



ALLEIN

WAHL DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

KURZLEITFADEN 2026

sbv-wahl.verdi.de

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Impressum

Herausgeberin

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung, Bereich Sozialpolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Verantwortlich

Rebecca Liebig
Mitglied des Bundesvorstandes

Redaktion

Helmfried Hauch

Weitere Informationen

www.sbv-wahl.verdi.de

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	02
Einleitung	
Betriebliche Interessenvertretungen stärken	04
Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung	
I. Wahltermine	05
II. Voraussetzungen	05
III. Das Wahlverfahren	06
IV. Wahlberechtigte und wählbare Personen	09
V. Form und Inhalt der Wahlvorschläge	11
VI. Wahlausschreiben	12
VII. Einspruch gegen die Wählerliste	14
VIII. Stimmabgabe	14
IX. Feststellung des Wahlergebnisses	17
X. Anfechtung der Wahl	20
XI. Nichtigkeit der Wahl	20
XII. Sachkosten und persönliche Kosten	21
XIII. Schutz der Wahl	21
XIV. Stufenvertretungen	21
Anhang	
I. Zeitplan für das förmliche Wahlverfahren	22
II. Zeitplan für das vereinfachte Wahlverfahren	23

ALLEIN

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Alle vier Jahre finden die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. 2026 ist es wieder so weit: nach vier Jahren Amtszeit werden die Schwerbehindertenvertretungen neu gewählt. Zwischen dem **01. Oktober und dem 30. November 2026** können alle am Wahltag im Betrieb oder der Dienststelle anerkannt schwerbehinderten Menschen sowie die ihnen gleichgestellten Beschäftigten ihre Schwerbehindertenvertretung wählen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist die betriebliche Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur dauerhaften Integration von Menschen mit Behinderungen im Betrieb oder in der Dienststelle. In Deutschland leben etwa 13 Mio. Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Rund 7,9 Mio. Menschen (Stand 2023) sind anerkannt schwerbehindert – das entspricht einem Bevölkerungsanteil von über neun Prozent. In einer Gesellschaft des langen Lebens wird ihr Anteil tendenziell weiter steigen – die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung wird gleichzeitig immer wichtiger. Sie unterstützt auch u. a. Beschäftigte bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung. Die meisten Behinderungen stellen sich im Laufe des (Berufs-)Lebens ein – als Folge von Unfällen, Krankheiten oder chronischen Belastungen. Schlechte Arbeitsbedingungen, andauernder Stress, einseitig belastende Arbeitsabläufe, schwere körperliche Arbeit, hoher Leistungsdruck und unsichere Arbeitsverhältnisse wirken sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Chronische Erkrankungen, dauerhafte Beeinträchtigungen und Schwerbehinderungen sind die Folgen.

Im Jahr 2026 ist die UN-Behindertenrechtskonvention 18 Jahre in Kraft. Mit ihr hat ein Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik stattgefunden – im Zentrum steht das Recht auf umfassende gesellschaftliche Teilhabe und das Selbstbestimmungsrecht der Menschen mit Beeinträchtigung. „Nichts über uns ohne uns“ – mit diesem Anspruch haben Betroffene durchgesetzt, dass sie selbst definieren,

Vorwort

was sie für ein gutes Leben und gute Arbeit brauchen. ver.di unterstützt diesen Anspruch und setzt sich für eine inklusive Arbeitswelt ein, ohne Barrieren bei der Einstellung und ohne Barrieren bei der Weiterbeschäftigung nach Unfällen oder Krankheiten. Das Ziel ist eine inklusive Gesellschaft, die von vornherein berücksichtigt, dass Menschen mit und ohne Beeinträchtigung im Lebenslauf unterschiedliche Bedürfnisse haben.

Damit die Schwerbehindertenvertretungen in den nächsten Jahren weiter gute Arbeit leisten können, kommt der Findung der Kandidat*innen sowie der Vorbereitung und der Durchführung der Wahlen eine große Bedeutung zu. ver.di will dabei umfassende Unterstützung leisten. Wir wissen: Die Schwerbehindertenvertretung ist neben dem Betriebs- und Personalrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Mitarbeitervertretung eine herausragende Akteurin betrieblicher Mitbestimmung. Der vorliegende Kurzleitfaden soll die Arbeit der Wahlvorstände erleichtern. Wir danken allen, die bereit sind, diese Aufgabe zu übernehmen und hoffen, dass wir mit unseren Wahlmaterialien viele neue Kolleg*innen motivieren können, für die Schwerbehindertenvertretungen zu kandidieren.

Und dann ist es natürlich wichtig, dass möglichst viele der Wahlberechtigten auch wirklich an der Wahl teilnehmen! Je mehr Menschen dies tun, desto stärker sind die Beschäftigtenvertretungen insgesamt und damit auch deren Durchsetzungsmöglichkeiten zugunsten der Beschäftigten. Wir als ver.di haben viele engagierte und kompetente Kolleg*innen vor Ort in den Schwerbehindertenvertretungen – und wir wollen noch mehr werden! Ich wünsche allen viel Erfolg bei der Wahl und der Durchsetzung unserer gemeinsamen Interessen.

Rebecca Liebig

Mitglied im ver.di-Bundesvorstand

Einleitung

Betriebliche Interessenvertretungen stärken

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb. Sie wacht darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften erfüllt werden; beantragt Maßnahmen bei den zuständigen inner- oder außerbetrieblichen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und wirkt beim Arbeitgeber auf deren Erledigung hin.

Die zunehmende Leistungsverdichtung in den Betrieben verdrängt immer mehr Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen aus dem Arbeitsleben. Schwerbehindertenvertretungen tragen durch ihre Arbeit dazu bei, dass Menschen mit Behinderung in barrierefreier Umgebung am Arbeitsleben teilhaben können, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt berücksichtigt werden, arbeitsfähig und auf Dauer gesund bleiben.

Für eine erfolgreiche Interessenvertretung schwerbehinderter Beschäftigter ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- bzw. Personalräten erforderlich! Erst wenn die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Schwerbehindertenvertretung durch die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- bzw. Personalräte ergänzt werden, können die Interessen von Menschen mit Behinderung wirksam vertreten werden.

Den Wandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, verlangt sachkundige und kreative Lösungen. ver.di bietet ihren betrieblichen Interessenvertretungen dabei Unterstützung: durch Schulungen, Arbeitshilfen, Informationsbroschüren, Beratung und Erfahrungsaustausch in Arbeitskreisen.

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

I. Wahltermine

Die regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen finden gemäß **§ 177 Abs. 5 SGB IX** alle vier Jahre und deshalb in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November 2026 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 2026 noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung erst 2030 gewählt.

II. Voraussetzungen

Nach **§ 177 Abs. 1 SGB IX** werden in allen Betrieben und Dienststellen 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 nahe liegende Betriebe des gleichen Arbeitgebers oder gleichstufige Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden. Im Klartext könnte der Betriebs- bzw. Personalrat die Zusammenfassung mehrerer kleiner Betriebe bzw. Dienststellen beim Arbeitgeber bzw. Dienststellenleiter:in beantragen, damit so eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden kann.

Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit

dem zuständigen Integrationsamt. Der Begriff Betrieb und Dienststelle richtet sich nach den Vorschriften des Betriebsverfassungs- und der Personalvertretungsgesetze. Von daher gilt für die Schwerbehindertenvertretung der gleiche räumliche Zuständigkeitsbereich wie für den Betriebs- bzw. Personalrat. Ausgenommen hiervon sind nur die o.g. „zusammengefassten Betriebe“ und Dienststellen im Sinne des § 177 Abs. 1 SGB IX.

III. Das Wahlverfahren

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ist geheim und unmittelbar. Es gelten die Grundsätze der Mehrheitswahl. Das SGB IX und die Wahlordnung für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SchwbVVO) sehen zwei verschiedene Wahlverfahren vor. Danach ist die Wahl entweder im vereinfachten oder im förmlichen Wahlverfahren durchzuführen. Nach den gesetzlichen Regelungen kann nicht zwischen vereinfachtem und förmlichem Wahlverfahren gewählt werden, sondern ausschlaggebend sind die beschriebenen Voraussetzungen.

Vereinfachtes Wahlverfahren

Besteht der Betrieb bzw. die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen und sind dort weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt, ist nach **§ 177 Abs. 6 SGB IX** und **§ 18 SchwbVVO** die Schwerbehindertenvertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren zu wählen. Wird die Wahl im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt, obwohl eine 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. *Aufgrund der vorliegenden 1. Verordnung zur*

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

*Änderung der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung vom 18. 03. 2022 wurde im **§ 20 der neue Abs. 5 SchwbVWO** aufgenommen. "Die Wahlversammlung der Schwerbehindertenvertretung kann im vereinfachten Wahlverfahren mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Für die Ausübung des Wahlrechts durch Stimmabgabe bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung und ihrer stellvertretenden Mitglieder gilt **§ 11** entsprechend." Die Vorschrift enthält – im Gegensatz zu **§ 14a Abs. 4 BetrVG** – keine Regelung, wer die „schriftliche Stimmabgabe“ durchführt!*

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 SchwbVWO**). Die Einladung erfolgt durch die Schwerbehindertenvertretung. Nur wenn im Betrieb bzw. in der Dienststelle bisher keine Schwerbehindertenvertretung gewählt worden ist, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- bzw. Personalrat oder das Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen.

Die Wahl wird von einem:einer Wahlleiter/Wahlleiterin geleitet (**§ 20 SchwbVWO**). 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 von dem Wahlleiter/der Wahlleiterin die Kandidaten:innen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname

und Vorname aufzuführen. Die Stimmzettel und Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Eine Abstimmung per Handzeichen (Akklamation) ist in der Wahlversammlung nicht erlaubt und führt zur Ungültigkeit der Wahl.

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 Stimmengleichheit entscheidet das Los. Die Gewählten sind zu benachrichtigen und das Ergebnis der Wahl ist durch Aushang bekanntzugeben. Die Wahlunterlagen sind der gewählten Schwerbehindertenvertretung zu übergeben.

Förmliches Wahlverfahren

Das förmliche Wahlverfahren ist gemäß **§ 177 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 auseinander liegenden Teilen besteht.

Das förmliche Wahlverfahren wird von einem Wahlvorstand geleitet. Besteht im Betrieb bzw. in der Dienststelle 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 Betriebs bzw. der Dienststelle. Wer Vorsitzende:r des Wahlvorstands wird, entscheidet die Schwerbehindertenvertretung. Die Bestellung von Ersatzmitgliedern ist nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll. Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses bzw. mit dem Ende der Amts-

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

zeit der amtierenden Schwerbehindertenvertretung. Die Amtszeit endet nach vier Jahren, spätestens aber am 30.11. des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums.

Der Wahlvorstand – die Wählerliste

Der Wahlvorstand stellt gemäß **§ 3 SchwbVWO** eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste) auf. Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Geburtsdatum sowie Betrieb oder Dienststelle 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 der 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.

IV. Wahlberechtigte und wählbare Personen

Aktives Wahlrecht: Wer kann wählen?

Wahlberechtigt sind gemäß **§ 177 Abs. 2 SGB IX** alle im Betrieb der Dienststelle am Wahltag beschäftigten

- schwerbehinderten Menschen einschließlich
- der Gleichgestellten (**§ 151 Abs. 2 SGB IX**).

Als Nachweis dient grundsätzlich der Schwerbehindertenausweis oder bei Gleichgestellten die Vorlage des Bescheids der Agentur für Arbeit. Auf die arbeitsrechtliche Stellung im Betrieb bzw. in der Dienststelle kommt es nicht an.

Demnach sind im Geltungsbereich des BetrVG/BPersVG auch leitende Angestellte/ Dienststellenleiter im Sinne des **§ 5 Abs. 3 und 4 BetrVG** sowie **§ 7 BPersVG**

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?

Gemäß § 177 Abs. 3 SGB IX sind alle im Betrieb bzw. in der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten wählbar, die am Wahltag

- das 18. Lebensjahr vollendet haben und
- dem Betrieb bzw. der Dienststelle seit sechs Monaten angehören.

Wenn der Betrieb bzw. die Dienststelle 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 nichtbehinderte Menschen unter den gleichen Voraussetzungen wie schwerbehinderte Menschen wählbar. Beschäftigte ohne deutschen Pass sind unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Beschäftigte wählbar.

Ausschluss von der Wahl: Wer kann nicht gewählt werden?

Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs- bzw. Personalrat 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. Für den Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts sind der Dienststellenleiter/die Dienststellenleiterin und die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugten Personen (§ 7 BPersVG und den entsprechenden Regelungen der jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetze (LPersVG)) nicht wählbar. Ebenfalls nicht wählbar sind Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers nach § 181 SGB IX.

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

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.

V. 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 SchwbVWO**). In jedem Wahlvorschlag sind Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls der Betrieb bzw. die Dienststelle des Bewerbers/der Bewerberin anzugeben (**§ 6 Abs. 2 SchwbVWO**). 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.

VI. Wahlausschreiben

Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag gibt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben heraus, das vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands 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. das 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. 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 dass sich aus den Wahlvorschlägen ergeben muss, wer als Schwerbehindertenvertretung

Die Wahl der 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 Bewerber/eine Bewerberin 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 Orts, 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 Wahlvorstandes).

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 lesbarem Zustand zu erhalten.

VII. 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 Betriebs-/Personalrats bzw. der Mitarbeitervertretung sein. Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Liste der Wahlberechtigten bis zum Abschluss der Wahl auf dem Laufenden zu halten.

VIII. Stimmabgabe

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

Die Wahl ist geheim (**§ 177 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.

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

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.

Auf Seite 7 dieses Kurzleitfadens wird verwiesen (Regelung des § 20 Abs. 5 SchwbVWO – Möglichkeit der schriftliche Stimmabgabe im vereinfachten Wahlverfahren – Aber keine Regelung, wer das schriftliche Stimmabgabeverfahren durchführt).

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,
- einen 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 Wahlvorstands

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. Auch bei beschlossener schriftlicher Stimmabgabe (Briefwahl) ist ein Wahltag, Uhrzeit und ein Wahllokal im Wahlausschreiben anzugeben und tatsächlich auch durchzuführen. Fehlen diese Angaben und die tatsächliche Durchführung, ist die Wahl anfechtbar.

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

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

- barrierefreie Kommunikation durch Gebärdensprachdolmetscher für gehörlose Wähler:innen.

Er hat insbesondere dafür zu sorgen, dass jede:r Wahlberechtigte seine Stimme ungehindert und geheim persönlich abgeben 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 SchwbVVO**). Der Arbeitgeber unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben (**§ 2 Abs. 6 SchwbVVO**).

IX. Feststellung des Wahlergebnisses

Der Wahlvorstand hat unverzüglich nach Abschluss der Wahl in öffentlicher Sitzung das Wahlergebnis zu ermitteln und festzustellen (**§ 13 Abs. 1 SchwbVVO**). „Öffentlich“ bedeutet, dass alle Interessierten (z. B. auch Beauftragte der im Betrieb oder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften, Vertreter des Integrationsamts 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 SchwbVVO 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 Stimmengleichheit entscheidet das Los (§ 13 Abs. 2 SchwbVVO).

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

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

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 Wahlvorstandes zu unterschreiben. Die Niederschrift muss die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jede/n Bewerber:in entfalle-

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

nen Stimmenzahlen sowie die Namen der gewählten Bewerber:innen enthalten (§ 13 Abs. 4 SchwbVVO).

Benachrichtigung der gewählten Bewerber:innen

Der Wahlvorstand hat die Gewählten gemäß § 14 SchwbVVO 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 nächsthöchsten Stimmenzahl.

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 Betriebs- bzw. Personalrat mitzuteilen. Die im Betrieb bzw. in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft sollte auch Kenntnis hiervon erhalten. Der Arbeitgeber hat sodann unverzüglich das Wahlergebnis dem zuständigen Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit mitzuteilen.

X. Anfechtung der Wahl

Das **SGB IX** trifft keine ausdrückliche Regelung über die Wahlanfechtung. Nach **§ 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX** sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung bei der Wahl des Betriebs- bzw. Personalrats sinngemäß anzuwenden. Die Wahl kann ausschließlich beim Arbeitsgericht angefochten werden (**§ 177 Abs. 6 SGB IX i.V.m. § 19 BetrVG/§ 25 BPersVG**). Anfechtungsberechtigte sind:

- drei Wahlberechtigte,
- Arbeitgeber:in bzw. Dienststellenleiter:in.

Die Anfechtungsfristen sind im Geltungsbereich des **BetrVG** und der **PersVG** (siehe auch **LPersVG**) unterschiedlich geregelt. 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.

XI. 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 nach Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht 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.

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

XII. Sachkosten und persönliche Kosten

Die durch die Wahl der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten sind in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften des **§ 20 Abs. 3 BetrVG** und **§ 24 Abs. 2 BPersVG** (siehe auch **LPersVG**) 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).

XIII. Schutz der Wahl

Die Wahlvorstandsmitglieder und die Wahlbewerber:innen genießen den gleichen Kündigungsschutz und Versetzungsschutz wie die Wahlvorstandsmitglieder und die Wahlbewerber:innen bei den Betriebs- oder Personalratswahlen. Für die Wahlvorstandsmitglieder und für die nicht Gewählten gilt dieser Schutz noch bis zu sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

XIV. Stufenvertretungen

Die Wahlen der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen finden in der Zeit vom 1. Dezember 2026 bis 31. Januar 2027, die Wahlen der Konzern und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März 2027 statt (**§ 180 Abs. 7 SGB IX**). Es gelten die gleichen Vorschriften wie für die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen sowie **§ 22 SchwbVVO**.

ANHANG

Es gab im Oktober 2014 ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (**BAG**), dass die Wahlen der Stufenvertretungen nicht in einer Wahlversammlung durchgeführt werden dürfen. **Der Gesetzgeber hat mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) ausdrücklich im Gesetzestext klargestellt, dass auch die Wahlen der Stufenvertretungen nunmehr wieder im vereinfachten Wahlverfahren (Wahlversammlung) durchgeführt werden können (§ 180 Abs. 7 S. 2 SGB IX).**

I. Zeitplan für das förmliche Wahlverfahren §§ 1 bis 17 SchwbVWO

Schritt 1	Bestellung des Wahlvorstands durch die amtierende SBV > 9 Wochen vor dem Wahltermin (Frist: 8 Wochen)
Schritt 2	Auslegen der Wählerliste durch den Wahlvorstand (unverzüglich), Wahlausschreiben durch den Wahlvorstand (unverzüglich) > 8 Wochen vor dem Wahltermin (Frist: 6 Wochen)
Schritt 3	Einspruchsfrist gegen Wählerliste (2 Wochen); Abgabe von Wahlvorschlägen (2 Wochen) > 7 bis 6 Wochen vor Wahltermin
Schritt 4	Verlängerung der Frist (Nachfrist): Wenn bis dahin keine Wahlvorschläge vorliegen, sagt der Wahlvorstand die Wahl ab > 5 Wochen vor dem Wahltermin
Schritt 5	Bekanntgabe der Wahlvorschläge > 2 Wochen vor dem Wahltermin (Frist: 1 Woche vor der Wahl)
Schritt 6	Alle 4 Jahre: in 2026 Wahltermin zwischen 01.10. und 30.11.2026 > Er sollte 1 Woche vor Ablauf der Amtszeit liegen (§ 2 Abs. 3 SchwbVWO).
Schritt 7	Aushang über Wahlergebnis > unverzüglich, nachdem die Gewählten festgestellt sind (2 Wochen lang).

Zeitraum: 01.10. bis 30.11.2026

II. Zeitplan für das vereinfachte Wahlverfahren §§ 18 bis 21 SchwbVWO

- | | |
|------------------|--|
| Schritt 1 | Einladung zur Wahlversammlung durch die amtierende SBV > 4 Wochen vor dem Wahltermin (Frist: 3 Wochen) |
| Schritt 2 | Wahltermin und Wahlversammlung > alle 4 Jahre: in 2026 zwischen dem 01.10. und 30.11.2026 Wahl der Schwerbehindertenvertretung in der Wahlversammlung
<i>Aufgrund der vorliegenden 1. Verordnung zur Änderung der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung vom 18.03.2022 wurde im § 20 der neue Abs. 5 SchwbVWO aufgenommen. Auf Seite 7 dieses Kurzleitensfadens wird verwiesen.</i> |
| Schritt 3 | Aushang zu Wahlergebnis > unverzüglich, nachdem die Gewählten festgestellt sind (2 Wochen lang) |

Eine umfangreiche Formularsammlung zur Durchführung der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung unter: www.sbv-wahl.verdi.de

NOTIZEN



Mitgliedsnummer



Titel		Vorname		Name		Ich möchte Mitglied werden ab	
						☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9	
Straße				Hausnummer		Geburtsdatum	
						☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
Land/PLZ		Wohnort					
Telefon		E-Mail					

☐ Angestellte*r ☐ Beamte*innen ☐ erwerbslos

☐ Arbeiter*in ☐ Selbstständige*r

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

6

Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe

☐ Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in ☐ Praktikant*in

Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensaltersstufe

☐ Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen) ☐ Dual Studierende*r☐ Sonstiges bis:

Ich bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Monatsbeitrag

6

Strasse		Hausnummer	

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro. Er wird monatlich zum Monatsende fällig.

PLZ	Beschäftigungsort
-----	-------------------

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

Branche

Mitaliedsnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Titel/Vorname/Name (nur wenn Kontoinhaber*in abweichend)

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Straße und Hausnummer

IBAN

PLZ/Ort

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

Ort, Datum und Unterschrift

Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich **meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an¹⁾** und nehme **die Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen



Darin unterstützt Dich Deine Schwerbehindertenvertretung:

- Beratung und Hilfe rund um das Thema (Schwer-) Behinderung und Gleichstellung
- Kompetenz beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement und in Reha-Fragen
- Engagement für barrierefreie Arbeitsstätten und alternsgerechte Arbeitsplätze
- Teilhabe und gleiche Rechte für Menschen mit Behinderungen
- Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz

Informationen zur Wahl der
Schwerbehindertenvertretung:

sbv-wahl.verdi.de

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**