

---

# Newsletter April 2025

---

1. Handicap-Veranstaltung „Beratung bei beruflichen Konflikten und Mobbing“ am 19. Mai 2025
2. Freie Restplätze beim Seminar zu „Inklusionsvereinbarungen“
3. Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft am 20. Juni 2025
4. Aufruf an alle Schwerbehindertenvertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft
5. Jahrestagung 2025 der AGSV Hamburg
6. Sign4all – das Fachgebärdenlexikon
7. Fachtagung zum Diversity Tag: „Fair Onboard? Erfolgreiche Fachkräftestrategien für Betriebe“
8. LSG-Urteil: Anspruch auf Gleichstellung trotz Rücksichtnahme des Arbeitgebers
9. LAG- Entscheidung: Öffentlichkeitsgebot bei SBV Wahlen

- 
1. Handicap-Veranstaltung „Beratung bei beruflichen Konflikten und Mobbing“ am 19. Mai 2025

**Konflikte** am Arbeitsplatz sind normal. Häufig finden die betroffenen Kolleg:innen eine gemeinsame Lösung. Aber manchmal sind Konflikte auch schwierig aufzulösen, da sie bereits lange dauern, die Beteiligten sehr verstrickt sind, Vorgesetzte wenig unterstützen.

Was aber, wenn es sich um „**Mobbing**“ - um Schikane und Ausgrenzung handelt? Eine Mobbingsituation aufzulösen, ist ohne Beratung kaum möglich. Wir wollen in der Veranstaltung die Abgrenzung zu Konflikten diskutieren und nach Lösungsmöglichkeiten und Handlungsstrategien suchen.

Was können die betrieblichen Interessenvertretungen tun? Darüber kommen wir mit **Monika Neht**, Dipl. Soziologin, Supervisorin (SG) und sozialwissenschaftliche Referentin des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (KDA) und ihrer Kollegin **Kathleen Schulze**, Kulturanthropologin, Mediatorin und Referentin des KDA ins Gespräch.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere [Website](#).

**Wir freuen uns auf Sie!**

## **2. Freie Restplätze beim Seminar zu „Inklusionsvereinbarungen“**

Vom **12.-13. Mai** findet das Seminar des Integrationsamtes zum Thema **Inklusionsvereinbarungen** in Hamburg statt. Als Referentinnen gestalten Kolleginnen der Beratungsstelle handicap diese Fortbildung gemeinsam mit der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA BIHA). Für Kurzentschlossene gibt es noch freie Restplätze.

Inklusionsvereinbarungen legen im Betrieb oder der Dienststelle den Rahmen rund um die berufliche Inklusion schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter fest. Sie geben allen Akteur:innen Handlungssicherheit und erleichtern die Zusammenarbeit.

Inklusionsvereinbarungen beinhalten Regelungen von der Personalplanung über die Arbeitsorganisation bis hin zur Gestaltung von Arbeitsplätzen. Darüber hinaus können weitere gemeinsame Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung verabredet werden.

In diesem Seminar werden die Teilnehmenden befähigt, Inhalte und Strukturen einer verbindlichen Inklusionsvereinbarung zu erarbeiten. Interessierte können sich über diesen [Link](#) anmelden.

Für Rückfragen steht Joanna Karasińska-Vogenbeck, Telefon: 040 / 284 016-43, E-Mail: [fortbildungen@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:fortbildungen@hamburg.arbeitundleben.de) zur Verfügung.

## **3. Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft am 20. Juni 2025**

Die Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft („ARGE VP“) ist der Zusammenschluss von rund 600 SBVen in Hamburg und veranstaltet in Kooperation mit dem Integrationsamt die Jahreshauptversammlung 2025.

Jede Vertrauensperson sowie deren Stellvertreter:in ist herzlich eingeladen, teilzunehmen und neben den Fortbildungsthemen das persönliche Netzwerk zu erweitern. Nähere Infos gibt es im [Fortbildungsverzeichnis](#) des Integrationsamtes.

Die Veranstaltung ist kostenfrei und unterliegt den Bestimmungen des § 179 Absatz 3 Satz 3 SGB IX.

Sie können sich über diesen [Link](#) direkt anmelden.

#### **4. Aufruf an alle Schwerbehindertenvertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft**

Liebe Kolleg:innen,

Ihr als SBVen der Hamburger Wirtschaft seid Mitglieder der ARGE-VP. Aufgrund des Rücktrittes einiger Mitglieder des Vorstandes der ARGE sind bis zu 5 Vorstandsposten neu zu besetzen und werden auf der diesjährigen Jahreshauptversammlung am 20. Juni 2025 (s.o.) nachgewählt.

Es ist eine spannende Aufgabe, die Belange der SBVen der Hamburger Wirtschaft zu vertreten, beispielsweise die Jahreshauptversammlung zu gestalten oder den Hamburger Inklusionspreis mitzuverleihen.

Ihr könnt euch gerne weitergehend über unsere Arbeit auf der Homepage ([www.ARGE-VP.de](http://www.ARGE-VP.de)) informieren, Fragen an den Vorstand per Mail ([ksbv@uke.de](mailto:ksbv@uke.de)) stellen oder anrufen (Stefan Patra 0152-22817558)

Wir freuen uns sehr über eine Verstärkung von interessierten Kolleg:innen, damit unsere Arbeit weiterhin in Hamburg das Thema Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben voranbringt!

Euer Vorstand der ARGE Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft

#### **5. Jahrestagung 2025 der AGSV Hamburg**

Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen im öffentlichen Dienst (AGSV) lädt zur diesjährigen Jahrestagung vom **02. - 06. Juni** ein.

Die fünftägige Fortbildungsveranstaltung bietet eine Plattform für den Austausch und die Vernetzung von Schwerbehindertenvertretungen sowie weiteren Akteurinnen und Akteuren der öffentlichen Verwaltung.

Neben aktuellen Themen der Schwerbehindertenvertretung erwarten die Teilnehmenden spannende Beiträge, darunter ein Grußwort von Staatsrat Jan Pörksen, Chef der Senatskanzlei und des Personalamtes.

Die detaillierte Agenda wird etwa vier Wochen vor Tagungsbeginn veröffentlicht.

#### **6. Sign4all – das Fachgebärdenlexikon**

Auf dem Arbeitsmarkt sind gehörlose Menschen in ihrer Teilhabe stark benachteiligt, vor allem wegen ihrer besonderen Kommunikationsbeeinträchtigung in einer hörenden Arbeitswelt. In Berufen mit ausgeprägter Fachsprache fehlen vielfach Fachgebärden.

Im Rahmen des Projektes „Digitale Unterstützung für die berufliche Eingliederung gehörloser Menschen“ werden digitale Produkte, die zu einer verbesserten Eingliederung gehörloser Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt beitragen, entwickelt. Finanziert aus

den Mitteln der Ausgleichsabgabe sind u.a. ein Fachgebärdenlexikon für verschiedene Berufe, ein Vokabeltrainer und die entsprechenden Schulungen dafür erschienen.

Herzstück des Projektes ist das Fachgebärdenlexikon Sign4all. Es baut auf der Fachgebärdensammlung Sign2Mint (Vorgängerprojekt) auf, in der bereits Fachgebärden aus naturwissenschaftlichen Bereichen kategorisiert wurden. Gemeinsam mit vielen Kooperationspartnern wurden ca. 11.000 Fachgebärden für die Berufsbereiche Automobilindustrie (insbesondere Elektromobilität), Gesundheit und Pflege, Handwerksberufe, IT und Luftfahrtindustrie entwickelt. Diese sind digital über die App oder auf der Homepage einsehbar und über verschiedene Wege, wie in einem Lexikon, suchbar. Zudem gibt es einen Vokabeltrainer. Unterstützt durch Videos und Gebärdenschrift, bietet der Vokabeltrainer ein flexibles Lernen der Fachgebärden.

Außerdem bietet die Sign4All-App eine innovative Lösung für den digitalen Austausch von Fachgebärden. Nutzende können eigene, geschlossene Gruppen gründen, Gebärdenvorschläge zu Begriffen hochladen und gemeinsam darüber abstimmen. Die App ermöglicht so eine kollaborative Sammlung und Weiterentwicklung von Gebärden.

Das Fachgebärdenlexikon Sign4all soll gehörlosen Arbeitssuchenden und Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit geben, ihr Gebärdenvokabular zu erweitern. Die Fachgebärdenlexika unterstützen aber auch die Arbeit und Fortbildung der DGS-Dolmetscher:innen.

Das [Zentrum Leichtes Lernen der FAW](#) bietet zudem Einführungskurse zum Fachgebärdenlexikon an.

Quellen:

[Sign4All - Das Projekt „Digitale Unterstützung der beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen“](#)

[Sign4All - Open Mind Software](#)

## 7. Fachtagung zum Diversity Tag: „Fair Onboard? Erfolgreiche Fachkräftestrategien für Betriebe“

Zum bundesweiten Diversity-Tag lädt das Team von „**Vielfalt in der Arbeitswelt (VidA)**“ am Dienstag, 27. Mai 2025 gemeinsam mit dem IQ Netzwerk Hamburg, der Sozialbehörde, der Handwerkskammer Hamburg und der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V. (ASM) von 9:30 - 14 Uhr zur Fachveranstaltung „**Fair Onboard? Erfolgreiche Fachkräftestrategien für Betriebe**“ ein.

Aus der Praxis für die Praxis – Welche Strategien haben sich bewährt? Wie können andere von ihren Erfahrungen profitieren? Wie unterstützen IQ Projekte Unternehmen dabei, Fachkräfte zu gewinnen und gleichzeitig ein vielfältiges, modernes Arbeitsumfeld zu schaffen? Ziel ist es, Personalverantwortlichen neue Perspektiven und praxisnahe Ideen zu bieten.

Prof. Dr. Claudia Harzer von der Medical School Hamburg setzt mit ihrem **Vortrag „Charakterstärken und Beruf“** neue Impulse. Weitere Sprecher:innen sind Bedra

Duric, Vizepräsidentin der Handwerkskammer Hamburg, und Sönke Fock, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hamburg.

### **Inforäume zu zentralen Fragen von Unternehmen**

In vier Inforäumen haben Personalverantwortliche und Mitarbeitende aus allen Branchen die Möglichkeit, sich zu folgenden Themen auszutauschen und Fragen zu stellen:

- Sprachliche Förderung am Arbeitsplatz
- Finanzielle Unterstützung bei der Einstellung von Fachkräften
- Weiterbildungsmöglichkeiten für internationale Fachkräfte
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Die Veranstaltung richtet sich an Führungskräfte, Personalverantwortliche und internationale Fachkräfte in Hamburger Unternehmen. Die Teilnahme ist kostenlos.

Die Veranstaltung findet statt im betahaus, Eifflerstraße 43, 22769 Hamburg.

Weitere Infos und Anmeldung unter [sozialbehoerde.veranstaltungen.hamburg.de](https://sozialbehoerde.veranstaltungen.hamburg.de)

## **8. LSG-Urteil: Anspruch auf Gleichstellung trotz Rücksichtnahme des Arbeitgebers**

Eine Gesundheits- und Krankenpflegerin mit GdB 40 wegen verschiedener Gesundheitsstörungen (u. A. Hörminderung, Gleichgewichtsstörungen, Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule, Funktionseinschränkungen beider Ellbogen, Funktionseinschränkung der unteren Extremitäten) arbeitete zunächst beim Universitätsklinikum W, wo sie **mehrfach einen Antrag auf Gleichstellung stellte**, weil das Universitätsklinikum W. verweigerte, ihr einen leidensgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

**Die Agentur für Arbeit lehnte die Anträge** mit der Begründung **ab**, dass sich keine Anhaltspunkte dafür ergeben hätten, dass der Arbeitsplatz aus behinderungsbedingten Gründen gefährdet sei.

Dagegen legte die Krankenpflegerin **Widerspruch** ein, insbesondere wegen Auseinandersetzungen mit dem Universitätsklinikum W im Rahmen derer ihr nahegelegt worden sei, sich einen anderen Arbeitgeber zu suchen.

**Die Agentur für Arbeit wies den Widerspruch zurück.**

Hiergegen erhob die Krankenpflegerin **Klage**, da ihr Arbeitsplatz sehr wohl aus behinderungsbedingten Gründen gefährdet sei, wie die inzwischen erfolgte Kündigung durch das Universitätsklinikum W. zeige.

Die Agentur für Arbeit machte daraufhin geltend, dass die Gleichstellung nicht mehr zum Schutz dieses Arbeitsplatzes ausgesprochen werden könne, da die Krankenpflegerin ihren Arbeitsplatz beim Klinikum W. verloren habe.

Weiterhin habe sie ihren neuen Arbeitsplatz beim Krankenhaus A auch ohne die Gleichstellung erhalten, daher werde diese nicht zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes benötigt. Anhaltspunkte für eine Gefährdung des neuen Arbeitsplatzes lägen nicht vor.

Die Krankenpflegerin legte eine Stellungnahme des Betriebsrats des Krankenhaus A vor, nach welcher der Arbeitsplatz wegen der Notwendigkeit pflegerischer Tätigkeiten zwar geeignet, aber auch gefährdet sei.

**Das Sozialgericht verurteilte die Agentur für Arbeit**, die Krankenpflegerin unter Aufhebung der angefochtenen Bescheide einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen. Die Voraussetzungen für die Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX seien gegeben. Die Tätigkeit der Klägerin als Gesundheits- und Krankenpflegerin sei aufgrund der Notwendigkeit, feinmotorische Arbeiten, Arbeiten mit Kraftentfaltung der Hände und dem Heben und Tragen von Lasten sowie Arbeiten im Nachtdienst zu vermeiden, eingeschränkt. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei nach der Auskunft des Betriebsrats auch aufgrund der Notwendigkeit, grundpflegerische Arbeiten durchzuführen, gefährdet. Der aktuelle Arbeitsplatz sei ebenfalls gefährdet, auch wenn die Arbeitgeberin derzeit auf die Einschränkungen der Klägerin Rücksicht nehme. Der Arbeitsplatz sei nicht ungeeignet, weil die Klägerin mit Schmerzmitteln ihre Arbeit verrichten könne.

**Die Agentur für Arbeit ging in Berufung** mit dem Argument, der Arbeitsplatz der Klägerin sei nicht aus gesundheitlichen Gründen gefährdet. Der Arbeitgeber nehme Rücksicht auf die Einschränkungen der Klägerin.

Während des Berufungsverfahrens wurde eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Krankenpflegerin durchgeführt. Der Arzt bejahte ohne nähere Begründung die Voraussetzungen einer Gleichstellung.

**Das Landessozialgericht wies die zulässige Berufung der Arbeitsagentur als unbegründet zurück.**

Die Krankenpflegerin sei zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens in Vollzeit auf einem Arbeitsplatz iSd § 156 Abs. 1 SGB IX beschäftigt. Sie konnte (W) und könne (A) infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht behalten iSd § 2 Abs. 3 Alt. 2 SGB IX und habe daher Anspruch auf die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Das Landessozialgericht führte dazu aus:

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung eines Gleichstellungsbegehrens sei wegen der Rückwirkung auf den Zeitpunkt der Antragsstellung (§ 151 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) zwar in erster Linie dieser Zeitpunkt. Allerdings müsse beachtet werden, ob in der Folgezeit die Voraussetzungen für eine Gleichstellung entfallen seien. Der behinderte Mensch dürfe grundsätzlich durch die geschuldete Arbeitsleistung nicht gesundheitlich überfordert werden. Auf der anderen Seite führe das Auftreten oder Hinzutreten einer behinderungsbedingten Einschränkung des beruflichen Leistungsvermögens für sich genommen noch nicht zum Wegfall der Geeignetheit des Arbeitsplatzes. Die Geeignetheit des Arbeitsplatzes bestimme sich individuell-konkret nach dem Eignungs- und Leistungspotential des behinderten Menschen. Die Bundesagentur für Arbeit habe die konkreten Behinderungen und ihre Auswirkungen auf die Eignung des behinderten Menschen für den konkreten Arbeitsplatz zu ermitteln. Danach müsse sie entscheiden, ob der Arbeitsplatz entweder schon für sich betrachtet geeignet sei oder jedenfalls durch Umsetzung von Leistungen der Rehabilitationsträger oder des Arbeitgebers so gestaltet

werden könne, dass der behinderte Mensch die Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllen kann, ohne seinen Gesundheitszustand zu verschlechtern. Bei der Prüfung der Geeignetheit eines Arbeitsplatzes seien auch die Rechtspflichten der Rehabilitationsträger zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben sowie die Rechtspflichten des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Geeignetheit eines Arbeitsplatzes könne nicht bereits dann verneint werden, wenn einzelne Tätigkeiten nur erschwert verrichtet werden können, während das wesentliche Tätigkeitsfeld noch ausgeübt werden kann.

Der behinderte Mensch solle in das Arbeitsleben integriert bleiben. Die Gleichstellung diene dazu, eine ungünstige Konkurrenzsituation am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und somit den Arbeitsplatz sicherer zu machen oder die Vermittlungschancen zu erhöhen. Maßgeblich sei allein die Einschränkung der Konkurrenzfähigkeit und die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen. Dann könne der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung sicherer gemacht werden. Einer konkret drohenden oder ausgesprochenen Kündigung bedürfe es nicht.

Die Gleichstellung könne neben dem besonderen Kündigungsschutz zudem den Effekt haben, den Arbeitgeber zu einer behinderungsbedingten Gestaltung des Arbeitsplatzes durch technische Ausstattung oder durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu bewegen. Gem. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX haben die schwerbehinderten Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten. Falls der gleichgestellte Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Gleichstellung zu einer entsprechenden Gestaltung der Arbeit veranlassen könne, diene dies gleichzeitig der Erhaltung des Arbeitsplatzes.

Der Umstand, dass der Arbeitgeber bereit sei, entsprechende Rücksichten zu nehmen, stünde einem Gleichstellungsanspruch nicht entgegen. Der Verzicht der Arbeitgeberin auf Ausübung des Weisungsrechts sei freiwillig. Die Gleichstellung trüge dazu bei, der Krankenpflegerin insoweit zu einer verhandelbaren Rechtsposition zu verhelfen (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

*Landessozialgericht Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 13.06.2023 - L 9 AL 147/21*

## 9. LAG- Entscheidung: Öffentlichkeitsgebot bei SBV-Wahlen

In dem vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen entschiedenen Fall (Beschluss vom 27.03.2024 – 2 TaBV 44/23) ging es um die Wirksamkeit einer Wahl zur Schwerbehindertenvertretung sowie der stellvertretenden Mitglieder bei einem Fahrzeughersteller in Hannover.

Die Wahl fand im förmlichen Wahlverfahren statt. Der Wahlvorstand hatte die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) beschlossen. Im Wahlausschreiben wurde bekannt gemacht, dass die „**öffentliche Stimmauszählung am Freitag, 14. Oktober 2022 ab 9.00 Uhr vormittags, im O.-B.-S. (Grün), Sektor ..., Hallengeschoß**“ stattfindet. Die der Stimmenauszählung vorgeschaltete **Öffnung der Freiumsschläge**, die Prüfung der Wahlunterlagen und das Erfassen der ordnungsgemäß abgegebenen Stimmen durch Stimmabgabenvermerke gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 SchwbVVO wurde durch den Wahlvorstand

zum Schutz des Wahlheimnisses am 14. Oktober 2022 im hinteren Teil des im Wahlausschreibens bekannt gegebenen Raumes durchgeführt.

Drei wahlberechtigte Arbeitnehmer aus dem Betrieb haben die Wahl angefochten und gerichtlich geltend gemacht, dass bei der Wahl gegen das Gebot der Öffentlichkeit verstoßen worden sei. Das LAG führte dazu aus: § 12 Abs. 1 Satz 1 SchwbVWO schreibe vor, dass die Freiumschräge in öffentlicher Sitzung geöffnet werden müssten. Öffentlichkeit sei dabei im Sinne der Betriebsöffentlichkeit gemeint. Dazu gehöre, dass der Wahlvorstand hätte rechtzeitig bekannt machen müssen, wann und wo die in § 12 Abs. 1 SchwbVWO vorgeschriebene Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen stattfinden werde. Durch das Gebot der Öffentlichkeit sollten interessierte Personen die Möglichkeit erhalten, die Ordnungsmäßigkeit der Feststellung des Wahlergebnisses beobachten zu können, damit der Verdacht von Wahlmanipulationen "hinter verschlossenen Türen" nicht aufkommen könne. Zur Herstellung dieser Beobachtungsmöglichkeit sei es erforderlich, dass Ort und Zeit sämtlicher öffentlicher Kontrolle unterliegender Vorgänge im Wahlverfahren rechtzeitig vorher bekannt gegeben werden. Fehle es daran, stelle dies einen Verstoß gegen eine wesentliche Wahlvorschrift dar. Insbesondere, wenn der Wahlvorstand die generelle schriftliche Stimmabgabe beschlossen habe, müsse er rechtzeitig bekannt machen, wann und wo die in § 12 Abs. 1 SchwbVWO vorgeschriebene Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen stattfinden werde. Dabei müsse der Hinweis nicht notwendig bereits im Wahlausschreiben enthalten sein, sondern könne auch auf andere Weise erfolgen (*BAG, 10. Juli 2013 - 7 ABR 83/11 - Rn. 20; BAG 15. November 2000 - 7 ABR 53/99 - zu B II 2 der Gründe*).

In diesem Fall aus Hannover habe der Wahlvorstand nur die Stimmenauszählung angekündigt, aber nicht rechtzeitig bekannt gemacht, wann und wo die in § 12 Abs. 1 SchwbVWO vorgeschriebene Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen stattfinden werde. Der Wahlverstoß sei geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Eine verfahrensfehlerhafte Wahl müsse nur dann nicht wiederholt werden, wenn sich konkret feststellen lasse, dass auch bei der Einhaltung der Wahlvorschriften kein anderes Ergebnis erzielt worden wäre. Könne diese Feststellung nicht getroffen werden, bleibe es bei der Unwirksamkeit der Wahl. In diesem Sinne war der Verstoß gegen § 12 Abs. 1 SchwbVWO geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass es bei dem Öffnen der Freiumschräge, bei der Bewertung, ob die Stimmabgabe i. S. v. § 11 SchwbVWO ordnungsgemäß war, bei dem Vermerk der Stimmabgabe oder bei dem Einwurf der Wahlumschräge in die Wahlurne zu Fehlern gekommen sei, die bei einer Öffnung der Freiumschräge in öffentlicher Sitzung nicht unterlaufen wären. Es käme nicht darauf an, ob tatsächlich objektive Anhaltspunkte für solche Fehler vorlägen. Die Vorschrift solle der Minderung abstrakter Gefährdungen dienen.

Quelle: <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/3118a41d-a65f-43dd-8dcf-9a95bb2a666f>

Anmerkung:

In Hinblick auf diese Entscheidung empfehlen wir rechtsunverbindlich die Vorlage Nr. 7

der BIH für das förmliche Verfahren der Wahl der Schwerbehindertenvertretung (Stand 04.11.2022 „[7 Wahlausschreiben SBV FOe](#)“) zu ergänzen. Der Vordruck könnte vor Punkt 8. dahingehend erweitert werden, dass zusätzlich Zeit und Ort der öffentlichen Sitzung für die Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen nach § 12 Abs. 1 SchwbVVO bekanntgegeben wird.

Die Broschüre der BIH (Stand 2022) „ZB Spezial Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ weist auf Seite 91, Punkt 2 darauf hin, dass das Fehlen einer solchen Bekanntmachung von Zeit und Ort ein möglicher Anfechtungsgrund wäre.

Bis zum nächsten Mal

Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/284016-51
Ilona Hofmann	Tel.: 040/284016-29
Irene Husmann	Tel.: 040/284016-52
Julia Loose	Tel.: 040/284016-50
Miriam Scheele	Tel.: 040/284016-57



Hamburg | Sozialbehörde

Die Beratungsstelle handicap wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Sozialbehörde aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

Impressum:

Herausgeber: Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.  
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040/ 284016-50

[E-Mail handicap](#)

[Website Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.](#)

[Website Beratungsstelle handicap](#)

Sie können diesen Newsletter jederzeit abbestellen. Wenn Sie keine weiteren Newsletter erhalten möchten, schicken Sie bitte einfach eine kurze E-Mail an: [handicap@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de).