

Schwerbehindertenvertretung (Leitsätze)

Abmeldung vom Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat kein Weisungsrecht hinsichtlich der Ausübung der Betriebsratstätigkeit; deshalb entfällt auch ein Mitbestimmungsrecht nach [§ 87](#) Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Betriebsratsmitglieder sind bei Abmeldung vom Arbeitsplatz weder verpflichtet, die Namen von Arbeitnehmern anzugeben, die sie im Betrieb aufsuchen wollen, noch sind sie verpflichtet, generell auf die Sprechstunde des Betriebsrats zu verweisen.

BAG, Beschluss vom 23.06.1983, 6 ABR 65/80 (Auch die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Ausübung ihres Amtes nicht weisungsgebunden. Der Beschluss ist deshalb auf ihre Tätigkeit übertragbar.)

Verletzt ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied seine Pflicht, sich vor Beginn seiner Betriebsratstätigkeit beim Arbeitgeber abzumelden, kann diese Pflichtverletzung Gegenstand einer Abmahnung durch den Arbeitgeber sein.

BAG, Urteil vom 15.07.1992, 7 AZR 466/92 (Das Urteil ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil die Vertrauenspersonen gemäß [§ 96](#) Abs. 3 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Betriebsratsmitglied.)

Bei der Abmeldung für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben hat das Betriebsratsmitglied dem Arbeitgeber Ort und voraussichtliche Dauer der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit mitzuteilen. Angaben auch zur Art der Betriebsratstätigkeit können nicht verlangt werden.

BAG, Urteil vom 15.03.1995, 7 AZR 643/94 (Das Urteil ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil die Vertrauenspersonen gemäß [§ 96](#) Abs. 3 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Betriebsratsmitglied.)

Betriebsratsmitglieder sind arbeitsvertraglich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden, wenn sie den Arbeitsplatz zur Ausübung von Betriebsratstätigkeit verlassen; danach müssen sie sich wieder zurückmelden.

Inhalt dieser Verpflichtung ist nur die ordnungsgemäße Unterrichtung. Wie diese bewirkt wird, steht dem Betriebsratsmitglied frei. Eine persönliche Meldung kann der Arbeitgeber nicht verlangen.

BAG, Beschluss vom 13.05.1997, 1 ABR 2/97 (Der Beschluss ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil Vertrauenspersonen gemäß [§ 96](#) Abs. 3 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Betriebsratsmitglied.)

Änderungskündigung wegen Stilllegung der Betriebsabteilung

Wird eine Betriebsabteilung stillgelegt und kann ein dort beschäftigtes Betriebsratsmitglied nach entsprechender Änderungskündigung zu unveränderten Bedingungen auf einem freien Arbeitsplatz in einer anderen Betriebsabteilung weiterbeschäftigt werden, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen örtlich näher gelegenen und deshalb das Betriebsratsmitglied weniger belastenden Arbeitsplatz frei zu kündigen.

BAG, Urteil vom 28.10.1999, 2 AZR 437/98 (Das Urteil ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil Vertrauenspersonen gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Betriebsratsmitglied.)

Anhörung durch den Arbeitgeber

Die Beteiligung des Vertrauensmanns des Schwerbehinderten im Disziplinarverfahren gegen einen schwerbehinderten Soldaten hängt von dessen Einwilligung ab.

BVerwG, Beschluss vom 27.04.1983, 2 WDB 2/83

Die Kündigung eines Schwerbehinderten, die ein Arbeitgeber ausspricht, ohne zuvor nach § 22 Abs.2 SchwbG 1974 (§ 25 Abs. 2 SchwbG 1979)* die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet oder gehört zu haben, ist aus diesem Grunde weder wegen Fehlens einer Wirksamkeitsvoraussetzung noch wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot unwirksam.

BAG, Urteil vom 28.07.1983, 2 AZR 122/82

* Vgl. [§ 95 Abs. 2 SGB IX](#)

Die Schwerbehindertenvertretung ist vor der dienstlichen Beurteilung eines schwerbehinderten Beamten zu hören, wenn dieser damit einverstanden ist.

BayVGH, Urteil vom 05.05.1988, 12 B 87.00073

Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung nur in Angelegenheiten unterrichten und vor der Entscheidung hören, die sich auf Schwerbehinderte als solche beziehen oder durch die Schwerbehinderte anders als sonstige Arbeitnehmer berührt werden.

Ist der Vertrauensmann der Schwerbehinderten Mitglied des Betriebsrats, muss er sich Kenntnis dessen zurechnen lassen, was er bei der Anhörung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber erfahren hat.

LAG München, Urteil vom 30.08.1989, 5 Sa 419/89

Die dienstliche Beurteilung und die Stellungnahme über die Eignung eines Beamten sind keine Entscheidungen im Sinne des § 25 Abs. 2 SchwbG*.

BVerwG, Beschluss vom 14.12.1990, 2 B 106.90

* Vgl. [§ 95 Abs. 2 SGB IX](#)

Anspruch auf Überlassung eines Personalcomputers

Die Überlassung eines Personalcomputers nebst Monitor und Drucker sowie Software zur Text- und Zahlenverarbeitung an den Betriebsrat kann erforderlich im Sinne des [§ 40](#) Abs. 2 BetrVG sein.

Ein PC ist nicht ohne weitere Darlegung der konkreten Erforderlichkeit jedem Betriebsrat als Grundausstattung zur Verfügung zu stellen.

BAG, Beschluss vom 11.03.1998, 7 ABR 59/96 (Der Beschluss ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil Vertrauenspersonen gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Betriebsratsmitglied.)

Aufwandsentschädigung

In der Bundesverwaltung hat auch die vom Dienst freigestellte Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch auf pauschale Aufwandsentschädigung.

BAG, Urteil vom 14.08.1986, 6 AZR 622/85

Der einem Betriebsrat eingeräumte Anspruch auf pauschalen Aufwandsersatz begründet eine persönliche Rechtsstellung, aufgrund deren ein Schwerbehindertenvertreter nach § 26 Abs. 3 Satz 1 SchwbG* eine Gleichbehandlung verlangen kann.

ArbG Stuttgart, Urteil vom 05.10.1999, 14 BV 65/99

* Vgl. [§ 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX](#)

Begünstigungsverbot

Ein freigestelltes Personalratsmitglied ist bei einer Bewerberauswahl für eine Aufstiegsposition nicht deswegen zu berücksichtigen, weil es schneller als andere hierfür abkömmlich ist.

Dies gilt auch für die Schwerbehindertenvertretung.

BAG, Urteil vom 31.10.1985, 6 AZR 129/83

Erlöschen des Amts

Bei einem Personalratsmitglied, das sich in der Freistellungsphase des Blockmodells der Altersteilzeit befindet, erlischt mit dem Zeitpunkt des Eintritts in die Freistellungsphase das aktive und das passive Wahlrecht. An Wahlen, die in der Freistellungsphase stattfinden, können deshalb Beschäftigte im Blockmodell nicht mehr teilnehmen, weder als Wähler nach als Kandidaten.

Sind Beschäftigte bereits als Personalratsmitglied tätig, wenn die Freistellungsphase beginnt, so erlischt ihr Mandat und das zuständige Ersatzmitglied rückt – endgültig – in den Personalrat nach. Die Zugehörigkeit zur Dienststelle ist nämlich wesentliche Voraussetzung dafür, ein Personalratsamt bekleiden zu können. Es steht fest, dass der Beschäftigte nicht mehr in die dienstliche Gemeinschaft zurückkehren wird, sondern endgültig aus ihr ausgeschieden ist. Der Ausgeschiedene kann die dem Personalrat obliegenden Aufgaben nicht mehr sachgerecht wahrnehmen, weil er den hierfür erforderlichen Kontakt zur Dienststelle und zu den Beschäftigten auf Dauer verloren hat. Deshalb erlischt mit dem Eintritt in die Freistellungsphase beim Blockmodell die Mitgliedschaft im Personalrat wegen Ausscheidens aus der Dienststelle.

BayVG, Beschluss vom 14.11.2001, 17 P 01.638 (Der Beschluss ist auch auf Vertrauenspersonen anzuwenden, weil gemäß § 94 Abs. 3 Satz 2 SGB IX in das Amt der Schwerbehindertenvertretung nur gewählt werden darf, wer Mitglied des Personalrats sein kann.)

Erstattung von Schulungskosten

Der Beschluss des Personalrats, ein Personalratsmitglied zu einer erforderlichen Schulungsveranstaltung zu entsenden, ist eine Personalratsstätigkeit, die die Dienststelle zur Erstattung der notwendigen Schulungskosten verpflichten kann.

Eine Höchstgrenzenregelung für die Erstattung der Schulungskosten ist eine die Gerichte nicht bindende interne Verwaltungsvorschrift, die im Personalvertretungsgesetz keine Rechtsgrundlage hat und die deshalb die Erstattung der Schulungskosten der Höhe nach nicht begrenzen kann.

BVerwG, Beschluss vom 06.12.1994, 6 P 36.93 (Der Beschluss ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil Vertrauenspersonen gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Personalratsmitglied.)

Freizeitausgleich

Schwerbehindertenvertretungen haben ebenso wenig wie die Mitglieder des Betriebsrats einen Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich für die Teilnahme an außerhalb ihrer Arbeitszeit stattfindenden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. § 26 Abs. 2 SchwbG* gilt nicht für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.

BAG, Urteil vom 14.03.1990, 7 AZR 147/89

* Vgl. [§ 96 Abs. 2 SGB IX](#)

Die Durchführung von Betriebsratsstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit beruht nur dann auf betriebsbedingten Gründen im Sinne des [§ 37](#) Abs. 3 Satz 1 BetrVG, wenn der Arbeitgeber darauf Einfluss genommen hatte, dass sie nicht während der Arbeitszeit verrichtet wurde.

BAG, Urteil vom 26.01.1994, 7 AZR 593/92 (Diese vom BAG genannte Voraussetzung muss auch bei der Schwerbehindertenvertretung, wenn sie nach § 96 Abs. 6 SGB IX bezahlten Freizeitausgleich für außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Tätigkeiten verlangt, vorliegen.)

Interessenkollision

Ein Betriebsratsmitglied ist wegen Interessenkollision gehindert, an einer die eigene Eingruppierung betreffenden Beschlussfassung und auch an ihr vorangehenden Beratungen teilzunehmen.

BAG, Beschluss vom 03.08.1999, 1 ABR 30/98 (Diese Entscheidung ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden; wenn bei einer Beschlussfassung die Vertrauensperson in eigener Sache betroffen ist, ist das stellvertretende Mitglied einzuladen.)

Kündigungsschutz

Die ordentliche Kündigung einer Schwerbehindertenvertretung ist unzulässig. Nach § 26 Abs. 3 SchwbG* ist nur eine außerordentliche Kündigung zulässig. Diese bedarf der Zustimmung des Personalrats/Betriebsrats.

Ist die Vertrauensfrau oder der Vertrauensmann schwerbehindert, bedarf es ferner der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.06.1989, 15 S 896/89

* Vgl. [§ 96 Abs. 3 SGB IX](#)

Das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds kann in aller Regel nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG v nicht wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten außerordentlich gekündigt werden.

BAG, Urteil vom 18.02.1993, 2 AZR 526/92 (Das Urteil ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil Vertrauenspersonen gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Betriebsratsmitglied.)

Nach Beendigung des nachwirkenden Kündigungsschutzes kann der Arbeitgeber dem erfolglosen Wahlbewerber wieder wie jedem anderen Arbeitnehmer kündigen. Er ist insbesondere nicht gehindert, die Kündigung auf Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers zu stützen, die dieser während der Schutzfrist begangen hat und die erkennbar nicht im Zusammenhang mit der Wahlbewerbung stehen.

BAG, Urteil vom 13.06.1996, 2 AZR 431/95

Der Arbeitgeber kann einem Betriebsratsmitglied erst dann wirksam eine außerordentliche Kündigung aussprechen, wenn der Beschluss über die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung ([§ 103 Abs. 2 BetrVG](#)) rechtskräftig bzw. unanfechtbar ist, § 15 Abs. 1 KSchG. Eine vor diesem Zeitpunkt erklärte Kündigung ist nicht nur schwebend unwirksam, sondern unheilbar nichtig.

BAG, Urteil vom 09.07.1998, 2 AZR 142/98 (Das Urteil ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil Vertrauenspersonen gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Betriebsratsmitglied.)

Beschließt ein Arbeitgeber, Betriebsabteilungen auf einen Erwerber zu übertragen und gleichzeitig die verbleibenden Abteilungen stillzulegen, so hat er die nach dem Kündigungsschutzgesetz geschützten Funktionsträger im Rahmen des betrieblich Möglichen in die zu übertragenden Abteilungen zu übernehmen mit der Folge, dass deren Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber übergehen.

Kommt der Veräußerer dieser Verpflichtung bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs nicht nach, geht das Arbeitsverhältnis des geschützten Funktionsträgers in erweiterter Auslegung von § 613 a BGB gleichwohl auf den Erwerber über, sofern der Funktionsträger nicht widerspricht.

LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 16.03.1999, 8 Sa 589/98 (Das Urteil ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil Vertrauenspersonen gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Betriebsratsmitglied.)

Die außerordentliche Kündigung eines Vertrauensmanns der Schwerbehinderten, der selbst schwerbehindert ist, ist mangels Zustimmung der Hauptfürsorgestelle rechtsunwirksam, auch wenn die verweigerte Zustimmung des Personalrats durch einen gerichtlichen Beschluss ersetzt worden ist.

BAG, Urteil vom 11.05.2000, 2 AZR 276/99

Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Übernahme des Betriebsratsmitglieds in eine andere Betriebsabteilung notfalls durch Freikündigung eines geeigneten Arbeitsplatzes sicherzustellen. Ob dabei die Interessen des durch die erforderliche Freikündigung betroffenen Arbeitnehmers gegen die Interessen des Betriebsratsmitglieds und die Interessen der Belegschaft an der Kontinuität der Besetzung des Betriebsrats abzuwägen sind, bleibt offen.

Wer gegenüber dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern so auftritt, als betreibe er zusammen mit anderen Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb, muss sich im Hinblick auf den Sonderkündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder ([§ 15 KSchG](#)) so behandeln lassen, als bestehe ein Gemeinschaftsbetrieb.

BAG, Urteil vom 18.10.2000, 2 AZR 494/99 (Das Urteil ist auch auf die Schwerbehindertenvertretung anzuwenden, weil Vertrauenspersonen gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung besitzen wie ein Betriebsratsmitglied.)

Sachkosten

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat auf dessen Verlangen eine Zeitschrift für dessen laufende Geschäftsführung zur Verfügung zu stellen.

BAG, Beschluss vom 21.04.1983, 6 ABR 70/82 (Dieser Beschluss ist - nach Maßgabe des § 96 Abs. 8 und 9 SGB IX - bei der Schwerbehindertenvertretung entsprechend heranzuziehen.)

Der Betriebsrat braucht sich bei der Ausübung seines Auswahlrechts hinsichtlich der ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden arbeitsrechtlichen Gesetzestexte nicht ausschließlich vom Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst geringen Kostenbelastung leiten zu lassen.

BAG, Beschluss vom 24.01.1996, 7 ABR 22/95 (Dieser Beschluss ist - nach Maßgabe des § 96 Abs. 8 und 9 SGB IX - bei der Schwerbehindertenvertretung entsprechend heranzuziehen.)

Schulungs- und Bildungsanspruch

Da die Schwerbehindertenvertretung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben weitgehend auf sich gestellt ist, bedarf sie einer besonders sorgfältigen Schulung.

LAG Berlin, Urteil vom 19.05.1988, 4 Sa 14/88

Auch wenn die Schwerbehindertenvertretung dem Personalrat als ordentliches Mitglied angehört, ist es regelmäßig erforderlich, dass sich ein weiteres Personalratsmitglied Kenntnisse auf dem Spezialgebiet des Schwerbehindertenrechts aneignet.

VGH Hessen, Beschluss vom 15.11.1989, HBV TL 2960/87

Nach § 26 Abs. 4 i.V.m. Abs. 8 SchwbG* hat der Arbeitgeber die Kosten der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Vertrauenspersonen zu tragen, wenn deren Teilnahme für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich ist.

Der Grundsatz der Erforderlichkeit bezieht sich nicht nur auf die Bildungsmaßnahme an sich, sondern auch auf die Höhe der zu erstattenden Kosten. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Kosten in unbegrenzter Höhe zu erstatten; er ist deshalb berechtigt, eine Kostenerstattung insoweit abzulehnen, als sie über das Maß des Erforderlichen hinausgeht.

Gemäß § 31 Abs. 2 Satz 4 SchwbG** gehört es zu den Aufgaben der Hauptfürsorgestelle, für Vertrauenspersonen Schulungs- und Bildungsmaßnahmen durchzuführen. Nimmt eine Vertrauensperson das Schulungs- und Bildungsangebot einer zur Durchführung solcher Veranstaltungen kraft Gesetzes beauftragten Stelle wahr, so kann ihr nicht entgegengehalten werden, sie hätte sich eine "preiswertere" Bildungsmaßnahme suchen müssen.

(Entgegenstehende Anordnungen, wonach bei Besuch derartiger Veranstaltungen die Kostenerstattung z.B. betragsmäßig begrenzt wird, widersprechen somit der gesetzlichen Regelung.)

VG München, Beschluss vom 22.03.1993, M 14 P 89.3225

* Vgl. [§ 96 Abs. 4 und 8 SGB IX](#)

** Vgl. [§ 102 Abs. 2 Satz 6 SGB IX](#)

Eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung ist nur dann im Sinne des [§ 37 Abs. 7 BetrVG](#) geeignet, wenn die vermittelten Kenntnisse nicht nur im Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit stehen, sondern ihr überdies dienlich und förderlich sind. Die Veranstaltung muss nach Zielsetzung und Inhalt darauf angelegt sein, für eine sach- und fachgerechte Erfüllung der im geltenden Recht vorgesehenen Betriebsratsaufgaben zu sorgen, so dass für sie nennenswerte Vorteile zu erwarten sind. Der für die Betriebsratstätigkeit zu erwartende Nutzen darf kein bloßer Nebeneffekt von untergeordneter Bedeutung sein.

BAG, Beschluss vom 11.08.1993, 7 ABR 52/92 (Dieser Beschluss ist bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die die Schwerbehindertenvertretung nach § 96 Abs. 4 SGB IX besuchen will, entsprechend heranzuziehen.)

Die Teilnahme des Vertrauensmanns der Schwerbehinderten an einem Fortbildungsseminar hat Priorität gegenüber der Teilnahme seines Stellvertreters. Die Wahl zwischen beiden steht auch nicht in der Disposition des Betriebsrats.

ArbG Dortmund, Urteil vom 31.03.1995, 1 Ca 4482/94

Auch die Erläuterung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen und deren Umsetzung in die betriebliche Praxis kann ein im Sinne des [§ 37](#) Abs. 6 BetrVG erforderlicher Schulungsinhalt sein. Hierfür muss sich der Betriebsrat nicht auf ein Selbststudium anhand der ihm zur Verfügung stehenden Fachzeitschriften verweisen lassen.

BAG, Beschluss vom 20.12.1995, 7 ABR 14/95 (Entsprechendes gilt für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Schwerbehindertenvertretung nach § 96 Abs. 4 SGB IX, wenn die Erläuterung der aktuellen Rechtsprechung für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist.)

Ein Seminar, das Grundkenntnisse über den Wirtschaftsausschuss vermittelt, kann als eine für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderliche Schulungsveranstaltung betrachtet werden.

LAG Hamburg, Urteil vom 12.11.1996, 6 Sa 51/96

Ob und inwieweit eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind, ist im Einzelfall zu entscheiden. Wird die Veranstaltung von einer Hauptfürsorgestelle durchgeführt, ist generell von der Erforderlichkeit auszugehen.

Der Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung hat zwei Voraussetzungen:

- Die Schulungsveranstaltung muss Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.
- Die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung muss für die Schwerbehindertenvertretung persönlich erforderlich sein.

Bei einer Schulungsveranstaltung der Hauptfürsorgestelle ist generell davon auszugehen, dass sie für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich ist.

Die persönliche Erforderlichkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, bei dessen Ausfüllung der Schwerbehindertenvertretung ein Beurteilungsspielraum zusteht. Sie hat sich bei Beantwortung dieser Frage auf den Standpunkt eines vernünftigen, unbefangenen Beurteilers zu stellen, der die Interessen des Arbeitgebers einerseits, des Amtes und der Schwerbehinderten andererseits abzuwägen hat. Der Arbeitgeber, der die persönliche Erforderlichkeit wegen bereits vorhandener Kenntnisse bei der Schwerbehindertenvertretung verneint, muss den Nachweis führen, dass die Teilnahme an der konkreten Veranstaltung für die Schwerbehindertenvertretung aus diesem Grund entbehrlich ist.

VG Ansbach, Urteil vom 17.03.1999, AN 12 K 97.02199

Schwerbehindertenversammlung

Ein Arbeitnehmer kann während seines Erholungsurlaubs an einer regelmäßigen Betriebsversammlung teilnehmen. Er hat für die Zeit der Teilnahme Anspruch auf eine Vergütung.

BAG, Urteil vom 05.05.1987, 1 AZR 665/85 (Das Urteil ist auf Schwerbehindertenversammlungen übertragbar, da gemäß § 95 Abs. 6 SGB IX für derartige Versammlungen die für die Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung finden.)

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung hat auch dann ein Teilnahmerecht an einer örtlichen Versammlung der Schwerbehinderten, wenn es nicht um Angelegenheiten geht, die mit den überörtlichen Aufgaben der Bezirksschwerbehindertenvertretung in Zusammenhang stehen.

BAG, Urteil vom 28.04.1988, 6 AZR 421/86

Der Arbeitnehmer darf auch während seines Erziehungsurlaubs an einer Betriebsversammlung teilnehmen. Er hat hierfür einen Vergütungsanspruch.

BAG, Urteil vom 31.05.1989, 7 AZR 574/88 (Das Urteil ist auf die Teilnahme schwerbehinderter Beschäftigter an Schwerbehindertenversammlungen übertragbar, da gemäß § 95 Abs. 6 SGB IX für derartige Versammlungen die für die Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung finden.)

Teilnahmerecht an Sitzungen

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an der gesamten Sitzung des Betriebs- bzw. Personalrats teilzunehmen. Dies gilt sowohl für den beratenden wie auch für den beschlussfassenden Teil der Sitzung.

OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 15.05.1979, VIII A 285/77

Der Wirtschaftsausschuss im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist ein Ausschuss des Betriebsrats.

BAG, Beschluss vom 18.11.1980, 1 ABR 31/78

Der Vertrauensmann der Schwerbehinderten ist berechtigt, an Sitzungen des Wirtschaftsausschusses des Betriebsrats teilzunehmen.

BAG, Beschluss vom 04.06.1987, 6 ABR 70/85

Das Recht der Schwerbehindertenvertretung zur beratenden Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats und dessen Ausschüssen nach § 25 Abs. 4 Satz 1 SchwbG* umfasst auch die Teilnahme an Sitzungen gemeinsamer Ausschüsse des Betriebsrats und des Arbeitgebers im Sinne des § 28 Abs. 3 BetrVG**.

BAG, Urteil vom 21.04.1993 7 ABR 44/92

* Vgl. [§ 62 Abs. 4 Satz 1 SGB IX](#)

** Vgl. [§ 28 Abs. 2 BetrVG n.F.](#)

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Systematik sowie Sinn und Zweck des Schwerbehindertengesetzes* sprechen dafür, Schwerbehinderte als wahlberechtigt für die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung anzusehen, die im Wege einer Rehabilitationsmaßnahme im Betrieb des Arbeitgebers ausgebildet werden, auch wenn dies ein Ausbildungsbetrieb ist

LAG Berlin, Urteil vom 22.09.1999, 14 TaBV 1030/99

* Jetzt: [SGB IX Teil 2](#)

An einem Gericht können die jeweils eigenständigen Schwerbehindertenvertretungen der Richter und der übrigen Bediensteten nur getrennt gewählt werden; die Bildung einer gemeinsamen Schwerbehindertenvertretung ist nicht zulässig.

BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999, 6 P 11/98

Schwerbehinderte, die an Maßnahmen zur Rehabilitation in einem privatwirtschaftlichen Berufsbildungswerk teilnehmen, sind bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt.

BAG, Beschluss vom 27.06.2001, 7 ABR 50/99

Bei einer Abordnung eines Schwerbehindertenvertreters an eine andere Dienststelle erlischt sein passives Wahlrecht für die bisherige Dienststelle in analoger Anwendung des [§ 29](#) Abs. 1 Nr. 2 bis 5 BPersVG.

Beruft sich der Schwerbehindertenvertreter vor der Vollziehung der Umsetzung an eine andere Dienststelle nicht auf sein Schutzrecht aus [§ 26](#) Abs. 3 SchwbG*, bedarf es keiner – nachträglichen – Zustimmung des Personalrats gemäß [§ 50](#) HambPersVG.

Das passive Wahlrecht eines Gesamtschwerbehindertenvertreters erlischt nicht auf Grund von [§ 58](#) Abs. 2 Satz 2 HambPersVG mit dem Verlust der Eigenschaft als Schwerbehindertenvertreter seiner Dienststelle, sondern erst gemäß [§ 27](#) Abs. 6 i.V.m. [§ 24](#) Abs. 3 und 8 SchwbG**, wenn er an keiner der vom Gesamtpersonalrat vertretenen Dienststellen mehr als Schwerbehindertenvertreter gewählt werden kann.

OVG Hamburg, Beschluss vom 02.04.2002, 8 Bf 1/01.PVL

* Vgl. [§ 96](#) Abs. 3 SGB IX

** Vgl. [§ 97](#) Abs. 7 i.V.m. [§ 94](#) Abs. 3 und 7 SGB IX

Wahlanfechtung

Ist im Bereich mehrstufiger Verwaltungen lediglich bei einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung gebildet, so nimmt diese gemäß § 27 Abs. 2 i.V.m. § 27 Abs. 1 Satz 2 SchwbG* zugleich die Aufgaben der Hauptschwerbehindertenvertretung wahr; eine weitere Wahl erübrigt sich. Dies gilt nicht nur für Verwaltungsbehörden des Bundes, sondern auch für bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts.

VG Hamburg, Beschluss vom 15.02.1988, 2 FB 2/87

* Vgl. [§ 97](#) Abs. 3 i.V.m. § 97 Abs. 1 Satz 2 SGB IX

Die Teilnahme eines nicht Wahlberechtigten an einer Wahl - hier Bezirksschwerbehindertenvertretung - ist als Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts stets geeignet, das Wahlergebnis zu ändern oder zu beeinflussen, wenn zwischen zwei Kandidaten ein Unterschied von nur einer Stimme besteht.

Die Ungültigkeit der Wahl des Bezirksvertrauensmanns der Schwerbehinderten bewirkt ebenso die Ungültigkeit der Wahl seiner Stellvertreter.

OVG Koblenz, Beschluss vom 14.12.1988, 4 A 3/88

Wird eine Betriebsratswahl nur von wahlberechtigten Arbeitnehmern angefochten und scheiden alle Wahlanfechtenden während des Beschlussverfahrens aus ihren Arbeitsverhältnissen endgültig aus, so führt dies zum Wegfall des Rechtsschutzbedürfnisses und damit zur Unzulässigkeit des Wahlanfechtungsverfahrens.

BAG, Beschluss vom 15.02.1989, 7 ABR 9/88 (Der Beschluss ist für die Anfechtung der Wahl der Schwerbehindertenvertretung entsprechend heranzuziehen.)

Die Formulierung des § 6 Abs. 2 Satz 1 SchwbWO* kann nur sinnvoll so interpretiert werden, dass zur Gültigkeit eines Wahlvorschlags die Unterschriften eines Zwanzigstels der Wahlberechtigten erforderlich sind, sofern deren Zahl 60 oder mehr beträgt. Bei weniger als 60 Wahlberechtigten genügt demgegenüber nicht ein Zwanzigstel der den Vorschlag unterstützenden Wahlberechtigten; vielmehr müssen es in diesem Fall zwingend mindestens drei Unterschriften sein.

VG Hannover, Beschluss vom 25.01.1990, PL A 50/89

* Jetzt: [SchwbVVO](#)

Aktualisiert: 05.05.2005