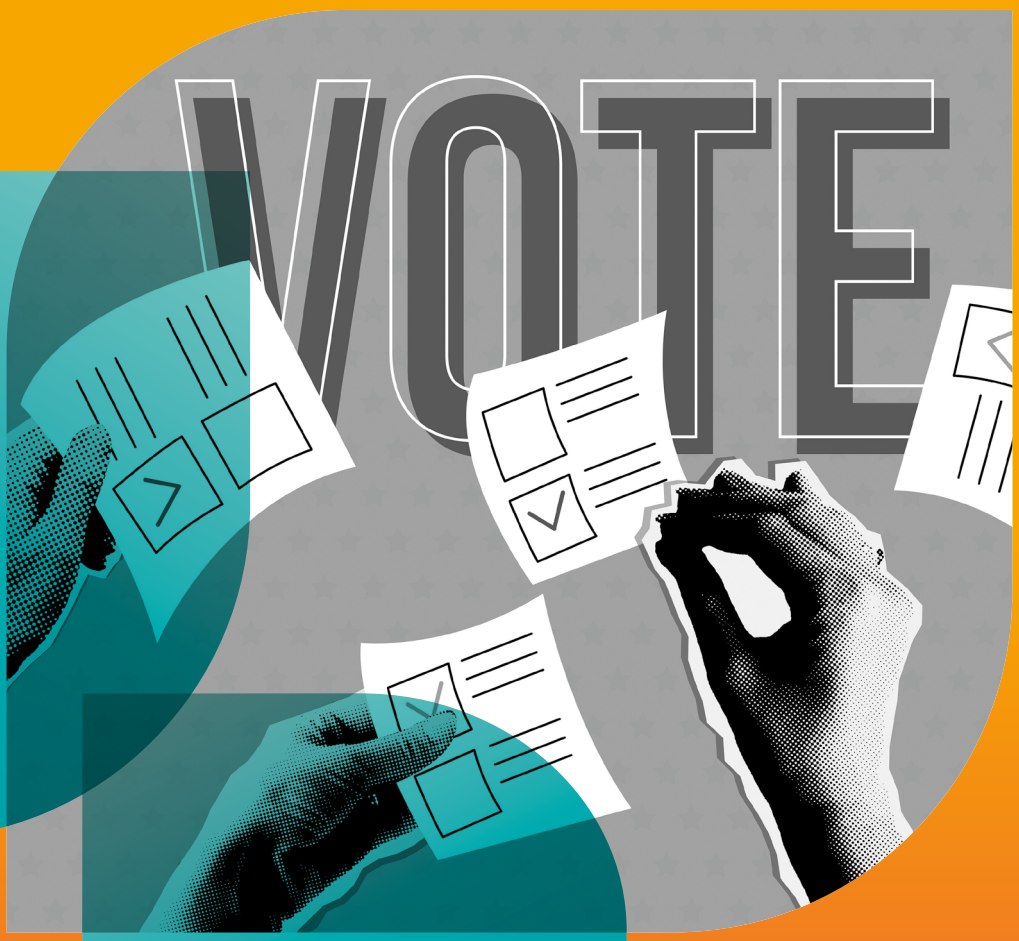
S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3
BEWERBUNGSVERFAHREN
AGG-Entschädigung setzt ernsthafte Bewerbung voraus

SEITE 6–8
SO WIRD GEWÄHLT
Das reguläre und das vereinfachte Wahlverfahren

NR. 09 | SEPTEMBER 2026

AD UVA



Arno Schrader
ist Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Chefredakteur und Autor zahlreicher juristischer Publikationen. Er berät und vertritt ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Interessenvertretungen wie Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen.

Editorial

Liebe Schwerbehindertenvertretung,
liebe Vertrauensperson,

im Herbst ist es wieder so weit: In vielen Betrieben und Dienststellen werden die Schwerbehindertenvertretungen neu gewählt. Für manche ist es die erste Kandidatur, für andere die Fortsetzung eines langjährigen Engagements. Eines aber gilt für alle: Mit der Wahl beginnt eine Aufgabe, die weit über Gesetze und Paragrafen hinausgeht.

Denn manche Ämter übernimmt man mit einer Unterschrift. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung übernimmt man mit Herz. Die kommende Wahl ist deshalb mehr als ein organisatorischer Termin.

Sie ist eine Chance, Verantwortung zu übernehmen und die Arbeitsbedingungen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter aktiv mitzugestalten.

Ich wünsche allen Kandidatinnen und Kandidaten Mut, Ausdauer und viele Unterstützer. Und allen Leserinnen und Lesern wünsche ich eine anregende Lektüre.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

Inhalt

AKTUELLES
AGG-Entschädigung setzt ernsthafte Bewerbung voraus 3

URTEIL
Kündigung wegen E-Mail-Streit: Wenn interne Kritik arbeitsrechtliche Folgen hat 4

WISSENSWERT
Die 3 häufigsten Beteiligungsfehler der Schwerbehindertenvertretung – und wie Sie sie sofort erkennen 5

SCHWERPUNKTTHEMA
Das reguläre und das vereinfachte Wahlverfahren: Das sollten Sie wissen 6–8

RECHT
Kein Schadenersatz für Führungskräfte nach internen Meldungen 9

SOFT SKILLS
Kleine Gewohnheiten: So fördern Sie alsSchwerbehindertenvertretung die Gesundheit 10

LESERFRAGE
Muss die Schwerbehindertenvertretung bei der Wahl eines Dezernenten beteiligt werden? 11

IN EIGENER SACHE
Brandneu: Ihre intelligente Arbeitsplattform für moderne SBVen 12

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autoren:** Arno Schrader, Herford; Katrin Osterloh, Berlin | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** Titelbild: LanaSham; S. 10: Azee25_peopleimages.com – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165

| E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Bewerbungsverfahren | Lesezeit 3 Minuten

AGG-Entschädigung setzt ernsthafte Bewerbung voraus

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin hat entschieden, dass ein Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nur dann bestehen kann, wenn eine ernsthafte Bewerbung vorliegt (Urt. v. 28.5.2026, Az. 42 Ca 3438/26).

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung besonders relevant, da Sie in Bewerbungsverfahren regelmäßig auf mögliche Diskriminierungen achten und zugleich zwischen ernsthaften Bewerbungen und missbräuchlichen Konstellationen unterscheiden müssen. Das Urteil zeigt, dass der Schutz des AGG nicht grenzenlos greift, sondern an tatsächliche Beschäftigungsinteressen geknüpft ist.

Streit um den Zweck der Bewerbung

Der Fall: Eine Person mit dem Geschlechtseintrag „divers" bewarb sich auf eine Stelle im Bereich Vergaberecht und öffentliche Beschaffung. In der Bewerbung wünschte sich die Person ausdrücklich eine geschlechtsneutrale Anrede. In der Absage im Februar 2026 verwendete das Unternehmen dennoch die männliche Anredeform.

Daraufhin machte die Person, die sich beworben hatte, eine Benachteiligung nach dem AGG geltend und verlangte eine Entschädigung. Begründet wurde dies unter anderem damit, dass die verwendete Anrede sowie bereits die Stellenausschreibung auf eine Diskriminierung schließen ließen. Denn schon die Stelle sei nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben gewesen.

Das Unternehmen wies die Vorwürfe zurück und argumentierte, dass die Bewerbung nicht ernsthaft erfolgt sei, sondern darauf angelegt war, Entschädigungsansprüche geltend zu machen.

Ernsthafte Bewerbung als Anspruchsvoraussetzung

Das Urteil: Das ArbG wies die Klage vollständig ab. Nach Auffassung des Gerichts setzt ein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 AGG zwingend voraus, dass eine ernsthafte Bewerbung vorliegt. Diese Voraussetzung war im konkreten Fall nicht erfüllt.

Das Gericht stellte im Rahmen einer Gesamtwürdigung fest, dass kein tatsächliches Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bestand. Vielmehr deuteten mehrere Umstände darauf hin, dass die Bewerbung strategisch auf die spätere Geltendmachung von Ansprüchen ausgerichtet war.

Dazu zählten insbesondere die fehlende fachliche Qualifikation im Bereich Vergaberecht trotz klarer Anforderungen in der Stellenausschreibung sowie die parallele Einschreibung an zwei Universitäten. Auch die zügige Klage auf Schadenersatz direkt nach der Absage sprach nach Ansicht des Gerichts gegen ein ernsthaftes Bewerbungsinteresse.

Keine Ausdehnung des AGG auf missbräuchliche Konstellationen

Das Gericht betonte, dass das AGG zwar einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung bietet, jedoch nicht für missbräuchliche oder rein strategische Bewerbungen geöffnet ist. Der Schutzmechanismus dient der tatsächlichen Teilhabe am Arbeitsleben und nicht der Generierung von Entschädigungsansprüchen ohne Beschäftigungsabsicht. Damit stellten die Richter klar, dass eine Bewerbung nicht ernsthaft sein kann, wenn die ausgeschriebene Stelle offensichtlich nicht das Ziel ist. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Bewerberin oder der Bewerber die Stelle tatsächlich antreten will und die Bewerbung auf eine reale Beschäftigung gerichtet ist.

FAZIT

Schutz des AGG beachten

Die Entscheidung des ArbG Berlin zeigt, dass Entschädigungsansprüche nach dem AGG eine ernsthafte Bewerbung voraussetzen und nicht losgelöst von einem tatsächlichen Beschäftigungsinteresse geltend gemacht werden können. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist dieses Urteil insofern bedeutsam, als Sie in Bewerbungsverfahren regelmäßig mit Diskriminierungsfragen befasst sind und dabei sorgfältig zwischen berechtigten Ansprüchen und missbräuchlichen Bewerbungen unterscheiden müssen. Sie sollten daher stets den Gesamtzusammenhang eines Bewerbungsverfahrens im Blick behalten und auf nachvollziehbare Auswahlentscheidungen achten. Zugleich bestätigt die Entscheidung, dass der Schutz des AGG seine Grenze dort findet, wo kein echtes Interesse an der Stelle besteht und das Verfahren allein strategisch genutzt wird.

§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Verhaltensbedingte Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Kündigung wegen E-Mail-Streit: Wenn interne Kritik arbeitsrechtliche Folgen hat

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg hat entschieden, dass ehrverletzende und bewusst falsche Tatsachenbehauptungen über Vorgesetzte in internen E-Mails eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen können (Urt. v. 10.11.2025, Az. 4 Sa 14/22).

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung besonders relevant, da Konflikte im Arbeitsalltag häufig eskalieren und dabei auch Beschäftigte mit Schwerbehinderung betroffen sein können. Das Urteil zeigt, wie eng das Recht auf innerbetriebliche Kritik und die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht miteinander verbunden sind.

Eskalation nach Personalentscheidung im Betrieb

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war seit vielen Jahren im Callcenter eines Unternehmens beschäftigt und im Bereich „Infopoint" tätig. Nach der Einführung einer neuen Teamleitung kam es im Team zu erheblichen Spannungen.

Kurz nach der personellen Veränderung wandte sich die Mitarbeiterin per E-Mail an die Unternehmensleitung. In dieser Nachricht forderte sie, die bisherige Teamleitung im Amt zu belassen, und äußerte sich zugleich stark negativ über die neu eingesetzte Führungskraft.

Arbeitgeber geht den Vorwürfen nach

Im weiteren Verlauf versuchte der Arbeitgeber zu klären, wer konkret hinter der E-Mail stand. Die Mitarbeiterin reagierte zunächst ausweichend. Später reichte sie weitere Schreiben ein. Darin warf sie der neuen Führungskraft unter anderem Einschüchterung, Vertuschung von Vorfällen und ein unangemessenes Führungsverhalten vor.

Zusätzlich erweckte die Mitarbeiterin den Eindruck, mehrere Kolleginnen und Kollegen würden diese Vorwürfe unterstützen, ohne dass hierfür eine tatsächliche Grundlage bestand.

Kündigung und Kündigungsschutzklage

Nach Anhörung des Betriebsrats sprach das Unternehmen eine ordentliche Kündigung aus.

Die Mitarbeiterin hielt die Kündigung für unverhältnismäßig und verwies darauf, dass sie lediglich Missstände im Interesse des Teams angesprochen habe.

Ehrverletzende Vorwürfe als schwerwiegende Pflichtverletzung

Das Urteil: Das LAG bestätigte die Wirksamkeit der Kündigung und sah das Arbeitsverhältnis als beendet an.

Nach Auffassung des Gerichts lag eine erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vor. Maßgeblich war, dass die Mitarbeiterin bewusst falsche und ehrverletzende Tatsachenbehauptungen über die neue Führungskraft verbreitet hatte. Solche Aussagen überschreiten die Grenzen zulässiger Kritik im Arbeitsverhältnis deutlich.

Das Gericht stellte fest, dass insbesondere die Vorwürfe von Einschüchterung, Drohung und Vertuschung objektiv nicht nachweisbar waren und damit eine schwerwiegende Rufschädigung darstellten. Durch die Verbreitung dieser Behauptungen wurde das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstört.

Angebliche Unterstützung durch Kollegen verschärft den Pflichtverstoß

Besonders schwer wog zudem, dass die Mitarbeiterin den Eindruck erweckte, mehrere Kolleginnen und Kollegen würden hinter den Vorwürfen stehen. Dieses Verhalten verstärkte die Wirkung der Anschuldigungen und führte zu zusätzlicher innerbetrieblicher Unruhe.

Keine Abmahnung bei gravierendem Vertrauensbruch

Das Gericht entschied weiter, dass eine vorherige Abmahnung entbehrlich war. Bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen, die das Vertrauen nachhaltig zerstören, ist eine sofortige Kündigung auch ohne vorherige Warnung gerechtfertigt.

Im vorliegenden Fall war das Vertrauen in die Redlichkeit der Arbeitnehmerin so stark beeinträchtigt, dass dem Arbeitgeber eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar war.

FAZIT

Kündigungsschutz ist Beschäftigtenschutz

Die Entscheidung des LAG Hamburg zeigt deutlich, dass interne Kritik im Betrieb ihre rechtlichen Grenzen hat und bei ehrverletzenden oder bewusst falschen Aussagen erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen können. Für Sie ist dieses Urteil besonders relevant, da Konfliktsituationen im Betrieb häufig auch Beschäftigte mit Schwerbehinderung betreffen und schnell eskalieren können. Als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie daher in vergleichbaren Situationen frühzeitig auf eine sachliche Klärung hinwirken und Beteiligte für die rechtlichen Grenzen interner Kommunikation sensibilisieren. Gleichzeitig macht die Entscheidung deutlich, dass der Schutz des Vertrauens im Arbeitsverhältnis ein zentraler Maßstab bleibt, der auch das Recht auf Kritik klar begrenzt.

Praxisfehler im Beteiligungsverfahren | Lesezeit 3 Minuten

Die 3 häufigsten Beteiligungsfehler – und wie Sie sie sofort erkennen

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den personellen und organisatorischen Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Kollegen betreffen, ist ein zentrales Element des Schutzsystems für die Schwerbehinderten im Betrieb und in der Dienststelle. Gleichwohl zeigt die Praxis immer wieder, dass nicht nur Arbeitgeber Beteiligungsrechte fehlerhaft umsetzen, sondern auch im Zusammenspiel mit der Schwerbehindertenvertretung selbst Reibungsverluste entstehen.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es daher entscheidend, typische Fehler im Beteiligungsverfahren frühzeitig zu erkennen, um Ihre Rechte wirksam durchzusetzen und Benachteiligungen schwerbehinderter Menschen zu verhindern. Gerade im Alltag zeigt sich: Nicht der große Rechtsstreit ist das Problem, sondern der kleine Verfahrensfehler mit großer Wirkung.

Fehler 1: Der Klassiker im Verfahren – Beteiligung erfolgt zu spät

Der häufigste Fehler besteht darin, dass Sie als Schwerbehindertenvertretung zwar formal beteiligt werden, die Entscheidung jedoch bereits intern getroffen wurde. In diesen Fällen erhalten Sie Unterlagen oft erst dann, wenn Personalmaßnahmen faktisch vorbereitet oder sogar unterschriftsreif sind. Typische Anzeichen für eine verspätete Beteiligung sind:

- bereits fertige Entscheidungsvorlagen,
- unterschriftsreife Kündigungen oder Einstellungszusagen,
- fehlende Offenheit für Alternativen.

Sie sollten besonders aufmerksam werden, wenn Ihnen etwas lediglich zur „Kenntnisnahme" ohne echte Entscheidungsoption übermittelt wird. Eine wirksame Beteiligung setzt voraus, dass Ihre Stellungnahme noch Einfluss auf die Entscheidung haben kann. Ist dies nicht mehr der Fall, liegt regelmäßig ein Verfahrensfehler vor.

Fehler 2: Beteiligung ohne echte Reaktionsmöglichkeit – unklare oder verkürzte Anhörung

Ein weiterer häufiger Fehler liegt in einer unzureichenden Ausgestaltung der Anhörung. Arbeitgeber setzen teilweise zu kurze Fristen oder verzichten vollständig auf eine strukturierte Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Problematisch ist insbesondere Folgendes:

- Fristen von wenigen Stunden oder einem Arbeitstag,
- fehlende klare Fristsetzung,
- gleichzeitige Umsetzung der Maßnahme trotz laufender Anhörung.

In solchen Fällen wird die Beteiligung faktisch entwertet. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten daher stets dokumentieren, wann Ihnen Unterlagen zugehen und ob Sie eine ernsthafte Prüfungsfrist haben.

Ferner sollten Sie darauf achten, ob Sie tatsächlich eine angemessene Frist zur Stellungnahme bekommen. Nach der Systematik des § 178 SGB IX ist eine Beteiligung nur dann ordnungsgemäß, wenn die Schwerbehindertenvertretung ausreichend Zeit hat, die Maßnahme zu prüfen und ggf. Stellung zu nehmen.

Fehler 3: Wenn Informationen unvollständig bleiben

Der dritte zentrale Fehler betrifft die Qualität der Informationen, die der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung gestellt werden. Häufig erhalten Sie nur unvollständige oder selektive Informationen über Bewerber, Veränderungen am Arbeitsplatz oder geplante Maßnahmen. Ohne vollständige Entscheidungsgrundlage ist jedoch eine sachgerechte Beteiligung nicht möglich. Dies betrifft insbesondere:

- fehlende Angaben zu den Auswahlkriterien bei Einstellungen,
- unklare Darstellung der betrieblichen Gründe bei Kündigungen,
- keine Informationen über mögliche leidensgerechte Beschäftigungsalternativen.

Sie sollten in diesen Fällen aktiv nachfordern. Eine bloße „Teilinformation" erfüllt die Anforderungen des § 178 SGB IX nicht. Die Beteiligung ist nur dann wirksam, wenn Sie in die Lage versetzt werden, die Interessen schwerbehinderter Menschen sachgerecht zu vertreten.

FAZIT

Ihre wichtigsten Prüfindikatoren

Die Wirksamkeit der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung hängt nicht nur von gesetzlichen Regelungen ab, sondern entscheidend von der praktischen Umsetzung im Betrieb oder in der Dienststelle. Die häufigsten Fehler entstehen nicht durch bewusste Missachtung, sondern durch verkürzte Verfahren, unklare Abläufe oder unvollständige Informationen. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies, dass Sie Beteiligungsprozesse aktiv begleiten und kritisch hinterfragen sollten.

Wahlverfahren | Lesezeit 9 Minuten

Das reguläre und das vereinfachte Wahlverfahren: Das sollten Sie wissen

Bald ist es so weit: Vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2026 wird die neue Schwerbehindertenvertretung gewählt. Bis dahin gibt es noch einiges zu erledigen. Ähnlich wie bei Betriebsratswahlen gibt es auch bei SBV-Wahlen ein reguläres und ein vereinfachtes Wahlverfahren.

Das Gesetz sieht im vereinfachten Wahlverfahren eine Ausnahme. Das ist mit der Realität jedoch nicht in Einklang zu bringen. Denn das vereinfachte Wahlverfahren findet wesentlich häufiger Anwendung. Dies liegt daran, dass Sie nach dem vereinfachten Wahlverfahren vorgehen, wenn

- der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen bestehen und
- dort weniger als 50 wahlberechtigte Schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen beschäftigt werden.

Da in den wenigsten Betrieben und Dienststellen 50 schwerbehinderte Arbeitnehmer arbeiten, ist der gesetzliche Sonderfall der tatsächliche Regelfall.

Das reguläre Wahlverfahren bis zum Tag der Wahl

Die Wahl einer SBV läuft in zwei Schritten ab:

1. Zunächst wird ein Wahlvorstand gewählt.
2. Dann erfolgt die eigentliche Wahl.

8 Wochen vor dem Wahltermin: Bestellung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand leitet die Wahl ein, er besteht mindestens aus drei volljährigen Beschäftigten. Grundsätzlich bestellt die „alte" SBV spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit den neuen Wahlvorstand.

Achtung: Wenn in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle noch keine SBV besteht, wird der Wahlvorstand in einer Versammlung von der Mehrheit der anwesenden schwerbehinderten Arbeitnehmer gewählt. In diesem Fall können

- drei Wahlberechtigte oder
- der Betriebs- oder Personalrat oder
- das örtlich zuständige Integrationsamt

zu der Wahl einladen.

1. Schritt: Der Wahlvorstand stellt sich vor

Zunächst stellt sich der Wahlvorstand im Betrieb per Aushang vor. Gesetzlich ist das nicht vorgeschrieben, aber es ist sicherlich empfehlenswert. Diesen Aushang sollte der Wahlvorstand an den Stellen anbringen, an denen später auch das Wahlausschreiben zu finden sein wird.

Diese Informationen sollte der Aushang enthalten:

- Name des Vorsitzenden,
- Betriebsadresse,
- Telefonnummer,
- E-Mail-Adresse.

Mindestens 6 Wochen und 1 Tag vor der Wahl

2. Schritt: Stellen Sie die Wahllisten auf

Damit bei Ihrer Wahl alles gut geht, sollte Ihr Wahlvorstand die Wählerliste zusammenstellen, also die Liste der Wahlberechtigten (§ 3 Abs. 1 Wahlordnung für die Schwerbehindertenvertretungen, SchwbVWO). Ist ein Arbeitnehmer seiner Ansicht nach zu Unrecht nicht eingetragen, muss er innerhalb von zwei Wochen Einspruch gegen die Wählerliste einlegen.

Wenn neue Arbeitnehmer in den Betrieb eintreten, hat der Wahlvorstand die Wählerliste auch nach Aushang und nach Ablauf der Einspruchsfrist zu ergänzen – spätestens am letzten Tag vor Beginn der Stimmabgabe. Achten Sie also auf eine permanente Ergänzung und Korrektur!

So ist Ihre korrekte Wählerliste aufgebaut

Die Wählerliste ist vor dem Tag ihrer Auslegung zu erstellen. Sie enthält alle wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in alphabetischer Reihenfolge mit

- Familiennamen,
- Vornamen,
- Geburtsdatum (falls erforderlich zur Identifikation),
- Betrieb oder Dienststelle.

Achtung: Der Ausdruck der Wählerliste, den Sie im Betrieb aushängen, darf aus datenschutzrechtlichen Gründen nur im Ausnahmefall die Geburtsdaten enthalten. Das könnte erforderlich werden, wenn der Wähler sonst nicht eindeutig zu identifizieren ist und eine Verwechslungsgefahr besteht.

3. Schritt: Sie legen die Wahllisten aus

Unverzüglich nach Einleitung der Wahl, also nach Bestellung des Wahlvorstands, legt dieser die Wählerliste an geeigneter Stelle im Betrieb aus (§ 3 Abs. 2 SchwbVWO). Das muss spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erfolgen.

Geschieht dies nur einen Tag zu spät, ist die Wahl anfechtbar. Jeder Tag früher ist jedoch zulässig. Und: Die Wählerliste muss bis zum Abschluss der Stimmabgabe einsehbar sein.

Dann kommt es noch darauf an, dass die „Bekanntmachung in geeigneter Form" erfolgt. Wählen Sie den Ort so aus, dass

alle Wähler die Listen ohne große Mühe einsehen können, also am besten an mehreren viel frequentierten Orten, wie zum Beispiel am Schwarzen Brett, in der Kantine, in den Pausenräumen, am Empfang Ihres Betriebs.

6 Wochen vor dem 1. Tag der Stimmabgabe

4. Schritt: Der Wahlvorstand eröffnet die Wahl mit dem Wahlausschreiben

Spätestens sechs Wochen vor der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben. Auch hier gilt: Ein früherer Erlass ist möglich, ein späterer macht Ihre Wahl anfechtbar. Den Inhalt des Wahlausschreibens finden Sie in § 5 Abs. 1 SchwbVWO.

Das Wahlausschreiben unterzeichnen der Vorsitzende und ein weiteres Mitglied des Wahlvorstands.

Das vereinfachte Wahlverfahren: Der unkomplizierte Weg für kleine Betriebe

Das vereinfachte Wahlverfahren kommt häufig zur Anwendung, nämlich wie eingangs bereits erwähnt immer dann, wenn weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden.

Arbeiten Sie in einem kleinen oder mittelständischen Betrieb bzw. einer solchen Dienststelle, gelten für Sie diese Sonderrechte. Dann können Sie nach § 177 Abs. 6 SGB IX (bis 31.12.2017: § 94 SGB IX) in Verbindung mit §§ 18 bis 21 SchwbVWO „vereinfacht" eine Schwerbehindertenvertretung wählen. Auch macht es einen Unterschied, ob Ihr Unternehmen schon einen Schwerbehindertenvertreter hat oder zum ersten Mal einen wählt.

Das Verfahren heißt „vereinfachtes Verfahren", und es ist auch vereinfacht. Das heißt, dass das Verfahren schneller durchgeführt werden kann.

A) Vereinfachtes Wahlverfahren in Kleinbetrieben ohne SBV

1. Stufe: Vorbereitung

In einer Wahlversammlung wird die Schwerbehindertenvertretung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Zu dieser Veranstaltung dürfen

- drei Wahlberechtigte,
- der Betriebs- oder Personalrat oder
- das Integrationsamt

einladen.

Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind. Die SBV und ein oder mehrere stellvertretende Mitglieder werden in getrennten Wahlgängen gewählt. Nur mehrere stellvertretende Mitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt.

Es geht ganz einfach: Jede Person, die wahlberechtigt ist, kann Personen zur Wahl der SBV und ihrer stellvertretenden Mitglieder vorschlagen.

2. Stufe: Wahl

In der Wahlversammlung wird direkt, in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

Für die Wahl benötigen Sie Stimmzettel, die in Wahlumschlägen abgegeben werden. Bei der Ausgestaltung dieser Stimmzettel sollten Sie auf Folgendes achten:

- Sie müssen die gleiche Größe, Farbe, Beschriftung haben (§ 9 Abs. 2 Satz 2 SchwbVWO).
- Die Vorschläge sind in der Reihenfolge des Alphabets aufzuführen.

Im Wahlverfahren ist auf dem Stimmzettel ein Kreuz bei dem Wunschkandidaten zu setzen. Die Stimmabgabe erfolgt direkt in der Wahlversammlung. Dies geschieht korrekterweise in den folgenden fünf Schritten:

- Ein Wahlvorstandsmitglied prüft, ob der Wähler in die Wählerliste eingetragen ist.
- Ein Wahlvorstandsmitglied verteilt die Stimmzettel und die Wahlumschläge.
- Der Wähler kreuzt den Stimmzettel unbeobachtet an und steckt ihn in den Wahlumschlag.
- Nach erfolgter Wahl wird der Wähler von der Wählerliste gestrichen.
- Erst dann wirft der Wähler seinen Wahlumschlag in die Wahlurne.

Wichtig: Der Stimmzettel gehört in einen Wahlumschlag.

Ist der Wähler nicht in der Lage, den Stimmzettel eigenhändig auszufüllen, kann er eine Person bestimmen, die ihm dabei behilflich ist. Allerdings sind der Wahlvorstand, Wahlbewerber sowie Wahlhelfer davon ausgeschlossen (§ 10 Abs. 4 SchwbVWO).

B) Vereinfachtes Wahlverfahren in Kleinbetrieben mit SBV

Hat Ihr Betrieb bereits eine SBV, ergeben sich ebenfalls Besonderheiten: Die Einladung zur Wahlversammlung spricht die amtierende SBV spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit aus. Bei der Wahlversammlung wird die SBV in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

Nachwahlen des stellvertretenden Mitglieds

Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied aus oder ist ein stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt, lädt die SBV die Wahlberechtigten unverzüglich zur Wahlversammlung zwecks Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder ein. Gewählt wird im vereinfachten Wahlverfahren.

Warum Sie sich zuerst um die Briefwähler kümmern sollten

Der Wahlvorstand lässt im ersten Schritt Stimmzettel und Wahlumschläge anfertigen. Die Wahl erfolgt grundsätzlich persönlich und nur im Ausnahmefall per Briefwahl. Es kann aber auch Wahlberechtigte geben, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind.

Diesen Arbeitnehmern übergibt oder sendet der Wahlvorstand die in § 11 Abs. 1 SchwbVWO aufgeführten Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe.

Das sind im Einzelnen:

- das Wahlausschreiben,
- die Stimmzettel und der Wahlumschlag,
- eine vorgedruckte, von der Wählerin oder dem Wähler abzugebende Erklärung, in der sie gegenüber dem Wahlvorstand versichern, dass sie den Stimmzettel persönlich ausgefüllt haben,
- ein größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift der oder des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe" trägt,
- ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe.

Briefwähler werden in der Wählerliste im Übrigen besonders gekennzeichnet, damit später bei der Wahl keine doppelte Stimmabgabe erfolgen kann (§ 11 Abs. 1 Satz 4 SchwbVWO).

Generelle Briefwahl möglich

Wichtig: Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe generell beschließen. Für diesen Fall sind die Unterlagen den Wahlberechtigten unaufgefordert zu übersenden (§ 11 Abs. 2 SchwbVWO).

Wann finden außerordentliche Wahlen statt?

Wenn es in einem Betrieb noch keine Schwerbehindertenvertretung gibt, finden die Wahlen außerhalb des im Gesetz genannten Zeitraums statt, also auch vor dem 1. Oktober 2026.

Außerordentliche Wahlen sind die Ausnahme und sind an die Voraussetzungen des § 177 Abs. 5 SGB IX gebunden. Danach finden sie statt, wenn

- das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt,
- die Wahl mit Erfolg angefochten wurde oder
- noch keine SBV gewählt ist und dies zum ersten Mal geschehen soll.

Wichtig: In allen anderen Fällen gibt es keine rechtliche Grundlage für eine außerordentliche Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

So muss der Wahlraum aussehen

Der Wahlvorstand ist dafür verantwortlich, dass alle erforderlichen Vorbereitungen pünktlich zum Wahltag abgeschlossen sind.

Dazu gehört auch, dass ein geeigneter Wahlraum reserviert und mit den notwendigen Gegenständen für die SBV-Wahl ausgestattet ist.

Nutzen Sie einfach die nebenstehende Checkliste, um bei der Auswahl und Ausstattung des Wahlraums alles richtig zu machen.

FAZIT

Eine gute Vorbereitung entscheidet über eine erfolgreiche Wahl

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ist kein Selbstläufer. Gerade die vielen einzuhaltenden Fristen und formalen Anforderungen zeigen: Eine sorgfältige Vorbereitung ist der Schlüssel für eine erfolgreiche und rechtssichere Wahl.

Ob vereinfachtes oder förmliches Wahlverfahren – der Wahlvorstand trägt eine besondere Verantwortung. Er muss darauf achten, dass alle Wahlberechtigten die Möglichkeit haben, ihre Stimme abzugeben, und dass die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Fehler bei der Vorbereitung oder Durchführung können die Wahl anfechtbar machen.

Beginnen Sie deshalb rechtzeitig mit der Planung. Prüfen Sie zunächst, welches Wahlverfahren in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle anzuwenden ist. Achten Sie besonders auf die Erstellung der Wählerliste, die Einhaltung der Fristen und eine transparente Information aller Wahlberechtigten.

Wer die Wahl sorgfältig vorbereitet, Fristen konsequent einhält und die Beschäftigten umfassend informiert, schafft die Grundlage dafür, dass die neue Schwerbehindertenvertretung ihre wichtige Arbeit mit einer starken Rückendeckung aufnehmen kann.

Wie Sie den Wahlraum bestmöglich vorbereiten

Anforderung	Ja	Nein
Ist ein geeigneter Raum für die Wahl reserviert?	○	○
Ist der Weg zum Wahllokal gekennzeichnet?	○	○
Ist die Tür mit einem Schild „Wahlraum" gekennzeichnet?	○	○
Steht ein Tisch inklusive Stühlen für den Wahlvorstand bereit?	○	○
Liegen die aktuelle Wählerliste und die Wahlordnung aus?	○	○
Hängt ein unterschriebenes Exemplar des Wahlausschreibens im Wahlraum aus?	○	○
Steht eine Wahlkabine zur Stimmabgabe (Tisch zum Schreiben, Stift) bereit?	○	○
Ist ein PC zur Auswertung installiert?	○	○
Wurde eine verschlossene Wahlurne mit Schlitz organisiert?	○	○
Steht ein großer Tisch zum Auszählen der Stimmen bereit?	○	○

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Hinweisgeberschutz | Lesezeit 3 Minuten

Kein Schadenersatz für Führungskräfte nach internen Meldungen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat entschieden, dass Führungskräfte eines großen Unternehmens keinen Schadenersatz nach dem Hinweisgeberschutzgesetz verlangen können, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind (Urt. v. 29.5.2026, Az. 17 SLa 618/25).

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung relevant, da interne Meldungen über Missstände auch im Zusammenhang mit Beschäftigten mit Schwerbehinderung zu Konflikten und möglichen Benachteiligungsvorwürfen führen können. Das Urteil zeigt, dass nicht jede interne Kommunikation automatisch Schutz- oder Entschädigungsansprüche auslöst.

Interne Hinweise ohne formelles Whistleblowing

Der Fall: Zwei Mitglieder des oberen Managements eines großen Automobilherstellers in Niedersachsen hatten intern auf mögliche Regelverstöße im Unternehmen hingewiesen. Sie sahen sich in der Folge benachteiligt und machten geltend, dass ihnen im Zusammenhang mit diesen Hinweisen Nachteile im Arbeitsverhältnis entstanden seien.

Nach ihrer Darstellung habe das Unternehmen nicht angemessen auf die Hinweise reagiert. Sie verlangten deshalb Schadenersatz und Schmerzensgeld wegen angeblicher Repressalien im beruflichen Umfeld.

Das Arbeitsgericht wies die Klage bereits in erster Instanz ab. Auch in der Berufungsinstanz blieb die Entscheidung im Ergebnis unverändert.

Voraussetzungen des Hinweisgeberschutzgesetzes nicht erfüllt

Das Urteil: Das LAG stellte klar, dass die geltend gemachten Ansprüche nicht auf das Hinweisgeberschutzgesetz gestützt werden können.

Zunächst stellte das Gericht fest, dass die angeblichen Hinweise zeitlich vor dem Inkrafttreten des Gesetzes lagen und damit nicht in dessen Anwendungsbereich fielen. Bereits aus diesem Grund konnten keine Ansprüche aus dem Hinweisgeberschutzgesetz hergeleitet werden.

Zudem hatten die Beschäftigten keine Meldung über die gesetzlich vorgesehenen internen Meldestellen abgegeben. Vielmehr erfolgte die Kommunikation im Rahmen der normalen arbeitsvertraglichen Berichtslinien gegenüber Vorgesetzten. Ein formgerechtes Whistleblowing im Sinne des Gesetzes lag daher nicht vor.

Darüber hinaus sah das Gericht keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die Beschäftigten aufgrund eines geschützten Hinweises benachteiligt worden wären. Auch ein konkreter Schaden konnte weder materiell noch immateriell nachvollziehbar dargelegt werden. Die Klage scheiterte also an dieser Stelle bereits aus mehreren Gründen.

Keine Übertragung auf allgemeine Schadenersatzansprüche

Das Gericht betonte außerdem, dass auch allgemeine zivilrechtliche Anspruchsgrundlagen nicht greifen, wenn es bereits an einer rechtlich geschützten Meldung und einem kausalen Nachteil fehlt. Eine Ausweitung des Schutzes über die gesetzlichen Voraussetzungen hinaus komme nicht in Betracht. Damit wird deutlich, dass das Hinweisgeberschutzgesetz ein klar strukturiertes Schutzsystem ist, das nicht jede interne Konfliktsituation im Arbeitsverhältnis erfasst.

FAZIT

Entschädigungsansprüche durchsetzen

Die Entscheidung des LAG Niedersachsen verdeutlicht, dass Schadenersatzansprüche nach dem Hinweisgeberschutzgesetz nur unter strengen gesetzlichen Voraussetzungen bestehen. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist dieses Urteil bedeutsam, da interne Hinweise und Konflikte auch im Umfeld schwerbehinderter Beschäftigter eine Rolle spielen können und es dabei schnell zu Vorwürfen von Benachteiligung kommt.

§ 7 Hinweisgeberschutzgesetz

Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung

(1) Personen, die beabsichtigen, Informationen über einen Verstoß zu melden, können wählen, ob sie sich an eine interne Meldestelle (§ 12) oder eine externe Meldestelle (§§ 19 bis 24) wenden. Diese Personen sollten in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen. Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es der hinweisgebenden Person unbenommen, sich an eine externe Meldestelle zu wenden. (2) Es ist verboten, Meldungen oder die auf eine Meldung folgende Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und Meldestelle zu behindern oder dies zu versuchen.

Einfache Übungen | Lesezeit 3 Minuten

Kleine Gewohnheiten: So fördern Sie als Schwerbehindertenvertretung die Gesundheit

Ein gesunder Arbeitsalltag entsteht nicht von allein, er braucht immer wieder neue Impulse. Besonders für Menschen mit chronischen Erkrankungen sind gezielte gesunde Gewohnheiten ein wirksames Mittel, um Energie zu tanken und den Alltag besser zu meistern. Nutzen Sie die Übungen für sich selbst, und geben Sie Ihre Erfahrungen in Ihren Gesprächen an Ihre Kollegen weiter.

Als Schwerbehindertenvertretung tragen Sie eine besondere Verantwortung: Sie setzen sich nicht nur für die Belange Ihrer Kollegen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ein, sondern sind auch selbst oft hohen Belastungen ausgesetzt. Manche Tage sind erschöpfend und auch psychisch belastend: viele Termine, komplexe Sachverhalte und auch viele Gefühle.

Da ist es nicht immer leicht, entspannt zu Hause anzukommen und den Feierabend zu genießen. Oft ist das Gegenteil der Fall: Das Gedankenkarussell beginnt, die Zündschnur ist kurz und das Einschlafen eine Qual.

Kleine Gewohnheiten können hier viel bewirken

Ein Weg, mit der Anspannung umzugehen, die ein Arbeitstag mit sich bringen kann, ist die Aktivierung des Parasympathikus, des Teils unseres Nervensystems, der für Entspannung und Regeneration sorgt.

Das Gute daran: Sie brauchen keine zusätzliche Zeit, sondern nur etwas Achtsamkeit und die Bereitschaft, es auszuprobieren. Als Schwerbehindertenvertretung können Sie diese Übungen nicht nur selbst anwenden, sondern auch als praktische Unterstützung an Ihre Kollegen weitergeben.

6 einfache Übungen für mehr Energie

Probieren Sie diese Übungen im Alltag aus, zum Beispiel in der Pause, auf dem Weg nach Hause oder zu Hause. Diese einfachen Methoden lassen sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren und wirken besonders bei chronischen Belastungen oder Erschöpfung.

1. **Atemübung für sofortige Entspannung:** Atmen Sie tief durch die Nase ein, und lassen Sie die Luft langsam durch gespitzte Lippen entweichen, als würden Sie eine Kerze ausblasen. Diese Technik beruhigt das Nervensystem und hilft, Stress abzubauen – ideal für Momente, in denen die Anspannung wächst. Probieren Sie es einfach ein bis zwei Minuten lang aus, und spüren Sie den Unterschied.
2. **Blick in die Weite:** Richten Sie Ihren Blick für einige Sekunden bewusst in die Ferne, zum Beispiel aus dem Fenster. Das entlastet die Augen und unterbricht den oft starren Blick auf Bildschirme oder Dokumente.
3. **Lockerung für Körper und Geist:** Legen Sie die Zungenspitze hinter Ihre oberen Schneidezähne, atmen Sie ruhig aus, und lassen Sie Kiefer und Schultern bewusst locker. Diese kleine Übung löst Verspannungen und signalisiert Ihrem Körper, dass er zur Ruhe kommen darf.
4. **Abschlussritual für den Feierabend:** Schließen Sie den Tag mit einer positiven Reflexion ab. Notieren Sie drei Dinge, die Ihnen gelungen sind. Das stärkt das Selbstbewusstsein und lenkt den Fokus auf das Gute, was besonders wichtig für Kollegen ist, die mit chronischen Krankheiten oder einer Behinderung leben.
5. **Bewusster Übergang:** Bevor Sie einen Raum verlassen, nehmen Sie sich zehn Sekunden Zeit. Atmen Sie tief ein und aus, spüren Sie Ihre Füße am Boden, und sagen Sie sich ein stärkendes Wort zu. So schaffen Sie einen klaren Übergang zwischen Arbeit und Pause.
6. **Innere Reise:** Schließen Sie die Augen, und erinnern Sie sich an einen Moment, in dem Sie sich wohlgefühlt haben. Diese Übung aktiviert positive Gefühle und hilft, zur Ruhe zu kommen – eine einfache, aber wirksame Methode für mehr Ausgeglichenheit.



Diese Übungen lassen sich einfach in den Alltag einbauen und geben Energie.

FAZIT

Kleine Schritte

Mit diesen einfachen Übungen können Sie nicht nur Ihre eigene Achtsamkeit stärken und Ihren Ruhemodus aktivieren, sondern auch Ihren Kollegen wertvolle Impulse geben. Probieren Sie es aus, und laden Sie mit kleinen Gewohnheiten Ihre Batterien auf.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Beteiligungsrecht im kommunalen Bewerbungsverfahren | Lesezeit 3 Minuten

Muss die Schwerbehindertenvertretung bei der Wahl eines Dezernenten beteiligt werden?

In einer Stadtverwaltung ist die Stelle eines Dezernenten, also eines Wahlbeamten auf Zeit, ausgeschrieben worden. Nun stellt sich die Frage, ob die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden muss, obwohl die Entscheidung letztlich durch den Stadtrat als Wahlorgan getroffen wird.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Konstellation besonders bedeutsam, da sie die Grenze zwischen klassischem Bewerbungsverfahren und kommunalpolitischer Wahlentscheidung betrifft. Gerade in solchen Fällen ist unklar, wie weit die Beteiligungsrechte nach dem SGB IX reichen.

Frage: Muss die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden, wenn der Dezernent vom Rat der Stadt gewählt wird und nicht die Stadt „als Arbeitgeberin" entscheidet?

Unsere Stadtverwaltung schrieb die Position eines Dezernenten aus. Es handelt sich um einen Wahlbeamten auf Zeit, der nach den kommunalrechtlichen Vorschriften vom Stadtrat gewählt und anschließend in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen wird. Im Bewerbungsverfahren hat sich auch eine schwerbehinderte Person beworben. Zufällig wurde innerhalb der Verwaltung bekannt, dass diese Bewerbung vorliegt. Die Personalverantwortlichen sowie der Bürgermeister vertreten jedoch die Auffassung, die Schwerbehindertenvertretung sei nicht zu beteiligen, da nicht die Stadtverwaltung selbst die Entscheidung treffe, sondern der Stadtrat als Wahlorgan.

Ich bin mir unsicher, ob diese Auffassung zutrifft, zumal weder eindeutige Literaturstellen noch eine klare Stellungnahme der zuständigen Stellen vorliegen.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Antwort: Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist zunächst entscheidend, dass § 178 Abs. 2 SGB IX bei allen personellen Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen gilt. Dazu zählen insbesondere Einstellungen und Auswahlentscheidungen im öffentlichen Dienst.

Die zentrale Frage ist daher nicht, wer am Ende formal wählt, sondern ob die Dienststelle in das Auswahlverfahren eingebunden ist und eine personalwirtschaftliche Entscheidung vorbereitet. Gerade bei Wahlbeamten ist das Verfahren regelmäßig zweistufig ausgestaltet: Die Verwaltung bereitet die Entscheidung vor, prüft Bewerbungen und erstellt eine Beschlussvorlage. Der Stadtrat trifft anschließend die formale Wahl.

Keine Ausnahme allein wegen Wahl durch ein politisches Gremium

Allein der Umstand, dass die finale Entscheidung durch den Stadtrat erfolgt, führt nicht dazu, dass die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung entfallen. Sie sollten beachten, dass der Schutzmechanismus des SGB IX nicht an formalen Entscheidungsstrukturen endet. Entscheidend ist vielmehr, dass die Stadt als Dienstherrin bzw. künftige Arbeitgeberin weiterhin in das Verfahren eingebunden ist.

Beteiligungspflicht bleibt bestehen

Würde man die Beteiligung allein wegen des Wahlakts ausschließen, bestünde die Gefahr, dass Beteiligungsrechte bei vielen kommunalen Spitzenfunktionen ins Leere laufen.

Rolle der Schwerbehindertenvertretung im Auswahlprozess

Auch wenn der Stadtrat die finale Entscheidung trifft, erfolgt die wesentliche Vorarbeit innerhalb der Verwaltung. Genau dort setzen die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung an.

Sie sollten daher darauf bestehen, dass Sie über Bewerbungen schwerbehinderter Menschen informiert werden und Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten, bevor eine Beschlussvorlage erstellt und dem Rat zugeleitet wird.

Die Beteiligung dient nicht der Einflussnahme auf politische Entscheidungen, sondern dem Schutz vor Benachteiligungen im vorgelagerten Auswahlprozess.

Unsichere Rechtslage in der Praxis

Die dargestellte Konstellation ist in der Rechtsprechung bislang nicht ausdrücklich entschieden. Auch in der Literatur finden sich nur vereinzelt Stellungnahmen, die keine einheitliche Linie erkennen lassen. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies, dass in solchen Fällen eine besonders sorgfältige Prüfung erforderlich ist. Eine pauschale Verneinung der Beteiligung allein mit Hinweis auf den Wahlakt ist rechtlich nicht gesichert.

FAZIT

Sichern Sie Ihr Beteiligungsrecht

Die Wahl eines Dezernenten durch den Stadtrat schließt die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht automatisch aus. Entscheidend ist vielmehr, dass die Stadt als Dienststelle das Bewerbungsverfahren vorbereitet und damit in eine klassische personelle Auswahlentscheidung eingebunden bleibt. Sie sollten auch bei Wahlbeamtenverfahren auf Ihrer Beteiligung bestehen.

Für SBVen | Lesezeit 2 Minuten

Brandneu: Ihre intelligente Arbeitsplattform für moderne SBVen

Sie lesen gerade „Die Schwerbehindertenvertretung“ und haben damit eine fundierte, rechtssichere Fachinformation. Doch es geht noch besser: Der „SBV Kompass“ ist das erste umfassende, interaktive Web-Portal für Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten. Sie benötigen nur – und wirklich nur – dieses Werkzeug, um Ihre Aufgaben zu erfüllen. Neugierig geworden?

Hier sind exemplarisch zwei Fälle, bei denen Ihnen der „SBV-Kompass“ sofortige Unterstützung und Lösungen liefert:

Fall 1: Wurde ihr schwerbehinderter Kollege schon wieder benachteiligt?

Nutzen Sie den **Inklusionsvereinbarungsgenerator**. Damit

- erstellen Sie in fünf Minuten eine rechtssichere Vereinbarung und
- unterstützen Ihren Arbeitgeber, sich für Ihren schwerbehinderten Kollegen zu entscheiden.

Mit dem „SBV Kompass“ erhalten Sie den von Juristen geprüften **Generator**, mit dem Sie in sofort eine **unterschriftsreife Vereinbarung passgenau für Ihre Dienst- oder Arbeitsstelle** erstellen können. So einfach war das noch nie!

Fall 2: Welche finanzielle Förderung lassen Sie bisher ungenutzt?

Oft werden Kollegen mit Beeinträchtigungen wie ein „fünftes Rad am Wagen“ betrachtet. Angeblich leisten sie weniger oder machen mehr Umstände, etwa wenn ein Rollstuhlfahrer einen barrierefreien Arbeitsplatz benötigt. **Aber:** Diese Hürden sind rein organisatorisch bedingt. **Gut, dass es den Förder-Lotsen gibt!** Mit Ihren individuellen Eingaben erhalten Sie in Sekunden:

1. Die richtige Förderung
2. Einen Musterantrag
3. Ihren direkten Ansprechpartner für weitere Fragen

Mit dem „SBV-Kompass“ erhalten Sie ein Instrument, mit dem Sie auch unter Zeitdruck die Förderung für Ihre beeinträchtigten Kollegen auf den Weg bringen.

Jetzt hier Gratis-Prämie zum BEM erhalten und 14 Tage gratis testen!

Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Schreiben Sie uns!

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de – Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich: Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

URTEILE
Benachteiligung wegen Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren

Zwischenzeugnis jetzt auch bei geplanter Bewerbung