Treffen der Schwerbehindertenvertretungen 19.04.2023
Landesauschuss der Gesamtausschüsse

A. Rechtsgrundlagen

Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG) https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/28404
Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/
Wahlordnung zum MVG (WahlO) https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/15076

§ 50 MVG
Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) [1]In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. [2]Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

(5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

§ 51 MVG
Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(3) [1]Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen. [2]Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.

(4) [1]Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und

Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. [2]Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(5) [1]Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. [2]Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. [3]Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. [4]Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. [5]Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(6) [1]Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. [2]Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52 MVG
Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) [1]Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. [2]Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 52a MVG
Gesamtschwerbehindertenvertretung

(1) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(3) [1]Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. [2]Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

§ 177 SGB IX
Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

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

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

(3) Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.

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

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

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

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

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

(7) Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehinder-

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

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

§ 178 SGB IX
Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,

2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,

3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 152 Absatz 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Absatz 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Absatz 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. In den Fällen des § 21e Absatz 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag einer betroffenen schwerbehinderten Richterin oder eines schwerbehinderten Richters vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechts zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.

(8) Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

§ 179 SGB IX
Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

(1) Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(3) Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates. Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5

die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der in Satz 1 genannten Vertretungen.

(4) Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme der Vertrauensperson und des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds sowie in den Fällen des § 178 Absatz 1 Satz 5 auch des jeweils mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

(5) Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in dem Betrieb oder der Dienststelle nachzuholen. Für Vertrauenspersonen, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der genannte Zeitraum auf zwei Jahre.

(6) Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge.

(7) Die Vertrauenspersonen sind verpflichtet,

1. ihnen wegen ihres Amtes anvertraute oder sonst bekannt gewordene fremde Geheimnisse, namentlich zum persönlichen Lebensbereich gehörende Geheimnisse, nicht zu offenbaren und

2. ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. Sie gelten nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern, gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen (§ 180) sowie gegenüber den in § 79 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechts genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

(8) Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber; für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten. Satz 1 umfasst auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.

(9) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

§ 4 WahlO
Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren

(1) [1]Der Wahlvorstand erstellt für die Wahl je eine Liste der nach § 9 MVG.EKD Wahlberechtigten und der nach § 10 MVG.EKD Wählbaren. [2]Beide Listen sind mindestens vier Wochen vor der Wahl in der Dienststelle zur Einsicht auszuhängen oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise bekannt zu geben. [3]Beide Listen sind vom Wahlvorstand bis zum Beginn der Wahlhandlung zu aktualisieren, wenn sich nach Aushang oder sonstiger Bekanntgabe Änderungen ergeben.

(2) [1]Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Dienststellenleitung können bis zum Beginn der Wahlhandlung gegen die Eintragung oder Nichteintragung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen schriftlich und begründet Einspruch einlegen. [2]Der Wahlvorstand entscheidet unverzüglich und spätestens bis zum Ende der Wahlhandlung über den Einspruch und teilt seine Entscheidung schriftlich mit. [3]Die Entscheidung ist abschließend.

(3) Die Dienststellenleitung und andere kirchliche Stellen haben bei der Aufstellung der in Absatz 1 genannten Listen Amtshilfe zu leisten.

§ 5 WahlO
Wahltermin und Wahlausschreiber

(1) [1]Der Wahlvorstand setzt den Termin für die Wahl der Mitarbeitervertretung fest. [2]Der Termin darf nicht später als drei Monate nach der Bildung des Wahlvorstandes liegen. [3]Der Wahlvorstand erlässt spätestens fünf Wochen vor dem Wahltag ein Wahlausschreiben, das in der Dienststelle zur Einsicht ausgehängt oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise bekannt gegeben wird. [4]Auswärtig beschäftigte und andere Wahlberechtigte, die nicht zum Zeitpunkt der Wahlhandlung in der Dienststelle beschäftigt sind, erhalten das Wahlausschreiben durch Zusendung.

(2) Das Wahlausschreiben muss Angaben erhalten über

a) Ort und Tag seines Erlasses,

b) Ort, Tag und Zeit der Wahl,

c)Ort und Zeit des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe der in § 4 Absatz 1 genannten Listen zur Einsichtnahme,

d)den Hinweis, dass Einsprüche gegen die Listen bis zum Beginn der Wahlhandlung schriftlich und begründet beim Wahlvorstand eingelegt werden können,

e) die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

f) die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen nach § 6,

g) die Voraussetzungen und das Verfahren für die Briefwahl nach § 9.

(3) In dem Wahlausschreiben ist besonders auf § 12 MVG.EKD hinzuweisen sowie auf das Erfordernis, dass mehr Namen vorgeschlagen werden sollen als Mitglieder in die Mitarbeitervertretung zu wählen sind.

§ 15 WahlO
Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle, für die die Mitarbeitervertretung gewählt wird, beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Personen, die gemäß § 151 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

(1a) Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu wählen.

(2) [1]Die Wahl der Vertrauensperson wird im Briefwahlverfahren durchgeführt, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf. [2]Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten den wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vom Wahlvorstand übersandt. [3]Im Übrigen gelten für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Vorschriften über die Wahl der Mitarbeitervertretung entsprechend. [4]Gemäß § 50 Absatz 4 MVG.EKD sind auch nicht schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählbar.

B. Erläuterungen zum MVG-EKD und zur Wahlordnung

I. MVG-EKD:

Die Evangelische Kirche regelt das Recht der Schwerbehindertenvertretung im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG).

Die Synode im November 2018 hat eine Annäherung an das staatliche Recht beschlossen. Das MVG geht als lex specialis den staatlichen Regelungen vor. D.h., dass bei Abweichungen das MVG Vorrang hat gegenüber den Regelungen des SGB IX.

§ 51 MVG Aufgaben der SBV

Die SBV hat ab 100 schwerbehinderten Beschäftigten einen Anspruch auf Freistellung; §§ 51 I MVG, 179 IV S. 2 SGB IX.

Ab 100 schwerbehinderten Beschäftigten kann die SBV ihre Stellvertretung für bestimmte Aufgaben heranziehen; die Dienststellenleitung muss darüber unterrichtet werden, § 51 II MVG.

§ 51 III S. 1 MVG

Es heißt nach wie vor, dass die Dienststellenleitung die SBV rechtzeitig und umfassend unterrichten muss (dagegen § 178 II S. 1SGB IX: unverzüglich und umfassend). Ob diese Abweichung problematisch ist, wird sich erst in der Praxis zeigen.

Eine Kündigung ohne Mitwirkung der SBV ist unwirksam, §§ 51 III S 2 MVG.

§ 51 IV MVG: Die schwerbehinderte Person kann die SBV zur Einsichtnahme in die Personalakte hinzuziehen. Die Schweigepflicht ist in § 51 IV S. 2 MVG konkretisiert: Soweit die SBV nicht von ihrer Schweigepflicht entbunden ist, bewahrt sie Stillschweigen.

§ 52 MVG Persönliche Rechte und Pflichten der SBV

§ 52 I S. 2 MVG, Klarstellung:
Staatliche Bestimmungen für FZA, Verschwiegenheit, Kostentragung, Räume und Geschäftsbedarf gelten auch im Bereich des MVG.

§ 52 a MVG Gesamt-SBV

Nach wie vor gilt, dass eine Gesamtschwerbehindertenvertretung nur bei einer Gesamt-MAV angesiedelt werden kann, nicht jedoch bei einer Gesamt-AMV im Dienststellenverbund.

II. SBV-Wahl

§ 50 I MVG

Eine SBV und Stellvertretung, Dienststelle oder Einrichtung mit mehr als fünf schwerbehinderten Menschen. Zeitpunkt: Wahltag

Schwerbehinderung: § 2 II SGB IX
Gleichstellung: § 2 III SGB IX

Schwerbehinderung (50 GdB) oder Gleichgestellte (mindestens 30 GdB und Gleichstellungsnachweis durch Agentur für Arbeit), die nicht nur vorübergehend in der Dienststelle beschäftigt sind (vorübergehend = Beschäftigungsverhältnis weniger als sechs Monate)

SBV für die Dienststelle zu wählen, für die die Mitarbeitervertretung (MAV) besteht. Ebenso bei Teildienststellen: sind für Teildienststellen MAVen gewählt, wird auch SBV gewählt. Wenn keine SBVen gewählt sind in Teildienststellen, ist die Gesamt-SBV zuständig, § 52 a MVG. Gibt es keine Gesamt-SBV, ist die SBV zuständig, die für den Rechtsträger gewählt ist. Gemeinsame MAV: gemeinsame SBV (§ 50 V MVG).

Wahl, §§ 11, 13 und 14 MVG analog
§ 11 MVG: geheimes Wahlverfahren nach der Wahlordnung
§ 13 MVG Wahlschutz des Wahlvorstandes und Wahlkosten
§ 14 MVG Wahlanfechtung

Zuständig für Durchführung des Wahlverfahrens ist der Wahlvorstand, § 1 WahlO

§ 15 WahlO

§§ 15 I WahlO, 50 III MVG, 2 SGB IX: Wahlberechtigung

§§ 15 Ia WahlO, 50 III MVG: Wahlvorschläge können von allen Wahlberechtigten abgegeben werden. Es genügt die Unterschrift der/des Wahlberechtigten. (Es braucht nicht die Unterschrift von zwei weiteren Wahlberechtigten wie bei § 6 I WahlO.)

Besonderes Briefwahlverfahren, § 15 II WahlO
Ausschließlich Briefwahl
Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten den Wahlberechtigten übersandt.
Zwei Wahllisten:
- diejenigen, die wahlberechtigt sind, § 50 III MVG
diejenigen die wählbar sind, §§ 50 IV, 10 MVG, 15 II S. 4 WahlO

Die Dienststellenleitung und andere kirchliche Stellen haben bei der Aufstellung der Listen Amtshilfe zu leisten, § 4 III WahlO.

§ 50 II MVG

§§ 15 bis 18 MVG analog:
Amtszeit, Neuwahl, Ausschluss, Erlöschen/Ruhen
Amtszeit: regelmäßig ist die Amtszeit der SBV parallel zu der der MAV. Ausnahme: hat die Amtszeit der SBV weniger als ein Jahr gedauert, wird nicht neu gewählt; die SBV bleibt bis zur übernächsten Amtszeit im Amt, §§ 50 II MVG, 15 III S. 2 MVG.
Legt die SBV ihr Amt nieder, scheidet sie aus dem Dienstverhältnis aus oder verliert sie ihre Wählbarkeit, erlischt das Amt vorzeitig. Eine Neuwahl außerhalb der regelmäßigen Amtsperiode ist notwendig.

§ 50 III MVG

Wahlberechtigung: alle schwerbehinderten Mitarbeitenden und die Gleichgestellten

§ 50 IV MVG

alle Mitarbeitenden, die die Voraussetzungen des § 10 MVG erfüllen.

Checkliste für das Wahlverfahren nach §§ 50 ff., 10 ff. Mitarbeitervertretungsgesetz EKD (MVG), §§ 15, 4, 5 Wahlordnung zum MVG.EKD (WahlO)

Eine SBV ist in Dienststellen zu wählen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, § 50 I MVG.

Gewählt wird eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt, §§ 51 I MVG, 177 I S. 1 SGB IX.

Die reguläre Amtszeit der SBV endet am 30.4.2019. Die Dauer der nächsten Amtszeit ist ausnahmsweise auf drei Jahre verkürzt, § 50 II, 15 I MVG, Beschluss der Landessynode vom 07.05.2018, KABl. 2018, S. 160.

Es ist zwingend ein Wahlvorstand notwendig. Die Wahl im vereinfachten Verfahren ist nicht möglich. Der Wahlvorstand wird im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung aller Mitarbeitenden gewählt, zu der die Mitarbeitervertretung einlädt. Der Wahlvorstand ist spätestens drei Monate vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit (30.4.2019) zu wählen. Soweit bereits für die MAV-Wahl ein Wahlvorstand gebildet werden muss, führt dieser auch die SBV-Wahl durch.

Der Wahlvorstand setzt den Termin für die Wahl fest. Fünf Wochen vor der Wahl erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben, §§ 15 II S. 3, 5WahlO. Dieses enthält folgende Angaben:

- Hinweis auf das ausschließliche Briefwahlverfahren
- Ort und Tag des Erlasses
- Ort, Tag und Zeit für die Einreichung der ausgefüllten Briefwahlunterlagen
- Ort und Tag der Übersendung der Listen (Wahlberechtigte und Wählbare)
- Hinweis, dass Einsprüche gegen die Listen bis zum Beginn der Stimmauszählung schriftlich begründet beim Wahlvorstand eingelegt werden können
- Hinweis, dass Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingebracht werden können; die Unterschrift des Wahlberechtigten genügt

Die Dienststellenleitung hat die für die Erstellung der Listen notwendigen Daten herauszugeben, §§ 15 II S. 3, 4 III WahlO.

Wahlberechtigt sind grundsätzlich alle in der Dienststelle am Wahltag beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, §§ 50 III MVG, 177 II, 151 III SGB IX..

Wählbar sind **alle** Mitarbeitenden der Dienststelle, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Dienststelle seit sechs Monaten angehören, §§ 50 IV, 10 MVG, 177 III SGB IX. Behinderung bzw. Gleichstellung sind keine Voraussetzung für die Wählbarkeit. Auch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung (MAV) ist wählbar.

Die geheime Wahl erfolgt ausschließlich durch **Briefwahl**, §§ 15 II, 9 WahlO. Die Wahllisten werden den Wahlberechtigten vom Wahlvorstand übersandt. Der Wahlvorstand zählt die Stimmen aus und übermittelt das Ergebnis an die Dienststellenleitung und die Gewählten. Nehmen die Gewählten die Wahl an, üben sie ihr Amt ab 1.5.2019 aus.

III. Fachliteratur und Schulungen, Websites der Gesamtausschüsse

Empfehlung Fachliteratur SBV:
Schwerbehindertenrecht und Inklusion
Praxiswissen für Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- und Personalrat
Bund-Verlag
ISSN 2511-5995
abodienste@bund-verlg.de

Schulungen
zbfs.bayern.de
https://www.zbfs.bayern.de/behinderung-beruf/schulungen/index.php

Websites der Gesamtausschüsse mit weiterführenden Links:
https://gamav-bayern.de/elkb/seite/schwerbehindertenvertretung
https://gamav-bayern.de/diakonie/seite/schwerbehindertenvertretung