

## **Arbeitshilfe - Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung**

### **Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung**

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt grundsätzlich vier Jahre.

Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, jedoch nicht vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung (§ 94 Abs. 7 Satz 1 und 2 SGB IX).

Das Amt der amtierenden Schwerbehindertenvertretung erlischt vorzeitig, wenn

- die Vertrauensperson es niederlegt,
- aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (z.B. kündigt, in Rente geht, etc.) oder
- die Wählbarkeit verliert (§ 94 Abs. 7 Satz 3 SGB IX).

### Hinweis:

Kein Grund zum Erlöschen des Amtes ist das Absinken der für die Wahl notwendigen Zahl von fünf Schwerbehinderten bzw. Gleichgestellten im Betrieb unter fünf.

### **Wahltermine**

Die regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen finden gemäß § 94 Abs. 5 SGB IX alle vier Jahre und in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November 2010 statt.

Außerhalb des festen Wahlzeitraums müssen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen stattfinden, wenn

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

Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum 1. Oktober 2010 noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung erst 2014 gewählt.

### **Voraussetzungen**

Nach § 94 Abs. 1 SGB IX werden in allen Betrieben eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind.

Dabei reicht es aus, wenn die Mindestzahl am Tag der Wahl vorliegt. Bei weniger als fünf schwerbehinderten Beschäftigten können für die Wahl räumlich naheliegende Betriebe des gleichen Arbeitgebers zusammengefasst werden. Im Klartext könnte der Betriebsrat die Zusammenfassung mehrerer kleiner Betriebe beim Arbeitgeber beantragen, damit so eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden kann. Über

die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem zuständigen Integrationsamt. Der Begriff Betrieb richtet sich nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes.

Von daher gilt für die Schwerbehindertenvertretung der gleiche räumliche Zuständigkeitsbereich wie für den Betriebsrat. Ausgenommen hiervon sind nur die o. g. „zusammengefassten Betriebe“ im Sinne des § 94 Abs. 1 SGB IX.

### **Das Wahlverfahren**

Die Wahl ist geheim, unmittelbar und findet als Mehrheitswahl statt. Das heißt: Die Stimmabgabe muss so erfolgen,

- dass nicht festgestellt werden kann, wie die einzelnen schwerbehinderten Arbeitnehmer gestimmt haben (geheime Wahl),
- ohne die Zwischenschaltung von Wahlfrauen bzw. -männern durch die persönliche Stimmabgabe der jeweiligen betroffenen Arbeitnehmer (unmittelbare Wahl),
- dass einzelne Wahlbewerber (Personen) gewählt werden (Mehrheitswahl).

### **Das SGB IX und die Wahlordnung**

Schwerbehindertenvertretung SchwbVVO sehen zwei verschiedene Wahlverfahren vor. Danach ist die Wahl entweder im vereinfachten oder im förmlichen Wahlverfahren durchzuführen.

### **Vereinfachtes Wahlverfahren**

Besteht der Betrieb nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen und sind dort weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt, ist nach § 94 Abs. 6 SGB IX und § 18 SchwbVVO die Schwerbehindertenvertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.

Wird die Wahl im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt, obwohl eine der beiden oder beide Voraussetzungen am Wahltag nicht erfüllt sind, ist die Wahl anfechtbar.

Im vereinfachten Wahlverfahren ist eine schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) – wie im vereinfachten Wahlverfahren bei den Betriebsratswahlen (§ 14a Abs. 4 BetrVG) – nicht möglich. Das bedeutet, dass nur diejenigen ihr Wahlrecht ausüben können, die als Wahlberechtigte in der Wahlversammlung auch anwesend sind.

Zur Wahlversammlung ist spätestens drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung durch Aushang oder sonst in geeigneter Weise einzuladen (§ 19 SchwbVVO). Die Einladung erfolgt durch die Schwerbehindertenvertretung. Nur wenn im Betrieb bisher keine Schwerbehindertenvertretung gewählt worden ist, können drei Wahlberechtigte, der Betriebsrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen.

Die Wahl wird von einem Wahlleiter/einer Wahlleiterin geleitet (§ 20 SchwbVVO). Er/Sie wird von den anwesenden Wahlberechtigten mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt.

Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind. Die Vertrauensperson und die stellvertretenden Mitglieder werden in getrennten Wahlgängen gewählt. Mehrere stellvertretende Mitglieder werden in einem Wahlgang gewählt.

Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. Auf dem Stimmzettel sind vom Wahlleiter/der Wahlleiterin die Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname und Vorname aufzuführen.

Die Stimmzettel und Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Unmittelbar nach Beendigung des Wahlaktes zählt der Wahlleiter/die Wahlleiterin die Stimmen aus und stellt das Wahlergebnis fest.

Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Die Gewählten sind zu benachrichtigen und das Ergebnis der Wahl ist durch Aushang bekannt zu geben.

Die Wahlunterlagen sind der gewählten Schwerbehindertenvertretung zu übergeben.

### **Förmliches Wahlverfahren**

Das förmliche Wahlverfahren ist gemäß § 94 Abs. 6 SGB IX anzuwenden, wenn mind. 50 Wahlberechtigte im Betrieb beschäftigt sind oder bei weniger als 50 Wahlberechtigten, wenn der Betrieb aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht.

Das förmliche Wahlverfahren wird von einem Wahlvorstand geleitet. Besteht im Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung, so bestellt diese spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit einen Wahlvorstand (§ 1 Abs. 1 SchwbVVO). Der Wahlvorstand besteht aus drei volljährigen Beschäftigten des Betriebes. Wer Vorsitzender des Wahlvorstandes wird, entscheidet die Schwerbehindertenvertretung. Die Bestellung von Ersatzmitgliedern ist nicht vorgeschrieben aber sinnvoll. Inwieweit die Bestellung von Ersatzmitgliedern im Voraus notwendig erscheint, hängt von den betrieblichen Gegebenheiten ab.

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Die Amtszeit endet nach vier Jahren, spätestens aber am 30. 11. des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums.

### **Der Wahlvorstand – die Wählerliste**

Der Wahlvorstand stellt gemäß § 3 SchwbVVO eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste) auf. Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Geburtsdatum sowie Betrieb in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Wahlvorstand die

erforderlichen Angaben zu machen und die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Wählen kann nur, wer in die Wählerliste eingetragen ist. Die Wählerliste oder eine Abschrift ist daher mit einem Abdruck der Wahlordnung vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen.

## **Wahlberechtigte und wählbare Personen**

### **Aktives Wahlrecht: Wer kann wählen**

Wahlberechtigt sind gemäß § 94 Abs. 2 SGB IX alle im Betrieb am Wahltag beschäftigten

- schwer behinderten Menschen einschließlich
- der Gleichgestellten (§ 68 Abs. 2 SGB IX).

Als Nachweis dient grundsätzlich der Schwerbehindertenausweis oder bei Gleichgestellten die Vorlage des Bescheides der Agentur für Arbeit.

Auf die arbeitsrechtliche Stellung im Betrieb kommt es nicht an. Demnach sind auch leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG wahlberechtigt.

Das Lebensalter ist für die Wahlberechtigung ebenso wenig maßgebend wie die Staatsangehörigkeit, die Dauer der Arbeitszeit und der Betriebszugehörigkeit; auch geringfügig Beschäftigte sind wahlberechtigt.

### **Passives Wahlrecht: Wer kann gewählt werden**

Wählbar sind alle Beschäftigten, die auch in den Betriebsrat gewählt werden können.

Voraussetzungen für die Wählbarkeit sind:

- die Vollendung des 18. Lebensjahrs
- ein nicht nur vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis
- eine mindestens 6-monatige Betriebszugehörigkeit
- keine Funktion als leitender Angestellter

Betriebsratsmitglieder können zusätzlich zur Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter auch Mitglied der Schwerbehindertenvertretung werden.

Wenn der Betrieb zum Zeitpunkt der Wahl weniger als ein Jahr besteht, bedarf es nicht der Voraussetzung der sechsmonatigen Zugehörigkeit.

Der Wahlkandidat/die Wahlkandidatin braucht selbst nicht schwerbehindert zu sein.

Vielmehr sind **nicht** behinderte Menschen unter den gleichen Voraussetzungen wie schwerbehinderte Menschen wählbar.

Beschäftigte ohne deutschen Pass sind unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Beschäftigte wählbar.

Für die Wählbarkeit ist **keine** wöchentliche Mindestarbeitszeit vorgeschrieben.

### **Ausschluss von der Wahl: Wer kann nicht gewählt werden?**

Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebsrat nicht angehören kann.

Nicht wählbar sind solche Beschäftigte, die keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG sind. Insbesondere sind leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG nicht wählbar. Nicht wählbar ist schließlich, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt. Wer wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird, verliert für die Dauer von fünf Jahren die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden und Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen (vgl. § 45 StGB). Außerdem können Strafgerichte diese Fähigkeit in den gesetzlich dafür vorgesehenen Fällen für die Dauer von zwei bis fünf Jahren aberkennen.

### **Form und Inhalt der Wahlvorschläge**

Die Wahlberechtigten können Wahlvorschläge für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung beim Wahlvorstand einreichen. Die Vorschläge sind schriftlich einzureichen. (§ 6 Abs. 1 SchwbVVO)

In jedem Wahlvorschlag sind Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls der Betrieb des Bewerbers/der Bewerberin anzugeben. Dies findet im Wesentlichen auch Anwendung auf die Vorschläge für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds der Vertrauensperson. Hat aber der Wahlvorstand die Wahl mehrerer stellvertretender Mitglieder beschlossen, so können auf einem Wahlvorschlag entsprechend viele Bewerber dafür benannt werden.

### **Unterzeichnung der Wahlvorschläge**

Jeder Wahlvorschlag muss von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein (§ 6 Abs. 2 SchwbVVO). Maßgebender Stichtag für die Feststellung der erforderlichen Anzahl der Unterschriften ist der Tag, an dem das Wahlausschreiben erlassen wird. Die Mindestzahl ist im Wahlausschreiben anzugeben.

### **Wahlausschreiben**

Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag gibt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben heraus, das vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist (§ 5 Abs. 1 SchwbVVO). Es ist zu beachten, dass die Wahl spätestens eine Woche vor dem Tag stattfinden soll, an dem die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung abläuft (§ 2 Abs. 3 SchwbVVO). Mit dem Erlass des Wahlausschreibens ist die Wahl eingeleitet.

§ 5 Abs. 1 der SchwbVVO nennt 16 Punkte, die das Wahlausschreiben enthalten muss

1. Datum seines Erlasses
2. die Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes
3. die Voraussetzungen der Wählbarkeit
4. den Hinweis, wo und wann die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen

5. den Hinweis, dass nur wählen kann, wer in der Wählerliste eingetragen ist und dass Einsprüche gegen die Wählerliste 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 das sich aus den Wahlvorschlägen ergeben muss, wer als Schwerbehindertenvertretung und wer als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen wird
  8. den Hinweis, dass Wahlberechtigte sowohl einen Vorschlag für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung als auch für die Wahl des stellvertretenden Mitglieds unterzeichnen können und dass ein/e Bewerber/in sowohl als Schwerbehindertenvertretung als auch als stellvertretendes Mitglied vorgeschlagen werden kann
  9. die Aufforderung, dass Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen sind; der Letzte Tag der Frist ist anzugeben
  10. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss
  11. den Hinweis, dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht eingereicht sind
  12. die Bestimmung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise bekannt gegeben werden
  13. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe
  14. den Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe, falls der Wahlvorstand nicht die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat
  15. den Ort und die Zeit der Stimmenauszählung und der Sitzung des Wahlvorstands, in der das Wahlergebnis abschließend festgestellt wird
  16. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Anschrift des Wahlvorstands)
- Fehlen diese Angaben im Wahlausschreiben, so ist die Wahl anfechtbar. Eine Ausfertigung des Wahlausschreibens ist bis zur Beendigung der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten leicht zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbaren Zustand zu erhalten.

### **Einspruch gegen die Wählerliste**

Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste müssen gem. § 4 Abs. 1 SchwbVWO vor Ablauf von zwei Wochen – vom Aushang des Wahlausschreibens an gerechnet – beim Wahlvorstand eingegangen sein. Der Einspruch muss schriftlich erfolgen.

Einspruchsberechtigt ist jede/r Wahlberechtigte sowie jede/r Beschäftigte, der/die ein berechtigtes Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl glaubhaft machen kann. Dieses können die schwerbehinderten Beschäftigten, die Wahlbewerber/innen, aber auch die Mitglieder des Betriebsrats sein.

## **Stimmabgabe**

Wählen kann nur, wer in die Wählerliste eingetragen ist. Deshalb hat sich der Wahlvorstand bereits bei der Aushändigung von Stimmzetteln und Wahlumschlägen davon zu überzeugen, ob der Beschäftigte in die Wählerliste eingetragen ist.

Die Wahl ist geheim (§ 94 Abs. 6 SGB IX). Deshalb hat der Wahlvorstand geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Stimmabgabe zu treffen. Das bedeutet, dass der Wahlvorstand den Wahlraum mit Vorrichtungen auszustatten hat, mit denen die Wähler/innen vor fremden Blicken geschützt sind (z. B. Wahlkabinen oder abgeschirmte Schreibgelegenheiten).

Dem Grundsatz der unmittelbaren Wahl entsprechend dürfen die Wähler/innen Ihre Stimme nur persönlich abgeben. Wähler/innen, die infolge ihrer Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt oder des Lesens unkundig sind, können jedoch eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Dieses muss dem Wahlvorstand mitgeteilt werden.

### **Schriftliche Stimmabgabe: Briefwahl**

Die Wahlordnung lässt die schriftliche Stimmabgabe als Ausnahme vom Grundsatz der persönlichen Stimmabgabe in zwei Fällen zu:

1. als Möglichkeit einzelner Wahlberechtigter, die zum Zeitpunkt der Wahl verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben und
2. auf Beschluss des Wahlvorstands (§ 11 SchwbVWO).

Wahlberechtigte Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Wahl verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, können auf ihren Antrag hin ihre Stimme schriftlich abgeben. Diese Wahlberechtigten erhalten auf ihr Verlangen die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe. Auf den Grund der Verhinderung kommt es nicht an.

Zu den auszuhändigenden oder zu übersendenden Unterlagen gehören:

- das Wahlausschreiben
- der Stimmzettel und der Wahlumschlag
- eine vorgedruckte, von den Wähler/innen abzugebende Erklärung, in der diese gegenüber dem Wahlvorstand versichern, dass der Stimmzettel persönlich oder aufgrund der Behinderungsart durch eine dritte Person gekennzeichnet wurde
- eine größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands, als Absender Namen und Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

Der Wahlvorstand soll den Wähler/innen ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden. Hierdurch soll die Anzahl der ungültigen Stimmabgaben reduziert werden.

Schriftliche Stimmabgabe aufgrund eines Beschlusses des Wahlvorstandes.

Seit 1990 kann der Wahlvorstand generell die schriftliche Stimmabgabe anordnen. Die generelle Anordnung der Briefwahl durch Beschluss sollte die Ausnahme sein, da die Durchführung der Wahlen unter Ausschluss der Betriebsöffentlichkeit nicht gewollt sein kann. Die Entscheidung über die schriftliche Stimmabgabe ist vor Erlass des Wahlausschreibens zu treffen, denn im Wahlausschreiben ist auf den Ort der Stimmabgabe und auf den Beschluss der schriftlichen Stimmabgabe hinzuweisen.

Beschließt der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe, so hat er den betroffenen Wahlberechtigten unaufgefordert sämtliche Wahlunterlagen zu übersenden.

### **Aufgaben des Wahlvorstands bei der Stimmabgabe**

Der Wahlvorstand hat den technischen Ablauf der Stimmabgabe zu organisieren und zu beaufsichtigen. Insbesondere muss dafür gesorgt werden, dass behinderte Menschen an den Wahlen in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernisse teilnehmen können.

#### **Dazu gehören beispielsweise die:**

- Beseitigung räumlicher Barrieren zu/in den Versammlungsräumen und Wahlbereichen für Rollstuhlfahrer/innen und gehbehinderten Menschen,
- barrierefreie Gestaltung von Wahlinformationen und Wahlmitteln für sehbehinderte und blinde Menschen sowie
- barrierefreie Kommunikation durch Gebärdendolmetscher für gehörlose Wähler/innen.

Er hat insbesondere dafür zu sorgen, dass jede/r Wahlberechtigte ungehindert und geheim abstimmen kann.

Bei der Durchführung der Stimmabgabe – und auch bei der Stimmenauszählung – kann der Wahlvorstand zu seiner Unterstützung Wahlhelfer/innen in ausreichender Zahl heranziehen. Die Tätigkeit der Wahlhelfer/innen hat lediglich unterstützenden Charakter. Sie können für den Wahlvorstand nicht selbstständig handeln und für ihn keine Erklärungen abgeben oder entgegennehmen. Während der Wahl müssen in jedem Wahllokal immer mindestens zwei Wahlvorstandsmitglieder oder ein Wahlvorstandsmitglied und ein/e Wahlhelfer/in anwesend sein (§ 10 Abs. 2 SchwbVWO).

Der Arbeitgeber unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben (§ 2 Abs. 6 SchwbVWO).

### **Feststellung des Wahlergebnisses**

Der Wahlvorstand hat unverzüglich nach Abschluss der Wahl in öffentlicher Sitzung das Wahlergebnis zu ermitteln und festzustellen (§ 13 Abs. 1 SchwbVWO). „Öffentlich“ bedeutet, dass alle Interessierten (z.B. auch Beauftragte der im Betrieb oder der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften, Vertreter des Integrationsamtes oder der Bundesagentur für Arbeit usw.) ein Anwesenheitsrecht haben. Das Gebot der Öffentlichkeit bezieht sich nicht nur auf die Auszählung der Stimmen, sondern erstreckt sich auf den gesamten Vorgang der Ermittlung und

Feststellung des Wahlergebnisses, der mit der Öffnung der Wahlurne beginnt und mit der Ausfertigung der Wahlniederschrift endet.

Unverzüglich heißt, dass der Wahlvorstand ohne schuldhaftes Zögern tätig werden muss.

### **Feststellung der Gültigkeit und Benennung**

Bei Zweifeln über die Gültigkeit von Stimmzetteln entscheidet der Wahlvorstand durch Beschluss.

Gemäß § 9 Abs. 5 SchwbVWO sind Stimmzettel ungültig:

- auf denen mehr als die zulässige Zahl der Bewerber/innen angekreuzt sind oder
- die mit einem besonderen Merkmal versehen sind

Oder

- aus denen sich der Wille des Wählers/der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt.

Gewählt für das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist der/die Bewerber/in mit den meisten erhaltenen Stimmen. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los (§ 13 Abs. 2 SchwbVWO).

Ist nur ein stellvertretendes Mitglied zu wählen, so ist ebenfalls der/die Bewerber/in mit den meisten Stimmen gewählt und bei Stimmgleichheit entscheidet wiederum das Los.

Sind mehrere stellvertretende Mitglieder zu wählen, so ist als zweites stellvertretendes Mitglied der/die Bewerber/in mit der zweithöchsten Stimmzahl gewählt. Auch für die Wahl der weiteren stellvertretenden Mitglieder ist jeweils die nächst höhere Stimmzahl maßgebend (§ 13 Abs. 3 SchwbVWO).

### **Wahlniederschrift**

Nachdem ermittelt ist, welche Bewerber/innen gewählt sind, hat der Wahlvorstand die Niederschrift über das Wahlergebnis anzufertigen. Die Niederschrift ist von der/dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben (§ 13 Abs. 4 SchwbVWO).

Die Niederschrift muss die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jede/n Bewerber/in entfallenen Stimmzahlen sowie die Namen der gewählten Bewerber/innen enthalten.

### **Benachrichtigung der gewählten Bewerber/innen**

Der Wahlvorstand hat die Gewählten gemäß § 14 SchwbVWO unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Erklärt ein/e Gewählte/r nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand, dass er/sie die Wahl ablehnt, so gilt die Wahl als angenommen. Lehnt ein/e Gewählte/r für das Amt der Schwerbehindertenvertretung oder das Amt eines stellvertretenden Mitglieds die Wahl fristgerecht ab, tritt an seine/Ihre Stelle der/die Bewerber/in mit der jeweils nächst höchsten Stimmzahl.

### **Bekanntmachung des Wahlergebnisses**

Sobald die Namen der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt zu machen sowie dies unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat mitzuteilen. Die im Betrieb vertretene Gewerkschaft sollte auch hiervon Kenntnis erhalten.

Der Arbeitgeber hat sodann unverzüglich das Wahlergebnis dem zuständigen Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit mitzuteilen.

### **Anfechtung der Wahl**

Das SGB IX trifft keine ausdrückliche Regelung über die Wahlanfechtung. Nach § 94 Abs. 6 Satz 2 SGB IX sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung bei der Wahl des Betriebsrates sinngemäß anzuwenden.

Die Wahl kann ausschließlich beim Arbeitsgericht angefochten werden (§ 94 Abs. 6 SGB IX i.V.m. § 19 BetrVG).

Anfechtungsberechtigte sind:

- drei Wahlberechtigte
- jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft
- der Arbeitgeber.

Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig. Eine erfolgreiche Anfechtung ist nur möglich, wenn die Wahl gegen wesentliche Vorschriften verstoßen hat und eine Berichtigung nicht erfolgt ist.

Dazu zählen Verstöße gegen:

- das Wahlrecht
- die Wählbarkeit
- das Wahlverfahren.

### **Nichtigkeit der Wahl**

Bei ganz groben und offensichtlichen Verstößen gegen wesentliche Grundsätze des Wahlrechts kann die Wahl sogar nichtig sein. Auf die formellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung gem. § 19 BetrVG kommt es dann nicht mehr an. Das heißt: 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.

Allerdings muss gegen wesentliche Grundsätze des Wahlrechts in einem so hohen Maße verstoßen worden sein, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl vorliegt.

### **Sachkosten und persönliche Kosten**

Die durch die Wahl der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten sind in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften des BetrVG (§ 94 Abs. 6 SGB IX i.V.m. § 20 Abs. 3 BetrVG) vom Arbeitgeber zu tragen.

Dazu gehören alle erforderlichen Kosten, die durch die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen entstehen. Danach hat der Arbeitgeber die Kosten für die Stimmzettel, Wahlurnen, Wahlkabinen, Räumlichkeiten usw. zu tragen.

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf die persönlichen Kosten, die den Wahlvorstandsmitgliedern dadurch entstehen, dass sie zur ordnungsgemäßen Vorbereitung und Durchführung der Wahlen Reisen unternehmen müssen (auch Wahlvorstandsschulungen).

### **Schutz der Wahl**

Die Wahlvorstandsmitglieder und die Wahlbewerber/innen genießen den gleichen Kündigungsschutz und Versetzungsschutz – wie die Wahlvorstandsmitglieder und die Wahlbewerber/innen bei den Betriebsratswahlen (§ 94 VI SGB IX i.V.m. § 15 Abs. 3 KSchG und § 103 BetrVG). Für die Wahlvorstandsmitglieder und für die nicht Gewählten gilt dieser Schutz noch bis zu sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.