾ BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, DÖV 2000, 600/601 = DVBl. 2000, 1126
- ⁶³⁾ Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 4; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 46; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 10
- ⁶⁴⁾ Treml, br 1986, 57; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 41; Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 9
- ⁶⁵⁾ Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 8; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 14
- ⁶⁶⁾ Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 12
- ⁶⁷⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 33c; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 61; Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 12
- ⁶⁸⁾ Koch in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, BetrVG, § 24 Randnummer 3; Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 98
- ⁶⁹⁾ OVG Hamburg, Beschluss vom 02.04.2001, 8 Bf 1/01. PVL, br 2002, 135, 136; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 57

- ⁷⁰⁾ Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 16; Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 39; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 58
- ⁷¹⁾ BAG, Beschluss vom 22.06.2005, 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248, 1249 mit weiteren Nachweisen
- ⁷²⁾ LAG Frankfurt, Beschluss vom 01.09.1988, 12 TaBVGa 155/88, DB 1989, 184; LAG Hamburg, Beschluss vom 19.08.1991, 5 TaBV 9/91, DB 1992, 587 f.; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 61
- ⁷³⁾ OVG NRW, Beschluss vom 25.05.2005, 1 B 453/05. PVL, NZA-RR 2005, 504; BVerwG, Urteil vom 13.06.1966, VII P 2.66, ZBR 1967, 284
- ⁷⁴⁾ OVG NRW, Beschluss vom 25.05.2005, 1 B 453/05. PVL, NZA – RR 2005, 504; Ilbertz/Widmaier, BPersVG, § 27 Randnummer 28a
- ⁷⁵⁾ BVerwG, Beschluss vom 18.01.1990, 6 P 8.88
- ⁷⁶⁾ Karpf, Neue Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung und weitere Neuregelungen im Schwerbehindertenrecht durch das BTHG, br 2017, 30, 32
- ⁷⁷⁾ OVG NRW, Beschluss vom 25.05.2005, 1 B 453/05. PVL
- ⁷⁸⁾ BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 91/07
- ⁷⁹⁾ LAG Hamm, Urteil vom 09.02.1994, 3 Sa 1376/93 zum Ersatzmitglied des Betriebsrats
- ⁸⁰⁾ Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage, § 94 Randnummer 35; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 43
- ⁸¹⁾ Kohte/Liebsch, Reha-Recht, Fachbeitrag B4-2017
- ⁸²⁾ Ritz/Dopatka in Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage, § 94 Randnummer 22
- ⁸³⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 33b
- ⁸⁴⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 33c
- ⁸⁵⁾ Ritz/Dopatka in: Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage, § 94 Randnummer 22
- ⁸⁶⁾ Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 12d
- ⁸⁷⁾ Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 5; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 55; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 30; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
- ⁸⁸⁾ BSG vom 14.03.1994, 11 BAR139/93; die dagegen eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde nicht zur Entscheidung angenommen, BVerfG vom 07.07.1994, 1 BvR 1481/92
- ⁸⁹⁾ BayVG, Beschluss vom 01.07.1987, 18 C 87.00852; BSG, Beschluss vom 14.03.1994, 11 BAR 139/33; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
- ⁹⁰⁾ Deinert/Welti, Stichwortkommentar Behindertenrecht, Randnummer 3 ff.
- ⁹¹⁾ LAG Köln, Beschluss vom 03.09.2007, 14 TaBV 20/07, ArbuR 2008, 230
- ⁹²⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
- ⁹³⁾ Frank Lorenz in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht – Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des § 14 AÜG, 4. Auflage 2017, beck-online
- ⁹⁴⁾ BAG, Beschluss vom 02.10.2007, 1 ABR 60/06, NZA 2008, 244, BVerwG, Beschluss vom 21.03.2007, 6 P 8/06, PersR 2007, 309
- ⁹⁵⁾ Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 15.08.2017, AZ Va2-58098-54
- ⁹⁶⁾ Leube ZTR 2012, 207, 211
- ⁹⁷⁾ BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 12/04
- ⁹⁸⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
- ⁹⁹⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX; 12. Auflage, § 94 Randnummer 4; Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 1 Randnummer 24
- ¹⁰⁰⁾ BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 53/02
- ¹⁰¹⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 23
- ¹⁰²⁾ BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12.14
- ¹⁰³⁾ VGH Hessen, Beschluss vom 18.11.2010, 22 A 959/10.PV = ZfPR Online 4/2011, 15
- ¹⁰⁴⁾ BVerwG, Beschluss vom 18.01.2013, 6 PB 17/12; ebenso OVG NW, Beschluss vom 13.06.2013, 6 PB 25/13, bestätigt BVerwG, Beschluss vom 18.09.2013, 6 PB 25/13
- ¹⁰⁵⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 30

- ¹⁰⁶⁾ LAG Köln, Urteil vom 08.01.2003, ArbuR 2003, 394
- ¹⁰⁷⁾ BAG, Beschluss vom 10.10.2012, 7 ABR 42/11
- ¹⁰⁸⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 25
- ¹⁰⁹⁾ BAG, Beschluss vom 10.11.2004, 7 ABR 12/04
- ¹¹⁰⁾ Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 11; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 48; einschränkend VG Mainz, Beschluss vom 23.01.2002, 2 K 473/11.MZ
- ¹¹¹⁾ BAG, Urteil vom 23.01.2002, 7 AZR 611/00
- ¹¹²⁾ BAG, Urteil vom 25.06.2014, 7 AZR 847/12
- ¹¹³⁾ ArbG Kaiserslautern, Beschluss vom 26.06.1984, 2 BV 11/84, NZA 1984, 331
- ¹¹⁴⁾ VG Aachen, Beschluss vom 25.11.1999, 16 K 371/99. PVL, PersR 2000,131
- ¹¹⁵⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 28
- ¹¹⁶⁾ BAG, Beschluss vom 10.10.2012, 7 ABR 53/11
- ¹¹⁷⁾ Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 28
- ¹¹⁸⁾ BAG, Urteil vom 27.06.2001, 7 ABR 50/99, br 2001, 203
- ¹¹⁹⁾ Koch in: Schaub Arbeitsrechtshandbuch, § 217 Grundzüge der Betriebsratswahl, Randnummer 12, 17. Auflage 2017
- ¹²⁰⁾ BVerwG, Beschluss vom 11.03.1982, 6 P 8.80, PersV 1983, 405; kritisch dazu mit ausführlicher Begründung hinsichtlich der Wahl der Schwerbehindertenvertretung Riebe br 1995, 183 f.
- ¹²¹⁾ Däubler in: Deinert/Welt, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 2014, Randnummer 16
- ¹²²⁾ VG Sigmaringen, Beschluss vom 16.04.2014, PL 11 K 473/14
- ¹²³⁾ BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12.14
- ¹²⁴⁾ VGH Hessen, Beschluss vom 18.11.2010, 22 A 959/10.PV = ZfPR Online 4/2011, 15
- ¹²⁵⁾ BAG, Beschluss vom 16.11.2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105 = NZA 2006, 340
- ¹²⁶⁾ BAG, Beschluss vom 16.11.2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105
- ¹²⁷⁾ Cramer, SchwbWO alte Fassung, § 1 Randnummer 2; Heuser, br 1990, 28
- ¹²⁸⁾ BAG, Urteil vom 07.05.1986, 2 AZR 349/85, br 1988, 43
- ¹²⁹⁾ Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 35 und § 1 SchwbVVO Randnummer 5; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 77; Kossens/von der Heide/Maaß, Erläuterungen zu § 15 SchwbVVO; anderer Ansicht Cramer, SchwbWO alte Fassung Randnummer 2 (erneute Einladung zu einer Versammlung der Wahlberechtigten); anderer Ansicht auch Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 84 (die Wahl könne dann nicht stattfinden)
- ¹³⁰⁾ Düwell/Sachadae, NZA 2014, Seite 1241
- ¹³¹⁾ Gröninger/Thomas, § 24 SchwbWO alte Fassung Randnummer 13; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 1 SchwbVVO Randnummer 6
- ¹³²⁾ Cramer, SchwbWO alte Fassung, § 1 Randnummer 2; Tremml, br 1986, 58; anderer Ansicht Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 1 SchwbVVO Randnummer 6 (auch der Wahlvorstand selbst kann seinen Vorsitzenden wählen)
- ¹³³⁾ LAG Köln, Beschluss vom 29.05.2013, 3 TaBVGa 3/13
- ¹³⁴⁾ VG Köln, Beschluss vom 17.12.1984, PVL 14/84, DB 1987, 1204
- ¹³⁵⁾ Cramer, SchwbWO alte Fassung, § 11 Randnummer 2; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, § 94 Randnummer 37 und § 11 SchwbVVO Randnummer 3
- ¹³⁶⁾ LAG Köln, Beschluss vom 08.03.2012, 13 TaBV 82/11; BAG, Beschluss vom 13.10.2004, 7 ABR 5/04; LAG München, Beschluss vom 25.06.2013, 9 TaBV 11/13, wonach Übersetzung des Wahlausschreibens entbehrlich sei trotz Migrationshintergrunds etwa bei Beschäftigten in qualifiziertem Ausbildungsberuf in einem rein deutschen Umfeld
- ¹³⁷⁾ LAG Köln, Beschluss vom 26.01.2016, 12 TaBV 60/15
- ¹³⁸⁾ Vergleiche LAG Hamm, Beschluss vom 15.03.2016, 7 TaBV 63/15 zu den Folgen bei Verstoß gegen § 5 Absatz 2 SchwbVVO
- ¹³⁹⁾ LAG Köln, Beschluss vom 11.04.2008, 11 TaBV 80/07, br 2009, 91
- ¹⁴⁰⁾ BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03, NZA 2004, 1285 = BB 2005, 108

- ¹⁴¹⁾ Adlhoch, Vertrauenspersonen fragen, br 2014, 99
- ¹⁴²⁾ ArbG Stuttgart, Beschluss vom 11.05.2011, 22 BV 411/10 nicht veröffentlicht, nachgehend Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12
- ¹⁴³⁾ BAG, Beschluss vom 21.03.2017, 7 ABR 19/15, NZA 2017, 1075 f.
- ¹⁴⁴⁾ BAG, Beschluss vom 20.01.2010, 7 ABR 39/08; LAG Köln, Beschluss vom 24.11.2011, 6 TaBV 67/11, Randnummer 18
- ¹⁴⁵⁾ VG Hannover, Beschluss vom 25.01.1990, PL A 50/89
- ¹⁴⁶⁾ LAG Frankfurt, Beschluss vom 16.03.1987, 12 TaBVGa 29/87, DB 1987, 1204
- ¹⁴⁷⁾ BAG, Beschluss vom 25.05.2005, 7 ABR 39/04; ebenso BAG, Beschluss vom 20.01.2010, 7 ABR 39/08, Randnummer 36
- ¹⁴⁸⁾ BAG, Beschluss vom 12.02.1960, 1 ABR 13/59; LAG Frankfurt, Beschluss vom 20.04.1989, 12 TaBVGa 46/89, NZA 1990, 117; LAG BW, Urteil vom 12.03.2003, 4 Sa 45/02, br 2003, 154, 156 (zum Recht, sich auf einer Wahlversammlung nach § 20 Absatz 2 Satz 3 SchwbVVO selbst als Wahlbewerber vorzuschlagen)
- ¹⁴⁹⁾ Vergleiche § 187 Absatz 1 BGB und in: Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 6 SchwbVVO Randnummer 1
- ¹⁵⁰⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 6 Randnummer 35; BVerwG, Beschluss vom 17.07.1980, 6 P4/80
- ¹⁵¹⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 6 Randnummer 86
- ¹⁵²⁾ LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 12.01.2012, 3 TaBV 7/11
- ¹⁵³⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 7 Randnummern 27, 34
- ¹⁵⁴⁾ OVG Münster, Beschluss vom 26.03.2013, 20 A 2098/12.PVB, für BPersVG
- ¹⁵⁵⁾ ArbG Hamburg, Beschluss vom 07.06.2017, 13 BV 13/16
- ¹⁵⁶⁾ Hessischer VGH, Beschluss vom 29.01.1986, HPV TL 1436/85, ZBR 1987, 331; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 13.12.2016, 9 TaBV 85/16
- ¹⁵⁷⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 11 Randnummer 33
- ¹⁵⁸⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 11 Randnummer 36
- ¹⁵⁹⁾ BAG, Beschluss vom 10.07.2013, 7 ABR 83/11
- ¹⁶⁰⁾ LAG Köln, Beschluss vom 20.05.2016, 4 TaBV 98/15, Bezeichnung „in den Räumen des Betriebsrates/Wahlvorstandes“ ist nicht hinreichend konkret
- ¹⁶¹⁾ LAG München, Beschluss vom 27.09.2005, 8 TaBV 29/05
- ¹⁶²⁾ Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 96a
- ¹⁶³⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 22 Randnummer 32
- ¹⁶⁴⁾ BVerwG, Beschluss vom 15.05.1991, 6 P 15.89, NJW 1991, 3231 (zum Streichholzziehen); BayVGH, Beschluss vom 13.02.1991, 17 P 90.3560
- ¹⁶⁵⁾ BAG, Beschluss vom 07.04.2004, 7 ABR 42/03; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.04.2003, 21 TaBV 4/02
- ¹⁶⁶⁾ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 69
- ¹⁶⁷⁾ OVG NW, Beschluss vom 27.01.1984, CB 12/83, Guter Wille 1986, 94; Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 145; Wiegand/Hohmann, SchwbVVO, 2. Auflage, § 19 Randnummer 10
- ¹⁶⁸⁾ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 74
- ¹⁶⁹⁾ ArbG Hamburg, Beschluss vom 07.06.2017, 13 BV 13/16
- ¹⁷⁰⁾ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 11, wonach kein generelles beobachtendes Teilnahmerecht von Mitgliedern des Personalrats an der Wahlversammlung besteht, da nicht öffentlich
- ¹⁷¹⁾ OVG NW, Beschluss vom 27.09.2000, 1 A 1541/99. PVB, Randnummer 17, br 2001, 147, 148; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 95; anderer Ansicht Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 38 und § 20 SchwbVVO Randnummer 1a
- ¹⁷²⁾ LAG Köln, Beschluss vom 25.04.2012, 9 TaBV 96/11
- ¹⁷³⁾ ArbG Bonn, Beschluss vom 21.01.2015, 4 BV 81/14
- ¹⁷⁴⁾ LAG BW, Urteil vom 12.03.2003, 4 Sa 45/02, br 2003, 154, 156

- ¹⁷⁵⁾ Hessisches LAG, Beschluss vom 01.12.2011, 9 TaBV 130/11 sowie Beschluss vom 15.03.2012, 9 TaBV 118/11 und vom 14.03.2013, 9 TaBV 223/12; anderer Ansicht OVG Münster, Beschluss vom 27.09.2000, 1 A 1541/99.PVB, br 2001, 147
- ¹⁷⁶⁾ LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 04.05.2016, 10 TaBV 2/16
- ¹⁷⁷⁾ Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 150; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 122
- ¹⁷⁸⁾ Düwell in: LPK-SGB IX, § 94 Randnummer 69
- ¹⁷⁹⁾ LAG Frankfurt, Beschluss vom 24.09.2015, 9 TaBV 12/15
- ¹⁸⁰⁾ Vergleiche Kohte/Liebsch, DVfR Reha-Recht, Beitrag B 6-2016, 3
- ¹⁸¹⁾ LAG Frankfurt, Beschluss vom 24.09.2015, 9 TaBV 12/15
- ¹⁸²⁾ Sachadae, jurisPR-ArbR, 47/2016 Anmerkung 5 zu LAG Frankfurt, Beschluss vom 29.04.2015, 9 TaBV 12/15 ebenso Kohte/Liebsch, am angegebenen Ort
- ¹⁸³⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 3 Randnummer 26 unter Bezugnahme auf Sachadae, 2013, 401
- ¹⁸⁴⁾ BVerfG, Beschluss vom 15.02.1967, 2 BvC 2/66 = NJW 1967, 924; siehe auch unter 3. geistige Behinderung
- ¹⁸⁵⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 41
- ¹⁸⁶⁾ BVerfG, Beschluss vom 15.02.1967, 2 BvC 2/66 = NJW 1967, 924; Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 42; vergleiche auch § 57 Bundeswahlordnung: „Ein Wähler, der des Lesens unkundig ist oder der wegen seiner körperlichen Beeinträchtigungen gehindert ist, den Stimmzettel zu kennzeichnen, zu falten oder selbst in die Wahlurne zu werfen, bestimmt eine andere Person, deren Hilfe er sich bei der Stimmabgabe bedienen will, und gibt dies dem Wahlvorstand bekannt“
- ¹⁸⁷⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 40, Sachadae, juris PR-ArbG Anmerkung 5
- ¹⁸⁸⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 48
- ¹⁸⁹⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Randnummer 44
- ¹⁹⁰⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Rundnummer 36
- ¹⁹¹⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 10 Rundnummer 37 unter Bezugnahme auf Sachadae, Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung, 2013, 435 f.
- ¹⁹²⁾ VG Aachen, Beschluss vom 30.03.2012, 16 L 92/12. PVL
- ¹⁹³⁾ LAG Hamburg, Urteil vom 14.03.2012, H 6 Sa 116/11 mit weiteren Nachweisen
- ¹⁹⁴⁾ ArbG Regensburg, Beschluss vom 06.06.2002, 6 BVGa 6/02 S
- ¹⁹⁵⁾ LAG Hamm, Urteil vom 11.01.1984, 3 Sa 488/83; ArbG Stuttgart, Urteil vom 24.04.2008, 10 Ca 1658/07 mit weiteren Nachweisen
- ¹⁹⁶⁾ Vergleiche ausführlich dazu Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 113
- ¹⁹⁷⁾ BAG, Urteil vom 26.09.1996, 2 AZR 528/95, NZA 1997, 666
- ¹⁹⁸⁾ BAG, Urteil vom 19.04.2012, 2 AZR 299/11; BAG, Urteil vom 07.07.2011, 2 AZR 377/10
- ¹⁹⁹⁾ Adlhoch in: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, SGB IX, § 94 Randnummer 115
- ²⁰⁰⁾ BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207
- ²⁰¹⁾ BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207 = NZA-RR 2000, 333; Gröninger/Thomas § 24 SchwbG Randnummer 7; Cramer, SchwbG, § 24 Randnummern 3 und 3a; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 98; Müller-Wenner in: Müller-Wenner/Schorn, SGB IX Teil 2, § 94 Randnummer 18; so auch Pahlen in: Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 8; anderer Ansicht Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 15
- ²⁰²⁾ Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 3a; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 101; so auch Pahlen in: Neumann/Pahlen/Pahlen-Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage; § 94 Randnummer 9; anderer Ansicht Masuch in: Hanck/Noftz, SGB IX, § 94 Randnummer 15
- ²⁰³⁾ Karpf, Neue Rechtsstellung der SBV und weitere Neuregelungen, br 2017, 33
- ²⁰⁴⁾ Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 15.04.2013,

II-0124/U15-12

- ²⁰⁵⁾ Vergleiche KGH.EKD, Beschluss vom 25.02.2009, II-0124/N63-07
- ²⁰⁶⁾ KGH.EKD, Beschluss vom 30.01.2006, I-0124/L39-05
- ²⁰⁷⁾ Karpf, Neue Rechtsstellung der SBV und weitere Neuregelungen, br 2017, 33
- ²⁰⁸⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 22 Randnummer 31
- ²⁰⁹⁾ Wiegand/Hohmann, SchwbVWO, 2. Auflage, § 22 Randnummer 32
- ²¹⁰⁾ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 19
- ²¹¹⁾ Karpf, Neue Regelungen der SBV und weitere Neuregelungen, br 2017, 33; BAG, Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12, betreffend die Wahl einer Hauptschwerbehindertenvertretung ist durch die Änderung hinfällig
- ²¹²⁾ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 18
- ²¹³⁾ So für den Gesamtbetriebsrat BAG, Urteil vom 13.02.2007, 1 AZR 184/06
- ²¹⁴⁾ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 93 Randnummer 20
- ²¹⁵⁾ Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 11
- ²¹⁶⁾ Vergleiche Trenk-Hinterberger in: Lachwitz/Schellhorn/Welti, HK-SGB IX, § 97 Randnummer 15
- ²¹⁷⁾ LAG Hamburg, Beschluss vom 07.02.2013, 7 TaBV 10/12; bestätigt BAG, Beschluss vom 04.11.2015, 7 ABR 62/13; Kossens in: Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX, 2. Auflage § 97 Randnummer 5; anderer Ansicht Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 97 Randnummer 43 sowie VG Hamburg, Beschluss vom 15.02.1988, 2 FB 2/87, für die Hauptschwerbehinderung
- ²¹⁸⁾ BAG, Beschluss vom 24.05.2006, 7 ABR 40/05
- ²¹⁹⁾ OVG Koblenz, Beschluss vom 14.12.1988, 4 A 3/88, ZBR 1989, 181
- ²²⁰⁾ Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 97 Randnummer 22
- ²²¹⁾ LAG Köln, Beschluss vom 03.09.2007, 14 TaBV 20/07
- ²²²⁾ BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 91/07, br 2009, 205
- ²²³⁾ BAG, Beschluss vom 11.11.2003, 7 AZB 40/03, br 2004, 12 = NZA 2004, 1372; BAG, Beschluss vom 22.3.2012, 7 AZB 51/11
- ²²⁴⁾ BAG, Beschluss vom 07.07.1999, 7 ABR 4/98 (Leitsatz)
- ²²⁵⁾ BVerwG, Beschluss vom 29.08.2000, 6 P 7.99
- ²²⁶⁾ Zum vorbeugenden einstweiligen Rechtsschutz bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung siehe Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 123
- ²²⁷⁾ LAG Hamm, Beschluss vom 13.08.1980, 3 TaBV 2/80, OVG NW, Beschluss vom 22.05.1985, CL 14/84
- ²²⁸⁾ Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 122
- ²²⁹⁾ ArbG Bielefeld, Beschluss vom 06.07.1987, 4 BV 9/87, NZA 1987, 680
- ²³⁰⁾ LAG Hessen, Beschluss vom 10.11.2011, 9 TaBV 104/11
- ²³¹⁾ LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 21.03.1990, 5 TaBV 8/90, für Betriebsratswahl
- ²³²⁾ BAG, Beschluss vom 19.11.2003, 7 ABR 24/03, NZA 2004, 395 = DB 2004, 2819
- ²³³⁾ ArbG Kaiserslautern, Beschluss vom 26.06.984, 2 BV 11/84, NZA 1984, 331; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 122
- ²³⁴⁾ OVG NW, Beschluss vom 07.04.2004, 1 A 4778/03, br 2006, 20; offen gelassen BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 25/08, Randnummer 14; anderer Ansicht Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 87 für Anfechtung und wohl erst recht für Nichtigkeit
- ²³⁵⁾ BAG, Beschluss vom 07.12.1988, 7 ABR 10/88, DB 1989, 1525 = NZA 1989, 731; BAG, Beschluss vom 31.05.2000, 7 ABR 78/98, DB 2000, 2482 = NZA 2000, 1350
- ²³⁶⁾ BAG, Beschluss vom 14.11.2001, 7 ABR 40/00, NZA 2002, 1231; OVG Bautzen, Beschluss vom 10.04.2013, PL 9 A 891/11
- ²³⁷⁾ BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03, NZA 2004, 1285 = BB 2005, 108
- ²³⁸⁾ LAG Köln, Beschluss vom 16.01.1991, 2 TaBV 37/90
- ²³⁹⁾ BAG, Beschluss vom 05.05.2004, 7 ABR 44/03
- ²⁴⁰⁾ VG Berlin, Urteil vom 03.05.2013, 5 K 441.12

- ²⁴¹⁾ LAG Köln, Beschluss vom 08.03.2012, 13 TaBV 82/11, br 2013, 94
- ²⁴²⁾ BAG, Beschluss vom 18.03.2015, 7 ABR 6/13
- ²⁴³⁾ VG Köln, Beschluss vom 17.12.1984, PVL 14/84, Guter Wille 1986, 94
- ²⁴⁴⁾ Boemke in: jurisPR-ArbR 13/2012 Anmerkung 6; Knittel, SGB IX, 5. Auflage, § 94 Randnummer 74
- ²⁴⁵⁾ LAG Düsseldorf, Beschluss vom 13.12.2016, 9 TaBV 85/16
- ²⁴⁶⁾ OVG Münster, Beschluss vom 27.01.1984, CB 12/83, Guter Wille 1986, 94
- ²⁴⁷⁾ VG Düsseldorf, Beschluss vom 19.12.1985, PVL 31/85, Guter Wille 1986, 94
- ²⁴⁸⁾ LAG Köln, Beschluss vom 11.04.2008, 11 TaBV 80/07, br 2009, 91
- ²⁴⁹⁾ BAG, Beschluss vom 06.12.2000, 7 ABR 34/99
- ²⁵⁰⁾ LAG München, Beschluss vom 10.03.2008, 6 TaBV 87/07; LAG Nürnberg, Beschluss vom 27.11.2007, 6 TaBV 46/07
- ²⁵¹⁾ LAG München, Beschluss vom 12.10.2011, 11 TaBV 29/11, bestätigt durch BAG, Beschluss vom 10.07.2013, 7 ABR 83/11
- ²⁵²⁾ VG Wiesbaden, Urteil vom 18.03.2009, 8 K 466/08.WI
- ²⁵³⁾ LAG Köln, Beschluss vom 08.03.2012, 13 TaBV 82/11, br 2013, 94
- ²⁵⁴⁾ LAG München, Beschluss vom 25.10.2007, 4 TaBV 38/07
- ²⁵⁵⁾ BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11.98, PersR 2000, 207
- ²⁵⁶⁾ BAG, Beschluss vom 16.11.2005, 7 ABR 9/05, br 2006, 105
- ²⁵⁷⁾ BAG, Beschluss vom 07.04.2004, 7 ABR 42/03
- ²⁵⁸⁾ LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 27.01.2004, 8 TaBV 4/03
- ²⁵⁹⁾ BAG, Beschluss vom 12.06.2013, 7 ABR 77/11
- ²⁶⁰⁾ LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 30.10.2012, 15 TaBV 1/12
- ²⁶¹⁾ BAG, Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12, br 2015, 37
- ²⁶²⁾ BVerwG, Beschluss vom 23.10.2003, 6 P 10.03
- ²⁶³⁾ LAG Nürnberg, Beschluss vom 31.05.2012, 5 TaBV 36/11, unter dem Gesichtspunkt missbräuchlichen Verhaltens; ebenso Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 53; anderer Ansicht wohl BAG, Beschluss vom 29.03.1974, 1 ABR 27/73, Randnummer 27, für die Betriebsratswahl
- ²⁶⁴⁾ LAG Hamm, Beschluss vom 02.09.2016, 13 TaBV 94/15
- ²⁶⁵⁾ VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.11.2016, PL 15 S 743/16
- ²⁶⁶⁾ BAG, Beschluss vom 29.07.2009, 7 ABR 25/08; VG Ansbach, Beschluss vom 04.09.1995, AN 8 P 94.02216, PersV 1996, 371; Cramer, SchwbG, § 24 Randnummer 13; Kossens/von der Heide/Maaß, § 94 Randnummer 32; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, SGB IX, 12. Auflage, § 94 Randnummer 42; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 119; anderer Ansicht Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 147, sowie Düwell in: LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 79
- ²⁶⁷⁾ BAG, Beschluss vom 23.07.2014, 7 ABR 23/12, Randnummer 33
- ²⁶⁸⁾ LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2008, 10 TaBV 53/08
- ²⁶⁹⁾ BVerwG, Beschluss vom 17.03.1983, 6 P 30.82, ZBR 1983, 278 = PersV 1984, 320; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 119; anderer Ansicht Tremml, br 1986, 97, 63
- ²⁷⁰⁾ BAG, Beschluss vom 07.07.1999, 7 ABR 4/98
- ²⁷¹⁾ VG Münster, Beschluss vom 20.06.1983, PVL 16/81; Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, 17. Lieferung, § 94 Randnummer 121; anderer Ansicht Schimanski, GK-SGB IX, § 94 Randnummer 174
- ²⁷²⁾ Hessisches LAG, Beschluss vom 05.07.2012, 9 TaBVGa 158/12
- ²⁷³⁾ BAG, Beschluss vom 27.07.2011, 7 ABR 61/10
- ²⁷⁴⁾ Vergleiche zum vorläufigen Rechtsschutz bei Betriebsratswahlen Rieble/Triskatis, Vorläufiger Rechtsschutz im Betriebsratswahlverfahren, NZA 2006, 233 f. sowie Veit/Wichert, Betriebsratswahlen: Einstweilige Verfügung gegen rechtswidrige Maßnahmen des Wahlvorstands, Der Betrieb 2006, 390 f.
- ²⁷⁵⁾ BVerwG, Beschluss vom 22.09.2015, 5 P 12/14

²⁷⁶⁾ BVerwG, Beschluss vom 18.01.2013, 6 PB 17/12

²⁷⁷⁾ Düwell, LPK-SGB IX, 4. Auflage, § 94 Randnummer 98

**Soweit nicht anders angegeben, sind die Entscheidungen der juris-Datenbank entnommen:
www.juris.de**



Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:
www.integrationsaemter.de/publikationen



Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt



BIH MEDIEN



ZB Behinderung & Beruf Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise



ZB Recht Sozialgesetzbuch IX

- Mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
 - Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)
 - Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
 - Werkstättenverordnung (WVO)
 - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



ZB SPEZIAL Themenhefte

- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen



ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamtes
- Nachteilsausgleiche (in Vorbereitung)



ZB info Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

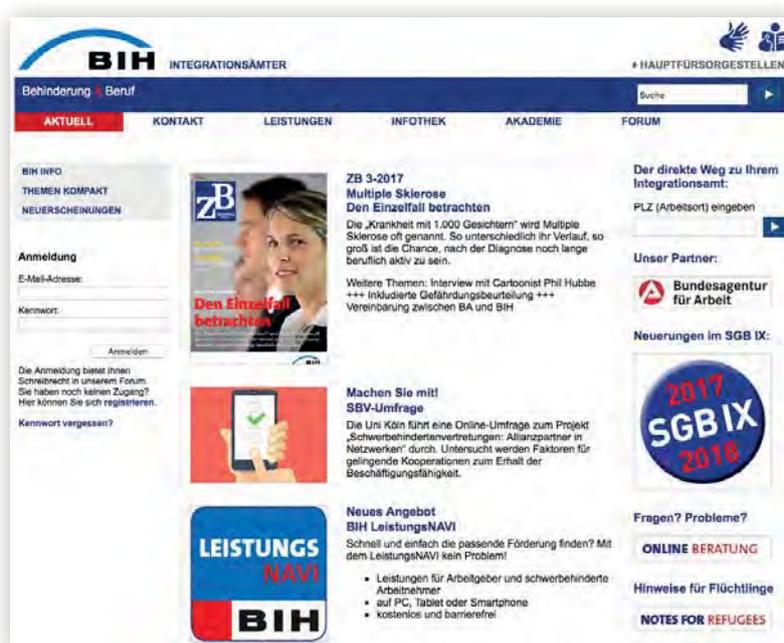
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wegweiser SGB IX
- Leistungen im Überblick
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Das neue SGB IX



ABC Behinderung & Beruf Schwerbehinderte Menschen beschäftigen

- Fachlexikon mit über 300 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

BIH MEDIEN



Das Online-Angebot der Integrationsämter

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Online-Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf
- Publikationen, Fortbildungsangebote, Gesetze
- BIH Forum
- Kurs online

www.integrationsaemter.de



BIH LeistungsNAVI Web-App

- Förderung individuell ermitteln
- Welche Leistungen kommen infrage?
- Sind die Voraussetzungen erfüllt?
- Wo und wie wird der Antrag gestellt?
- www.integrationsaemter.de

www.integrationsaemter.de

KURSE

Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Kursprogramm.

Grundkurs:

Der dreitägige Kurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Es führt in die praktische Arbeit ein.

Aufbaukurse:

Die zwei- bis dreitägigen Kurse vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an alle diejenigen, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.

Seminare und Informationsveranstaltungen:

Sie werden zu ausgewählten Themen veranstaltet und wenden sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie etwa an Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie unter www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort



SBV WAHL KOMPAKT

Alles was Sie brauchen



Alle Unterlagen!

ZB SPEZIAL SBV WAHL 2018

Ratgeber, Wahlkalender, Formulare, Aushang

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl



FORMULARE ONLINE

Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

Erst mal fit machen

WAHL NAVI

Interaktiver Wahlkalender

www.wahlnavi.integrationsaemter.de

KURS VOR ORT

Gründlich vorbereiten

Kursprogramm der Integrationsämter unter:

www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort



Wie organisieren?

ZB INFO SBV WAHL 2018

Handlungshilfe, Checklisten

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

Fragen? Fragen!

BIH FORUM

Experten geben Auskunft

www.integrationsaemter.de/forum



Wie läuft die Arbeit?

ZB SPEZIAL SBV GUIDE

Praxisleitfaden

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl



SBV WAHL KOMPAKT

... alles online

www.integrationsaemter.de/wahl

**Wir wünschen Ihnen viel Erfolg
bei der Wahl Ihrer
Schwerbehindertenvertretung!**

Ihr Ansprechpartner bei Fragen zu Behinderung und Beruf



Qualität für Menschen

LVR-Integrationsamt

Deutzer Freiheit 77

50679 Köln

Telefon: 0221 809-4290

E-Mail: integrationsamt@lvr.de

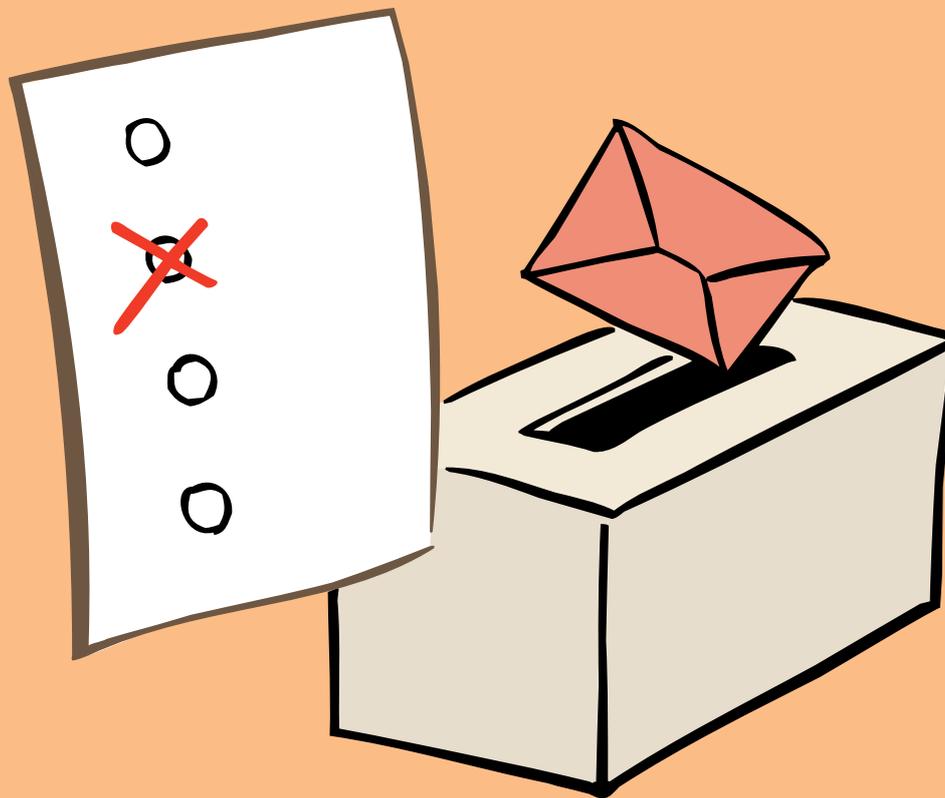
Internet: www.integrationsamt.lvr.de

www.kursangebot.lvr.de

Die Wahl der Schwerbehinderten-Vertretung



Ein Heft in Leichter Sprache



Wer hat dieses Heft gemacht?

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt
50663 Köln

Wer hat dieses Heft geschrieben?

Stefan Gruber, LVR-Integrationsamt
Simone Zimmer, LVR-Integrationsamt

Wer hat dieses Heft geprüft?

Das Heft wurde von Prüfern von der Lebenshilfe Oberhausen e.V. geprüft.

Wer hat dieses Heft gestaltet?

LVR Druckerei
Integrationsabteilung
Telefon: 0221 809-2418

Wer hat die Bilder gemalt?

Die Bilder in diesem Heft hat Reinhild Kassing gemalt.
Bilder: © Reinhild Kassing

Wo kann ich das Heft bekommen?

Das Heft können Sie im Internet bestellen.
Die Internet-Adresse ist:
www.publikationen.lvr.de

Das Heft wurde zum 1. Mal gemacht im Februar 2018.

Das Heft können Sie aus dem Internet herunterladen.
Die Adresse heißt www.lvr.de » service » publikationen.

Dieses Heft kostet nichts. Sie dürfen es nicht weiterverkaufen.

Was ist die Schwerbehinderten-Vertretung?



Die Abkürzung für Schwerbehinderten-Vertretung ist SBV.

Viele Menschen mit Behinderung arbeiten.

Sie brauchen oft Unterstützung.

Die Schwerbehinderten-Vertretung hilft Menschen mit Behinderung und ihren Arbeit-Gebern.

Eine SBV kann gewählt werden, wenn 5 oder mehr Menschen mit Behinderung bei einem Arbeit-Geber arbeiten.

Die Schwerbehinderten-Vertretung ist Teil der Interessens-Vertretung.

Die Interessens-Vertretung kümmert sich um die Rechte und Pflichten von Arbeit-Nehmern.

Die Interessens-Vertretung besteht aus:

- Betriebs-Rat, wenn der Arbeit-Geber ein Betrieb ist
- Personal-Rat, wenn der Arbeit-Geber eine Behörde ist und
- Schwerbehinderten-Vertretung.

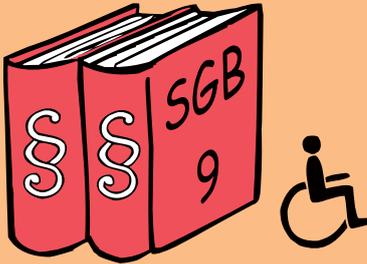


Die Schwerbehinderten-Vertretung passt auf,

- dass Menschen mit Behinderung bei der Arbeit keine Nachteile haben,
- dass Menschen mit Behinderung an ihrem Arbeitsplatz gut arbeiten können.

Die Schwerbehinderten-Vertretung kennt sich gut mit den Gesetzen für Menschen mit Behinderung aus. Vor allem mit dem Sozial-Gesetz-Buch 9.

Die Abkürzung dafür ist SGB 9.



Wann darf ich SBV werden?

- Wenn ich über 18 Jahre alt bin und
 - mindestens 6 Monate bei meinem Arbeit-Geber arbeite.
- Ich muss dafür keine Schwerbehinderung haben.

Wann sind die Wahlen?

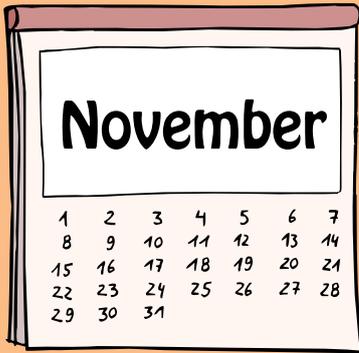
Wann die Wahl ist, steht im SGB 9.

Die SBV wird alle 4 Jahre gewählt.

Beim nächsten Mal ist die Wahl

vom 1. Oktober bis 30. November 2018.





Manchmal gelten andere Regeln.
Zum Beispiel

- wenn Sie bei der Kirche arbeiten
- oder
- wenn die SBV zurücktritt.

Wer darf wählen?

Wählen dürfen nur
die Menschen mit Schwerbehinderung.

Und gleichgestellte Menschen.

Das sind die Menschen,
die einen kleineren Grad der Behinderung haben,
aber schwerbehinderten Menschen gleichgestellt
worden sind.

Dann haben sie auch ein Recht auf viele Hilfen.

Und sie dürfen auch die SBV wählen.

Es gibt eine Wahl-Liste.

Auf der Liste stehen alle,
die wählen dürfen.





Ich habe eine Frage. An wen wende ich mich?

Für Fragen kann ich mich an die Schwerbehinderten-Vertretung wenden. Ich kann mich auch an das Integrationsamt wenden. Das Integrationsamt ist beim Landschafts-Verband Rheinland. Die Abkürzung dafür ist LVR.



Für Fragen kann ich:

- Einen Brief schreiben.

Die Adresse ist:

LVR-Integrationsamt
Deutzer Freiheit 77-79
50679 Köln

- Anrufen.

Die Telefon-Nummer ist:

0221 809-4290

- Eine E-Mail schreiben.

Die E-Mail-Adresse ist:

integrationsamt@lvr.de



LVR-Integrationsamt

50663 Köln, Tel 0221 809-4290

integrationsamt@lvr.de, www.integrationsamt.lvr.de



Kursangebot zum Schwerbehindertenrecht

Kursangebot zum
Schwerbehindertenrecht
2018



Unser Beitrag zum Schutz der Wälder:

Diese Broschüre des LVR-Integrationsamtes Rheinland ist auf FSC®-zertifiziertem Papier gedruckt. Das für die Zellstoff- und Papierherstellung verwendete Holz stammt aus kontrollierten und besonders gut bewirtschafteten Wäldern.

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

ein spannendes Jahr liegt hinter uns. Kurz vor dem Jahreswechsel wurde das Bundesteilhabegesetz (BTHG) verabschiedet. Es beinhaltet insbesondere auch wichtige Neuerungen im Schwerbehindertenrecht, die größtenteils bereits mit der ersten Reformstufe zum 01.01.2017 in Kraft getreten sind. Die Neuregelungen haben wir für Sie schnellst möglichst aufgearbeitet und Ihnen bereits ab Ende Januar im Rahmen unserer Seminare vermittelt.

Selbstverständlich bleiben die Neuerungen im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), speziell im Schwerbehindertenrecht, im „neuen“ Teil 3 des SGB IX auch weiterhin ein wichtiges Thema unseres Schulungsangebots, da die Inhalte nach wie vor gefragt sind. Interessant wird auch sein, wie die Rechtsprechung die Inhalte bzw. die unbestimmten Rechtsbegriffe darin ausfüllen wird. So darf z.B. mit Neugier erwartet werden, ob und inwieweit die Rechtsprechung zu den „erforderlichen Kosten“ einer Bürokraft Stellung nehmen wird. Mit 2018 steht uns also ein weiteres spannendes Jahr bevor.

2018 ist aber auch ein Wahljahr. Im Herbst steht in vielen Betrieben und Dienststellen die Wahl der Schwerbehindertenvertretung an. Die Vorbereitung und Durchführung stellt eine echte Herausforderung dar. Dabei möchten wir Sie gerne unterstützen. Unser Kursangebot vermittelt einen allgemeinen Überblick über die verschiedenen Wahlverfahren. Mit dem Seminar „Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung“ wenden wir uns an all diejenigen, die mit dem Gedanken spielen, sich für das Amt der Schwerbehindertenvertretung aufstellen zu lassen. Das Arbeitsheft zur „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ haben wir neu aufgelegt. Darin finden Sie gebündelt alle wichtigen Informationen sowie die entsprechenden Formulare und Aushänge.

Ganz neu in unser Kursangebot haben wir die Themen „Autismus“, „Jobcoaching“ und „Leichte Sprache“ aufgenommen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement bleibt weiterhin ein fester Bestandteil unserer Informationsveranstaltungen und Praxistage.

Wir hoffen, Sie finden in unserem Seminarprogramm die für Sie passenden Weiterbildungsangebote, die Sie in Ihrer täglichen Arbeit zur Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung benötigen.

Das Schulungsteam des LVR-Integrationsamtes freut sich, Sie bei der einen oder anderen Veranstaltung begrüßen zu dürfen. Dies gilt insbesondere auch für die Stellvertretungen der Vertrauenspersonen, denen nunmehr auch der Schulungsanspruch zusteht.

Mit freundlichen Grüßen

Christoph Beyer

Leiter des LVR- Integrationsamtes

Köln, November 2017

Inhalt

	Vorwort	3
	Unser Team	6
	Einführung ins Kursangebot 2018	8
	Anmeldung und Teilnahme	12
	GK Grundkurs (GK)	14
	Aufbaukurse (AK)	
	AK01 Mitwirken bei Personalentscheidungen	15
	AK02 Passgenaue Arbeitsgestaltung	16
	AK03 Beratungskompetenz und Gesprächsführung	17
	AK04 Vermitteln bei Konflikten	18
	AKK01 Kompaktkurs: Beratungskompetenz und Gesprächsführung/ Vermitteln bei Konflikten	19
	AKK02 Kompaktkurs: Beratungskompetenz und Gesprächsführung/ Training Gesprächsführung Vermitteln bei Konflikten	20
	AK05 Die Versammlung schwerbehinderter Menschen	21
	Seminare für besonder Zielgruppen (BZ)	
	BZ01 SGB IX im Personalmanagement	22
	BZ11 Sicheres und souveränes Sprechen vor Gruppen	23
NEU	▶ BZ06 Für die Arbeit der Stufenvertretungen, heute: Dialogische Rhetorik	24
	BZ03 SGB IX für Betriebs- und Personalräte	25
	BZ04 SGB IX für Geschäftsführer und Personalverantwortliche in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben	26
	BZ05 SGB IX und kirchliches Arbeitsrecht	27
	BZ10 Mit langzeiterkrankten Tarifbeschäftigten richtig umgehen	28
NEU	▶ BZ12 Die Arbeit der SBV für Bürokräfte	29
NEU	▶ BZ13 Überblick über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	30
	Fachseminare (IV)	
	IV01 Das Schwerbehindertenrecht in der Praxis	31
	IV45 SBV und Betriebs- sowie Personalrat: Zusammenarbeit und Durchsetzungsmöglichkeiten	32
	IV57 Die SBV im Wirtschaftsausschuss	33
	IV34 Überblick über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	34
	IV03 Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Betrieben und Dienststellen	35
NEU	▶ IV59 Erhebung der Ausgleichsabgabe – Spezial	36
NEU	▶ IV60 Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt und Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	37
	IV37 Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt oder Rentenversicherung?	38
	IV38 Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt oder Krankenversicherung?	39
NEU	▶ IV62 Jobcoaching als Instrument der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben	40
	IV50 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	41
NEU	▶ IV64 Inkludierte Gefährdungsbeurteilung	42
	IV04 Inklusionsvereinbarung – Ein Aktionsplan im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)	43
	IV07 Behinderung und Ausweis	44

	IV54	Gleichstellung und Mehrfachanrechnung	45
	IV08	Nachteilsausgleiche im Arbeits- und Berufsleben	46
	IV13	Einführung in das Arbeitsrecht	47
	IV56	Arbeitsrecht Spezial: Beschäftigungsanspruch/Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber	48
	IV46	Arbeitsrecht Spezial: Arbeitsrecht in der Praxis	49
	IV10	Arbeitsrecht Spezial: Der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX	50
	IV27	Arbeitsrecht Spezial: Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für schwerbehinderte Menschen im Berufsleben	51
	IV12	Der Umgang mit Gesetzestexten am Beispiel des SGB IX	52
	IV14	Einführung in das gesetzliche Rentenrecht	53
	IV47	Das Sozialgericht – Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung	54
	IV48	Das Sozialgericht – Feststellung des GdB und Merkzeichen	55
	IV42	Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Hörbehinderung	56
	IV43	Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Sehbehinderung	57
	IV44	Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Seelische Behinderung	58
NEU	▶ IV63	Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Autismus	59
	IV06	Angebote der Integrationsfachdienste	60
	IV18	Unterstützungsmöglichkeiten für seelisch behinderte Menschen	61
NEU	▶ IV61	Leichte Sprache	62
	IV19	Abhängigkeitserkrankungen am Arbeitsplatz	63
	IV55	Damit Stress nicht zum Burnout führt	64
	IV20	Mobbing	65
	IV22	Training Gesprächsführung	66
	IV23	Meine Rolle als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen	67
	IV51	Das Büro der SBV: Öffentlichkeitsarbeit	68
	IV52	Das Büro der SBV: Datenschutz in der täglichen Arbeit	69
	IV53	Das Büro der SBV: Sicherheit im Schriftverkehr	70
NEU	▶ IV28	Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung	71
NEU	▶ IV29	Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	72
NEU	▶ IV30	Der Wahlvorstand	73
NEU	▶ IV49	Die Wahl der Stufenvertretung	74
	Praxistage (PT)		
	PT01	Praxistag zum BEM: Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln	75
	PT02	Praxistag zum BEM: Aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte	76
	PT03	Praxistag zum BEM: Führen schwieriger Gespräche	77
	Fachvorträge, Infoveranstaltungen und Sonderseminare		78
		Referentinnen und Referenten	80
		Ansprechpersonen im LVR-Integrationsamt	84
		Tagungsstätte Köln (IBS)	87
		Tagungsstätte Eitorf (Schützenhof)	88
		Rechtliche Grundlagen	89
		Impressum	93

Unser Team

Unser Team steht Ihnen zur Verfügung bei Fragen zu den Schulungen oder Interesse an unseren Veranstaltungen.

Kursorganisation
und Anmeldung



Birgitt Kothe
Telefon: 0221 809-5394
Telefax: 0221 8284-1181
E-Mail: birgitt.kothe@lvr.de



Beate Müller
Telefon: 0221 809-4363
Telefax: 0221 8284-4669
E-Mail: beate.mueller2@lvr.de



Silke Pickartz
Telefon: 0221 809-7231
Telefax: 0221 8284-2521
E-Mail: silke.pickartz@lvr.de

Informations- und
Bildungsstätte, IBS, Köln



Renate Polduwe
Telefon: 0221 809-7436
Telefax: 0221 8284-1669
E-Mail: renate.polduwe@lvr.de

Informationsmaterial



Olaf Fiege
Telefon: 0221 809-4316
Telefax: 0221 8284-2091
E-Mail: olaf.fiege@lvr.de

Kursplanung und Seminarinhalte,
Sonderseminare

Seminare, Veranstaltungen,
Vorträge



Ulrike Röser
Telefon: 0221 809-5845
Telefax: 0221 8284-4210
E-Mail: ulrike.roeser@lvr.de



Britta Stegmann
Telefon: 0221 809-7296
Telefax: 0221 8284-4693
E-Mail: britta.stegmann@lvr.de

Öffentlichkeitsarbeit,
Veranstaltungen



Anna Esser
Telefon: 0221 809-4438
Telefax: 0221 8284-2435
E-Mail: anna.esser@lvr.de



Birgit Werth
Telefon: 0221 809-4329
Telefax: 0221 8284-2505
E-Mail: birgit.werth@lvr.de



Christina Wortmann
Telefon: 0221 809-
Telefax: 0221 8284-
E-Mail: christina.wortmann@lvr.de

Koordination,
Öffentlichkeitsarbeit



Simone Zimmer
Telefon: 0221 809-5892
Telefax: 0221 8284-4180
E-Mail: simone.zimmer@lvr.de



Frauke Borchers
Telefon: 0221 809-5379
Telefax: 0221 8284-0570
E-Mail: frauke.borchers@lvr.de

Abteilungsleitung:
Seminare und
Öffentlichkeitsarbeit,
Forschungsvorhaben



Timo Wissel
Telefon: 0221 809-4311
Telefax: 0221 8284-2617
E-Mail: timo.wissel@lvr.de

Einführung ins Kursangebot 2018

Das Kursprogramm 2018 bietet vielfältige ein- bis fünftägige Kurse und Veranstaltungen rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im Beruf. Es richtet sich an die auf diesem Feld tätigen Multiplikatoren in Betrieb und Dienststelle: an Inklusionsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- / Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Personalverantwortliche und andere.

Modulares Kursangebot

Als Konsequenz aus den Ergebnissen einer bundesweiten Bildungsbedarfsanalyse haben die Integrationsämter gemeinsame Leitlinien für ihre Kursangebote verabschiedet. Grundlage war zunächst eine Drei-Elemente-Struktur, die vom LVR-Integrationsamt mittlerweile auf fünf Elemente erweitert wurde. Die Elemente

- Grundkurs (nur für Schwerbehindertenvertretungen) (GK)
- Aufbaukurse (AK)
- Fachseminare (IV)
- Praxistage (PT)

wurden um die

- Seminare für besondere Zielgruppen (BZ) erweitert.

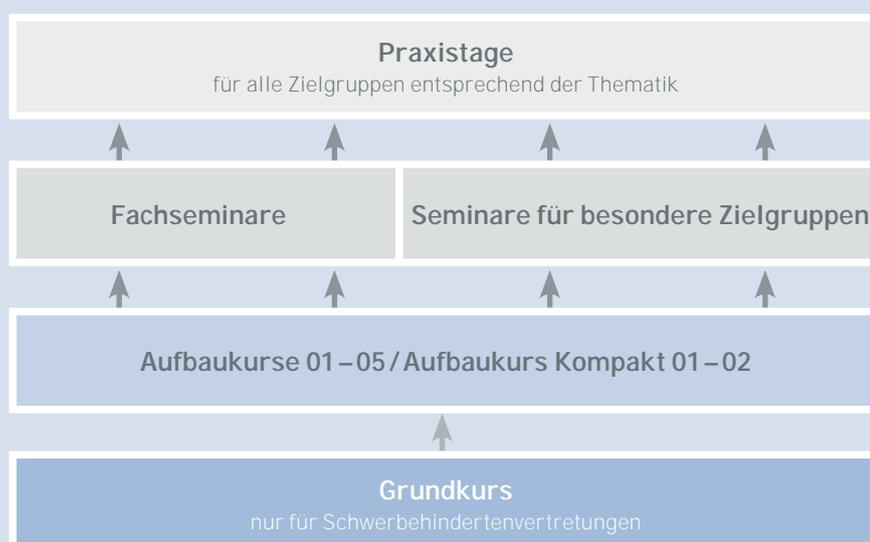
Fünf-Elemente-Struktur

Dabei ist das Kursangebot ein modulares System, bei dem die einzelnen Kurse aufeinander aufbauen. Für die Zielgruppe der Schwerbehindertenvertretungen bedeutet dies: Aufbauend auf dem Grundkurs schließen sich vertiefend die Aufbaukurse 01 bis 05 an. Als dritter Baustein werden Fachseminare zu verschiedenen Themen angeboten. Die Praxistage zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) dienen dem Erfahrungsaustausch und bieten die Möglichkeit, bestehende Schwierigkeiten vorzustellen, mit den Teilnehmenden zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten.

Seminare für besondere Zielgruppen

Um die Seminarinhalte noch passgenauer vermitteln zu können, richten sich einige Informationsveranstaltungen an besondere Zielgruppen: Für **Inklusionsbeauftragte** und Personalverantwortliche ist das Seminar „SGB IX für Beauftragte und Personalverantwortliche“ vorbehalten. Ausschließlich an **Betriebs- und Personalräte** (ohne

Modulares System Die einzelnen Ebenen bauen aufeinander auf



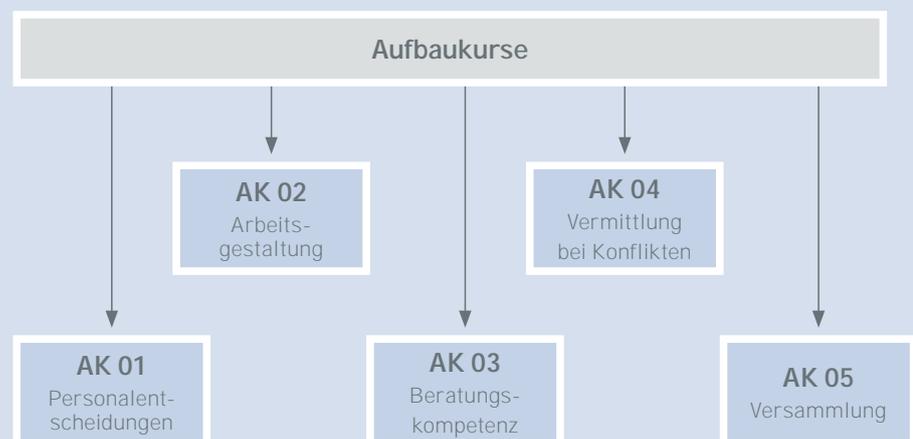
Aktuelles

Doppelfunktion) richtet sich die Informationsveranstaltung „SGB IX für Betriebs- und Personalräte“. Den Besonderheiten des Kirchenrechts wird in der Veranstaltung „SGB IX und kirchliches Arbeitsrecht“ Rechnung getragen und richtet sich ausschließlich an Akteure in konfessionellen Einrichtungen (z.B. Mitarbeitervertretung, SBV). Dem besonderen Schulungsbedarf von **Stufenvertretungen** wird ebenfalls Rechnung getragen. Weiterhin richten sich einige Seminare an Akteure in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben.

Inhaltlicher Schwerpunkt unseres Kursangebotes 2018 sind die turnusmäßig alle vier Jahre stattfindenden Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung. Wir bieten neben dem Fachseminar zu den Wahlverfahren (IV 29), auch eine Veranstaltung speziell für Wahlvorstände (IV 30) an, die das förmliche Verfahren durchführen. Zudem bieten wir wieder einen „Schnupperkurs“ für interessierte Wahlbewerber. Dieses dient der Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung (IV 28) mit allen Aufgaben, Rechten und Pflichten.

Die Stufenvertretungen beschäftigen sich mit dem Thema „Didaktische Rhetorik“, das als Folgeseminar zu unserem Seminar „Sicheres und souveränes Sprechen vor Gruppen“ besucht werden kann.

Weiterhin bieten wir eine Vielzahl Seminare mit neuen Themen wie „Die Arbeit der SBV für Bürokräfte“, „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“, „Jobcoaching“, sowie „leichte Sprache“. Zu der Seminarreihe „Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben“ ist das Thema „Autismus“ neu dazugekommen.



Die Reihenfolge der nummerierten Aufbaukurse bildet den empfohlenen Ablauf eines sinnvoll aufbauenden modularen Systems ab.

Einführung ins Kursangebot 2018

Neue Qualität

Disability Manager (CDMP)

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat die Kurse, Veranstaltungen und Praxistage des LVR-Integrationsamtes für die Rezertifizierung der Disability Manager bewertet. Zertifizierte Disability Manager (Certified Disability Management Professional – CDMP) können die geforderten Fortbildungsstunden durch die Teilnahme an unseren Schulungen angerechnet bekommen. Die anrechenbaren Stunden sind aus den jeweiligen Seminarbeschreibungen ersichtlich und werden auf den Teilnahmebestätigungen aufgeführt. Weitere Informationen erhalten Sie direkt bei:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Herr Oliver Fröhlke, Alte Heerstraße 111, 53757 Sankt Augustin

E-Mail: oliver.froehlke@dguv.de

Kursinformationen

Was, wo, wann? Alle Kursinformationen auf einen Blick

Alle Informationen zu einem Kurs sind gebündelt auf der jeweiligen Seite zusammengestellt: Inhalt, Zielgruppen, Termine, Seminarorte, eventuell anfallende Hotelkosten. Weitergehende Informationen zu unseren Tagungsstätten finden Sie ab Seite 87. Die Referentinnen und Referenten stellen sich auf den Seiten 80 bis 83 vor. Die rechtlichen Grundlagen für Ihren Schulungsanspruch, die Freistellung von der Arbeit und die Kostenübernahme durch Ihren Arbeitgeber sind ab Seite 89 dargestellt.

Zielgruppen

Zusammensetzung der Seminargruppen: Bitte Zielgruppenbeschreibung beachten

Das Kursangebot richtet sich grundsätzlich an alle betrieblichen Funktionsträger. Ein Großteil der Seminare steht allen Zielgruppen offen. Seminare, die einer speziellen Zielgruppe vorbehalten sind, sind gesondert gekennzeichnet (Kursdaten beginnen mit der Buchstabenfolge BZ).

Das Seminar IV 45 richtet sich an Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte und regelt die Zusammenarbeit und Durchsetzungsmöglichkeiten nach dem SGB IX. Eine Anmeldung beider Gruppen ist sinnvoll und erwünscht.

Bei den „Praxistagen zum BEM: ...“ – ist gerade die Präsenz unterschiedlicher Rollen und der Austausch verschiedener Sichtweisen im Seminar sinnvoll und produktiv. Auch dies geht aus der Beschreibung der Zielgruppen des jeweiligen Seminars hervor.

Sonderseminare

Das LVR-Integrationsamt bietet auf Anfrage speziell auf die Fortbildungswünsche einzelner Arbeitgeber zugeschnittene Weiterbildungsveranstaltungen für geschlossene Gruppen an. Weitere Informationen zu diesen Sonderseminaren finden Sie auf Seite 78.

www.integrationsaemter.de

Kosten

Lernangebote online

Ergänzend zum Angebot an Präsenzkursen bieten die Integrationsämter auch die Möglichkeit des individuellen Lernens via Internet an. Neben E-Learning-Kursen zu den Themen „Integrationsvereinbarung“ und „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ existiert auch ein Kurs zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)“ bei der BIH Online-Akademie. Infos unter: www.integrationsaemter.de

Keine Teilnahmegebühren

Alle Kurse, Seminare und Veranstaltungen sind für die Teilnehmenden kostenlos und werden vom LVR-Integrationsamt finanziert. Lediglich die Kosten für An- und Rückreise sowie gegebenenfalls Unterbringung und Verpflegung müssen vom Arbeitgeber getragen werden.

Anmeldung und Teilnahme

Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Kursangebot. Teilnehmen an den Kursen, Fachseminaren und Praxistagen des LVR-Integrationsamtes können Schwerbehindertenvertretungen, Mitglieder von Betriebs- und Personalräten beziehungsweise Mitarbeitervertretungen sowie Beauftragte der Arbeitgeber und andere Personalverantwortliche. Voraussetzung ist jedoch, dass Betrieb oder Dienststelle beziehungsweise der Sitz des Arbeitgebers im Bereich des LVR-Integrationsamtes liegt.

Teilnahmevoraussetzung

Bitte beachten Sie die jeweiligen Teilnahmevoraussetzungen.

Diese sind in den jeweiligen Seminarbeschreibungen aufgeführt.

Anmeldung

Ihre Anmeldung bedarf der Schriftform. Bitte benutzen Sie für Ihre verbindliche Anmeldung den beiliegenden Vordruck (Kopiervorlage zur mehrfachen Verwendung) und senden Sie diesen an die Fax-Nummer 0221 8284-1181.

Internet

Zusätzlich steht Ihnen auch im Internet die Möglichkeit der Kursanmeldung zur Verfügung unter www.kursangebot.lvr.de > Online-Anmeldung.

Hilfsmittel

Sollten Sie für die Teilnahme an einem Seminar spezielle Hilfsmittel benötigen, bitten wir, dies bei der Anmeldung anzugeben.

Tiere

Bitte beachten Sie folgenden Hinweis:

Bei der behinderungsbedingten Begleitung durch Tiere (einschließlich Blindenführhunde) bitten wir bei der Anmeldung zum Seminar um entsprechende Mitteilung.

Ersatztermin

Die Teilnehmerzahl bei den Schulungsveranstaltungen ist begrenzt. Die Anmeldungen werden nach der Reihenfolge des Einganges berücksichtigt. Daher empfehlen wir, bei der Anmeldung bereits einen Ersatztermin mit anzugeben, für den Fall, dass der ursprünglich gewählte Seminartermin bereits ausgebucht ist.

Anmeldebestätigung

Reservierungsbestätigung und Einladung

Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie innerhalb von 14 Tagen eine Reservierungsbestätigung beziehungsweise eine Absage (Sie werden in diesem Fall aber weiterhin auf einer „Nachrückliste“ geführt).

Bitte sehen Sie in diesem Zeitraum von telefonischen Rückfragen nach freien Plätzen oder dem Bearbeitungsstand Ihrer Anmeldung ab.

Einladung

Vier Wochen vor dem Kurstermin erhalten Sie per Brief eine persönliche Einladung mit weitergehenden Informationen zum Seminar, Seminarort und Referenten.

Keine Teilnahmegebühr

Kostenübernahme und Freistellung

Teilnahmegebühren fallen für Sie nicht an. Die Kosten der Schulungsveranstaltungen finanziert das LVR-Integrationsamt aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entstehen Kosten für die An- und Abreise, für Verpflegung und Übernachtung. Nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) muss der Arbeitgeber diese Kosten für die Funktionsträger übernehmen und Sie für die Teilnahme an den Schulungen auch von der Arbeit befreien (§ 179 Absatz 8 SGB IX). Für Betriebs- und Personalratsmitglieder gelten entsprechende Bestimmungen. Mehr dazu im Abschnitt „Rechtliche Grundlagen“ ab Seite 89.

Reisekosten

Wir bitten Sie, Kostenübernahme und Freistellung vor Ihrer Anmeldung mit Ihrem Arbeitgeber zu klären, sowohl für Ihren Wunschtermin als auch für eventuelle Ersatztermine.

Stornokosten

Rücktritt von der Anmeldung

Ihre Anmeldung ist verbindlich. Sollten Sie dennoch verhindert sein und nicht teilnehmen können, informieren Sie uns bitte umgehend, damit Ihr reservierter Platz anderweitig vergeben werden kann.

Sollten Sie einem Seminar mit Hotelübernachtung unentschuldig fern bleiben, behalten wir uns vor, entsprechend den Stornoregelungen des Hotels die uns in Rechnung gestellten Kosten bei Ihrem Arbeitgeber geltend zu machen.

Seminarabsage

Vorbehalt

Bitte haben Sie Verständnis, wenn wir aufgrund von mangelnder Beteiligung oder anderen unvorhersehbaren Schwierigkeiten einen Kurs kurzfristig absagen müssen. Ein Anspruch auf Schadensersatz Ihrerseits besteht dadurch nicht. Selbstverständlich informieren wir Sie umgehend und bieten Ihnen nach Möglichkeit einen Ersatztermin an.

Automatische
Zimmerreservierung

Übernachtung

Bei mehrtägigen Seminaren in dem Tagungshotel ist mit der Anmeldung zum Kurs automatisch die Reservierung eines Einzelzimmers mit Vollverpflegung verbunden. Bitte entnehmen Sie nähere Informationen zu dem Hotel und auch zu den Kosten unserer Beschreibung der Tagungsstätte der Seite 88.

Bei mehrtägigen Seminaren, die in unserer Informations- und Bildungsstätte (IBS) in Köln-Deutz stattfinden, können wir Ihnen leider keine Übernachtungsmöglichkeiten anbieten.

Grundkurs

INHALT UND ZIELE

Dieses Seminar ist der Basiskurs für alle erstmalig gewählten Vertrauenspersonen und stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung. Ziel des Kurses ist es, sie fit zu machen für die neuen, vielfältigen Aufgaben. Es werden die rechtlichen Grundlagen vorgestellt und Grundkenntnisse vermittelt für die erfolgreiche Bewältigung der Arbeit als Schwerbehindertenvertretung in Unternehmen oder Verwaltung. Für Schwerbehindertenvertretungen ist die Teilnahme am Grundkurs Voraussetzung für die Teilnahme an Aufbaukursen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Sich organisieren und etablieren
- ▶ Den schwerbehinderten Menschen beraten
- ▶ Den Arbeitgeber beraten
- ▶ Mitwirken bei Personalentscheidungen

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

Erstmalig gewählte Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

GK 01-01 – GK 01-06

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zur Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

max. 18

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

GK 01-01 29.-31.01.2018

GK 01-02 19.-21.02.2018

GK 01-04 16.-18.04.2018

GK 01-03 19.-21.03.2018

GK 01-05 04.-06.06.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

GK 01-06 02.-04.07.2018

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr

2. Tag: 9.00–18.00 Uhr

3. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeiter tarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

Verpflichtend mit der Anmeldung:

Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro.

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

14 Fortbildungsstunden

AK 01

Mitwirken bei Personalentscheidungen

INHALT UND ZIELE

Aufbauend auf dem Grundkurs behandelt der Aufbaukurs 01 vertiefend den Aufgabenbereich der Mitwirkung bei Personalentscheidungen durch die Schwerbehindertenvertretung. Ziel ist es, die Teilnehmenden zu qualifizieren für eine kompetente Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen, Veränderungen und Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein Themenschwerpunkt ist der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Grundlagenkenntnisse Personalentscheidungen, rechtliche Regelungen
- ▶ Mitwirkungsrechte und -aufgaben der Schwerbehindertenvertretung bei Personalmaßnahmen
- ▶ Information über Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes
- ▶ Handlungswissen zur Aufklärung von Sachverhalten und Einleitung von Unterstützungsmaßnahmen
- ▶ Die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung im Kündigungsschutzverfahren

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, eigene Erfahrungen einzubringen und auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben. (**Hinweis:** Zwischen Grund- und Aufbaukursen sollte eine Zeitspanne von mindestens drei Monaten liegen)
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

AK 01-01 – AK 01-03

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 01 für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 18

Seminarorte

EITORF (mit Übernachtung)

AK 01-01 05.-07.03.2018

AK 01-02 14.-16.05.2018

AK 01-03 13.-15.06.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr

2. Tag: 9.00–18.00 Uhr

3. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung: Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

AK 02

Passgenaue Arbeitsgestaltung

INHALT UND ZIELE

Den Seminarteilnehmern wird die Herangehensweise des Technischen Beratungsdienstes erläutert. Es werden Grundlagen der Bedarfserhebung, wie die Profilvergleichsmethode, vermittelt. Anhand von Beispielen werden Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt. Die Teilnehmer erhalten einen Überblick über behinderungskompensierende Technologien und deren Einsatzmöglichkeiten. Das Seminar bietet Raum für den Erfahrungsaustausch.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Aufgaben und Rolle des TBD
- ▶ Profilvergleichsmethoden
- ▶ Grundlagen der ergonomischen Gestaltung
- ▶ Barrierefreie und behindertengerechte Arbeitsgestaltung (rechtliche Grundlagen und Normen)
- ▶ Individuelle Schutzziele von Menschen mit Behinderung
- ▶ Praxisfälle /Erfahrungsaustausch

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag /Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Das Seminar orientiert sich an Praxisbeispielen. Die Teilnehmer haben Gelegenheit ihre mitgebrachten Fallbeispiele zu besprechen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1½ Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Schwerbehindertenvertretungen
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- ▶ Betriebsärzte

KURSDATEN

AK 02-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 01 für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN
(ohne Übernachtung)

Termine

AK 02-01 20.-21.11.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt.
Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

AK 03

Beratungskompetenz und Gesprächsführung

INHALT UND ZIELE

Die Schwerbehindertenvertretung hat vielfältige Beratungsaufgaben gegenüber Arbeitgebern, dem Betriebs- /Personalrat und den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Aber für gute Beratungsgespräche braucht es mehr als nur das nötige Fachwissen. Die Vermittlung von Kompetenzen für Gesprächsführung und Beratung stehen deshalb im Mittelpunkt des Aufbaukurses 03. Dabei orientiert sich der Kurs an Fragestellungen aus der Praxis der Arbeit von Schwerbehindertenvertretungen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Grundlagen sozialer Wahrnehmung und Interaktion
- ▶ Typische Verhaltensmuster und die Wirkung auf den Gesprächspartner
- ▶ Techniken der Gesprächsführung/ -steuerung
- ▶ Gesprächsaufbau/Leitfäden für verschiedene Gesprächssituationen
- ▶ Argumentationshilfen für schwierige Gesprächssituationen

Auf diese Seminarinhalte aufbauend empfehlen wir die weitere Teilnahme an der Informationsveranstaltung „Training Gesprächsführung“ (Seite 66).

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Die Teilnehmenden haben Gelegenheit, eigene Erfahrungen einzubringen und auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

AK 03-01 – AK 03-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarorte

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

AK 03-01 12.-13.03.2018
AK 03-02 06.-07.11.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

AK 04

Vermitteln bei Konflikten

INHALT UND ZIELE

Wenn schwerbehinderte Menschen in Konfliktsituationen geraten, sind Schwerbehindertenvertretungen besonders gefordert und fühlen sich mitunter auch überfordert. Konflikte konstruktiv zu lösen ist keine leichte Aufgabe. Häufig versuchen die Konfliktpartei, Konfrontationen zu vermeiden. Doch nicht bearbeitete Konflikte lösen sich in der Regel nicht von alleine, sondern verstärken sich – die Situation eskaliert. Ziel dieses Seminars ist es daher, die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, drohende Konflikte zu erkennen und abzuwenden sowie eingetretene Konflikte durch situationsgerechtes Verhalten erfolgreich zu bewältigen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Die Entwicklung von Konflikten
- ▶ Offene und verdeckte Konflikte, Umgang mit drohenden Konflikten
- ▶ Konfliktträchtiges Kommunikationsverhalten
- ▶ Konfliktmanagement
- ▶ Grundhaltung bei der Konfliktlösung
- ▶ Techniken zur Konfliktbewältigung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Es besteht Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

AK 04-01 – AK 04-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 01 für Betriebs- /Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

AK 04-01 05.-06.02.2018

AK 04-02 12.-13.11.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

AKK 01

Kompaktkurs: Beratungskompetenz und Gesprächsführung / Vermitteln bei Konflikten

INHALT UND ZIELE

Die Inhalte und Ziele der Aufbaukurse 03 (Beratungskompetenz und Gesprächsführung) und 04 (Vermitteln bei Konflikten) werden in diesem Seminar zusammengefasst und komprimiert an die Teilnehmenden vermittelt.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Typische Kommunikationsmuster und ihre Wirkung
- ▶ Gesprächsaufbau
- ▶ Strategien für schwierige Gesprächssituationen
- ▶ Verschiedene Arten von Konflikten und der Umgang damit
- ▶ Konfliktmanagement: Haltungen und Techniken

Auf diese Seminarinhalte aufbauend empfehlen wir die Teilnahme an der Informationsveranstaltung „Training Gesprächsführung“ (Seite 66).

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

AKK 01-01 – AKK 01-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 01 für Betriebs- /Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarorte

EITORF
(mit Übernachtung)

AKK 01-01 23.-25.04.2018

AKK 01-02 26.-28.11.2018

Seminarzeiten

- 1. Tag:** 9.30–18.00 Uhr
- 2. Tag:** 9.00–18.00 Uhr
- 3. Tag:** 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro.

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

Kompaktkurs: Beratungskompetenz und Gesprächsführung / Training Gesprächsführung Vermitteln bei Konflikten

AKK 02

INHALT UND ZIELE

In diesem neuen Seminar haben wir die Inhalte und Ziele des Kompaktkurses (Beratungskompetenz und Gesprächsführung) und des Fachseminars 22 (Training Gesprächsführung) als Wochenseminar zusammengefügt.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Grundlagen sozialer Wahrnehmung und Interaktion
- ▶ Typische Verhaltensmuster und die Wirkung auf den Gesprächspartner
- ▶ Techniken der Gesprächsführung / -steuerung
- ▶ Gesprächsaufbau/Leitfäden für schwierige Gesprächssituationen
- ▶ Erproben verschiedener Möglichkeiten, schwierige Gespräche zu führen
- ▶ Wie wirke ich auf andere?
- ▶ Welche Veränderungsmöglichkeiten gibt es?

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Gesprächssituationen werden in Rollenspielen simuliert und anschließend ausgewertet und diskutiert. Darüber hinaus wird die Bereitschaft zur Teilnahme an videounterstützten Rollenspielen vorausgesetzt.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

5 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

AKK 02-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe und Vorhandensein von Grundlagenkenntnissen: für Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen.

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

AKK 02-01 09.-13.04.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2.–4. Tag: 9.00–18.00 Uhr
5. Tag: 9.00–13.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 384,- Euro.

DGUV-Anrechnung

20 Fortbildungsstunden

AK 05

Die Versammlung schwerbehinderter Menschen

INHALT UND ZIELE

Um ihren Auftrag der Information der schwerbehinderten Menschen erfüllen zu können, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der beschäftigten schwerbehinderten Menschen durchzuführen. Dies ist eine wichtige Gelegenheit, die eigene Arbeit vorzustellen, Informationen weiterzugeben, Probleme anzusprechen, Meinungen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen einzuholen und Kontakte zu knüpfen. Ob eine Versammlung gelingt, hängt entscheidend davon ab, wie gut sie vorbereitet wurde und wie geschickt sie geleitet wird. Der Kurs behandelt daher zentrale Aspekte bei Vorbereitung und Durchführung einer Versammlung schwerbehinderter Menschen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Versammlungstermin und -ort
- ▶ Auswahl der Versammlungsthemen, Tagesordnung
- ▶ Gastreferentinnen und -referenten
- ▶ Einladung und Teilnahmerecht
- ▶ Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Zeiteinteilung
- ▶ Moderation und Vortragstechniken

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, die bereits einen Grundkurs besucht haben

KURSDATEN

AK 05-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zur Zielgruppe und Besuch eines Grundkurses

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

AK 05-01 09.04.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Dieses Seminar richtet sich an Inklusionsbeauftragte für die Belange schwerbehinderter Menschen und an Personalverantwortliche und Führungskräfte allgemein. Es dient der Qualifizierung für die Aufgabe und vermittelt eine Orientierung über die Regelungen des Schwerbehindertenrechts. Ziel ist auch eine offene Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Vorbehalten gegenüber der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wichtig für Inklusionsbeauftragte aus dem öffentlichen Dienst im Land NRW:

Diese Veranstaltung ist eine Schulungsmaßnahme im Sinne der Ziffer 1.5 der Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande NRW.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Die rechtliche Stellung der Beauftragten des Arbeitgebers
- ▶ Pflichten des Arbeitgebers
- ▶ Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber
- ▶ Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Erhebung der Ausgleichsabgabe
- ▶ Einstellung, Beschäftigung und der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte

METHODIK

Die Inhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht Gelegenheit, eigene Erfahrungen und Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Arbeitgeber
- ▶ Personalverantwortliche, Führungskräfte

KURSDATEN

BZ 01-01 – BZ 01-03

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

BZ 01-01 07.02.2018 (Öffentlicher Dienst)
BZ 01-02 19.04.2018 (Privatwirtschaft)
BZ 01-03 11.09.2018 (Öffentlicher Dienst)

Aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Regelungen wird zwischen Teilnehmenden aus dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft unterschieden.

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Vor Publikum treten Sie selbstbewusst, engagiert und emotional auf. Sie lernen Ihre Wirkung auf andere zu erfahren und sich selbst realistisch einzuschätzen. Sie erhöhen Ihre Professionalität in Argumentation und Präsentation – vor allem mit Blick auf unterschiedliche Adressatengruppen. In kommunikativ schwierigen Situationen können Sie intelligent reagieren und sich effektiv gegen unfaire oder manipulative Angriffe schützen. Eine verbesserte Körpersprache und Sprechtechniken veredeln Ihren persönlichen Stil.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Zielbewusster Aufbau von Vorträgen
- ▶ Techniken rhetorisch wirkungsvoller Argumentation
- ▶ Abbau von Lampenfieber und Redehemmungen
- ▶ Sicheres Auftreten durch mentale Stärke
- ▶ Aufbau eines Sympathiefeldes
- ▶ Körpersprache und Sprechtechniken

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentation vermittelt und durch praktische Falllösungen in Gruppenarbeit vertieft.
Die Bereitschaft zur Teilnahme an videounterstützten Kurzvorträgen wird vorausgesetzt.

REFERENT/-IN

Externer Referent

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung bei Arbeitgebern/Betrieben/Dienststellen mit **mindestens 100 beschäftigten Schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen**
- ▶ Gesamtvertrauenspersonen ▶ Konzernvertrauenspersonen
- ▶ Bezirksvertrauenspersonen ▶ stellvertretende Mitglieder einer Stufenvertretung
- ▶ Hauptvertrauenspersonen

KURSDATEN

BZ 11-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

BZ 11-01 25.-27.06.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 12.00–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–18.00 Uhr
3. Tag: 9.00–14.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Dieses Seminar richtet sich ausschließlich an Gesamt-, Bezirks-, Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen, die im vergangenen Jahr am Seminar „Sicheres und souveränes Sprechen vor Gruppen“ teilgenommen haben. Sie erweitern und vertiefen Ihre rhetorischen Fähigkeiten, um in dialogischen Redesituationen wie Gesprächen, Diskussionen, Besprechungen und Konferenzen sicher und souverän auftreten zu können. Sie werden darauf vorbereitet, in kommunikativ sehr schwierigen Situationen professionell zu reagieren und sich effektiv gegen unfaire oder manipulative Argumentationen und Angriffe zu schützen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Sicherheit und Souveränität in der dialogischen Rhetorik
- ▶ Nonverbale Kommunikation und Feedback geben
- ▶ Professionell mit Einwänden und Fragen umgehen
- ▶ Umgang mit schwierigen Diskussionspartnerinnen und -partnern
- ▶ Einfühlungsvermögen zeigen und inhaltlich souverän bleiben
- ▶ Aktivierung individueller Stärken
- ▶ Erfahrungsaustausch

METHODIK

Die Kursinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Gruppenarbeit erarbeitet und vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Externer Referent
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Gesamtvertrauenspersonen
- ▶ Bezirksvertrauenspersonen
- ▶ Hauptvertrauenspersonen
- ▶ Konzernvertrauenspersonen
- ▶ stellvertretende Mitglieder einer Stufenvertretung

KURSDATEN

BZ 06-01

Teilnahmevoraussetzung

Teilnahme am Seminar „Reden vor Gruppen“

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

BZ 06-01 19.-21.03.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 12.00–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–18.00 Uhr
3. Tag: 9.00–14.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 202,- Euro

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

BZ 03

SGB IX für Betriebs- und Personalräte

INHALT UND ZIELE

Der Gesetzgeber weist den Betriebs- und Personalräten bei der Integration schwerbehinderter Menschen in Betrieben und Dienststellen eine besondere Mitwirkung und Verantwortung zu. Erste Voraussetzung, um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, ist die entsprechenden rechtlichen Regelungen zu kennen. Das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) enthält vielfältige Aufgaben und Befugnisse, die weit über die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes beziehungsweise des Bundespersonalvertretungsgesetzes/Landespersonalvertretungsgesetzes NRW hinausgehen. Ziel dieser Veranstaltung ist, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit diesen gesetzlichen Regelungen bekannt zu machen und die Anwendung in der Praxis zu besprechen. Darüber hinaus wird das Zusammenwirken zwischen Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung erläutert.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Beteiligung am Einstellungsverfahren
- ▶ Stellungnahmen bei Gleichstellungsanträgen
- ▶ Stellungnahmen im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen
- ▶ Integrationsvereinbarung
- ▶ Betriebliches Eingliederungsmanagement
- ▶ Zusammenarbeit

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentationen vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Betriebs- und Personalräte (ohne Doppelfunktion SBV)

KURSDATEN

BZ 03-01

Teilnahmevoraussetzung

Betriebs- oder Personalrat mit keinen oder nur geringen Kenntnissen im Schwerbehindertenrecht

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 03-01 26.04.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

SGB IX für Geschäftsführer und Personalverantwortliche in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben

INHALT UND ZIELE

Die im SGB IX verankerten Rechte und Pflichten von Arbeitgebern gelten für alle Unternehmen. Dieses Seminar richtet sich an die Geschäftsführer, Personalverantwortlichen und Führungskräfte in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben. Es vermittelt eine Orientierung über die geltenden Regelungen des Schwerbehindertenrechts für Arbeitgeber und ihre schwerbehinderten Beschäftigten.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Pflichten des Arbeitgebers nach dem SGB IX
- ▶ Rechte und Pflichten der schwerbehinderten Beschäftigten
- ▶ Aufgaben des betrieblichen Integrationsteams, insbesondere der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit dem betrieblichen Integrationsteam
- ▶ Einstellung, Beschäftigung und der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen
- ▶ Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes

METHODIK

Die Inhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht ausreichend Gelegenheit, eigene Erfahrungen und Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Führungskräfte in Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und -betrieben

KURSDATEN

BZ 04-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 04-01 Hierzu wird gesondert eingeladen.

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

BZ 05

SGB IX und kirchliches Arbeitsrecht

INHALT UND ZIELE

Die evangelische und katholische Kirche sind gemeinsam der größte Arbeitgeber in Deutschland und beschäftigen eine Vielzahl von schwerbehinderten Menschen. Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, für die Rechte der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzutreten. Das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen führt dazu, dass sowohl im Arbeitsrecht als auch speziell hinsichtlich der Schwerbehindertenvertretung bestimmte Sonderregelungen zu beachten sind. Diese weichen teilweise vom SGB IX ab. Das Seminar erläutert die Rolle der Schwerbehindertenvertretung in kirchlichen Einrichtungen und bespricht aktuelle gerichtliche Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Rechtsstellung der Vertrauenspersonen
- ▶ Mitwirkungsrechte der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Fallbeispiele aus der Praxis

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Angehörige der Mitarbeitervertretung

KURSDATEN

BZ 05-01

Teilnahmevoraussetzung

Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung und Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 05-01 22.03.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeiter tarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

BZ 10

Mit langzeiterkrankten Tarifbeschäftigten richtig umgehen

INHALT UND ZIELE

Im Fokus dieses Seminars steht, welche Unterstützungsmöglichkeiten die einzelnen Rehabilitationsträger zur Verfügung stellen und wie diese im Verhältnis zu den Fürsorgepflichtigen des Arbeitgebers zu sehen sind. Weiterhin wird die Konkretisierung des Direktionsrechts des Arbeitgebers ebenso wie die Auswirkungen bei Bezug einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderungsrente besprochen. So erhalten die Teilnehmenden die arbeits- und sozialrechtlichen Werkzeuge, um die Herausforderung Langzeiterkrankung sicher angehen zu können.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Welche Verpflichtungen treffen den kommunalen Arbeitgeber?
- ▶ Wie finde ich den noch geeigneten Arbeitsplatz?
- ▶ Welche Rolle spielt die Interessenvertretung?
- ▶ Wie gehe ich mit einzelnen Erkrankungen um?
- ▶ Welche Leistungen stellen die Rehabilitationsträger (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitsagentur, Unfallkasse) zur Verfügung?
- ▶ Welche Spielregeln gelten bei einer stufenweisen Wiedereingliederung?
- ▶ Was ist beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente zu beachten?
- ▶ Wie sieht es mit einer Änderungskündigung oder einem Aufhebungsvertrag aus?

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentation vermittelt und durch praktische Falllösungen in Gruppenarbeit vertieft.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Personalangelegenheiten betraut sind, Inklusionsbeauftragte, BEM-Team

KURSDATEN

BZ 10-01 – BZ 10-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 10-01 08.03.2018

BZ 10-02 12.10.2018

Seminarzeiten

9.00 – 16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeiter tarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Durch das Bundesteilhabegesetz werden die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt. Nach § 179 SGB IX-n.F. trägt der Arbeitgeber nunmehr auch die Kosten für eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang. Das Seminar „Die Arbeit der SBV für Bürokräfte“ gibt den (neuen) Bürokräften Antwort auf die Fragen „Was sind die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung?“ und „Was muss ich für meine Arbeit als Bürokraft der SBV wissen?“. Die Bürokräfte erhalten einen Überblick über ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Welche Behinderungen gibt es? Was ist eine „Schwerbehinderung“?
- ▶ Wie gehe ich richtig mit (schwer)behinderten Menschen um?
- ▶ Was ist eine Schwerbehindertenvertretung?
- ▶ Welche Aufgaben hat die SBV? Wo und wie wirkt die SBV in Betrieben und Dienststellen mit?
- ▶ Datenschutz, Schriftverkehr etc.: Was ist bei der Durchführung der SBV-Aufgaben für Bürokräfte zu beachten?

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag /Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Die Teilnehmer haben Gelegenheit, ihre eigenen Erfahrungen auszutauschen und Umsetzungsmöglichkeiten für die eigene Arbeit zu entwickeln.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Bürokräfte der Schwerbehindertenvertretungen

KURSDATEN

BZ 12-01 – BZ 12-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 12-01 06.03.2018

BZ 12-02 11.10.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Die gesetzliche Bestimmung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) verpflichtet Arbeitgeber, aktiv zu werden, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahreszeitraumes länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Unter Beteiligung der oder des Betroffenen und der zuständigen Interessenvertretung – bei schwerbehinderten Menschen auch der Schwerbehindertenvertretung – muss geklärt werden, welche Maßnahmen zur betrieblichen Eingliederung ergriffen werden können, um die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Dieser Einführungskurs informiert über Inhalt und Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements, behandelt die Aufgaben der verschiedenen Beteiligten und stellt Schritte zur Umsetzung vor.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Ziele des BEM
- ▶ Beteiligte Akteurinnen und Akteure
- ▶ Umsetzungsschritte

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Arbeitgeber
- ▶ Personalverantwortliche
- ▶ Führungskräfte

KURSDATEN

BZ 13-01 – BZ 13-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

BZ 13-01 26.02.2018

BZ 13-02 15.05.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Das Schwerbehindertenrecht in der Praxis

INHALT UND ZIELE

Das Schwerbehindertenrecht hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Betriebliches Eingliederungsmanagement, Inklusionsvereinbarung, Prävention und Schadensersatzanspruch sind nur einige neue Begriffe, die in das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGBIX) Einzug gehalten haben. Das Seminar gibt einen Überblick über die Rechte der schwerbehinderten Menschen, die Verantwortung und Aufgaben von Arbeitgebern und deren Beauftragten, Schwerbehindertenvertretungen sowie von Betriebs-/Personalräten und informiert über die Unterstützungsmöglichkeiten von LVR-Integrationsamt und Agentur für Arbeit.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Personenkreis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen
- ▶ Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe
- ▶ Aufgaben von Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalrat und Beauftragten des Arbeitgebers, Rechte und Pflichten
- ▶ Betriebliche Prävention und Integrationsvereinbarung
- ▶ Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Betroffene
- ▶ Der besondere Kündigungsschutz
- ▶ Fallbeispiele aus der Praxis

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentation vermittelt und durch praktische Falllösungen in Gruppenarbeit vertieft.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

3 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 01-01 – IV 01-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

Termin

IV 01-01 28.-30.05.2018
IV 01-02 27.-29.11.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

14 Fortbildungsstunden

IV 45

SBV und Betriebs- sowie Personalrat: Zusammenarbeit und Durchsetzungsmöglichkeiten

INHALT UND ZIELE

Das SGB IX enthält nicht nur Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten für die Schwerbehindertenvertretungen. Auch für die Betriebs- und Personalräte eröffnet das SGB IX neben den Beteiligungsrechten nach dem Betriebsverfassungsrecht sowie den Personalvertretungsgesetzen eine große Anzahl von Möglichkeiten der Einflussnahme. Ziel des Seminars ist, diese Gemeinsamkeiten zu erarbeiten und Möglichkeiten des gemeinsamen Handelns in Betrieb und Dienststelle darzustellen. Weiterhin werden die gegenseitigen Rechte und Pflichten sowie die Durchsetzungsmöglichkeiten dargestellt.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Aufgaben nach dem SGB IX
- ▶ Initiativrecht
- ▶ Beteiligungsrechte
- ▶ Gegenseitige Pflichten
- ▶ Durchsetzungsmöglichkeiten
- ▶ Gemeinsame Handlungsmöglichkeiten
- ▶ Unterstützungsmöglichkeiten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag, Gruppenarbeit und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 45-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 18

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

IV 45-01 27.-28.06.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung: Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

Die SBV im Wirtschaftsausschuss

INHALT UND ZIELE

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen hat das Recht und die Möglichkeit an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses teilzunehmen, in denen die Betriebs- und Personalräte über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens durch den Unternehmer informiert werden und zu allen wirtschaftlichen Maßnahmen ein Beratungsrecht besteht. Um als Vertrauensperson dieser Diskussion folgen zu können, sind grundlegende Kenntnisse in wirtschaftlichen Zusammenhängen und Themen wie Bilanzierung und Kostenrechnung erforderlich, die in diesem Seminar vermittelt werden.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechtliche Grundlagen des Wirtschaftsausschuss
- ▶ Informationsquellen des Wirtschaftsausschuss
- ▶ Einführung in Struktur und Analyse des Jahresabschlusses

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag, Diskussion und Eigenarbeit vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Hans-Wilhelm Voss, HWV Unternehmens- und Wirtschaftsberatung

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 57-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu der Zielgruppe und Besuch eines Grundkurses

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 57-01 30.04.2018

Seminarzeiten

9.00 – 16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Überblick über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

INHALT UND ZIELE

Die gesetzliche Bestimmung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) verpflichtet Arbeitgeber, aktiv zu werden, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahreszeitraumes länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Unter Beteiligung der oder des Betroffenen und der zuständigen Interessenvertretung – bei schwerbehinderten Menschen auch der Schwerbehindertenvertretung – muss geklärt werden, welche Maßnahmen zur betrieblichen Eingliederung ergriffen werden können, um die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Dieser Einführungskurs informiert über Inhalt und Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements, behandelt die Aufgaben der verschiedenen Beteiligten und stellt Schritte zur Umsetzung vor. **Er richtet sich an Unternehmen und Verwaltungen, in denen noch kein BEM eingeführt ist.**

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Ziele des BEM
- ▶ Beteiligte Akteurinnen und Akteure
- ▶ Umsetzungsschritte

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 34-01 – IV 34-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 34-01 01.03.2018

IV 34-02 17.05.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

IV 03

Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Betrieben und Dienststellen

INHALT UND ZIELE

Sind Beschäftigte länger als sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Neben Arbeitgeber und der/dem Betroffenen sind auch Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat und gegebenenfalls noch weitere Personen am Klärungsprozess beteiligt. Alle Bemühungen der (Wieder-)Eingliederung sind jedoch von der Zustimmung der/des Betroffenen abhängig. Klare betriebliche Abläufe und eindeutige Regelungen sind unerlässliche Faktoren, um BEM im Betrieb oder einer Verwaltung zu etablieren. Neben der Rollenklärung der Akteure werden auch die einzelnen Schritte eines erfolgreichen BEM besprochen. Am 2. Seminartag werden Schritte zur Erstellung einer Betriebs-/Dienstvereinbarung erarbeitet.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Gesetzlicher Auftrag
- ▶ Chancen und Risiken
- ▶ Aufgaben und Rollen der Akteure
- ▶ Schritte der Umsetzung im Einzelfall
- ▶ Rechtliche Aspekte
- ▶ Inhalte einer möglichen Betriebs-/Dienstvereinbarung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ andere am BEM beteiligte Betriebs- /Dienststellenangehörige

KURSDATEN

IV 03-01 – IV 03-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

max. 18

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

IV 03-01 02.-03.05.2018

IV 03-02 17.-18.09.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

10 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Bei der Erstellung der Anzeige kommen beim Arbeitgeber immer wieder besondere Fragestellungen auf, welche sich auf die Erstattung der Anzeige oder die konkrete Ermittlung der Abgabe beziehen. Gegenstand des Workshops sollen daher komplexere Themen sein, welche anhand konkreter Beispiele besprochen werden. Den Teilnehmenden soll darüber hinaus die Möglichkeit gegeben werden, Fragen zu seiner besonderen Problematik im Verfahren stellen zu können.

THEMENÜBERBLICK

Vertiefung des Anzeigeverfahrens bei der Agentur für Arbeit anhand von konkreten Praxisfällen

- ▶ Arbeitsplätze
- ▶ Anrechnungsfähige Personen
- ▶ Reduzierungsmöglichkeiten der Ausgleichsabgabe
- ▶ Vergabe von Aufträgen an die Werkstätten für behinderte Menschen
- ▶ Guthaben aus dem Vorjahr

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag / Präsentation und Übungen erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Personalbereich

KURSDATEN

IV 59-01

Teilnahmevoraussetzung

Verantwortlich bzw. zuständig für die Erstattung der Anzeige sowie die Berechnung der Ausgleichsabgabe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN

Termine

IV 59-01 21.02.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminar Teilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt und Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben

NEU

INHALT UND ZIELE

Neben dem LVR-Integrationsamt werden auch einige Aufgaben aus dem Bereich der begleitenden Hilfe und im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes von den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben erledigt. Außer der Darstellung der Aufgaben nach dem SGB IX des LVR-Integrationsamtes und der 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (ehemals örtliche Fürsorgestellen) im Rheinland wird auch ein Überblick über die unterschiedlichen Zuständigkeiten gegeben. Ziel ist es, die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, zukünftig zum Beispiel bei Präventionsmaßnahmen die richtigen Ansprechpersonen und Leistungsträger zu finden. Das Seminar vermittelt ebenfalls einen ausführlichen Überblick über die aktuellen „Sonderprogramme“.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
- ▶ Aufgaben und Struktur des LVR-Integrationsamtes
- ▶ Beratungsportfolio des Technischen Beratungsdienstes
- ▶ Sonderprogramme
- ▶ Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und Beschäftigte
- ▶ Schnittstellen und Zuständigkeiten
- ▶ Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer örtlichen Fachstelle

SEMINARDAUER

2 ½ Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 60-01 – IV 60-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

max. 18

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

IV 60-01 10.-12.04.2018

IV 60-02 08.-10.10.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.00–16.00 Uhr
3. Tag 9.00–16.00 Uhr
2. Tag: 9.00–12.00 Uhr

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–18.00 Uhr
3. Tag: 9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeiter-tarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro

DGUV-Anrechnung

12 Fortbildungsstunden

12 Fortbildungsstunden

IV 37

Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt oder Rentenversicherung?

INHALT UND ZIELE

Inhaltlicher und zeitlicher Schwerpunkt ist die Darstellung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Leistungsbereich der Rentenversicherung. Die Frage nach der Zuständigkeit stellt sich immer wieder bei der Beantragung von Leistungen. Wann wende ich mich ans Integrationsamt oder unmittelbar an den Rentenversicherungsträger? Ziel ist es hier, die einzelnen Leistungen der beiden Institutionen darzustellen und anhand praktischer Fallbeispiele die Zuständigkeiten zu erläutern.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- ▶ Schnittstellen und Zuständigkeiten
- ▶ Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Michael Rath, Deutsche Rentenversicherung Rheinland
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 37-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 36, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 37-01 20.02.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Integrationsamt oder Krankenversicherung?

INHALT UND ZIELE

Die Krankenversicherung ist einer der sieben Rehabilitationsträger. Neben der medizinischen Rehabilitation sind die Krankenkassen für unterhaltssichernde Leistungen wie Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit zuständig. Weiterhin werden in diesem Seminar die Regelungen der „stufenweisen Wiedereingliederung“ erläutert und wichtige Fragen zum Krankengeldbezug geklärt. Die Frage nach der Zuständigkeit stellt sich immer wieder bei der Beantragung von Leistungen. Wann wende ich mich ans Integrationsamt oder unmittelbar an den Reha-Träger? Ziel ist es hier, die einzelnen Leistungen der beiden Institutionen dazustellen und an Hand praktischer Fallbeispiele die Zuständigkeiten zu erläutern.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Leistungen der medizinischen Rehabilitation
- ▶ Krankengeldbezug
- ▶ Stufenweise Wiedereingliederung
- ▶ Aufgaben des medizinischen Dienstes
- ▶ Schnittstellen und Zuständigkeiten
- ▶ Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Marc Müller, pronova BKK
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 38-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 36, für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 38-01 07.06.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeiter tarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Das Jobcoaching (Betriebliches Arbeitstraining) ist eine individuelle und unmittelbare Unterstützung des schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes, das in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und Kollegen durchgeführt wird. Der Jobcoach unterstützt bei der Ermittlung von Ressourcen und Veränderungspotentialen im betrieblichen Umfeld, um diese für die Integration nutzbar zu machen. Dieses Seminar vermittelt einen Einblick in den Jobcoaching-Prozess, die Finanzierung und die Einsatzmöglichkeiten von Jobcoaching im betrieblichen Umfeld.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Der Jobcoaching Prozess im Überblick
- ▶ Einsatzmöglichkeiten von Jobcoaching
- ▶ Notwendige Rahmenbedingungen
- ▶ Finanzierung des Jobcoaching
- ▶ Jobcoaching im betrieblichen Alltag anhand von Fallbeispielen
- ▶ Diskussion und Erfahrungsaustausch

METHODIK

Die Inhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und der Präsentation von Fallbeispielen vermittelt. Es besteht Gelegenheit, eigene Erfahrungen und Fragen einzubringen

REFERENT/-IN

Sven Kornwinkel / Thomas Henke, LVR-Klinikum Düsseldorf, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 62-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 36, für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 62-01 04.06.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Seit der Änderung des Arbeitsschutzgesetzes im September 2013 besteht für Unternehmen die explizite Verpflichtung, auch die psychischen Belastungen im Rahmen der vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung (GFB) zu bearbeiten. Im Rahmen des Seminars werden gesetzliche Grundlagen, Hintergründe zum Begriff der psychischen Belastung und Handlungsoptionen für Arbeitgeber und Interessensvertretungen dargestellt. Am Beispiel eines vielfach in Unternehmen eingesetzten und erprobten Verfahrens wird gezeigt, wie die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen transparent, pragmatisch und rechtssicher gelingen kann, angefangen bei der Frage, welche betrieblichen Akteure eingebunden werden müssen und sollten, bis hin zur gesetzeskonformen Dokumentation der Ergebnisse.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Begriffsklärung psychischer Belastung/psychischer Beanspruchung
- ▶ Beanspruchungsfolgen und deren Auswirkungen
- ▶ Demonstration des BAAM-Verfahrens zur Durchführung der GFB psychischer Belastungen
- ▶ Dokumentation und Wirkungskontrolle
- ▶ Erfolgsfaktoren, Hemmnisse und Gestaltungsempfehlungen

METHODIK

Die Seminarinhalte werden praxisorientiert im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Stefanie Floegel, M.A., HR & C Prof. Dr. Blume

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 50-01 – IV 50-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 50-01 18.06.2018
IV 50-02 08.10.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Die inkludierte Gefährdungsbeurteilung bildet ein adaptives Modul zur klassischen Gefährdungsbeurteilung. Mit Hilfe dieses strukturierten Instrumentariums können etwaige Gefährdungen für den schwerbehinderten Beschäftigten aufgezeigt und analysiert werden. Auf Basis dieser Erhebung können mit Unterstützung des Technischen Beratungsdienstes Maßnahmen zur Kompensation entwickelt und umgesetzt werden.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Aufgaben und Rolle des TBD
- ▶ Die klassische Gefährdungsbeurteilung
- ▶ Rechtsgrundlagen
- ▶ Individuelle Schutzziele von Menschen mit Behinderung
- ▶ Die inkludierte Gefährdungsbeurteilung
- ▶ Herangehensweise und Handlungsleitfaden

METHODIK

Die Inhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und der Präsentation von Fallbeispielen vermittelt. Es besteht Gelegenheit, eigene Erfahrungen und Fragen einzubringen

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- ▶ Betriebsärzte
- ▶ Schwerbehindertenvertretungen
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 64-01

Teilnahmevoraussetzungen

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch der Seminare BZ 01 oder IV 36, für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 64-01 05.09.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Inklusionsvereinbarung – Ein Aktionsplan im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)

INHALT UND ZIELE

Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- bzw. Personalrat eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Dieses Instrument des SGB IX ist ein wesentlicher Bestandteil der Inklusion von behinderten Menschen in Betrieben und Dienststellen. Der Gesetzgeber übernimmt damit einen Weg, der in vielen Bereichen selbstverständlich ist: Steuern über Zielvereinbarungen. Das Seminar zeigt auch, wie mit Hilfe der Integrationsvereinbarung die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt werden können. Das Seminar behandelt die Schritte, die zum Abschluss einer anspruchsvollen und umsetzbaren Inklusionsvereinbarung führen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Ziele der UN-BRK
- ▶ Vorteile einer Inklusionsvereinbarung
- ▶ Mögliche Inhalte einer Inklusionsvereinbarung
- ▶ Merkmale einer Zielvereinbarung
- ▶ Schritte zur Erstellung einer Inklusionsvereinbarung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs-/Dienststellenangehörige, die mit der Erstellung einer Inklusionsvereinbarung befasst sind

KURSDATEN

IV 04-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen. Das Seminar richtet sich an Personen, die aktiv an der Erstellung einer Inklusionsvereinbarung beteiligt sind. Die Teilnahme an einem Grundkurs (bei Schwerbehindertenvertretungen) beziehungsweise das Vorhandensein von entsprechendem Basiswissen (bei anderen Zielgruppen) wird vorausgesetzt. Die vorherige Teilnahme am Aufbaukurs 1 (Mitwirkung bei Personalentscheidungen) ist sinnvoll.

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 04-01 14.06.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 07

Behinderung und Ausweis

INHALT UND ZIELE

Häufig werden die Mitglieder des Integrationsteams – insbesondere die Schwerbehindertenvertretung – gebeten, Kolleginnen und Kollegen beim Antragsverfahren zur Feststellung des Grades der Behinderung zu beraten und zu unterstützen. Da bereits die Antragstellung Rechtswirkungen mit sich bringt, sollten hier Fehler vermieden werden. In diesem Seminar wird erläutert, wie die Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt und welcher Nachweis (Ausweis) im Einzelfall ausgestellt wird.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Die verschiedenen Antragsarten
- ▶ Das Feststellungsverfahren
- ▶ Die Entscheidungsgrundlagen und die Entscheidungspraxis
- ▶ Der Ausweis
- ▶ Die Merkmale für Nachteilsausgleiche
- ▶ Die Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Weiterhin besteht für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gelegenheit, eigene Erfahrungen einzubringen und sich hierüber auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kommunalen Stellen für das Feststellungsverfahren

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 07-01 – IV 07-03

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 07-01 01.02.2018
IV 07-02 19.06.2018
IV 07-03 09.10.2018

Seminarzeiten

9.00–15.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

6 Fortbildungsstunden

Gleichstellung und Mehrfachanrechnung

INHALT UND ZIELE

Manche behinderte Menschen bedürfen zur Begründung oder zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses eines besonderen gesetzlichen Schutzes. Diesen Schutz erlangen sie durch die Gleichstellung. Neben den Fragen der richtigen Antragstellung und den Stellungnahmen von Betriebs- / Personalrat und Schwerbehindertenvertretung stehen die Entscheidungskriterien und die Entscheidungspraxis der Agentur für Arbeit im Fokus dieses Seminars.

Ein weiteres Instrument der Arbeitsplatzsicherung ist die Mehrfachanrechnung. Durch eine Mehrfachanrechnung können Arbeitgeber ihre Beschäftigungsquote erhöhen und somit gegebenenfalls ihre Ausgleichabgaben verringern. Welche Voraussetzungen dafür vorliegen müssen, wird in diesem Seminar vermittelt.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Antragstellung
- ▶ Stellungnahmen der Beteiligten
- ▶ Entscheidungskriterien/ Entscheidungspraxis der Arbeitsagenturen
- ▶ Auswirkungen der Anerkennung
- ▶ Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden praxisorientiert im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterin/Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion NRW

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 54-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 54-01 20.06.2018

Seminarzeiten

9.00 – 13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Nachteilsausgleiche im Arbeits- und Berufsleben

INHALT UND ZIELE

Das SGB IX und verschiedene Vorschriften in anderen Gesetzen und Bestimmungen bieten behinderten Menschen eine Reihe von Rechten, Hilfen oder Sonderregelungen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen. Aber: Nur wer seine Rechte und Möglichkeiten kennt, kann sie entsprechend nutzen. Dieses Seminar gibt den Teilnehmenden einen Überblick über die angebotenen Hilfen, Rechte und Einsparmöglichkeiten, die im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis im Betrieb oder der Dienststelle stehen. Damit werden die Mitglieder im Integrationsteam in die Lage versetzt, ihrem Informations- und Beratungsauftrag umfassender gerecht zu werden.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Nachteilsausgleiche im Arbeits- und Berufsleben
- ▶ Steuerermäßigungen für behinderte Menschen bei der Lohn- und Einkommensteuer

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Weiterhin besteht für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gelegenheit, eigene Erfahrungen einzubringen und sich hierüber auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes
Ursula Nötzel, Oberfinanzdirektion NRW

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 08-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 08-01 06.09.2018

Seminarzeiten

9.00 – 16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 13

Einführung in das Arbeitsrecht

INHALT UND ZIELE

Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen, wie alle anderen Arbeitnehmenden, dem allgemeinen Arbeitsrecht. Das Seminar befasst sich mit der arbeitsrechtlichen Seite eines Beschäftigungsverhältnisses. Es werden arbeitsrechtliche Fragen zur Begründung, Veränderung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen besprochen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Der Arbeitsvertrag
- ▶ Anfechtung, Änderungskündigung und Direktionsrecht
- ▶ Kündigung und Aufhebungsvertrag
- ▶ Befristung
- ▶ Sozialrechtliche Folgen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- ▶ Handlungsmöglichkeiten bei Konflikten
- ▶ Abmahnung
- ▶ Freistellung
- ▶ Arbeitsgerichtliches Verfahren/Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Weiterhin besteht für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gelegenheit, eigene Erfahrungen einzubringen und sich hierüber auszutauschen.

REFERENT/-IN

Günter Friedrich, Rechtsanwalt

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 13-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen; Basiswissen (Grundkurs für Schwerbehindertenvertretung) wird vorausgesetzt; vorherige Teilnahme am Aufbaukurs 1 (Mitwirken bei Personalentscheidungen) ist sinnvoll.

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 13-01 26.06.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Arbeitsrecht Spezial: Beschäftigungsanspruch/Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber

INHALT UND ZIELE

Bei einer behinderungs- oder krankheitsbedingten Leistungsminderung eines Arbeitnehmers stellen sich für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber zahlreiche Fragen:
Darf der Arbeitgeber nach Krankheiten oder einer Behinderung fragen?
Kann der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überprüfen lassen?
Welche Möglichkeiten einer krankheitsbedingten Kündigung bestehen?
Hat ein Arbeitnehmer, der seine arbeitsvertragliche Leistung nicht mehr erbringen kann, Anspruch auf eine leidensgerechte Beschäftigung?
In welchen Fällen muss ein BEM vor einer Kündigung durchgeführt werden und wie?
In welchen Fällen besteht ein Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber?
Diese und viele weitere Fragen werden in diesem Seminar unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung und Literatur beantwortet.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Einstellungsverfahren
- ▶ Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit
- ▶ Behinderungsbedingte Leistungsmängel
- ▶ Beschäftigungsanspruch/Schadenersatzanspruch
- ▶ Durchsetzungsmöglichkeiten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden praxisorientiert im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 56-01 – IV 56-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Beauftragte des Arbeitgebers Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs- / Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 56-01 09.07.2018

IV 56-02 01.10.2018

Seminarzeiten

9.00 – 16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen unterliegen den allgemeinen Regelungen des Arbeitsrechts genauso wie nichtbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Seminar befasst sich mit der arbeitsrechtlichen Seite eines Beschäftigungsverhältnisses. Es werden die arbeitsrechtlichen Begriffe zur Begründung, Veränderung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen erläutert und deren Bedeutung besprochen. Am 2. Seminartag nehmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Verhandlung des Arbeitsgerichtes teil. Im Anschluss an den Kammertermin erfolgt mit dem vorsitzenden Richter eine Nachbesprechung.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Der Arbeitsvertrag
- ▶ Anfechtung
- ▶ Änderungskündigung und Direktionsrecht
- ▶ Behinderungsgerechter Arbeitsplatz
- ▶ Kündigung und Aufhebungsvertrag
- ▶ Befristung
- ▶ Abmahnung
- ▶ Arbeitsgerichtliches Verfahren
- ▶ **Teilnahme an einem Kammertermin beim Arbeitsgericht Köln**

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Dr. Nicolai Fabricius, Richter am Arbeitsgericht Köln

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 46-01 – IV 46-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen; Basiswissen (Grundkurs für SBV) wird vorausgesetzt; vorherige Teilnahme am Aufbaukurs 01 (Mitwirkung bei Personalentscheidungen) ist sinnvoll, für Betriebs-/Personalräte BZ 03.

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN-DEUTZ (IBS) UND KÖLN-ALTSTADT-NORD (ARBEITSGERICHT KÖLN)

Termine

IV 46-01 19.-20.02.2018
IV 46-02 12.-13.11.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können am 1. Seminartag zum Mitarbeiter tarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen. Diese Möglichkeiten stehen am 2. Seminartag nicht zur Verfügung.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

IV 10

Arbeitsrecht Spezial: Der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX

INHALT UND ZIELE

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte bedeutet, dass der Arbeitgeber vor der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zunächst die Zustimmung des LVR-Integrationsamtes einholen muss. Hier wird geprüft, ob unter Abwägung der jeweiligen Interessen noch Möglichkeiten der Unterstützung bestehen, die zu einer Sicherung des Arbeitsverhältnisses beitragen könnten. Die Teilnehmenden erhalten Informationen zum Verfahrensablauf und zum jeweiligen Mitwirkungsrahmen (als Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- beziehungsweise Personalrat) und lernen anhand von Fallbeispielen die Entscheidungspraxis des LVR-Integrationsamtes kennen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Voraussetzung für die Beteiligung des LVR-Integrationsamtes
- ▶ Kündigungsarten
- ▶ Verfahrensfragen und Fristen
- ▶ Freies/eingeschränktes Ermessen
- ▶ Die Entscheidungspraxis des LVR-Integrationsamtes
- ▶ Rechtsmittel

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 10-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen. Die vorhergehende Teilnahme am Aufbaukurs 01 (Mitwirken bei Personalentscheidungen) wird empfohlen.

Teilnehmerzahl

max. 18

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

IV 10-01 04.-05.07.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

Arbeitsrecht Spezial: Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für schwerbehinderte Menschen im Berufsleben

INHALT UND ZIELE

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist im August 2006 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen unter anderem aus Gründen einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen. Gemäß § 164 Absatz 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu nunmehr die Regelungen des AGG. Ziel des Kurses ist es, den Teilnehmenden anhand der zwischenzeitlich erfolgten Rechtsprechung sowie gewonnenen Erfahrungen aus der Praxis einen Überblick zu diesem Gesetz und seinen Auswirkungen auf die tägliche Arbeit in den Betrieben und Dienststellen zu vermitteln.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Aufbau und Inhalt des AGG
- ▶ Benachteiligungen aus Gründen einer (Schwer-) Behinderung
- ▶ Zulässige unterschiedliche Behandlung
- ▶ Entschädigung und Schadensersatz
- ▶ Aktuelle Rechtsprechung
- ▶ Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber sowie Schwerbehindertenvertretungen, Personal- und Betriebsräte

METHODIK

Die Kursinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Personalleiter/-innen, Mitarbeiter/-innen aus dem Personalbereich

KURSDATEN

IV 27-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 27-01 02.10.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 12

Der Umgang mit Gesetzestexten am Beispiel des SGB IX

INHALT UND ZIELE

Gesetzestexte zu lesen, zu verstehen und umzusetzen erfordert spezifische Kenntnisse. In diesem Kurs werden die Unterschiede zwischen Soll-, Kann- und Mussvorschriften und die jeweiligen Rechtsfolgen erläutert. Solche und andere rechtssystematische Fragen werden behandelt auf Grundlage und am Beispiel des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch (SGB IX).

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Erläuterung allgemeiner Rechtsbegriffe
- ▶ Techniken im Umgang mit Gesetzestexten
- ▶ Überblick über die Systematik des SGB IX sowie zugehöriger Verordnungen und Verwaltungsvorschriften

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in Form von Vorträgen und Präsentationen vermittelt.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs-/Dienststellenangehörige, die mit dem Schwerbehindertenrecht arbeiten

KURSDATEN

IV 12-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe und Grundlagenkenntnisse: für die Schwerbehindertenvertretungen Besuch des Grundkurses, für Inklusionsbeauftragte Besuch des Seminars BZ 01, für Betriebs-/Personalräte vergleichbare Veranstaltungen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 12-01 28.06.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 14

Einführung in das gesetzliche Rentenrecht

INHALT UND ZIELE

Ratsuchende schwerbehinderte Menschen wenden sich auch in Fragen der Alterssicherung häufig an ihre Schwerbehindertenvertretung. Ziel des Kurses ist es, den Teilnehmenden auf der Grundlage der Rentenreformgesetze Grundkenntnisse über wichtige Rentenbestimmungen zu vermitteln. Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, schwerbehinderte Menschen über die erforderlichen Schritte zur richtigen Leistung beraten zu können. Darüber hinaus werden die aktuellen rechtlichen Regelungen erläutert.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Grundsätze: Versicherungsträger, Leistungen, versicherter Personenkreis
- ▶ Gesetzliche Grundlagen
- ▶ Rentenrechtliche Zeiten und ihre Glaubhaftmachung
- ▶ Rentenarten, Altersteilrente und Erwerbsminderungsrente
- ▶ Antragsstellung, Bescheidprüfung
- ▶ Rentenformel, Rentenberechnung
- ▶ Krankenversicherung der Rentner
- ▶ Rechtsbehelfsverfahren

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 14-01 – IV 14-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 14-01 22.01.2018 (Öffentlicher Dienst)
IV 14-02 08.05.2018 (Privatwirtschaft)

Aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Regelungen wird zwischen Teilnehmenden aus dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft unterschieden.

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Das Sozialgericht – Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung

INHALT UND ZIELE

Wenn Anträge auf Gewährung von Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsminderungsrente nicht zum gewünschten Erfolg führen und auch dem Widerspruch nicht abgeholfen wird, bleibt den Antragstellerinnen und Antragsstellern nur noch der Klageweg vor dem Sozialgericht übrig. Hier setzt das Seminar an: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nehmen an Kammerverhandlungen teil. Nachdem der Aufbau und die Zuständigkeiten der Sozialgerichtsbarkeit erläutert wurden, bespricht die vorsitzende Richterin die Rechtsprechung der Erwerbsminderung und Berufsunfähigkeit sowie Aktuelles zum Rentenversicherungsrecht.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Aufbau der Sozialgerichtsbarkeit
- ▶ Zuständigkeiten
- ▶ Berufsunfähigkeit
- ▶ Erwerbsminderung
- ▶ Teilnahme an einem Kammertermin beim Sozialgericht Köln
- ▶ Besprechung von Klageverfahren

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Dr. Birgit Burauer, Richterin am Sozialgericht Köln

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 47-01 – IV 47-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 17

Seminarort

SOZIALGERICHT KÖLN, AN DEN DOMINIKANERN 2, 50668 KÖLN
(NÄHE HAUPTBAHNHOF)

Termine

IV 47-01 02.03.2018
IV 47-02 21.09.2018

Seminarzeiten

9.30–15.00 Uhr

Kosten

Wir bitten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sich selbst mit Tagungsgetränken zu versorgen. Ein Mittagessen kann in der umliegenden Gastronomie eingenommen werden.

DGUV-Anrechnung

5 Fortbildungsstunden

Das Sozialgericht – Feststellung des GdB und Merkzeichen

INHALT UND ZIELE

Häufig empfinden Antragstellende die Feststellung des Grades der Behinderung (GdB) durch die zuständigen Behörden als zu gering und/oder sind mit der Ablehnung von Merkzeichen nicht einverstanden. Wird auch dem Widerspruch nicht abgeholfen, bleibt den Antragstellerinnen und Antragsstellern nur noch der Klageweg vor dem Sozialgericht übrig. Hier setzt das Seminar an: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nehmen an einer Kammerverhandlung teil. Nachdem der Aufbau und die Zuständigkeiten der Sozialgerichtsbarkeit erläutert wurde, bespricht der vorsitzende Richter die gerade verhandelten Fälle und diskutiert die zuvor getroffenen Gerichtsentscheidungen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Aufbau der Sozialgerichtsbarkeit
- ▶ Zuständigkeiten
- ▶ Grundlage der GdB-Feststellung
- ▶ Merkzeichen
- ▶ Teilnahme an einem Kammertermin beim Sozialgericht Köln
- ▶ Besprechung von Klageverfahren

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Marco Coltro, Richter am Sozialgericht Köln

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 48-01 – IV 48-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der genannten Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 17

Seminarort

SOZIALGERICHT KÖLN, AN DEN DOMINIKANERN 2, 50668 KÖLN
(NÄHE HAUPTBAHNHOF)

Termine

IV 48-01 20.03.2018
IV 48-02 30.10.2018

Seminarzeiten

9.30–15.00 Uhr

Kosten

Wir bitten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sich selbst mit Tagungsgetränken zu versorgen. Ein Mittagessen kann in der umliegenden Gastronomie eingenommen werden.

DGUV-Anrechnung

6 Fortbildungsstunden

Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Hörbehinderung

INHALT UND ZIELE

Zur Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gehört es auch, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern und den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, sollte die Schwerbehindertenvertretung auch Kenntnisse über die Auswirkungen einer Behinderung und deren medizinische Hintergründe haben. Ziel des Seminars ist, die Probleme schwerhöriger und gehörloser Menschen darzustellen und die daraus resultierenden Auswirkungen zu erläutern.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Abgrenzung Gehörlosigkeit zur Schwerhörigkeit
- ▶ Formen der Hörschädigung
- ▶ Auswirkungen der Hörschädigung
- ▶ Gebärdensprache
- ▶ Schriftsprache
- ▶ Kommunikationsregeln

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes für hörgeschädigte Menschen

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 42-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 42-01 16.05.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 43

Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Sehbehinderung

INHALT UND ZIELE

Zur Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gehört es auch, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern und den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, sollte die Schwerbehindertenvertretung auch Kenntnisse über die Auswirkungen einer Behinderung und deren medizinische Hintergründe haben. Sehbehinderung wird oft mit Blindheit gleichgesetzt. Ziel des Seminars ist, die verschiedenen Formen der Sehbehinderung darzustellen und die daraus resultierenden Auswirkungen zu erläutern.

Achtung: Das Seminar findet im Berufsförderungswerk in Düren statt.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Die verschiedenen Formen der Sehbehinderung und deren Folgen
- ▶ Orientierung und Mobilität
- ▶ Notwendige lebenspraktische Fertigkeiten
- ▶ Optische Hilfsmittel
- ▶ Elektrische Hilfsmittel
- ▶ Berufliche Einsatzmöglichkeiten für sehbehinderte oder blinde Menschen
- ▶ Berufsbegleitung durch den Integrationsfachdienst (IFD)

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Berufsförderungswerks Düren
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 43-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 17

Seminarort

BERUFSFÖRDERUNGSWERK DÜREN
Karl-Arnold-Str. 132–134, 52349 Düren
Anreisebeschreibung zum BfW siehe
www.bfw-dueren.de/kontakt/anfahrt/

Termin

IV 43-01 11.04.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können in der Kantine des BfW ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Behinderungsformen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben – Seelische Behinderung

INHALT UND ZIELE

Zur Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gehört es auch, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern und den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, sollte die Schwerbehindertenvertretung auch Kenntnisse über die Auswirkungen einer Behinderung und deren medizinische Hintergründe haben. In diesem Seminar werden die einzelnen psychischen Krankheitsbilder und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben dargestellt. Ziel ist, den Teilnehmenden die unterschiedlichen Formen seelischer Erkrankungen darzustellen. Weiterhin sollen sie in die Lage versetzt werden, Auffälligkeiten oder Verhaltensänderungen zu erkennen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt – Auswirkungen
- ▶ Basiswissen über verschiedene psychische Erkrankungen
- ▶ Erkennen von Anzeichen psychischer Belastungen im Arbeitskontext
- ▶ Vermittlung eines gestuften Interventionskonzeptes – Gesprächsverhalten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Birgit Conradt, Dipl.-Psychologin, LVR-Landesklinik Düsseldorf

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 44-01 – IV 44-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 44-01 13.04.2018

IV 44-02 13.11.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeiterarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Die charakteristischen Merkmale von Autismus-Spektrum-Störungen umfassen vielfältige Beeinträchtigungen. Das soziale und kommunikative Miteinander und stereotype Verhaltensweisen beeinflussen die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe, wobei die Ausprägungen aller Merkmale stark variieren können. Hieraus resultieren spezielle Bedürfnisse der Betroffenen an einen Arbeitsplatz. Menschen mit Autismus sind etwa 5 bis 10mal so oft von Arbeitslosigkeit betroffen, wie Menschen ohne Autismus. Ziel des Seminars ist, einen Überblick über die Auswirkungen auf die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe zu bekommen und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Was ist Autismus?
- ▶ Autismus im Beruf
- ▶ Unterstützungsmöglichkeiten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Vortrag, praktischen Übungen und Diskussion vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spezialambulanz Autismus im Erwachsenenalter, Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Uniklinik Köln sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamt

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 63-01 – IV 63-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer genannten Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 63-01 27.02.2018
IV 63-02 10.10.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 06

Angebote der Integrationsfachdienste

INHALT UND ZIELE

Das flächendeckende Netz der Integrationsfachdienste bietet Arbeitgebern, schwerbehinderten Menschen und betrieblichen Aufgabenträgern bei Bedarf ortsnahe Beratung und Begleitung. Diese Veranstaltung stellt das für Betroffene und Arbeitgeber kostenlose Unterstützungsangebot vor. Im Rheinland gibt es Fachdienste für seelisch behinderte, geistig- und körperbehinderte, hörbehinderte und gehörlose sowie sehbehinderte und blinde Menschen. Neben den berufsbegleitenden Aufgaben wird der Integrationsfachdienst auch mit der Vermittlung von arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen beauftragt. Ziel dieser Informationsveranstaltung ist, dass die Teilnehmenden die Möglichkeiten des Integrationsfachdienstes kennen und zielgerichtet in Anspruch nehmen können.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Die Aufgaben der IFD: Beratung, Begleitung, Vermittlung
- ▶ Struktur und Arbeitsweise
- ▶ Leistungsvoraussetzungen
- ▶ Ansprechpersonen, Kontakt

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Die Teilnehmenden können eigene Erfahrungen und Fragestellungen einbringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs „Integrationsbegleitung“ des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 06-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 06-01 11.06.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Wenn Beschäftigte unter psychischen Erkrankungen leiden, stellt dies Arbeitgeber, Vorgesetzte und Interessenvertretungen mitunter vor Probleme und löst viele Fragen aus. Was ist zu beachten im Umgang mit seelisch behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Wie geht man mit eigener Unsicherheit um? Wo gibt es Beratung und Unterstützung? Die Veranstaltung informiert über die Begrifflichkeiten und behandelt Fragen zum Erkennen von Krisenanzeichen und benennt die Handlungsmöglichkeiten und Aufgaben der verschiedenen Funktionsträger im Unternehmen. Es werden Instrumente für betriebliche Lösungen vorgestellt und das Unterstützungsangebot des Integrationsfachdienstes für seelisch behinderte Menschen präsentiert.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Begriffsklärung
- ▶ Auswirkungen seelischer Störungen und Handlungsanlässe im Betrieb
- ▶ Aufgaben und Rollen von Vorgesetzten und Interessenvertretungen
- ▶ Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsfachdienstes (IFD)
- ▶ Konfliktfälle und Lösungsmöglichkeiten

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 18-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

Termine

IV 18-01 10.-11.07.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Das Bundesteilhabegesetz verfolgt das Ziel, mehr Menschen mit einer sog. geistigen Behinderung eine Anstellung außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu ermöglichen. Schon die „normale Sprache“ stellt für viele von ihnen dabei eine besondere Barriere dar. Durch die Verwendung Leichter Sprache können insbesondere die Schwerbehinderten- und Personalvertretungen sowie die Inklusionsbeauftragten einen wichtigen Beitrag dazu leisten, diese Barrieren abzubauen. Wie gute Kommunikation mit Menschen mit Lernschwierigkeiten gelingen kann und dass Leichte Sprache hilfreich für alle ist, ist Gegenstand des Seminares.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Was ist Leichte Sprache?
- ▶ Wie können die Seminar Teilnehmerinnen und -teilnehmer die Leichte Sprache für ihre Arbeit nutzen?
- ▶ Praktische Übungen:
 - Leichte Sprache schreiben
 - Leichte Sprache sprechen
- ▶ Umsetzung von Leichter Sprache in die eigene Praxis

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag /Präsentation, Gruppenarbeit und Übungen erarbeitet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben Gelegenheit, ihre eigenen Erfahrungen auszutauschen und Umsetzungsmöglichkeiten für die eigene Arbeit zu entwickeln.

REFERENT/-IN

Stephanie Franken und Leo Pyta-Greca, Lebenshilfe Oberhausen e.V.

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 61-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarorte

KÖLN

Termine

IV 61-01 05.07.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminar Teilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

IV 19

Abhängigkeitserkrankungen am Arbeitsplatz

INHALT UND ZIELE

In diesem Seminar geht es um die Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Wahrnehmung von Auffälligkeiten bei Abhängigkeitserkrankungen (Schwerpunkt Alkohol) sowie das Kennenlernen von Hilfs- und Interventionsmöglichkeiten für den angemessenen Umgang mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen durch konsequentes Handeln und Gespräche.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Grundlagenwissen zu Sucht- und Abhängigkeitserkrankungen
- ▶ Auffälligkeiten im betrieblichen Alltag
- ▶ Hilfe und Unterstützung für Betroffene
- ▶ Arbeitsrechtliche Grundlagen inkl. GdB bei Abhängigkeitserkrankungen
- ▶ Welche Instrumente haben wir im Betrieb und wie werden sie eingesetzt?
- ▶ Mögliche Hindernisse auf dem Weg zum Ziel
- ▶ Interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten
- ▶ Übungen zur Gesprächsführung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Es besteht die Möglichkeit, neue Verhaltensweisen auszuprobieren und eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 19-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarorte

KÖLN

Termine

IV 19-01 14.-15.03.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

Damit Stress nicht zum Burnout führt

INHALT UND ZIELE

Stress, Erschöpfung, Burnout – das sind die Begriffe, die in unserer heutigen schnelllebigen Zeit immer häufiger zu hören sind. Leistungsfähig und auf Dauer im Gleichgewicht zu bleiben, stellt zunehmend eine Herausforderung dar.

Stress bei der Arbeit führt zu Beanspruchungen und Stressreaktionen, die unsere Leistungsbereitschaft und unser Wohlbefinden beeinträchtigen. Wir haben aber die Möglichkeit, durch Stressbewältigung und Erholung dem Stress entgegenzuwirken und negative Stressreaktionen zu verhindern bzw. abzumildern.

Was können Sie tun, was können Sie verändern? Wie erkennen Sie rechtzeitig, was auf Dauer zulasten der Gesundheit geht und welche Möglichkeiten es gibt, um gegenzusteuern?

Mit einem Wort: Wie managen Sie sich selbst und wie können Sie andere dabei professionell unterstützen?

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Die Stressdynamik
- ▶ Ansatzpunkte und Methoden der Stressbewältigung und Burnoutprävention

METHODIK

Die Seminarinhalte werden praxisorientiert im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Übungen und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 55-01 – IV 55-03

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 15

max. 15

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

IV 55-02 29.-30.08.2018

IV 55-01 05.-06.02.2018

IV 55-03 03.-04.12.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr

2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

10 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Mobbing macht auch vor schwerbehinderten Menschen nicht halt. Ziel des Seminars ist es, die Teilnehmenden über Mobbing-Ursachen zu informieren und zu unterstützen bei der Entwicklung von passenden Strategien des Umgangs damit. Sie sollen in die Lage versetzt werden, Mobbing-Opfer zur Seite zu stehen, aber auch die Entstehungs- und Ursachenzusammenhänge aufzulösen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Mobbing: Definition und Ursachen
- ▶ Beteiligte und Rollenverständnis
- ▶ Kommunikative Grundlagen
- ▶ Strategien der Bewältigung
- ▶ Analyse von Konfliktsituationen
- ▶ Umsetzung auf die betriebliche Praxis

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag/Präsentation, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Weiterhin besteht die Gelegenheit, eigene Erfahrungen auszutauschen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte

KURSDATEN

IV 20-01 – IV 20-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 12

max. 12

Seminarorte

KÖLN
(ohne Übernachtung)

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

IV 20-01 30.-31.10.2018

IV 20-02 22.-23.02.2018

Seminarzeiten

täglich: 9.00–16.00 Uhr

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

Verpflichtend mit der Anmeldung: Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

10 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Bei diesem Training der Gesprächsführung stehen die Praxis und das Tun der Teilnehmenden im Vordergrund. Sie erhalten die Möglichkeit, unterschiedliche Gesprächssituationen (Beratungsgespräch, Konfrontationsgespräch etc.) konkret vorzubereiten und im Rollenspiel zu üben. Dies geschieht anhand vorbereiteter Fallbeispiele. Ebenso willkommen sind aber auch Fälle, die von den Teilnehmenden vorgeschlagen werden. Durch Aufzeichnung und Wiedergabe der Rollenspiele per Videokamera wird es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglicht, ihre eigene Wirkung auf andere zu erleben, Veränderungen mit fachlicher Hilfestellung zu planen und systematisch zu erproben. **Die Veranstaltung schließt sich inhaltlich an den Aufbaukurs 03 (Beratungskompetenz und Gesprächsführung) beziehungsweise Kompaktkurs AKK 01 an und setzt die Teilnahme an einem dieser Seminare voraus.**

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Erproben verschiedener Möglichkeiten, schwierige Gespräche zu führen
- ▶ Wie wirke ich auf andere?
- ▶ Welche Veränderungsmöglichkeiten gibt es?

METHODIK

Gesprächssituationen werden in Rollenspielen simuliert. Die Videoaufzeichnungen werden anschließend ausgewertet und diskutiert.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte

KURSDATEN

IV 22-01

Teilnahmevoraussetzung

- ▶ Vorhergehende Teilnahme an dem Aufbaukurs AK 03 oder Beratungskompetenz und Gesprächsführung beziehungsweise Kompaktkurs AKK 01
- ▶ Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termine

IV 22-01 14.-15.11.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen sind Interessenvertreter und Helfer der schwerbehinderten Menschen. Um sich die notwendigen fachlichen Kenntnisse anzueignen, können sie meist auf Seminare und Informationsmaterial zurückgreifen. Mit den Belastungen und Fragen, die ihre Rolle mit sich bringt, müssen sich viele Vertrauenspersonen jedoch alleine auseinandersetzen. Hier setzt daher das Seminar an. Es thematisiert Fragen wie die Verarbeitung belastender Erlebnisse, den Schutz vor eigener Überlastung oder die notwendige Abgrenzung und den Umgang mit Nähe und Distanz. Wichtig in diesem Seminar ist die Bereitschaft der Teilnehmenden, ihre Zweifel und Ungewissheiten einzubringen. Ziel ist es, die Arbeit als Vertrauensperson so gestalten zu können, dass sie als weniger belastend empfunden wird und so besser ausgefüllt werden kann.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Welches Bild haben andere, wie beispielsweise Vorgesetzte, Betriebs- / Personalräte, Kolleginnen und Kollegen von mir als Vertrauensperson?
- ▶ Welches Bild habe ich von mir selbst? Wie fühle ich mich in meiner Rolle?
- ▶ Wo liegen besondere Schwachstellen, die die Arbeit belasten?
- ▶ Wie können die positiven Seiten der Arbeit mehr Gewicht bekommen?

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag, Gruppenarbeit und Diskussion erarbeitet. Der Austausch eigener Erfahrungen ist zentrales Element.

REFERENT/-IN

Frank Hilperath, Diplom-Psychologe

SEMINARDAUER

2 Tage

ZIELGRUPPE

Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 23-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen. Basiswissen (Grundkurs für SBV) wird vorausgesetzt; vorherige Teilnahme am Aufbaukurs 01 (Mitwirkung bei Personalentscheidungen) ist sinnvoll.

Teilnehmerzahl

max. 12

Seminarort

EITORF
(mit Übernachtung)

Termin

IV 23-01 07.-08.11.2018

Seminarzeiten

1. Tag: 9.30–18.00 Uhr
2. Tag: 9.00–15.00 Uhr

Kosten

Verpflichtend mit der Anmeldung:
Übernachtung im Einzelzimmer und Vollverpflegung: 113,- Euro.

DGUV-Anrechnung

10 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Als Schwerbehindertenvertretung setzen Sie sich für die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb ein. Aber wissen die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen sowie der Arbeitgeber überhaupt, was Sie tun? Eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit führt dazu, dass Sie diejenigen, auf die es ankommt, noch besser erreichen und Ihre Arbeit zu der Anerkennung findet, die sie verdient. Damit gewinnt Ihr Gremium an Profil, was für die Zusammenarbeit mit den schwerbehinderten Menschen, dem Arbeitgeber und der Personalvertretung einen deutlichen Vorteil bedeutet. Und früher oder später müssen Nachfolgerinnen oder Nachfolger für das Amt gewonnen werden. Öffentlichkeitsarbeit erfordert Kreativität genauso wie einige redaktionell-handwerkliche Fertigkeiten. In der Veranstaltung wird erläutert, wie man Themen in seiner eigenen Arbeit identifiziert und aufbereiten kann und welche Kanäle für die eigene Öffentlichkeitsarbeit nutzbar sind. Anhand von praktischen Beispielen und Übungen werden verschiedene Instrumente, wie zum Beispiel der Aushang am Schwarzen Brett oder der Intranetauftritt der SBV diskutiert.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Aufgaben und Nutzen der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Themenfindung und Aufbereitungsmöglichkeiten
- ▶ Nutzung und Nutzen verschiedener Kanäle
- ▶ Rechtliche Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Praktische Übungen

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Diskussion und Gruppenarbeit vermittelt und erarbeitet. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und Stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 51-01

Teilnahmevoraussetzung

- ▶ Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen
- ▶ Vorherige Teilnahme an einem Grundkurs

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 51-01 14.05.2018

Seminarzeiten

9.00–15.30 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Das Büro der SBV: Datenschutz in der täglichen Arbeit

INHALT UND ZIELE

Die tägliche Arbeit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bringt es mit sich, dass man eine Menge an Informationen erhält: Unternehmensdaten, Geschäftszahlen, Gesundheitsdaten von Beschäftigten, Statistiken usw. All diese Informationen können eine datenschutzrechtliche Relevanz haben. Hinzu kommt, dass die Daten von ganz unterschiedlichen Personen zur Verfügung gestellt oder von diesen eingefordert bzw. abgefragt werden. Daher tauchen Fragen rund um den Datenschutz im Umgang mit dem Arbeitgeber, mit dem Betriebs-/Personalrat, mit Behörden, mit den stellvertretenden Vertrauenspersonen sowie mit Kolleginnen und Kollegen auf. Das Seminar will zur Klärung dieser Fragen im Dschungel des Datenschutzes beitragen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Gesetzliche Grundlagen
- ▶ Einschlägige Rechtsprechung
- ▶ Gesundheitsdaten
- ▶ Sensible Unternehmensdaten
- ▶ Datenaustausch mit dem Betriebs-/Personalrat
- ▶ Datenaustausch innerhalb der Schwerbehindertenvertretung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Diskussion und Gruppenarbeit vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und Stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 52-01

Teilnahmevoraussetzung

- ▶ Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen
- ▶ Vorherige Teilnahme an einem Grundkurs

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 52-01 21.06.2018

Seminarzeiten

9.00–15.30 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Arbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

6 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Die tägliche Arbeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb bzw. in der Dienststelle kommt nicht ohne schriftliche Anfragen, Stellungnahmen, Gesprächsnotizen usw. aus. Diese haben ganz unterschiedliche Adressaten: Mal richten sie sich an den Arbeitgeber, mal an Behörden (z. B. Integrationsamt, Bundesagentur für Arbeit), mal an den Betriebs- / Personalrat oder an den schwerbehinderten Kollegen bzw. die schwerbehinderte Kollegin. Auch der Auslöser kann sehr unterschiedlich sein: Einmal geht es um die Durchsetzung der eigenen Rechte als Schwerbehindertenvertretung, beim anderen Mal ist ein Eintreten für die Interessen eines Kollegen/einer Kollegin erforderlich. Dies verlangt ein genaues Formulieren, das sowohl rechtssicher ist als auch den richtigen Ton trifft, damit die Adressatin oder der Adressat mit dem Schreiben etwas anfangen kann und das angestrebte Ziel erreicht wird. Das Seminar will für ein überzeugendes und sicheres Auftreten im Schriftverkehr sorgen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Schriftliche Kommunikation im Unterschied zur mündlichen Aussage
- ▶ Schreiben professionell aufbauen und treffsicher formulieren
- ▶ Rechtliche Anforderungen an Schreiben bei Behördenanfragen
- ▶ Musterschreiben entwickeln und erstellen

METHODIK

Die Seminarinhalte werden in einer Mischung aus Präsentation, Diskussion und Gruppenarbeit vermittelt und erarbeitet.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und Stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

KURSDATEN

IV 53-01

Teilnahmevoraussetzung

- ▶ Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen
- ▶ Vorherige Teilnahme an einem Grundkurs

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 53-01 23.01.2018

Seminarzeiten

9.00–15.30 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

6 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Die Veranstaltung richtet sich an alle, die mit dem Gedanken spielen, sich erstmalig für das Amt der Schwerbehindertenvertretung aufstellen zu lassen. Die gezielte Vorbereitung auf das Amt soll motivieren, sich zur Verfügung zu stellen und die Entscheidung erleichtern. Ziel ist es, einen Überblick über die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX zu geben und das LVR-Integrationsamt als Partner der Schwerbehindertenvertretung vorzustellen. Mit Hilfe von praktischen Beispielen wird veranschaulicht, was auf die Amtsinhaberin oder den Amtsinhaber zukommen kann und welche Möglichkeiten der Unterstützung es gibt.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)
- ▶ Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Persönliche Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

Personen, die sich zum ersten Mal zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung aufstellen lassen wollen

HINWEISE

Die Freistellung zur Teilnahme an dieser Veranstaltung erfolgt durch den Arbeitgeber auf freiwilliger Basis. Das LVR-Integrationsamt erstattet auf Antrag dem Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für diesen Tag. Den Teilnehmenden wird für die An- und Abreise zur Schulungsstätte bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel die Kosten der 2. Wagenklasse, bei Benutzung des eigenen Pkw eine Entschädigung von 0,30 Euro je Kilometer erstattet.

KURSDATEN

IV 28-01

Teilnahmevoraussetzung

Wahlbewerber für das Amt der Vertrauensperson oder des stellvertretenden Mitgliedes der Schwerbehindertenvertretung

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 28-01 31.08.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeiter tarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Die nächsten regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen finden im Oktober und November 2018 statt. Diese Wahlen richten sich nach den Vorschriften des § 177 SGB IX und der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO) vom 23. April 1990, zuletzt geändert durch Art. 19 Abs. 21 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016. Dieses Seminar richtet sich an alle Personen, die mit der Durchführung der Wahl zur Vertrauensperson und zu stellvertretenden Mitgliedern befasst sind. Sie erhalten einen umfassenden Gesamtüberblick über die Wahlverfahren und die wichtigsten einschlägigen Vorschriften. Selbstverständlich wird auch die einschlägige Rechtsprechung zu Wahlanfechtungsgründen besprochen. An Hand von praktischen Beispielen und Fragen werden konkrete Anwendungsmöglichkeiten aufgezeigt.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Wahlvoraussetzungen
 - betriebliche
 - persönliche
- ▶ Aktives/ passives Wahlrecht
- ▶ Zeitpunkt der Wahl
- ▶ Dauer der Amtszeit
- ▶ Wahlverfahren
 - förmliches
 - vereinfachtes
- ▶ Kostenregelung
- ▶ Schutzvorschriften
- ▶ Wahlanfechtung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

Alle mit der Durchführung der Wahl befassten Personen

KURSDATEN

IV 29-01 – IV 29-10

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu der Zielgruppe (für Mitglieder von Wahlvorständen siehe auch IV 30)

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termin

IV 29-01	05.06.2018	IV 29-06	17.07.2018
IV 29-02	25.06.2018	IV 29-07	18.07.2018
IV 29-03	27.06.2018	IV 29-08	20.08.2018
IV 29-04	12.07.2018	IV 29-09	21.08.2018
IV 29-05	16.07.2018	IV 29-10	04.09.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminar Teilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Die nächsten regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen finden im Oktober und November 2018 statt. Betriebe und Dienststellen, in denen über 50 schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen arbeiten, müssen das förmliche Wahlverfahren durchführen. Dies gilt auch für Betriebe und Dienststellen, die räumlich weit auseinander liegen. Dieses förmliche Wahlverfahren schreibt die Bildung von Wahlvorständen vor, die die Wahl der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung vorbereiten und durchführen.

Dieses Seminar richtet sich an die Mitglieder dieser bereits bestellten oder noch zu bestellenden Wahlvorstände. Die Teilnehmenden erhalten einen detaillierten Überblick über das förmliche Wahlverfahren und die Aufgaben des Wahlvorstandes.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Wahlvoraussetzungen
- ▶ Wahlrecht
- ▶ Aufgaben des Wahlvorstandes
 - Wahlausschreiben
 - Wahlvorschläge
 - Stimmabgabe
 - Wahlergebnis
 - Bekanntmachung
- ▶ Kostenregelung
- ▶ Schutzvorschriften
- ▶ Wahlanfechtung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

Mitglieder von Wahlvorständen

KURSDATEN

IV 30-01 – IV 30-02

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu der Zielgruppe

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 30-01 13.06.2018

IV 30-02 04.07.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

Die nächsten regelmäßigen Wahlen der Bezirks- und Gesamtschwerbehindertenvertretungen finden im Dezember 2018 und Januar 2019 statt, die der Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen im Februar und März 2019. Diese Wahlen richten sich nach den Vorschriften des § 177 SGB IX und der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO) vom 23. April 1990, zuletzt geändert durch Art. 19 Abs. 21 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016. Welches Wahlverfahren ist anzuwenden und wo muss auf die Wahl hingewiesen werden sind nur zwei der zentrale Fragen zu dieser Wahl. Die Teilnehmenden erhalten einen umfassenden Gesamtüberblick über die Wahlverfahren und die wichtigsten einschlägigen Vorschriften. Selbstverständlich wird auch die einschlägige Rechtsprechung zu Wahlanfechtungsgründen besprochen. An Hand von praktischen Beispielen und Fragen der Teilnehmenden werden konkrete Anwendungsmöglichkeiten aufgezeigt.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Behandelt werden folgende Themen:
- ▶ Wahlvoraussetzungen
- ▶ Aktives / passives Wahlrecht
- ▶ Zeitpunkt der Wahl
- ▶ Dauer der Amtszeit
- ▶ Wahlverfahren
 - förmliches
 - vereinfachtes
- ▶ Kostenregelung
- ▶ Schutzvorschriften
- ▶ Wahlanfechtung

METHODIK

Die Seminarinhalte werden im Wechsel zwischen Vortrag und Präsentation vermittelt. Es besteht die Gelegenheit, eigene Fragen einzubringen.

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

½ Tag

ZIELGRUPPE

Alle mit der Durchführung der Wahl befassten Personen

KURSDATEN

IV 49-01

Teilnahmevoraussetzung

Zugehörigkeit zu der Zielgruppe (für Mitglieder von Wahlvorständen siehe auch IV 30)

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

IV 49-01 20.09.2018

Seminarzeiten

9.00–13.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

4 Fortbildungsstunden

Praxistag zum BEM: Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln

INHALT UND ZIELE

In diesem Workshop zur Weiterentwicklung der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geht es zentral um die Erfahrungen und die Praxis der Teilnehmenden. **Daher wird vorausgesetzt, dass der jeweilige Betrieb beziehungsweise die Dienststelle BEM bereits umsetzt und praktiziert.** Neben dem Erfahrungsaustausch und dem gemeinsamen Erarbeiten von Erfolgsfaktoren und Lösungswegen werden Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit und Beratung im Betrieblichen Integrationsteam beziehungsweise im Kreis der BEM-Akteure angeboten. Der gemeinsame Besuch des Praxistages durch verschiedene Funktionsträger eines Betriebes wird empfohlen.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei der Umsetzung von BEM im Betrieb
- ▶ Diskussion und Austausch auf der Basis einer BEM-Vereinbarung aus einem Betrieb/einer Dienststelle

METHODIK

Im Zentrum steht der Austausch im Plenum

REFERENT/-IN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ BEM-Teammitglieder

Die gemeinsame Teilnahme von Mitgliedern des BEM- beziehungsweise des Integrationsteams ist sinnvoll.

KURSDATEN

PT 01-01 – PT 01-02

Teilnahmevoraussetzung

- ▶ Vorhergehende Teilnahme an einem BEM-Einführungskurs
- ▶ Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

PT 01-01 02.07.2018

PT 01-02 10.09.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Praxistag zum BEM: Aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte

INHALT UND ZIELE

In diesem Workshop geht es vor allem um die praktischen und rechtlichen Konsequenzen, die sich für Arbeitgeber aus der Verpflichtung zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ergeben. Besprochen werden unter Berücksichtigung ausgewählter Gerichtsentscheidungen die arbeitsrechtlichen Auswirkungen, die bei der Suche nach einem leidens- beziehungsweise behinderungsgerechten Arbeitsplatz beginnen und bis zur Frage einer eventuellen Kündigung führen. Außerdem stellt sich im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements für die Beteiligten stets die Frage, welche Unterstützungsmöglichkeiten durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter bestehen. Diese werden unter anderem anhand der Rechtsprechung der Sozialgerichte dargestellt und zur Diskussion gestellt.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei der Umsetzung von BEM im Betrieb
- ▶ Rechtsprechung
- ▶ Fördermöglichkeiten
- ▶ Lösungsmöglichkeiten

METHODIK

Im Zentrum steht der Austausch im Plenum; ergänzende Präsentationen sind vorgesehen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ BEM-Teammitglieder

Die gemeinsame Teilnahme von Mitgliedern des BEM- beziehungsweise des Integrationsteams ist sinnvoll.

KURSDATEN

PT 02-01 – PT 02-02

Teilnahmevoraussetzung

- ▶ Vorhergehende Teilnahme an einem BEM-Einführungskurs
- ▶ Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen

Teilnehmerzahl

max. 16

Seminarort

KÖLN

Termine

PT 02-01 24.01.2018

PT 02-02 19.09.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeitertarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

INHALT UND ZIELE

In diesem Workshop zur Weiterentwicklung der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements liegt der Schwerpunkt auf dem Führen von Gesprächen. Langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu gewinnen, erfordert häufig Überzeugungskraft. Sensibilität und Einfühlungsvermögen sind gefragt, wenn es um die Gründe für die Fehlzeiten geht. Die verschiedenen rhetorischen Anforderungen an die handelnden Personen werden hier vorgestellt und besprochen. Es geht um Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit und Beratung im betrieblichen Integrationsteam beziehungsweise im Kreis der BEM-Akteure. Dabei sollen die Betroffenen nicht überredet, sondern vom Nutzen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements überzeugt werden.

THEMENÜBERBLICK

- ▶ Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei der Umsetzung von BEM im Betrieb
- ▶ Mein Rollenverständnis
- ▶ Wie stelle ich BEM vor?
- ▶ Das Erstgespräch
- ▶ BEM-Teammitglieder

METHODIK

Im Zentrum steht der Austausch im Plenum; ergänzende Präsentationen sind vorgesehen.

REFERENT/-IN

Externe Referentinnen und Referenten

SEMINARDAUER

1 Tag

ZIELGRUPPE

- ▶ Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebs- und Personalräte
- ▶ Inklusionsbeauftragte
- ▶ BEM-Teammitglieder

Die gemeinsame Teilnahme von Mitgliedern des BEM- beziehungsweise des Integrationsteams ist sinnvoll.

KURSDATEN

PT 03-01

Teilnahmevoraussetzung

- ▶ Vorhergehende Teilnahme an einem BEM-Einführungskurs
- ▶ Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen
- ▶ Bereitschaft zur Teilnahme an Rollenspielen

Teilnehmerzahl

max. 15

Seminarort

KÖLN

Termine

PT 03-01 12.06.2018

Seminarzeiten

9.00–16.00 Uhr

Kosten

Tagungsgetränke werden gestellt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer können zum Mitarbeiter tarif in der Kantine des LVR ein Mittagessen einnehmen.

DGUV-Anrechnung

7 Fortbildungsstunden

Fachvorträge, Informationsveranstaltungen und Sonderseminare

ANGEBOT

Abgestimmt auf Ihre betriebliche Situation bieten wir Ihnen Fachvorträge, Informationsveranstaltungen und Sonderseminare rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im betrieblichen Alltag für Ihr Unternehmen oder Ihre Organisation an.

Bei innerbetrieblichen Veranstaltungen, die Sie selber organisieren, unterstützen wir Sie mit Vorträgen oder Informationsveranstaltungen (Inhouse-Seminaren) zu Themen aus dem Schwerbehindertenrecht.

Darüber hinaus bieten wir Ihnen auch an, Sonderseminare bis zu mehreren Tagen zu den in diesem Kursangebot aufgeführten Themen durchzuführen. Nach Klärung Ihrer speziellen Bedürfnisse und der betrieblichen Situation erstellen wir ein Tagungsprogramm und die entsprechende Einladung zu diesem Sonderseminar. Die Teilnehmenden erhalten seminarbegleitende Unterlagen und eine Teilnahmebescheinigung. Eventuell entstehende Kosten für externe Referenten trägt das LVR-Integrationsamt. Sie tragen lediglich die Reise- und Verpflegungskosten der Teilnehmenden.

VORAUSSETZUNGEN

Der Veranstaltungs- bzw. Seminarort sollte möglichst im Rheinland (Regierungsbezirke Düsseldorf oder Köln) liegen.

Die Mindestteilnehmerzahl sollte im Regelfall bei 15 Personen liegen.

TERMIN

Bitte lassen Sie uns für die Planung und Referentenauswahl mindestens einen Zeitraum von drei Monaten.

KONTAKT

Fachvorträge und Informationsveranstaltungen (Inhouse-Seminare) und Sonderseminare:

Ulrike Röser

Telefon: 0221 809-5845

E-Mail: ulrike.roeser@lvr.de

Britta Stegmann

Telefon: 0221 809-7296

E-Mail: britta.stegmann@lvr.de

BESONDERES ANGEBOT

Gemeinsames Kommunikationstraining für hörende und gehörlose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ausschließlich als Sonderveranstaltung bieten wir in Zusammenarbeit mit Fachleuten der Integrationsfachdienste ein Kommunikationstraining an für Betriebe und Dienststellen mit gehörlosen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies richtet sich an Abteilungen oder Teams, in denen hörende und gehörlose Menschen miteinander arbeiten und kommunizieren. Die Besonderheiten in der Kommunikation werden in einem betriebsnahen Training erläutert und ausprobiert sowie neue Wege für ein besseres Verständnis erarbeitet.

KONTAKT

Martina Esken

Telefon: 0221 809-4367

E-Mail: martina.esken@lvr.de

Referenzen

Für folgende Unternehmen und Behörden haben wir u. a. Sonderseminare durchgeführt:

AOK Rheinland

AXA AG

BARMER GEK

BAYER AG

Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln, Bereich Lehrer an Grund-,
Haupt- und Förderschulen

Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr

Bundesamt für Justiz

Bundespolizei

C & A Mode KG

Deutsche Lufthansa AG

Deutsche Post AG

Deutsche Telekom AG

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Innenministerium NRW – Bereich Polizei

Galeria Kaufhof GmbH

Knauf Interfer SE

Landschaftsverband Rheinland

Lanxess Deutschland GmbH

Oberlandesgerichte Düsseldorf und Köln

real,- SB-Warenhaus GmbH

REWE-Group

Rheinisch-Bergischer-Kreis

RWE AG

RWTH Aachen

SANA-Kliniken AG

Stadt Duisburg

Stadt Wuppertal

Straßen NRW

TOOM Baumärkte

Transgourmet Deutschland GmbH & Co. KG

United Parcel Service Deutschland Inc. & Co. OHG

Volkswagen Original Teile Logistik GmbH & Co. KG

Referentinnen und Referenten

Thomas Ammann

Deutsche Rentenversicherung

Elke Antwerpen

TWOS'M

Nicole Assenmacher

Diplomverwaltungswirtin (FH)

InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Delphine Badaru

Diplomingenieurin

InA – Technischer Beratungsdienst

Markus Baldus

Jurist

InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Christoph Beyer

Jurist

Certified Disability Management

Professional (CDMP)

InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

Gerhard Boers

Dipl.-Psychologe

Organisationsberatung und

Personalentwicklung

Jutta Boller-Muscati

Diplomverwaltungswirtin (FH)

InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Frauke Borchers

Dipl.-Behindertenpädagogin

Prozessplanerin Inklusion

InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

Carsten Brausch

Diplomingenieur

InA – Technischer Beratungsdienst

Birgit Breiffelder

Diplomverwaltungswirtin (FH)

InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Monika Broggiato

Regierungsangestellte

Stadt Duisburg

Dr. Birgit Burauer

Richterin am Sozialgericht Köln

Marco Coltro

Richter am Sozialgericht Köln

Birgit Conradt

Dipl.-Psychologin

Psychologische Psychotherapeutin

Peter Deuß

Jurist

Certified Disability Management

Professional (CDMP)

LVR-Geschäftsstelle Widerspruchsausschuss

SGB IX

Cathleen Ebbinghaus

Diplomingenieurin

InA – Technischer Beratungsdienst

Anna Esser

B.A. Medien- und Eventmanagement

InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

Dr. Nicolai Fabricius

Richter am Arbeitsgericht Köln

Wolfgang Fischbach

Diplomingenieur

Certified Disability Management

Professional (CDMP)

InA – Technischer Beratungsdienst

Carola Fischer

Diplomverwaltungswirtin (FH)

Certified Disability Management

Professional (CDMP)

BIH-Geschäftsstelle

Stefanie Floegel

M.A.

HR & C Prof. Dr. Blume

Christel Freyer

Personal- und Organisationsentwicklung

Günter Friedrich

Rechtsanwalt

Karin Gante

Training – Beratung – Coaching

Anja Gebauer

Diplomverwaltungswirtin (FH)

Certified Disability Management

Professional (CDMP)

InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Hans Dieter Gimbel

Dipl.-Pädagoge

Systemberatung Gimbel

Melanie Glücks

Diplomverwaltungs- /betriebswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Integrationsbegleitung –
Integrationsunternehmen

Markus Görtz

Verwaltungsangestellter
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Manfred Graf

Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Christoph Granrath

Berufsförderungswerk Düren gGmbH

Frank Habet

Diplomverwaltungswirt (FH)
InA – Erhebung und Einziehung der Aus-
gleichsabgabe nach dem SGB IX

Michael Henkel

Diplomingenieur
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Technischer Beratungsdienst

Sabine Hesse

Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Alwine Heyroth

Beratung – Coaching – Training

Frank Hilperath

Diplom-Psychologe
IFD Krefeld

Maria Hirsch

Diplom-Sozialarbeiterin
Sozialberaterin

Christiane Höffgen

Juristin
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Heike Hoffmann

Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
LVR-Geschäftsstelle Widerspruchsausschuss
SGB IX

Ulrich Jonas

Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Dietmar Kaminski

Jurist
DGUV Akademie

Harald Kill

Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA-Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Manuela Landmann

Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Marc Müller

Versicherungskaufmann
pronova BKK

Rainer Nemitz

Diplomingenieur
Nemitz Consultants

Michael Nicht

Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Ursula Nötzel

Diplom-Finanzwirtin
Oberfinanzdirektion NRW
Einkommensteuerreferat

Dr. Friederike Orendi

Diplomingenieurin
InA – Technischer Beratungsdienst

Referentinnen und Referenten

Jörn Ortmanns

Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Miriam Pallmer

Diplomverwaltungswirtin (FH),
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Gero Pescher

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion NRW

Rolf Ponzelet

Rentenberater

Norbert Poqué

Diplomingenieur
InA – Technischer Beratungsdienst

Jutta Pospiech

Diplom-Sozialpädagogin
Sozial- und Suchtberatung

Michael Rath

Deutsche Rentenversicherung Rheinland

Birgit Rohde

Diplomverwaltungswirtin (FH)
LVR-Geschäftsstelle Widerspruchsausschuss
SGB IX

Gerhard Robert Rohde

Kreisamtsinspektor
Rhein-Kreis-Neuss

Ulrike Röser

Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

Friedel Rüth

Diplomverwaltungswirt (FH)
Certified Disability Management
Management (CDMP)
InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

Guido Schäfer

Diplomverwaltungswirt (FH)
Stadt Wuppertal

Birgit Schneider

Juristin
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Dr. Susanne Spülbeck

blickwechsel team

Sabine Stange

Diplomingenieurin
InA – Technischer Beratungsdienst

Britta Stegmann

Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

René Stenz

Diplom Pädagoge
Diplom Betriebswirt
InA – Inegrationsbegleitung/
Integrationsunternehmen

Jennifer Steurer

Diplom Betriebswirt
examinierte Ergotherapeutin
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Inegrationsbegleitung/
Integrationsunternehmen

Susann Straßenburg

Diplomingenieurin
InA – Technischer Beratungsdienst

Emel Ugur

Juristin
InA – Stabsstelle
Qualitätssicherung Schwerbehindertenrecht

Hans-Wilhelm Voss

HWV Unternehmens- u. Wirtschaftsberatung

Janine Weidenbrück

Verwaltungsangestellte
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Birgit Werth

Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

Marco Wilmsen

Diplomingenieur
InA – Technischer Beratungsdienst

Timo Wissel

Diplom Sozialarbeiter
Diplom Pädagoge
InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

Christina Wortmann

Diplomverwaltungswirtin (FH)
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

Simone Zimmer

M.A.
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Seminare/Öffentlichkeitsarbeit

Gerhard Zorn

Jurist
Certified Disability Management
Professional (CDMP)
InA – Kündigungsschutz/Begleitende Hilfe

Ansprechpersonen im LVR-Integrationsamt

LVR-Integrationsamt

Fachbereichsleitung

Christoph Beyer
Telefon: 0221 809-5300
Telefax: 0221 8284-1585
E-Mail: christoph.beyer@lvr.de

Begleitende Hilfe, Kündigungsschutz

Abteilungsleitung

Gerhard Zorn
Telefon: 0221 809-4336
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: gerhard.zorn@lvr.de

Teamleitung

Harald Kill
Telefon: 0221 809-4273
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: harald.kill@lvr.de

Teamleitung

Manuela Landmann
Telefon: 0221 809-4278
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: manuela.landmann@lvr.de

Arbeitsassistenz

Markus Görtz
Telefon: 0221 809-4206
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: markus.goertz@lvr.de

Nicole Assenmacher
Telefon: 0221 809-4243
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: nicole.assenmacher@lvr.de

Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretung

Michael Nicht
Telefon: 0221 809-4281
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: michael.nicht@lvr.de

Beschäftigungssicherungs- zuschuss

Denis Claßen
Telefon: 0221 809-5381
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: denis.classen@lvr.de

Ricarda Plitt
Telefon: 0221 809-5384
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: ricarda.plitt1@lvr.de

Jonas Potthoff
Telefon: 0221 809-4276
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: jonas.potthoff@lvr.de

Betriebsstilllegung, Insolvenz, Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung

Oliver Breß
Telefon: 0221 809-4272
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: oliver.bress@lvr.de

Karin Keuter
Telefon: 0221 809-4291
Telefax: 0221 809-4201
E-Mail: karin.keuter@lvr.de

Ansprechpersonen im LVR-Integrationsamt

Technischer Beratungsdienst

Abteilungsleitung

Carsten Brausch
Telefon: 0221 809-4318
Telefax: 0221 8284-2098
E-Mail: carsten.brausch@lvr.de

Integrationsunternehmen Integrationsbegleitung

Abteilungsleitung

Klaus-Peter Rohde
Telefon: 0221 809-4366
Telefax: 0221 8284-1633
E-Mail: klaus-peter.rohde@lvr.de

Integrationsfachdienste

Teamleitung

Hermann Kiesow
Telefon: 0221 809-4369
Telefax: 0221 8284-1634
E-Mail: hermann.kiesow@lvr.de

Integrationsprojekte/ Sonderprogramme

Teamleitung

Melanie Glücks
Telefon: 0221 809-4306
Telefax: 0221 8284-3636
E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Melanie Glücks
Telefon: 0221 809-4306
Telefax: 0221 8284-3636
E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

Seminare, Öffentlichkeitsarbeit,
Forschungsvorhaben

Abteilungsleitung

Timo Wissel
Telefon: 0221 809-4311
Telefax: 0221 8284-2617
E-Mail: timo.wissel@lvr.de

Öffentlichkeitsarbeit,
Seminare, Veranstaltungen,
Vorträge

Koordination

Simone Zimmer
Telefon: 0221 809-5892
Telefax: 0221 8284-4180
E-Mail: simone.zimmer@lvr.de

Frauke Borchers
Telefon: 0221 809-5379
Telefax: 0221 8284-0570
E-Mail: frauke.borchers@lvr.de

Kursangebot/Sonderseminare

Ulrike Röser
Telefon: 0221 809-5845
Telefax: 0221 8284-4210
E-Mail: ulrike.roeser@lvr.de

Britta Stegmann
Telefon: 0221 809-7296
Telefax: 0221 8284-4693
E-Mail: britta.stegmann@lvr.de

Erhebung der Ausgleichsabgabe,
Haushalt, Institutionelle
Förderung

Abteilungsleitung

Beatrix Seufert
Telefon: 0221 809-4455
Telefax: 0221 8284-0468
E-Mail: beatrix.seufert@lvr.de

Erhebung der Ausgleichsabgabe

Koordination

Joachim Dittmann
Telefon: 0221 809-4362
Telefax: 0221 8284-1679
E-Mail: joachim.dittmann@lvr.de

Tagungsstätte Eitorf (Schützenhof)

Hotel Schützenhof, Windecker Straße 2, 53783 Eitorf

Telefon: 02243 887-0, www.schuetzenhof-eitorf.de

Das Hotel Schützenhof in Eitorf – seit einem halben Jahrhundert im Familienbesitz – ist ein Haus mit behaglicher Gastlichkeit. Das Hotel befindet sich im Ortsteil Alzenbach unmittelbar am Ufer der Sieg an der Siegbrücke. Modern eingerichtete Tagungsräume und eine reichhaltige Küche bieten beste Voraussetzungen für eine erfolgreiche Seminararbeit. Die Unterbringung erfolgt in Einzelzimmern, die alle über Dusche, WC, Telefon, Radio und Fernsehanschluss verfügen. Den Tagungsgästen stehen außerhalb der Seminarzeiten ein Hallenbad, Sauna, Fitnessraum, Kegelbahnen und eine gemütliche Gaststube zur Entspannung zur Verfügung. Mit der Anmeldung zu einem Seminar im Hotel Schützenhof ist die Reservierung eines Einzelzimmers und Vollverpflegung verbunden. **Die Übernachtungs- und Verpflegungskosten** – für 2-tägige Kurse 113,- Euro, für 3-tägige 202,- Euro und für 5-tägige 384,- Euro – **sind mit dem Hotel abzurechnen.**

Anreise mit der Deutschen Bahn

Die Regional- beziehungsweise S-Bahnen Richtung Siegen über Betzdorf beziehungsweise Richtung Köln verkehren zwei mal pro Stunde. Das Hotel befindet sich ca. zwei Kilometer vom Bahnhof Eitorf entfernt. Für die Weiterfahrt zum Hotel empfehlen wir ein Taxi.

Anreise mit dem Auto

Von Süden: A3 Frankfurt-Köln, Abfahrt Bad Honnef/Linz/Eitorf rechts. Der Beschilderung „Eitorf“ folgen (ca. 18 Kilometer). In Eitorf an der 3. Ampel rechts der Vorfahrtstraße folgen (ca. zwei Kilometer) bis zum Hotel Schützenhof (im Ortsteil Alzenbach).

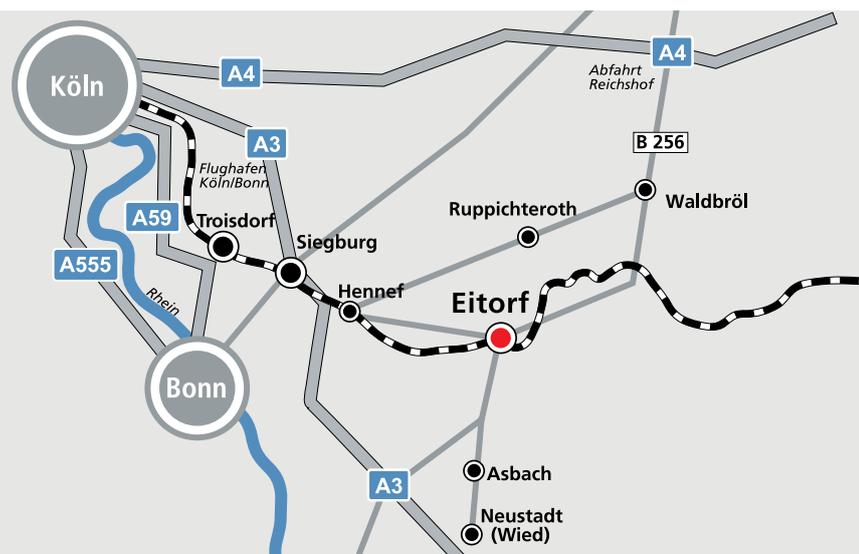
Von Norden: A3 Köln-Frankfurt, Autobahnkreuz Bonn/Siegburg Richtung Altenkirchen (A 560). Am Ende der Autobahn 1. Ampel links. Dieser Vorfahrtstraße folgen, Ortskern Eitorf passieren und der Vorfahrtstrasse weiter folgen (ca. zwei Kilometer) bis zum Hotel Schützenhof (im Ortsteil Alzenbach). **Von Osten:** A 4 Olpe-Köln, Autobahnkreuz Reichshof/Denklingen Richtung Waldbröl, der Beschilderung „Waldbröl“ folgen, durch Waldbröl durch, weiter der Vorfahrtstraße folgen bis Ruppichteroth. Beim Kreisverkehr (Ortsbeginn Ruppichteroth) links bergauf, in Rieferath (ganz kleiner Ort) rechts bergab, Gabelung links halten, am Ende der Straße links, nach drei Kilometer am Stoppschild rechts.

Von Westen: A 555 oder A 565 oder A 59 Richtung Bonn, der Beschilderung „Siegburg“ folgend, gelangt man auf die A 560. A 560 an Siegburg vorbei, am Ende der Autobahn 1. Ampel links. Dieser Vorfahrtstraße folgen, Ortskern Eitorf passieren und der Vorfahrtstraße weiter folgen (ca. zwei Kilometer) bis zum Hotel Schützenhof (im Ortsteil Alzenbach).

Anfahrtsbeschreibung im Internet

Genauere Anreisebeschreibung im Internet unter:
www.schuetzenhof-eitorf.de

Anfahrtsplan



Rechtliche Grundlagen

	<p>Die Seminare werden nach dem § 185 Absatz 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) durchgeführt. Sie vermitteln und vertiefen Kenntnisse, die für die Arbeit als Aufgabenträger nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) notwendig sind.</p>
Übernahme der Kosten	<p>Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Unterkunft und Verpflegung sowie die Fahrtkosten, während das LVR-Integrationsamt die Sachkosten (Informationsmaterial, Referentenhonorar) übernimmt. Dies regelt § 179 Absatz 8 SGB IX. Die dem Beauftragten des Arbeitgebers entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber entsprechend der für Geschäfts- und Dienstreisen geltenden Bestimmungen.</p>
Vertrauensperson	<p>Die Seminare vermitteln beziehungsweise vertiefen Kenntnisse, die für die Arbeit als Vertrauensperson notwendig sind. Die Freistellung zum Zweck der Teilnahme regelt § 179 Absatz 4 SGB IX.</p>
Stellvertretende Mitglieder	<p>Das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied hat das Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none">▶ eine ständige Heranziehung nach § 178 SGB IX, oder▶ eine häufige Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit oder▶ ein absehbares Nachrücken in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist besteht.
Betriebsrat	<p>Spezielle Vorschriften für die Teilnahme von Betriebsräten enthalten § 37 Absatz 6 und § 40 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).</p>
Personalrat	<p>Spezielle Vorschriften für die Teilnahme von Personalräten enthält § 40 Absatz 1 und § 42 Absatz 5 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG-NRW).</p>
Sonderregelung Öffentlicher Dienst NRW	<p>Erste und zweite stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung bei Behörden, Einrichtungen und Betrieben des Landes NRW sowie Hochschulen und Organe der Rechtspflege haben ebenfalls einen Weiterbildungsanspruch gemäß Ziffer 16.4 der „Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen“ (Runderlass des Innenministeriums vom 14.11.2003 – 25 – 5.35.00 – 5/03 – SMBl. NRW. 203030, zuletzt geändert durch Runderlass des Innenministeriums vom 09.12.2009 – 21 – 24.12.01). Gemeinden und Gemeindeverbänden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.</p> <p>Die Paragraphen, auf die hier verwiesen wird, sind auf den nachfolgenden Seiten abgedruckt.</p>
Wichtig für Beauftragte aus dem öffentlichen Dienst im Land NRW	<p>Die Informationsveranstaltung BZ 01 „SGB IX für Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche“ (siehe Seite 22) ist eine Schulungsmaßnahme im Sinne der Ziffer 1.5 der Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande NRW (Runderlass des Innenministeriums vom 14.11.2003 – 25 – 5.35.00 – 5/03 (SMBl.NW. 203030) zuletzt geändert durch Runderlass des Innenministers vom 09.12.2009 – 21 – 24.12.01.</p>

Rechtliche Grundlagen

§ 185 Absatz 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)

„Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben wird in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern durchgeführt. Sie soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten. Dabei gelten als Arbeitsplätze auch Stellen, auf denen Beschäftigte befristet oder als Teilzeitbeschäftigte in einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst auch die nach den Umständen des Einzelfalls notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen. Das Integrationsamt kann bei der Durchführung der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben Integrationsfachdienste einschließlich psychosozialer Dienste freier gemeinnütziger Einrichtungen und Organisationen beteiligen. Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten im Arbeitsleben verhindert oder beseitigt werden; es führt hierzu auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Vertrauenspersonen, Beauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte durch. Das Integrationsamt benennt in enger Abstimmung mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes Ansprechpartner, die in Handwerks- sowie in Industrie- und Handelskammern für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen, um sie über Funktion und Aufgaben der Integrationsfachdienste aufzuklären, über Möglichkeiten der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu informieren und Kontakt zum Integrationsfachdienst herzustellen.“

§ 179 Absatz 4 SGB IX

„Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen

1. ständiger Heranziehung nach § 178 Absatz 1,
2. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
3. absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist

die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.“

§ 179 Absatz 8 SGB IX

„Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.“

Rechtliche Grundlagen

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) –

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.

(5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind.

(6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Sätze 2 bis 6 findet Anwendung.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) –

§ 40 Absatz 1 BetrVG – Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

Rechtliche Grundlagen

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) –

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

Nr. 4 die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;

§ 40 Absatz 1, Sätze 1 und 2 Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG-NRW)

Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Reisen, die zur Erfüllung von Aufgaben des Personalrats notwendig sind, sind dem Leiter der Dienststelle rechtzeitig vorher anzuzeigen. Mitglieder des Personalrats erhalten bei solchen Reisen Reisekostenvergütung nach dem Landesreisekostengesetz.

§ 42 Absatz 5, Satz 1 Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG-NRW)

Die Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

§ 44 Absatz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Die durch die Tätigkeit des Personalrates entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Mitglieder des Personalrates erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütungen nach dem Bundesreisekostengesetz.

§ 46 Absatz 6 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Die Mitglieder des Personalrates sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

Impressum

HINWEIS

Besuchen Sie uns im Internet unter: www.integrationsamt.lvr.de

Hier können Sie auch unseren kostenlosen Newsletter „Soziales, Integration“ abonnieren.

IMPRESSUM

Herausgeber

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt
50663 Köln
www.integrationsamt.lvr.de

Redaktion

Ulrike Röser, Britta Stegmann

Satz

LVR-Druckerei, Ottoplatz 2, 50679 Köln, Tel 0221 809-2418

Druck

Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach
CO₂-neutral produziert

Anmeldung

Bitte nur ein/e Teilnehmer/in pro Anmeldung

AN

**Landschaftsverband Rheinland
LVR-Integrationsamt, Köln**

KOPIERVORLAGE

PER FAX

0221 8284-1181
oder Online unter www.kursangebot.lvr.de > Online-Anmeldung

TEILNEHMER

> Bitte in
Druckschrift
ausfüllen

Name, Vorname

Arbeitgeber

Anschrift dienstlich

PLZ/Ort

Tel.-Nr. dienstlich

Fax.-Nr. dienstlich

Mobil

E-Mail

TERMIN

Beispiel →

Kursbezeichnung	Kurstermin	Ersatzkurs	Ersatztermin
AK 01-01	05. - 07.03.2018	AK 01-02	14. - 16.05.2018

**WICHTIGE INFORMATIONEN
FÜR DAS INTEGRATIONSAMT**

Ich bin

- Rollstuhlfahrer/-in
- stark gehbehindert
- sehbehindert
- hörgeschädigt

Ich benötige behinderungsbedingte Unterstützung

- Nein
- Ja, nämlich

.....
bitte eintragen

Meine Funktion im Betrieb

- Vertrauensperson
- Stellvertretendes Mitglied
- Betriebs-/Personalrat
- Inklusionsbeauftragte
- Mitglied BEM-Team
- sonstige Funktion:

.....
bitte eintragen

ANMELDUNG

Zu dem/den oben genannten Kursangebot/en des LVR-Integrationsamtes melde ich mich verbindlich an. Die Teilnahmevoraussetzungen habe ich erfüllt. Die Übernahme der Reisekosten sowie die Freistellung wurden vom Arbeitgeber zugesichert.

.....
Datum, Unterschrift

HINWEIS

Weitere Exemplare des Formulars oder direkte Anmeldung im Internet unter:
www.kursangebot.lvr.de **Bitte setzen Sie sich mit uns in Verbindung, wenn Sie innerhalb von 14 Tagen keine Antwort erhalten haben!**



Freistellungsantrag

Zur Vorlage bei Ihrem Arbeitgeber und für Ihre Unterlagen. Bitte NICHT an das LVR-Integrationsamt zurücksenden.

NAME

ABTEILUNG

TELEFON

als

- Vertrauensperson
- stellvertretende Vertrauensperson
- Arbeitgeberbeauftragte /-r
- Betriebs- / Personalrat

bitte ich um Freistellung und Übernahme von Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zur Teilnahme am Seminar des Integrationsamtes

Thema:

vom bis in

.....
Ort, Datum, Unterschrift

Vom Arbeitgeber auszufüllen

Ich stimme der Teilnahme an oben genannter Fortbildungsmaßnahme zu und übernehme die entstehenden Kosten für Fahrt, Verpflegung und Unterkunft.

.....
Vorname, Name

.....
Abteilung / Bereich

.....
Ort, Datum, Unterschrift

HINWEIS

Weitere Exemplare des Formulars im Internet unter www.integrationsamt.lvr.de

JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DEZEMBER	
01		01		01		01	IV 56-02 Köln	01	ALLERHEILIGEN	01	
02	GK01-06 Eitorf	02	PT 01-01 Köln	02		02	IV 27-01 Köln	02		02	1. ADVENT
03		03		03		03	TAG DER DEUTSCHEN EINHEIT	03		03	IV 55-03 Eitorf
04		04	IV 30-02 Köln	04	IV 29-10 Köln	04		04		04	
05	IV 61-01 Köln	05	IV 10-01 Eitorf	05	IV 64-01 Köln	05		05		05	
06		06		06	IV 08-01 Köln	06		06	AK03-02 Eitorf	06	
07		07		07		07		07	IV 23-01 Eitorf	07	
08		08		08		08	IV 60-02 Eitorf	08	IV 50-02 Köln	08	
09	IV 56-01 Köln	09		09		09	IV 07-03 Köln	09		09	2. ADVENT
10	IV 18-01 Köln	10		10	PT 01-02 Köln	10	IV 63-02 Köln	10		10	
11		11		11	Messe Zukunft Personal	11	BZ 12-02 Köln	11		11	
12	IV 29-04 Köln	12		12	BZ 01-03 Köln	12	BZ 10-02 Köln	12	AK04-02 Eitorf	12	IV 46-02 Köln
13		13		13	Zukunft Personal	13		13		13	IV 44-02 Köln
14		14		14		14		14	IV 22-01 Eitorf	14	
15		15		15		15		15		15	
16	IV 29-05 Köln	16		16		16		16		16	3. ADVENT
17	IV 29-06 Köln	17		17	IV 03-02 Eitorf	17		17		17	
18	IV 29-07 Köln	18		18		18		18	VOLKSTRAUERTAG	18	
19		19		19	PT 02-02 Köln	19		19		19	
20		20	IV 29-08 Köln	20	IV 49-01 Köln	20		20	AK 02-01 Köln	20	
21		21	IV 29-09 Köln	21	IV 47-02 Köln	21		21		21	
22		22		22		22		22		22	
23		23		23		23		23		23	4. ADVENT
24		24		24		24		24		24	HEILIGABEND
25		25		25		25		25	TOTENSONNTAG	25	1. WEIHNACHTSTAG
26		26		26	Messe RehaCare International	26		26	AKK01-02 Eitorf	26	2. WEIHNACHTSTAG
27		27		27		27		27		27	IV 01-02 Eitorf
28		28		28		28		28		28	
29		29	IV 55-02 Köln	29		29		29		29	
30		30		30		30	IV 20-02 Köln	30	IV 48-02 Köln	30	
31		31	IV 28-01 Köln	31		31		31		31	SILVESTER

Schulferien und Feiertage sind dunkelblau gekennzeichnet.

LVR-Integrationsamt

50663 Köln, Telefon: 0221 809-4290

integrationsamt@lvr.de, www.soziales.lvr.de



PROJEKT

Kollege Roboter

BEILAGE

ZB INFO SBV WAHL 2018



CHANCEN nutzen

„Als SBV kann man etwas bewegen“, sagt Joachim Steck von der Landesbank Baden-Württemberg. Im Herbst stellt er sich wieder zur Wahl.

SBV WAHL 2018

Eine starke Stimme im Betrieb



Foto: Katarina Klingner

**Liebe Leserin,
lieber Leser**

Im Herbst ist es wieder so weit: Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) wird neu gewählt. Für uns Integrationsämter sind die Vertrauenspersonen sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter ein wichtiger Partner in den Betrieben und Dienststellen. Ihr großer persönlicher Einsatz kann von uns gar nicht genug geschätzt werden. Deshalb ist es uns ein großes Anliegen, dass sich möglichst viele Beschäftigte zur Wahl stellen und es eine hohe Wahlbeteiligung gibt. Aber nicht nur die Integrationsämter, auch die Politik setzt auf eine starke SBV: Mit dem Bundesteilhabegesetz hat sie die Rechte und Arbeitsbedingungen der Vertrauenspersonen deutlich verbessert.

Die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist Aufgabe und Ziel der

Integrationsämter – gemeinsam mit unseren betrieblichen und behördlichen Partnern haben wir in den letzten Jahren viel erreicht. Einige von ihnen kommen in diesem Heft zu Wort. Als Vertrauenspersonen, Inklusionsbeauftragte und Arbeitgeber zeigen sie, dass Teilhabe gleichzeitig auch Teilgabe bedeutet: Arbeitgeber und Belegschaft können von ihren Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung auch einiges erwarten. Ihre Beschäftigung lohnt sich für alle Beteiligten! Die SBV trägt mit ihrer Unterstützung, ihrem fachlichen Wissen und dem in sie gesetzten Vertrauen auch dazu bei, wertvolle Fachkräfte für Unternehmen zu gewinnen und zu sichern.

Die Integrationsämter begleiten die SBV bei ihrer täglichen Arbeit. Sie unterstützen wie schon in den vergangenen Jahren die Vorbereitung und Durchführung der Wahl. Unser kostenloses Angebot umfasst persönliche Beratung, Kurse, Broschüren und Arbeitshilfen wie Online-Wahlformulare und wie ein interaktiver Wahlkalender. Alles zusammen finden Sie auf der Internetseite SBV WAHL kompakt.

Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche SBV WAHL 2018!

Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

**Verteiler
ZB Behinderung & Beruf**

An die Schwerbehindertenvertretung:

Bitte je ein Exemplar an den

- **Beauftragten des Arbeitgebers**
- **Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.**

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Tausnustr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-323, E-Mail: sabinewolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Ely Lämmlein
Beirat: Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus
Reportagen und Berichte: Diane Gerlach, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Ely Lämmlein, Sabine Wolf
Technische Herstellung: Alexandra Koch • **Titelfoto:** Horst Rudel • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer
Barrierefreie PDF-Datei: Karin Seitz • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Februar 2018 • **Beilagen:** Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage. Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier
 Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Medien, Zahlen, Gesetze, Initiativen

- Inklusionsbarometer 2017: Ausbildung im Fokus
- Bundesbehörden: Bescheide in Leichter Sprache
- Neu: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
- Projekt: Unternehmens-Netzwerk Inklusion

4

SCHWERPUNKT



SBV WAHL 2018

Chancen nutzen

Die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen leisten einen wichtigen Beitrag für Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Herbst 2018 werden sie neu gewählt. Nutzen Sie die Chance – ob als Kandidat oder als schwerbehinderter Wähler! Für eine starke Interessenvertretung und mehr berufliche Teilhabe!

- Stimmen aus der Praxis
- Angebot der Integrationsämter

**6**

INTERNET

**SBV WAHL
KOMPAKT**

Alles was Sie brauchen

www.integrationsaemter.de/wahl

- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft
- Alles online: Medien, Unterlagen, Formulare

BEILAGE

**ZB info****Wahl der Schwerbehindertenvertretung**

- Handlungshilfe für die Praxis
- Checklisten und Ablaufpläne

THEMA



Nachgehakt

Wenn alle Seiten mitziehen

Fünf Jahre nach der Unterstützten Beschäftigung: Wie geht es Sven Krobitzsch heute? Und was sagt sein Arbeitgeber? Ein Rückblick.

12

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Schwerbehindertenvertretung: Anspruch auf Raum
- Bewerbung: Entschädigung wegen Diskriminierung

13

REPORTAGE



Unterstützende Robotertechnik

Mensch und Maschine – ein Team

Der Inklusionsbetrieb ISAK erprobt gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut IAO neue Wege der Unterstützung für Mitarbeiter mit einer Körperbehinderung.

14



KURZ NOTIERT



Stefan Achterberg erlernt im LVR-Archäologischen Park Xanten das Tischlerhandwerk

**Inklusionsbarometer 2017
Ausbildung im Fokus**

Die Inklusion am Arbeitsmarkt hat sich erneut verbessert. Zu diesem Ergebnis kommt das fünfte Inklusionsbarometer der Aktion Mensch. Das „Barometer“ stieg auf 114,2. Im Vorjahr lag der Wert noch bei 106,7. Grund für die positive Entwicklung: Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ist gesunken, die Erwerbsquote gestiegen und das Inklusionsklima bei Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern hat sich verbessert. Erstmals wurden auch Jugendliche mit einer Behinderung zum Thema Ausbildung befragt. Die Ergebnisse zeichnen ein gemischtes Bild. Lediglich die Hälfte der Jugendlichen mit einer Behinderung absolvierte eine duale Berufsausbildung in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Mehr unter: www.aktion-mensch.de (Suche nach „Inklusionsbarometer 2017“)

**Projekt
Unternehmens-Netzwerk INKLUSION**



**Unternehmens-Netzwerk
INKLUSION**

Das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der betrieblichen Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei stehen die Anforderungen, Möglichkeiten und Grenzen der Betriebe im Mittelpunkt der Arbeit. In acht Bundesländern (Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen, Sachsen, Thüringen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern) gibt es zentrale Ansprechpartner für Arbeitgeber. Sie beraten Personalverantwortliche sowie Führungskräfte und veranstalten regionale Runde Tische. Das bis zum 30. April 2020 laufende Projekt wird durchgeführt von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. in enger Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und regionalen Arbeitgeberverbänden.

Mehr unter: www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

**Bundesbehörden
Bescheide in Leichter Sprache**

Bundesbehörden müssen Menschen mit geistigen und seelischen Behinderungen Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke auf Anforderung in einfacher, verständlicher Weise erklären, wenn nötig auch in Form einer schriftlichen Übertragung in Leichte Sprache. Dies gilt seit dem 1. Januar 2018. Damit wird die Leichte Sprache durch das Behindertengleichstellungsgesetz weiter gestärkt. Bereits seit 2016 sind Behörden des Bundes verpflichtet, vermehrt Informationen in Leichter Sprache bereitzustellen.

Mehr unter: www.bmas.de > **Schwerpunkte** > **Inklusion**



Expertin in eigener Sache: Anita Kühnel ist Prüferin für Leichte Sprache im Verein „Mensch zuerst“ in Kassel

**Gesetzliche Änderungen
Neu im Jahr 2018**

Zum 1. Januar 2018 ist die zweite Stufe des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in Kraft getreten. Neben Änderungen in zahlreichen Gesetzen (zum Beispiel Betriebsverfassungsgesetz) und Verordnungen gilt seit Jahresbeginn 2018 eine komplett neue Fassung des Sozialgesetzbuches (SGB) IX.



- **Schwerbehindertenrecht:** Es befindet sich nun im Teil 3 des SGB IX, die Paragrafennummern haben sich verändert.
- **Behinderungsbegriff:** Er wurde an die UN-Behindertenrechtskonvention angepasst. Demnach tragen materielle oder soziale Barrieren zu einer Behinderung bei.
- **Budget für Arbeit:** Die neue bundesweite Leistung besteht aus einem Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und der Unterstützung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz.
- **Inklusionsbeauftragte:** Arbeitgeberbeauftragte wurden in Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers umbenannt.
- **Inklusionsbetriebe:** Integrationsprojekte heißen nun Inklusionsbetriebe. Die Mindestbeschäftigungsquote wurde von 25 Prozent auf 30 Prozent erhöht.
- **Inklusionsvereinbarung:** Sie ist nun auch als Aufgabe des Betriebsrats gesetzlich festgeschrieben.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/bih-info

BKK Gesundheitsreport 2017 Folgen der Digitalisierung



Unsere Arbeitswelt wandelt sich. Grund dafür ist ihre zunehmende Digitalisierung. Wir kommunizieren über mobiles Internet, nutzen frei verfügbare Informationen und lassen einfache Tätigkeiten von computergesteuerten Programmen erledigen. Die Arbeit wird schneller, komplexer und vieles lässt sich flexibel, quasi von überall verrichten. Das birgt Chancen, aber auch Gefahren,

nicht zuletzt für unsere Gesundheit. Beidem geht der Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen 2017 auf den Grund – mit einer repräsentativen Umfrage unter 3.000 Beschäftigten.

Mehr unter: www.bkk-dachverband.de > Publikationen

Neue Homepage Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung



Seit Beginn des Jahres gibt es ein neues bundesweites Beratungsangebot für Menschen mit Behinderung: die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung, kurz:

EUTB. Die sich im Aufbau befindlichen Beratungsstellen unterstützen kostenlos bei allen Fragen zu Rehabilitation und Teilhabe, etwa im Vorfeld der Beantragung von Leistungen. Sie ergänzen das Beratungsangebot der Rehabilitationsträger und sind von diesen unabhängig. Großen Wert wird auch auf das Peer Counseling gelegt, also die „Beratung von Betroffenen durch Betroffene“.

Mehr unter: www.teilhabeberatung.de



Peer Counseling: Menschen mit Behinderung beraten andere Betroffene

Ratgeber Behinderung und Teilhabe



Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen sehen sich bei der Suche nach Unterstützung einem schwer durchschaubaren Sozialsystem gegenüber. Je nach Lebensphase und Einschränkung sind für Hilfen und finanzielle Leistungen ganz unterschiedliche Behörden zuständig. Der Ratgeber „Behinderung und Teilhabe“ gibt hier Orientierung und hilft dabei, zum Beispiel

Ansprüche gegenüber Behörden durchzusetzen und Rechte am Arbeitsplatz einzufordern. Die neue Ausgabe wurde grundlegend überarbeitet und erweitert. Somit berücksichtigt sie auch alle wesentlichen Neuregelungen des Bundes-teilhabegesetzes.

Karl-Friedrich Ernst: Behinderung und Teilhabe. Alle Leistungen und Rechte. 192 Seiten, 14,90 Euro, Verbraucherzentrale NRW e. V. Erhältlich in Beratungsstellen der Verbraucherzentralen, im Buchhandel oder im Internet.

Bestellen unter: www.ratgeber-verbraucherzentrale.de

ZB SPEZIAL SBV WAHL 2018



Die nächste Regelwahl der Schwerbehindertenvertretung – SBV WAHL – findet vom 1. Oktober bis zum 30. November 2018 statt. Mit der vorliegenden Broschüre unterstützen die Integrationsämter den Wahlvorstand, die Wahlleitung und alle mit den Wahlvorbereitungen befassten Personen bei ihren Aufgaben. Die Durchführung der SBV WAHL nach dem förmlichen und nach dem

vereinfachten Wahlverfahren wird umfassend beschrieben und erläutert. Die Broschüre enthält alle Wahlformulare als Kopiervorlagen sowie Auszüge aus relevanten Gesetzen und Verordnungen. Weitere Extras zum Herausnehmen: Wahlkalender und Farbrahmen für Aushänge.

Das 168 Seiten umfassende Heft ist erhältlich beim zuständigen Integrationsamt.

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen

Bestellen unter: www.integrationsaemter.de/kontakt



„ In vielen Unternehmen ist die SBV die treibende Kraft für Inklusion. Dafür braucht sie einen langen Atem! Deshalb ist es von Vorteil, so wie ich in jungen Jahren zu beginnen: Man kann langsam in das Amt hineinwachsen und etwas aufbauen. Anfangs hatte ich durchaus Bedenken, was meine berufliche Karriere angeht. Heute stelle ich fest, dass die SBV mir eher Türen geöffnet hat. Was mich schon immer an dieser Arbeit gereizt hat, ist das ungeheuer breite fachliche Spektrum. Hier kann man etwas bewegen und mitgestalten. Die SBV ist – neben dem Vorstandsvorsitzenden – das interessanteste Amt in einem Unternehmen!“

Joachim Steck (55) ist seit 2000 Schwerbehindertenvertretung und Gesamtschwerbehindertenvertretung bei der Landesbank Baden-Württemberg in Stuttgart. Rund 450 der insgesamt circa 10.000 Beschäftigten sind schwerbehindert oder gleichgestellt. Bis zu seiner Freistellung vor zehn Jahren arbeitete Joachim Steck als Projektleiter und Führungskraft im IT-Bereich der Bank.



CHANCEN nutzen

Für eine inklusive Arbeitswelt

Schwerbehindertenvertretungen leisten einen wertvollen Beitrag für berufliche Inklusion. Im Herbst werden sie neu gewählt. Dazu: Stimmen aus der Praxis und das Angebot des Integrationsamtes.

Rund 40.000 Schwerbehindertenvertretungen sind in deutschen Betrieben und Dienststellen aktiv. Ihre Aufgaben sind gesetzlich geregelt: Sie reichen von der persönlichen Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Beschäftigter über die Mitwirkung bei Einstellungen bis hin zur Beantragung von Maßnahmen, die die Beschäftigungssituation verbessern.

EIN PLUS FÜR ALLE

Die Schwerbehindertenvertretung ist in erster Linie die betriebliche Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer. Aber auch Arbeitgeber profitieren von einer kompetenten Vertrauensperson. Sie berät und unterstützt beispielsweise bei der Beantragung von Förderleistungen. Bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz schaltet sie sich frühzeitig ein und zieht bei Bedarf externe Fachleute hinzu. Das kommt dem gesamten Betrieb zugute.

Für die Integrationsämter und Arbeitsagenturen ist die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Türöffner in die Betriebe. Ihre Bemühungen, Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu sichern und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern, haben mehr Aussicht auf Erfolg, wenn Vertrauensleute als kundige Partner zur Verfügung stehen. Denn sie kennen sich mit den Gegebenheiten vor Ort am besten aus, werden frühzeitig auf Probleme aufmerksam und bringen Ideen für deren Lösungen ein.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet somit einen unverzichtbaren Beitrag für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer. Dies hat auch die Politik erkannt und entsprechend reagiert: Die Rechte und Arbeitsbedingungen der Schwerbehindertenvertretung wurden im vergangenen Jahr gestärkt. Seither ist beispielsweise die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen unwirksam, wenn die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber nicht beteiligt wurde. Außerdem sind ihre Ansprüche auf Freistellung und Fortbildung erweitert worden. In großen Betrieben können zudem mehr Stellvertreter herangezogen werden.

WACHSENDER BEDARF

Angesichts der aktuellen und künftigen Herausforderungen ist die Stärkung der Schwerbehindertenvertretung zu begrüßen. So ist die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten in den letzten zehn Jahren um fast 34 Prozent auf 1,03 Millionen gestiegen. Dies geht aus der Statistik des Anzeigeverfahrens hervor. Damit wächst auch der Bedarf an Unterstützung. Gleichzeitig führt die demografische Entwicklung dazu, dass junge Fachkräfte rarer werden. Arbeitgeber müssen sich daher verstärkt mit gesundheitlicher Prävention und der Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter auseinandersetzen. Schon heute ist die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Akteur im Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Inklusion erfordert aber nicht nur die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse, sondern auch den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Betriebe sollen offener werden, insbesondere für junge Menschen mit Behinderung und für arbeitslose schwerbehinderte Menschen. Zu Beginn des Jahres waren mehr als 163.000 ohne Job. Zwar ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen aufgrund der guten Wirtschaftslage zurückgegangen. Doch nach wie vor haben es Menschen mit einer Behinderung deutlich schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden.

ZUKUNFT GESTALTEN

Wie sich die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Inklusion auswirken wird, bleibt abzuwarten. Klar ist: Sie birgt für behinderte Menschen Chancen und Risiken zugleich. Auf der einen Seite bieten moderne Technologien neue und individuelle Möglichkeiten der Unterstützung. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen wegfallen – beispielsweise einfache Routinetätigkeiten. In diesem Spannungsfeld gilt es, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Zukunft erfolgreich zu vertreten.

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist in der Tat eine anspruchsvolle Aufgabe. Doch viele Vertrauenspersonen machen die Erfahrung: Der Einsatz lohnt sich, ich kann etwas bewegen! ■

Wir sagen Ja zu Inklusion, ...

„ Inklusion hat für mich etwas mit gesellschaftlicher Verantwortung zu tun. Beinahe jeder kennt doch in seinem privaten Umfeld jemanden, der betroffen ist. Wir beschäftigen vier Menschen mit einer Behinderung und sind immer wieder beeindruckt von der sozialen Kompetenz dieser Mitarbeiter. Eine Bereicherung für das ganze Unternehmen! Anfangs war das durchaus ein Lernprozess für alle: nämlich jeden Mitarbeiter individuell zu sehen und flexibel auf die Anforderungen zu reagieren. Inklusion kann gelingen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer versuchen, sich in die Situation des anderen hineinzusetzen.“



Hans-Hermann Specht (57) betreibt einen Edeka-Markt in Ludwigsfelde/Brandenburg mit derzeit mehr als 80 Angestellten. Er beschäftigt eine Mitarbeiterin mit Kleinwuchs sowie hör- und sehbehinderte Mitarbeiter.



Antje Knabe (56) ist Schwerbehindertenvertreterin am Friedrich-Ebert-Krankenhaus in Neumünster mit 2.100 Beschäftigten. 136 haben eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Nach dem krankheitsbedingten Ausscheiden ihrer Vorgängerin rückte Antje Knabe 2011 in das Amt nach. Die gelernte Krankenschwester ist in Teilzeit beschäftigt und für die SBV-Arbeit freigestellt.

„ Die Pflege ist – wie jeder weiß – eine wichtige, aber harte Arbeit. Ich sehe mich vor allem als Lotse für unsere Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen. Wer längere Zeit erkrankt ist, sucht nach gangbaren Wegen für den Wiedereinstieg. Und auch der Arbeitgeber hat ein großes Interesse daran, seine Fachkräfte zu halten. Hier versuche ich, Lösungen aufzuzeigen. Natürlich nicht allein, sondern in und mit unserem BEM-Team. Gemeinsam gelingt es uns immer wieder, nachhaltige Lösungen zu entwickeln. An diesem Beispiel wird deutlich, wie unverzichtbar Netzwerkarbeit für die SBV ist.“

... Teilhabe und Vielfalt!

„ Wir setzen uns gemeinsam für eine faire, offene und inklusive Arbeitsumgebung ein, die Unterschiede begrüßt, anerkennt und wertschätzt. Eine wichtige Voraussetzung ist ein respektvoller Umgang auf Augenhöhe. Selbst bei gegenläufigen Interessen geht es darum, die Sichtweisen aller Beteiligten zu würdigen und mit einzubeziehen. Daraus entwickelt sich eine kreative Dynamik, die uns voranbringt in Richtung Inklusion. Wenn man bedenkt, dass die meisten Behinderungen erst im Laufe des Lebens eintreten, wird deutlich, wie wichtig und wertvoll das Engagement der SBV ist.“



Iris Meuer (52) ist Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers bei H&M in Deutschland. Bundesweit beschäftigt das schwedische Bekleidungsunternehmen 19.000 Mitarbeiter. Fast 700 haben eine Schwerbehinderung, darunter sind 200 gehörlose Kolleginnen und Kollegen.



Silke Schmeißer (38) ist Schwerbehindertenvorteilerin und Betriebsrätin für den Bereich Ost der Drogeriemarktkette dm. Von den insgesamt rund 4.500 Beschäftigten sind mehr als 80 schwerbehindert oder gleichgestellt. Silke Schmeißer arbeitet als stellvertretende Leiterin der dm-Filiale in Gotha.

„ Schon immer kamen andere Menschen gern auf mich zu, um sich mir anzuvertrauen. Als mich dann vor vier Jahren unsere Gesamt-SBV fragte, ob ich nicht für unseren Bereich Ost kandidieren wolle, habe ich spontan gedacht: Das ist etwas für mich! Die Mitarbeiter sind froh, erstmals vor Ort einen Ansprechpartner zu haben. Jemand, der sich auskennt und dem sie vertrauen können. Behinderung ist ja nach wie vor ein sensibles Thema. Aus der Belegschaft kommen viele Fragen. Das Klima ist offener geworden.“



Packen wir's an!

Damit die Wahl erfolgreich wird: Die Integrationsämter unterstützen Sie bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl. Zum Beispiel mit Kursen vor Ort.



„Die Schwerbehindertenvertretungen machen sich stark für Inklusion am Arbeitsplatz. Dafür hat der Gesetzgeber ihre Rechte erweitert und gleichzeitig die Arbeitgeber stärker in die Pflicht genommen. Ich beobachte, dass die Vertrauensleute ihre Aufgabe heute mit einem größeren Selbstverständnis wahrnehmen. Das hat sicher auch mit der wachsenden Bedeutung von Gesundheitsmanagement und BEM in den Unternehmen zu tun. Denn auch hier leistet die SBV mit ihrer Fachkompetenz einen wichtigen Beitrag. Wir, die Integrationsämter, unterstützen sie. Zum Beispiel durch Kurse, Fachliteratur und persönliche Beratung.“

Hartmut Walter (59), Mitarbeiter im Bereich Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit des Integrationsamtes beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Hildesheim



Rechtzeitig planen

Die SBV Wahl findet zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 statt. Dies betrifft Betriebe und Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten. Es gibt zwei Wahlverfahren: das förmliche oder das vereinfachte. In jedem Fall sind bestimmte Schritte und Fristen einzuhalten. Deshalb empfehlen wir Ihnen, die Vorbereitung der Wahl schon jetzt anzugehen.

Viel Erfolg!



10 Argumente für eine SBV

- Qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte gewinnen
- Bei Fragen zu Behinderung und Rehabilitation informieren und beraten
- Bei Problemen am Arbeitsplatz unterstützen, im Bedarfsfall externe Fachleute hinzuziehen
- Bei Konflikten vermitteln und Lösungen finden
- Präventive Maßnahmen im Betrieb unterstützen
- Barrieren abbauen, Arbeitsplätze ergonomisch gestalten
- Die Wiedereingliederung länger erkrankter Mitarbeiter fördern (Fachkräfte sichern!)
- Förderleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausschöpfen
- Dem Betrieb unproduktive Kosten ersparen (Ausgleichsabgabe!)
- Das soziale Klima im Betrieb verbessern



SBV WAHL KOMPAKT

Alles was Sie brauchen



Alle Unterlagen!

ZB SPEZIAL SBV WAHL 2018

Ratgeber, Wahlkalender, Formulare, Aushang

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl



FORMULARE ONLINE

Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

Erst mal fit machen

WAHL NAVI

Interaktiver Wahlkalender

www.wahlnavi.integrationsaemter.de

KURS VOR ORT

Gründlich vorbereiten

Kursprogramm der Integrationsämter unter:

www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort



Wie organisieren?

ZB INFO SBV WAHL 2018

Handlungshilfe, Checklisten

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl

Fragen? Fragen!

BIH FORUM

Experten geben Auskunft

www.integrationsaemter.de/forum



Wie läuft die Arbeit?

ZB SPEZIAL SBV GUIDE

Praxisleitfaden

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/wahl



SBV WAHL KOMPAKT

... alles online
www.integrationsaemter.de/wahl

Die Schriften können Sie bei Ihrem Integrationsamt bestellen:
www.integrationsaemter.de/kontakt



Foto: Wolfgang Schmidt



Foto: Wolfgang Schmidt

Er wird gebraucht: Sven Krobitzsch (li.) arbeitet seit fünf Jahren in einem Unternehmen, das Bandsägen herstellt

Nachgehakt

Wenn alle Seiten mitziehen

Mithilfe der Unterstützten Beschäftigung hat Sven Krobitzsch auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst. Fünf Jahre ist es her, dass die ZB darüber berichtet hat. Was ist aus ihm geworden? Wir haben nachgefragt.

Seine Geschichte zeigt, was möglich ist, wenn alle Seiten mitziehen“, sagt Luzie Herrmann vom Integrationsfachdienst (IFD) in Gera. Sie begleitet Sven Krobitzsch, kennt seinen beruflichen Weg: Wie er vor fünf Jahren bei der Firma Arntz Sägetechnik GmbH im thüringischen Schmöln anfang. Wie er im Rah-

Gut integriert: Sven Krobitzsch und sein Team



Foto: Wolfgang Schmidt

men der Unterstützten Beschäftigung als Produktionshelfer qualifiziert und dort schließlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurde.

Akzeptiert und integriert Prokurist Thomas Rettberg bestätigt: „Herr Krobitzsch ist absolut zuverlässig und pünktlich, er ist sehr gut im Team integriert und fast nie krank.“ Der 36-jährige Mitarbeiter gehört zu einer Mannschaft, die in Früh- und Spätschicht im Einsatz ist. Dabei bilden immer zwei Kollegen ein Team. Diese Arbeitsweise kommt Sven Krobitzsch entgegen, weil ihm so immer ein Kollege zur Seite steht, der ihn anleiten und sein Arbeitsergebnis kontrollieren kann. „Das funktioniert, weil alle seine Einschränkungen akzeptieren“, erklärt Luzie Herrmann. Selbstverständlich sei das nicht. Eher ein Verdienst des Arbeitgebers und der Kollegen. So murrst keiner, wenn der behinderte Mitarbeiter für seine Aufgaben etwas mehr Zeit oder zusätzliche Pausen braucht. Denn jeder weiß: Er gibt sein Bestes.

Veränderte Arbeitsbedingungen Trotzdem ist es gut, dass Luzie Herrmann nur einen Anruf entfernt ist. „Sven Krobitzsch lässt sich schnell entmutigen, wenn Schwierigkeiten auftauchen. Er fällt dann in ein Motivationsloch. Im Gespräch ver-

suche ich, ihn wieder aufzubauen“, sagt die IFD-Beraterin. Seine Sorgen nimmt sie ernst. Etwa, wenn er mit Veränderungen in seinem Arbeitsumfeld hadert: Im vergangenen Jahr bezog die Firma eine neue Produktionshalle, seither werden dort ausschließlich Bandsägen hergestellt. Die Metallteile, die Sven Krobitzsch und seine Kollegen bearbeiten, sind größer als früher. Sven Krobitzsch findet, dass die Arbeit dadurch anstrengender geworden ist. „Im Sommer wollte er aufgrund der Hitze auf Teilzeit umsteigen“, erinnert sich Thomas Rettberg. „Wir konnten ihn davon überzeugen, dass er weitermacht. Er wird schließlich gebraucht!“

Finanzieller Ausgleich Zum Ausgleich der behinderungsbedingten Leistungseinschränkung seines Mitarbeiters erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss, ebenso für den Betreuungsaufwand.

Ein Glücksfall Und Sven Krobitzsch? Die Arbeit ist sein Lebensinhalt. Sie fordert ihn heraus, gibt ihm aber auch Halt. Der Arbeitsplatz bei Arntz war ein Glücksfall, damals, als er arbeitslos war und sogar die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen erwogen wurde. Es spricht viel dafür, dass diese Beschäftigung Bestand hat. Auch wenn es immer wieder Veränderungen geben wird. ■



Schwerbehindertenvertretung

Herausgabe eines Raums

Leitsätze

1. § 96 Abs. 9 SGB IX räumt der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raums ein. Die Vorschrift eröffnet für den Arbeitgeber das Ermessen, ob er der Schwerbehindertenvertretung eigene Räume und Sachmittel zur Verfügung stellt, anstelle sie auf die Mitbenutzung der Räume des Betriebsrats zu verweisen.

2. Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Raum, auch wenn er ihr einmal zugewiesen worden ist. Die Ausübung eines Herausgabeverlangens auf den zugewiesenen Raum unterliegt nur der Missbrauchskontrolle.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 26.04.2017 – 6 TaBV 47/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Beteiligten streiten um die Herausgabe eines seit Jahren von der Schwerbehindertenvertretung genutzten Raums, der sich unmittelbar neben dem Betriebsratsbüro befand. Der Aufforderung, den Raum aufzugeben und in ein anderes Gebäude zu ziehen, in dem alle mit dem Thema Gesundheit befassten Institutionen unterge-

bracht werden sollten, kam die Schwerbehindertenvertretung nicht nach. Dem Antrag auf Herausgabe des Büroraums gab das Arbeitsgericht Lübeck statt, die dagegen eingereichte Beschwerde wurde vom Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein abgewiesen.

Das Gericht führte aus, dass § 96 Abs. 9 SGB IX der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raums einräumt. Das SGB IX verweise die Schwerbehindertenvertretung vielmehr darauf, die Räume und Sachmittel des Betriebsrats mitzubedenutzen. Ob der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung eigene Räume zur Verfügung stellt, steht in seinem Ermessen. Tut er dies, kann daraus kein Anspruch auf einen bestimmten Raum hergeleitet werden. Das Verlangen des Arbeitgebers auf Herausgabe eines bisher genutzten Raums unterliege lediglich der Missbrauchskontrolle. Das Verlangen dürfe nicht zur Erreichung unzulässiger Zwecke und nicht willkürlich eingesetzt werden. ■



Diskriminierung

Entschädigung

Leitsätze

1. Der am Ende eines Lebenslaufs unter der Überschrift „Besondere persönliche Merkmale“ allein enthaltene Vermerk „zu 80 % schwerbehindert“ ist ein ausreichender Hinweis auf eine bestehende Schwerbehinderung.

2. Die Verletzung der Förderpflicht nach § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX, die fehlende Bestellung eines Schwerbehindertenbeauftragten nach § 98 SGB IX sowie die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX indizieren eine Diskriminierung wegen Behinderung.

3. An die Annahme eines Rechtsmissbrauchs bei der Geltendmachung einer Entschädigung nach § 15 AGG sind hohe Anforderungen zu stellen.

LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2017 – 14 Sa 1427/16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der 1968 geborene zum Software-Ingenieur und Volljuristen ausgebildete Kläger bewarb sich bei der Beklagten aus einer Selbstständigkeit heraus erfolglos auf eine Stelle, für die ein „frisch gebackener Jurist“ gesucht wurde. Der Lebenslauf enthielt unter der Überschrift „Besondere persönliche Merkmale“ den Hinweis „zu 80 % schwerbehindert“. Die Beklagte hatte die Stelle nicht der Bundesagentur für Arbeit gemeldet, hatte keinen Schwerbehindertenbeauftragten bestellt und die Pflichtquote nach § 71 Sozialgesetzbuch (SGB) IX nicht erfüllt. Gegen die Nichtberücksichtigung bei der Bewerbung machte der Kläger gerichtlich Schadensersatzansprüche nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm führte aus, der Kläger werde unter anderem auch wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Sein Hinweis auf seine Schwerbehinderteneigenschaft im Lebenslauf unter dem Punkt „Besondere persönliche Merkmale“ sei ausreichend platziert, da die Information ohne Weiteres erkennbar und wahrnehmbar war. Indizien für die Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung sind die Tatsachen, dass die Beklagte ihrer Förderpflicht nach § 81 Abs. 1 und 2 SGB IX nicht nachgekommen ist und sie der Agentur für Arbeit die freie Stelle nicht gemeldet hatte. Hinzu kommt das Fehlen eines Schwerbehindertenbeauftragten im Betrieb und die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX.

Eine rechtsmissbräuchliche Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs wurde nicht gesehen. An die Annahme eines solchen Einwands sind hohe Anforderungen zu stellen. Es müssen im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die ausnahmsweise den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten rechtfertigen. Allein aus der Güte des Bewerbungsschreibens, der Zahl der erfolglosen Bewerbungen und der Zahl der Entschädigungsprozesse kann nicht auf einen Rechtsmissbrauch geschlossen werden. ■

Hinweis: Die zitierten Vorschriften entsprechen dem Rechtsstand bis 31.12.2017.



Foto: Fraunhofer IAQ/Waldmüller/Pansyk

Seite an Seite: Ein schwerbehinderter Mitarbeiter und sein Roboter-Kollege APAS bei der Montage. Ihre Zusammenarbeit wird wissenschaftlich erforscht

Unterstützende Robotertechnik

Mensch und Maschine – ein Team

Arbeitsabläufe optimieren und Belastungen für die Belegschaft minimieren: Robotertechnik macht es möglich. Die ISAK gGmbH, ein Inklusionsbetrieb in Sachsenheim bei Stuttgart, nimmt an einem Forschungsprojekt teil, bei dem ein Roboter monotone und gelenkbelastende Arbeiten übernimmt.

Präzise fährt der Roboterarm eine Kunststoffplatte mit 64 Steckplätzen ab und presst ein Plastikteil in das andere. Sobald ISAK-Betriebsleiter Andreas Paul Müller zu nah an den automatischen Produktionsassistenten herankommt, bleibt dieser abrupt stehen. „Der Roboterarm ist mit einer feinen Sensorhaut überzogen“, erklärt Andreas Paul Müller. Dank der modernen Sicherheits-sensorik kann der sonst übliche Schutz-zaun zum Roboter entfallen. Mensch und Maschine arbeiten hier unmittelbar zusammen.

KOLLEGE ROBOTER

Die ISAK gGmbH, die für Kunden aus der Industrie Lohnarbeiten ausführt, nimmt

teil am Forschungsprojekt „AQUIAS – Teilhabe durch Robotik“. Das Projekt wird vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) wissenschaftlich begleitet und von der Firma Bosch technisch unterstützt (siehe Info-Box). Die Wissenschaftler gehen der Frage nach, wie die barrierefreie Mensch-Roboter-Kooperation gezielt für schwerbehinderte Beschäftigte genutzt werden kann. Die individuelle Unterstützung durch mobile Produktionsassistenten verspricht schwerbehinderten Menschen mehr Teilhabe am Arbeitsleben. „Unser Ziel ist es, auch Mitarbeitern, die wegen ihrer Behinderung diese Montagearbeiten bislang nicht ausführen konnten, ein neues Arbeitsfeld zu eröffnen“, erklärt Geschäftsführer Thomas Wenzler. Etwa die Hälfte seiner rund 80

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben körperliche Einschränkungen.

BELASTUNGEN ABBAUEN

Bei der Montage von Bauteilen soll der Roboter die belastenden und monotonen Einpressarbeiten übernehmen, die bislang von schwerbehinderten Beschäftigten mit einer Handhebelpresse ausgeführt wurden. Mit seinem Greifer zieht er vom Mitarbeiter vorbereitete Werk-teile zu sich und schiebt sie nach der Bearbeitung wieder zurück. „Die abschließenden Kontroll- und Prüfaufgaben bleiben dagegen beim Menschen“, betont Thomas Wenzler. Die höhenverstellbaren Arbeitstische erlauben es, abwechselnd im Sitzen oder im Stehen zu arbeiten. So



Foto: Fraunhofer IAO/Ludmilla Porysk
 Modernste Sicherheitstechnik

werden einseitige Belastungen vermieden. Für den automatischen Produktionsassistenten ist dies kein Problem, denn er passt sich mit seinem Roboterarm flexibel an die veränderte Tischhöhe an.

JOBS SICHERN

Seit Mai 2017 ist der Roboter in der Werkhalle von ISAK im Einsatz. „Bei der täglichen Arbeit sehen wir immer wieder Verbesserungsmöglichkeiten. In enger Zusammenarbeit mit der Firma Bosch versuchen wir, die noch bestehenden Kinderkrankheiten zu beseitigen“, sagt Thomas Wenzler. Zum Beispiel soll der Roboter gleich erkennen, welche Steckplätze belegt sind und welche nicht. Die leeren Steckplätze soll er überspringen. Das spart viel Zeit. „Wir wollen effizienter

arbeiten, aber nicht auf Kosten unserer Beschäftigten. Das ist auch grundsätzlich der Ansatz des Forschungsprojektes AQUIAS. Denn: Sobald Robotertechnik eingesetzt wird, wächst bei den Mitarbeitern die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. Deshalb benötigen wir einen Roboter, der sie in ihrer Arbeit unterstützt und nicht verdrängt“, betont Geschäftsführer Thomas Wenzler.

Auch wenn der Arbeitsplatz für viele Behinderungsarten geeignet ist, gibt es doch auch Einschränkungen: Menschen, die einen Herzschrittmacher tragen oder an einem Anfallsleiden erkrankt sind, dürfen nicht mit dem Roboter arbeiten. „Es gibt einfach noch zu wenige Erkenntnisse darüber, wie sich die Frequenz des Roboters auf die Frequenz eines Herzschrittmachers auswirkt“, erläutert Betriebsleiter Andreas Paul Müller.

NEUE WEGE GEHEN

Auf lange Sicht möchte sich das Unternehmen für die Zukunft wappnen. Weitere Einsatzmöglichkeiten des Roboters werden schon jetzt mitgedacht. So könnte zum Beispiel der Stanzstift durch einen Schrauber ersetzt werden, sodass Teile sicher miteinander verschraubt werden können. Doch bis dahin steckt noch viel Forschungsarbeit in der Robotertechnik. Für Thomas Wenzler ist klar, sich mit seinem Unternehmen und seinen Beschäftigten zielstrebig auf diesen Weg zu begeben. ■



Foto: Fraunhofer IAO/Ludmilla Porysk
 Der Roboterarm passt sich unterschiedlichen Tischhöhen an



„Sobald Robotertechnik eingesetzt wird, wächst bei den Mitarbeitern die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. Deshalb benötigen wir einen Roboter, der sie in ihrer Arbeit unterstützt und nicht verdrängt.“

Thomas Wenzler, Geschäftsführer der ISAK gGmbH, Sachsenheim



Projekt AQUIAS – Teilhabe durch Robotik

AQUIAS ist die Abkürzung für „Arbeitsqualität durch individuell angepasste Arbeitsteilung zwischen Servicerobotern und schwer-/nicht-behinderten Produktionsmitarbeitern“. Es handelt sich dabei um ein Verbundprojekt zwischen dem Inklusionsbetrieb ISAK, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Robert Bosch GmbH. AQUIAS wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell gefördert.

Die Wissenschaftler des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO entwickeln in dem Projekt Praxislösungen der Mensch-Roboter-Kollaboration. Die Firma Bosch stellt den mobilen Produktionsassistenten „APAS“ bereit und passt ihn speziell für ISAK an. Der Inklusionsbetrieb ISAK führt im Auftrag seiner Kunden aus der Automobilindustrie, der Medizintechnik oder dem Sanitärbereich Qualitätsprüfungen durch, montiert und verpackt Ware. Die Praxisphase des Projektes läuft noch bis September 2018.

Mehr Informationen unter: www.aquias.de und www.isakgmbh.de

Nachrichten

LVR-Integrationsamt

Ihr Team für die SBV WAHL 2018

Sie sind noch unsicher, wie Sie die Wahl in Ihrem Betrieb richtig organisieren? Oder Sie kandidieren zum ersten Mal für das Amt der Schwerbehindertenvertretung? Beim LVR-Integrationsamt stehen Ihnen kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner rund um die Fragen zur SBV WAHL zur Verfügung!



Frauke Borchers
frauke.borchers@lvr.de



Anna Esser
anna.esser@lvr.de



Harald Kill
harald.kill@lvr.de



Manuela Landmann
manuela.landmann@lvr.de



Michael Nicht
michael.nicht@lvr.de



Ulrike Röser
ulrike.roeser@lvr.de



Britta Stegmann
britta.stegmann@lvr.de



René Stenz
rene.stenz@lvr.de



Birgit Werth
birgit.werth@lvr.de



Christina Wortmann
christina.wortmann@lvr.de



Simone Zimmer
simone.zimmer@lvr.de



Mehr zur SBV Wahl
www.integrationsaemter.de/wahl



Ihr Kontakt

LVR-Integrationsamt
Deutzer Freiheit 77-79
50679 Köln, Telefon 02 21/8 09-42 90

ZB Rheinland

In diesem Heft als Beilage mit dem Thema
Technischer Beratungsdienst und Inklusionsberatung der Kammern



Ein Plus für alle

Die Schwerbehindertenvertretung



Foto: Paul Esler



Foto: Paul Esler

Die SBV ist ihr Ding: Antje Adrian und Karl Lambertz stellen sich erneut zur Wahl

Im Herbst 2018 wird in den Betrieben und Dienststellen die Schwerbehindertenvertretung gewählt. Ihr ehrenamtliches Engagement wird mehr geschätzt und gebraucht denn je. Hiervon profitieren nicht nur die schwerbehinderten Beschäftigten, sondern der gesamte Betrieb.

Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2018 werden im Rheinland die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) neu gewählt. Sie setzen sich gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ein. Dabei steht die SBV nicht nur den Beschäftigten mit Behinderung mit Rat und Tat zur Seite, sondern unterstützt auch den Arbeitgeber bei allen Fragen rund um ihre Beschäftigung.

Wichtige Partner Auch für das LVR-Integrationsamt sind die SBV wichtige Partner. Sie sind die Verbindung in die Betriebe oder Dienststellen, kennen sich mit den Gegebenheiten vor Ort aus und

können frühzeitig auf Probleme aufmerksam machen und Lösungsvorschläge einbringen. Auf die SBV kann man nicht mehr verzichten. Sie wird hoch geschätzt, nicht zuletzt auch von Arbeitgebern. Das hat auch die Politik erkannt und ihre Rechte und Arbeitsbedingungen im neuen SGB IX gestärkt sowie im aktuellen Koalitionsvertrag verankert.

Ein Amt mit Zukunft Gerade in Zeiten des Umbruchs, hervorgerufen durch die zunehmende Digitalisierung und den demographischen Wandel, aber auch durch das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention, nimmt die betriebliche Inklusion einen hohen Stellenwert ein – auch in der gesellschaftli-



Die Schwerbehindertenvertretung

- informiert und berät bei Fragen zu Behinderung, Rehabilitation und Arbeitsplatzgestaltung.
- schöpft die Förderleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus.
- arbeitet mit externen Partnern zusammen.
- vermittelt bei Konflikten und findet Lösungen.
- fördert die Wiedereingliederung länger erkrankter Mitarbeiter (Fachkräftesichern).
- erspart dem Betrieb unproduktive Kosten (Ausgleichsabgabe).
- setzt die betriebliche Inklusion um.

chen Wahrnehmung. Hier sind kompetente und engagierte Vertrauenspersonen gefragt. Denn sie sind die wichtigsten betrieblichen Akteure, um Inklusion in der Arbeitswelt erfolgreich und nachhaltig umzusetzen.

Ein Amt für Macher Das Amt der SBV verlangt persönliche Qualitäten wie Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen ebenso wie fundiertes Fachwissen. Es ist eine anspruchsvolle, aber auch interessante und vielseitige Aufgabe für Menschen, die sich einsetzen und etwas bewegen wollen. Der Einsatz lohnt sich – darüber berichten auf den folgenden Seiten fünf erfahrene Schwerbehindertenvertretungen. ■

Erfahrene Schwerbehindertenvertretungen berichten

Fünf Schwerbehindertenvertretungen aus dem Rheinland blicken auf ihre bisherige Amtszeit zurück, berichten über ihre Erfahrungen und geben Tipps, worauf es ankommt und worauf zu achten ist.



Foto: Frank Esser

Kreatives Denken ist gefragt

„ Das Amt ist sehr vielseitig. Ich werde immer wieder mit unterschiedlichen Situationen konfrontiert. Das liegt auch daran, dass die Stadt Wesseling nicht nur aus einem Rathaus besteht, sondern auch Kitas oder einen Betriebshof betreibt. Man ist immer wieder gefragt, neue kreative Wege einzuschlagen. Auf schon Dagewesenes kann ich mich kaum berufen. Das empfinde ich persönlich als sehr bereichernd. Besonders wichtig ist es, die Kolleginnen und Kollegen gut zu beraten. Dafür benötigt man ein gewisses Maß an Empathie. Man darf dabei aber das Ziel nicht aus den Augen ver-

lieren und muss sich darauf konzentrieren. Und dazu gehört, sich das nötige Fachwissen anzueignen und ein internes wie auch externes Netzwerk mit Unterstützern aufzubauen. Mir helfen dabei die Kurse des LVR-Integrationsamtes. Dort mache ich mich inhaltlich fit und bringe mich auf den aktuellen Stand, andererseits kann ich wichtige Kontakte knüpfen, zum Beispiel zu den Ansprechpartnern des LVR-Integrationsamtes und zu anderen Kursteilnehmern. So habe ich mir im Laufe der Zeit ein Netzwerk aufgebaut, das ich in meiner täglichen Arbeit auch benötige.

Antje Adrian (51) wurde im Januar 2018 zur Schwerbehindertenvertreterin (SBV) der Stadt Wesseling gewählt, zuvor war sie vier Jahre lang stellvertretende SBV. In der Stadtverwaltung arbeiten über 400 Beschäftigte, 44 davon sind schwerbehindert.

Man braucht ein breites Kreuz

„ Ich empfinde die Arbeit als SBV sehr erfüllend. Als SBV kann ich wirklich etwas bewegen! Wichtig ist allerdings, dass man frühzeitig lernt, sich abzugrenzen. Man darf die Probleme nicht mit nach Hause nehmen. Deswegen arbeite ich auch weiterhin noch in meinem IT-Job: der pustet mir sozusagen das Hirn frei. Meiner Erfahrung nach fordert das Amt ganz unterschiedliche Eigenschaften: Man muss empathisch sein, sich in die Situation der Kolleginnen und Kollegen hineinversetzen können. Man muss aber auch ‚ein breites Kreuz haben‘, um etwas beim Arbeitgeber durchzusetzen. Selbst bei uns im Haus ist das nötig, obwohl wir gut und vertrauensvoll mit unserem Arbeitgeber zusammenarbeiten. Aber trotzdem kommt man immer wieder an Grenzen, weil etwas teuer oder aufwendig wird. Deswegen ist es auch so wichtig, Inklusion im Unternehmen immer wieder zum Thema zu machen, so dass Barrierefreiheit selbstverständlich wird und schon bei der Einstellung Menschen mit Behinderung auf die Bildfläche kommen.



Foto: Frank Esser

Boris Piwowarsky (47) ist seit 2013 Schwerbehindertenvertreter (SBV) und seit 2017 Gesamtschwerbehindertenvertreter bei Galeria Kaufhof in Köln. Er hat sich nicht freistellen lassen – obwohl es ihm angeboten wurde – und arbeitet weiter in seinem Job in der IT-Abteilung des Unternehmens. Von den insgesamt 1.500 Beschäftigten sind 100 schwerbehindert.



Foto: Paul Esser

Die SBV ist ganz mein Ding!

„ Als ich für das Amt der SBV antrat, habe ich schnell festgestellt: Das ist ganz mein Ding! Menschen zu beraten, zu begleiten und ihnen einen Weg aufzuzeigen, wie sie möglichst im Beruf bleiben können. Sehr hilfreich für meine Arbeit ist meine Ausbildung zum Verhaltenstrainer: Dort habe ich gelernt, mich an den entscheidenden Stellen zurückzunehmen und nur zuzuhören, damit meine Gesprächspartner auch einmal ‚Ballast‘ abwerfen können. Denn im Polizeidienst haben wir es häufig mit Erlebnissen zu tun, die sich post-traumatisch oder seelisch auswirken. Um darauf besser reagieren zu können,

haben wir in den letzten Jahren unsere örtlichen SBV-Teams in Gesprächs- und Verhandlungsführung geschult, so dass wir gute Voraussetzungen für Verhandlungen mit den Arbeitgebern haben. Teamarbeit ist mir sehr wichtig. Deswegen wünsche ich mir auch, dass noch mehr Kollegen – vor allem auch junge Leute – in den SBV-Teams mitarbeiten.

Karl Lambertz (58) ist Gesamtschwerbehindertenvertreter bei der Bundespolizeidirektion St. Augustin und zuständig für Nordrhein-Westfalen. Nach dem Ausscheiden seines Vorgängers rückte Karl Lambertz 2011 in das Amt nach. 220 der insgesamt 3.600 Beschäftigten sind schwerbehindert.

Gute Argumente sind wichtig

„ Ich nehme regelmäßig – rund fünf Wochen jährlich – an den Regional-Konferenzen der Betriebsräte teil. Dort habe ich als SBV ein Teilnahme-recht. Das ist für mich ausgesprochen wichtig, da ich viel Wert auf eine enge kollegiale Zusammenarbeit mit unseren Betriebsräten lege. Das ist auch mein Tipp für neu gewählte SBV: Sie sollten sich nicht als Konkurrenz zum Betriebs-rat sehen, sondern darauf hinarbeiten, ein Team zu werden. Die Unterstützung des Betriebsrates benötige ich zum Beispiel deutlich bei der Umsetzung unserer Inklusionsvereinbarung – sie soll schließlich gelebt werden. Sie sieht eine Pflichtbeschäftigung von 25 schwerbehinderten Praktikanten vor. Eine stolze Zahl! Aber wir haben im Unternehmen auch lange über diese Zahl diskutiert. Schließlich konnte ich unseren Chef mit guten Argumenten überzeugen. Gegenseitiges Vertrauen erleichtert die Zusammenarbeit.



Foto: Paul Esser

Wolfgang Schubert (56) ist seit 1998 Schwerbehindertenvertreter (SBV) und seit 2014 Gesamtschwerbehindertenvertreter bei Selgros. Im vorletzten Jahr wurde das Unternehmen von Transgourmet Deutschland übernommen. So ist Wolfgang Schubert jetzt für 580 schwerbehinderte Beschäftigte von insgesamt 10.000 Beschäftigten zuständig.



Foto: Paul Esser

Ohne Team geht es nicht

„ Stets ein offenes Ohr für die Belange meiner Kollegen zu haben, ist selbstverständlich für mich. Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie es sich anfühlt „anders“ zu sein, denn seit meiner Kindheit bin ich hochgradig hörbe-hindert. Durch meine langjährige Erfahrung und meine Beharrlichkeit konnte ich in unserem Unternehmen viele Themen bewegen. Dabei bin ich nicht allein, denn nur gemeinsam sind wir stark. So ist auch die BEM-Auszeichnung des LVR-Integrationsamtes in 2016 ein gemeinsamer Erfolg für den AXA Standort in Düsseldorf. Dahinter steht ein Team, das an einem Strang zieht.

Meine Aufgabe ist es, die Kommunikation auf allen Ebenen im Konzern zu suchen – vom Personalvorstand bis hin zu den Betriebsräten – und dort ein Bewusstsein und die Motivation für die Beschäftigung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen zu wecken. Das ist für mich das Allerwichtigste.

Claudia Möller (58) ist seit 1994 Schwerbehindertenvertreterin (SBV) in Düsseldorf und seit 2001 Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertreterin bei AXA. Sie ist Ansprechpartnerin für rund 500 schwerbehinderte von insgesamt 9.000 Beschäftigten.



SBV WAHL KOMPAKT

Alles was Sie brauchen



Alle Unterlagen!

ZB SPEZIAL SBV WAHL 2018

Ratgeber, Wahlkalender, Formulare, Aushang

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/wahl



FORMULARE ONLINE

Word-Dokumente zum Bearbeiten und Ausdrucken

www.integrationsaemter.de/wahlformulare

Erst mal fit machen

WAHL NAVI

Interaktiver Wahlkalender

www.wahlnavi.integrationsaemter.de



KURS VOR ORT

Kursprogramm des LVR-Integrationsamtes

www.kursangebot.lvr.de



Wie organisieren?

ZB INFO SBV WAHL 2018

Handlungshilfe, Checklisten

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/wahl

Fragen? Fragen!

LVR INTEGRATIONSAMT

Unser Team hilft weiter

www.integrationsamt.lvr.de
> Alles zur SBV-Wahl 2018



BIH FORUM

Experten geben Auskunft

www.integrationsaemter.de/forum



Wie läuft die Arbeit?

ZB SPEZIAL SBV GUIDE

Praxisleitfaden

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/wahl



SBV WAHL KOMPAKT



Die Schriften können Sie bestellen beim LVR-Integrationsamt:
www.integrationsamt.lvr.de

... alles online

www.integrationsaemter.de/wahl

Impressum

ZB Rheinland erscheint viermal jährlich als Beilage der Zeitschrift ZB Behinderung & Beruf
Herausgeber Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR)
Verlag Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon 06 11/90 30 - 3 23, E-Mail sabine.wolf@universum.de

Redaktion Timo Wissel (verantw. für Herausgeber), Simone Zimmer; Sabine Wolf (verantw. für Verlag), Elly Lämmlein
Herstellung Alexandra Koch
Layout Atelier Stepp, Speyer
Papier Gedruckt auf umweltfreundlich hergestelltem Papier
Druck pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz

Auflage 29.000
Redaktionsschluss Mai 2018
www.integrationsaemter.de ist das Internet-Angebot der deutschen Integrationsämter
Kontakt: Timo Wissel, Telefon 02 21/8 09 - 43 11
Bei Adressänderungen wenden Sie sich bitte an:
Olaf Fiege, E-Mail olaf.fiege@lvr.de