

# Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen

## Fragen & Antworten zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Nachfolgend finden Sie häufige Fragen und Antworten (FAQ) rund um die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Die Zusammenstellung knüpft an unsere Handreichung zum Umgang mit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung an.

Die FAQ sollen offene Fragen in der Praxis klären und die weitere Umsetzung im Hinblick auf die anstehenden Wahlen erleichtern. Ziel der FAQ ist es, eine verständliche Orientierungshilfe zu bieten. **Die FAQ werden fortlaufend ergänzt**, sobald neue Fragen aus der Praxis, gerichtliche Entscheidungen oder Gesetzesänderungen vorliegen.

Die Antworten basieren auf der aktuellen Rechtslage und geben die juristische Auslegung und Bewertung der BAG WfbM wieder. Abweichende rechtliche Einschätzungen und Beurteilungen sind deshalb möglich. Daher sind die bereitgestellten Informationen auf dieser Website **ohne Gewähr**. Auch handelt es sich **nicht um eine verbindliche Rechtsberatung**. Sollten Sie eine solche in Anspruch nehmen wollen, wenden Sie sich bitte an einschlägige **Fachanwält\*innen des Arbeits- und Sozialrechts**.

Handreichung in schwerer Sprache

Handreichung in Leichter Sprache

Wann findet die nächste Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) statt?

Die nächste ordentliche Wahl der SBV findet **vom 1. Oktober bis 30. November 2026** statt. Die reguläre Amtszeit beträgt **vier Jahre**.

Was gilt, wenn es in der Werkstatt oder beim anderen Leistungsanbieter bislang keine SBV gab?

Die SBV ist in diesem Fall **außerordentlich das erste Mal zu wählen** (§ 177 Abs. 5 S. 1 Nr. 3 SGB IX). Die Amtszeit dauert dann grundsätzlich bis zum Zeitpunkt der nächsten regelmäßigen Wahl (1. Oktober bis 30. November 2026).

Da bis zu diesem Zeitpunkt **noch nicht ein Jahr** vergangen ist, wird die außerordentlich gewählte SBV erst im **übernächsten Zeitraum** der regelmäßigen Wahlen – **also 2030** – neu gewählt. Dadurch verlängert sich die Amtszeit der SBV ausnahmsweise **auf bis zu fünf Jahre** (§ 177 Abs. 5 S. 3 SGB IX).

Vertritt die SBV die Werkstattbeschäftigten mit Schwerbehinderung schon jetzt oder erst, nachdem die Werkstattbeschäftigten die SBV erstmals aktiv gewählt haben?

Die SBV **vertritt bereits jetzt die Rechte** von Werkstattbeschäftigten mit Schwerbehinderung. Die Reichweite der Vertretung hängt nicht davon ab, ob die Werkstattbeschäftigten selbst an der Wahl teilgenommen haben oder teilnehmen werden.

Bindet der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts auch andere Gerichte?

**Nein**, es besteht **keine formale Bindungswirkung** gegenüber anderen Instanzgerichten. Der Beschluss entfaltet nur im konkreten Gerichtsverfahren Wirkung. Dennoch hat der Beschluss eine weitreichende Bedeutung. Denn höchstrichterliche Entscheidungen entfalten eine faktische Bindungswirkung für nachgeordnete Gerichte, die diese bei zukünftigen Entscheidungen zumeist berücksichtigen, weil eine Abweichung umfassend zu begründen ist und die Aufhebung und Zurückverweisung durch die nächsthöhere Instanz droht.

Gelten die Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts auch für andere Leistungsanbieter?

Ja, die Feststellungen gelten auch für andere Leistungsanbieter.

Nach § 60 Abs. 2 SGB IX gelten die Vorschriften der Werkstätten für behinderte Menschen auch für andere Leistungsanbieter, soweit in Absatz 2 der Vorschrift keine Abweichungen vorgesehen sind. Abweichungen sind jedoch nur für den Werkstatttrat und die Frauenbeauftragte aufgeführt, nicht für die SBV.

Die Beschäftigten bei den anderen Leistungsanbietern sind insbesondere auch dort im Betrieb beschäftigt im Sinne des § 177 Abs. 2 SGB IX. Denn der § 60 Abs. 4 SGB IX verweist für das Rechtsverhältnis der Beschäftigten auf § 221 SGB IX und damit auf das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis.

Gelten die Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts auch für die kirchlichen Mitarbeitendenvertretungen?

Grundsätzlich gilt der Beschluss nur für **Einrichtungen, die nach den staatlichen Regelungen des SGB IX eine SBV wählen.**

Kirchen hingegen besitzen ein eigenständiges verfassungsrechtlich gewährleistetes Selbstbestimmungsrecht, durch das die ihnen zugeordneten Einrichtungen ihre Angelegenheiten – auch die Mitarbeitendenvertretungen – selbst organisieren können.

Allerdings können die Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts als **Auslegungshilfe** zur Beantwortung der Rechtsfrage herangezogen werden.

*Mitarbeitendenvertretungsgesetz Evangelische Kirche in Deutschland (MVG-EKD):*

Durch die Novellierung des MVG-EKD im Jahr 2025 wurde der Begriff „**schwerbehinderte Mitarbeitende**“ gestrichen und durch „**auf in der Dienststelle beschäftigte schwerbehinderte Menschen**“ ersetzt. Da im SGB IX auch der Begriff der Beschäftigung im Betrieb maßgeblich ist, lässt sich aus der Änderung des Wortlauts schlussfolgern, dass auch **Werkstattbeschäftigte wahlberechtigt sind.**

*Katholische Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO):*

Bei der MAVO wird auf die „**entsprechend den Vorschriften des SGB IX** gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ verwiesen (§ 52 MAVO), sodass die Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts auch entsprechend herangezogen werden. Somit ist auch hier von einer **Wahlberechtigung der Werkstattbeschäftigten auszugehen**

### **Achtung!**

Es kann bei den kirchlichen Mitarbeitendenvertretungen zu föderalen Abweichungen zwischen den Landeskirchen und Bistümern kommen.

Dürfen Werkstattbeschäftigte auch in die SBV gewählt werden?

**Nein**, nach derzeitiger Rechtslage besteht **kein passives Wahlrecht** für Werkstattbeschäftigte.

Nicht wählbar zur SBV sind Personen, die kraft Gesetzes **nicht dem Betriebsrat** angehören können. Werkstattbeschäftigte stehen in einem **arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis** und unterfallen deshalb nicht der **Arbeitnehmerdefinition** des Betriebsverfassungsrechts (§§ 7, 8 BetrVG i.V.m. § 5 Abs. 1 BetrVG). Sie können deshalb nicht in den Betriebsrat und deswegen auch nicht in die SBV gewählt werden.

Hat die SBV jetzt auch bei Neuaufnahmen in die Werkstatt Beteiligungsrechte?

**Nein**, aus dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts folgt nach rechtlicher Würdigung nicht, dass die SBV bei Neuaufnahmen in Werkstätten beteiligt werden muss. **Denn die Aufnahme in eine Werkstatt ist keine Einstellung im Sinne des § 178 Abs. 2 SGB IX.**

Zwar unterfallen Einstellungen auch den Unterrichts- und Anhörungsrechten der SBV (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Allerdings erfolgt die Aufnahme in eine Werkstatt im Rahmen der Rehabilitation und Eingliederung und gerade nicht im Rahmen eines klassischen Arbeitsverhältnisses. Dies zeigt insbesondere das zugrunde liegende arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis. Daneben besteht bei Erfüllung der Aufnahmevoraussetzungen ein Aufnahmeanspruch in die Werkstatt. Dies ist bei Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht der Fall.

Wer muss Werkstattbeschäftigte auf die Rechtsprechungsänderung zur Wahlberechtigung hinweisen?

Ist in der Werkstatt bereits eine SBV vorhanden, ist **diese selbst zuständig** für die Information. Besteht bislang keine SBV, geht die Initiative zur Wahl der SBV vom **Betriebsrat** aus (§ 176 SGB IX). Werkstattäräte oder Werkstattdleitungen haben **keine gesetzliche Hinweispflicht**. Die Werkstätten müssen die Wahl jedoch organisatorisch ermöglichen und dürfen sie nicht behindern (§ 177 Abs. 6 SGB IX i. V. m. der SchwbVO und dem BetrVG).

Welche Freistellungsgrenzen gelten für die Vertrauensperson und die stellvertretenden Mitglieder?

*Regelung für die Vertrauensperson (§ 179 Abs. 4 SGB IX):*

Bei **bis zu 100 Beschäftigten** mit Schwerbehinderung besteht eine **Bedarfsfreistellung**. Der Umfang der Freistellung hängt von der **Erforderlichkeit** der Erledigung der anfallenden Aufgaben ab.

Bei **mehr als 100 Beschäftigten** mit Schwerbehinderung besteht ein Anspruch auf **vollständige Freistellung** auf eigenen Wunsch der Vertrauensperson.

*Regelung für die Stellvertretung (§§ 177 Abs. 1 und 178 Abs. 1 SGB IX):*

Bei **mehr als 100 Beschäftigten** mit Schwerbehinderung kann die Vertrauensperson das erste stellvertretende Mitglieder zu **bestimmten Aufgaben nach Unterrichtung** der Werkstatt heranziehen. Ab **je 100 weiteren Beschäftigten** gilt dies auch für das jeweils nächste stellvertretende Mitglied.

Daneben kann das stellvertretende Mitglied bei **Verhinderung** der Vertrauensperson diese stets, also ohne erforderliche Mindestzahl, vertreten.

Werden die stellvertretenden Mitglieder aufgrund einer der genannten Vorschriften tätig, haben sie **ebenfalls einen Freistellungsanspruch**. Allerdings sind sie insoweit nur für die bestimmten übertragenen Aufgaben oder die Zeit der Verhinderung der Vertrauensperson von der Arbeit freizustellen. Deshalb kommt eine generelle Freistellung kaum in Betracht.

### **Achtung!**

Bei der Ermittlung der Schwellenwerte zählen Werkstattbeschäftigte mit.

Gelten bei den kirchlichen Mitarbeitendenvertretungsregelungen abweichende Freistellungsgrenzen?

**Ja**, die Gesetze über die kirchlichen Mitarbeitendenvertretungen geben eigene Schwellenwerte vor.

Für die Freistellungsgrenzen verweist § 52 Abs. 1 Satz 1 Mitarbeitendenvertretungsgesetz Evangelische Kirche in Deutschland (MVG-EKD) auf **§ 20 MVG-EKD**.

Für die katholischen Mitarbeitendenvertretungen verweist § 52 Abs. 5 S. 2 Katholische Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) auf **§ 15 MAVO**.

Darf die SBV auch an Sitzungen des Werkstattrates teilnehmen?

Die derzeitige rechtliche Auslegung ergibt, dass die besseren Argumente **für ein Teilnahmerecht der SBV an Sitzungen des Werkstattrats sprechen (§ 178 Abs. 4 SGB IX)**.

Denn eine **analoge Anwendung** des § 178 Abs. 4 SGB IX spricht für dieses Ergebnis. Hierbei muss zunächst eine planwidrige Regelungslücke, also ein vom Gesetzgeber unbewusst ungeregelter Fall, bestehen. Anschließend ist nach einer vergleichbaren Interessenslage zu fragen, mit der diese Lücke geschlossen werden kann.

Das Teilnahmerecht an den Sitzungen des Werkstattrats ist nicht gesetzlich geregelt. Denn § 178 Abs. 4 S. 1 SGB IX nennt ausdrücklich nur Betriebs-, Personal- und Richterrat sowie weitere Gremien, den Werkstattrat aber gerade nicht.

Da das Bundesarbeitsgericht das aktive Wahlrecht mit dem Beschluss gerade erst festgestellt hat, ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber

dies vorher nicht gesehen und deshalb auch nicht geregelt hat. Deshalb besteht eine planwidrige Regelungslücke.

Und auch eine vergleichbare Interessenslage liegt nach Abwägung der Argumente vor.

Da Werkstattbeschäftigte keinen Betriebsrat wählen können, ist der Werkstattrat das Pendant hierzu. Der Betriebsrat hat jedoch ohne Zweifel ein Teilnahmerecht (§ 32 BetrVG). Für den Werkstattrat kann somit nichts anderes gelten.

Zweck des Teilnahmerechts ist es, der SBV die Möglichkeit einzuräumen, auf den Willens- und Entscheidungsfindungsprozess Einfluss zu nehmen, damit die besonderen Belange von Menschen mit Schwerbehinderung berücksichtigt werden. Dieses Recht ist maßgeblich für die Durchführung der Aufgaben der SBV.

In Werkstätten sind zentrale Teilhabefragen aber gerade in den Sitzungen des Werkstattrats Gegenstand. Ohne ein Teilnahmerecht könnte dieses Recht somit kaum wahrgenommen werden.

Auch der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts liefert hierfür Argumente:

Dieser stellt fest, dass ein mehrfacher vertretungsrechtlicher Schutz vom Gesetz nicht ausgeschlossen, sondern hinzunehmen ist. Er führt weiter die Wichtigkeit der SBV aus.

Die gleichen Ausführungen sind mit den obenstehenden Argumenten auf das **Rederecht** (§ 178 Abs. 8 SGB IX) und die **Zusammenarbeit** (§ 182 SGB IX) zu übertragen.

Wo wählen Werkstattbeschäftigte, die auf ausgelagerten Arbeitsplätzen tätig sind, die SBV?

Werkstattbeschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen wählen die SBV **in dem Betrieb des ausgelagerten Arbeitsplatzes**.

Auf Nachfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft für Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen gab das Bundesministerium für Arbeit und Soziales an, dass das Wahlrecht in dem Betrieb bestehe, der den ausgelagerten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt.

Denn die entscheidende Frage ist, wo die Person beschäftigt ist (§ 177 Abs. 2 SGB IX). Dies setzt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts voraus, dass Menschen auf **Grundlage einer Vereinbarung fremdbestimmt in persönlicher Abhängigkeit** tätig werden. Auf eine Eingliederung im Betrieb oder Vorliegen eines Arbeitsvertrages kommt es nicht an.

Zwar behalten Werkstattbeschäftigte auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz ihren rechtlichen Status bei. Sie werden jedoch auf Grundlage einer Vereinbarung zwischen der Werkstatt und dem Betrieb tatsächlich beim Letzteren eingesetzt. Dort üben die Werkstattbeschäftigten eine weisungsgebundene Tätigkeit aus und sind damit in den Betrieb eingegliedert.

Diese Ansicht bestätigt auch die vorherige Auslegung und Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts München (28. 5. 2014 – 8 TaBV 34/12).

Was gilt bei Beschäftigung sowohl in der Werkstatt als auch auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz?

In diesem Fall haben die Werkstattbeschäftigten ein **doppeltes Wahlrecht**: Sie wählen sowohl in dem Betrieb des ausgelagerten Arbeitsplatzes, als auch in der Werkstatt (siehe hierzu auch das FAQ-Papier der Bundesarbeitsgemeinschaft für Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen).

Können sich Werkstattbeschäftigte gleichstellen lassen (§ 2 Abs. 3 SGB IX)?

Nein, Werkstattbeschäftigte können nach derzeitiger Rechtslage **keine Gleichstellung beantragen**.

Denn eine Gleichstellung setzt voraus, dass durch die Behinderung der Zugang oder Erhalt eines geeigneten **Arbeitsplatzes** im Sinne des § 156 SGB IX gefährdet ist. Arbeitsplätze sind alle Stellen, auf denen **Arbeitnehmer\*innen** im Sinne des § 611a BGB beschäftigt werden. Dies ist bei Werkstattbeschäftigten aufgrund ihres arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses nicht der Fall.

Es bleibt somit dabei, dass der Nachweis einer Schwerbehinderung primär durch den Schwerbehindertenausweis erbracht werden kann.

Wer ist aufseiten der Werkstatt das Gegenstück und Ansprechperson der SBV?

Der\*Die **Inklusionsbeauftragte** stellt aufseiten der Werkstatt das Gegenstück zur SBV dar (§ 181 SGB IX). Die Person soll nach Möglichkeit selbst ein Mensch mit Schwerbehinderung sein. Sie vertritt die Werkstatt und kontrolliert die Erfüllung und Umsetzung der schwerbehinderungsspezifischen Belange und Pflichten. Zugleich ist sie innerbetriebliche Ansprechperson für Beschäftigte, Behörden, Rehabilitationsträger und Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt (§ 182 Abs. 2 SGB IX).

Welche Selbstvertretungen und Fachdienste gibt es noch und wie unterscheiden sich diese von der SBV?

**Integrationsfachdienst:** Dies ist ein externer Fachdienst, der Menschen mit Schwerbehinderung sowie Arbeitgeber bei der Teilhabe am Arbeitsleben berät, unterstützt und vermittelt (§ 193 ff. SGB IX). Er ist jedoch keine Selbstvertretung wie die SBV und wird nicht von Beschäftigten gewählt. Deshalb kann es zu Aufgabenüberschneidungen kommen, die jedoch hinzunehmen sind.

**Werkstattrat:** Dies ist ein Kollegialorgan mit der Aufgabe, die werkstattspezifischen und nicht die schwerbehinderungsspezifischen Interessen zu vertreten, § 222 SGB IX in Verbindung mit der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO). Auch hier kann es zu Überschneidungen mit der SBV kommen – dies ist jedoch nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts so vorgesehen und hinzunehmen.

**Frauenbeauftragte:** Diese vertritt die Interessen der weiblichen Werkstattbeschäftigten (siehe § 222 Abs. 5 SGB IX, § 39a WMVO).

**Begleitender Dienst:** Dies ist ein interner Fachdienst der Werkstatt, der die pädagogische, soziale, medizinische und psychologische Betreuung der Werkstattbeschäftigten leistet (siehe § 10 WMVO). Er ist jedoch keine Selbstvertretung wie die SBV und wird nicht gewählt. Deshalb kann es zwar zu Aufgabenüberschneidungen kommen, die jedoch hinzunehmen sind.

Wonach bemisst sich der Ablauf des Wahlverfahrens?

Gemäß § 183 SGB IX ist für den Ablauf des Wahlverfahrens die Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretung (SchwbVVO) maßgeblich.

Dabei gibt es ein förmliches (ab 50 Wahlberechtigten) und ein vereinfachtes Verfahren (weniger als 50 Wahlberechtigte).

Die Werkstattbeschäftigten zählen bei der Mindestzahl der Wahlberechtigten mit, da auch hier der Begriff der „Beschäftigung im Betrieb“ zugrunde gelegt ist.

Näheres zum Ablauf der Wahl erfahren Sie unter:

<https://www.betriebsrat.de/fachartikel/sbv-wahl/so-funktioniert-eine-ausserordentliche-sbv-wahl-3122848>

<https://www.sbv-wahl.de/wahlverfahren>

<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/wahl-der-schwerbehindertenvertretung/>

Welches Gericht entscheidet über Streitigkeiten mit der SBV?

Über Streitigkeiten der SBV, die nach den Vorschriften des SGB IX gewählt wurde, ist das **Arbeitsgericht** im Beschlussverfahren zuständig (siehe § 2a Abs. 3a Arbeitsgerichtsgesetz).

Bei in kirchlichen Einrichtungen gewählten Selbstvertretungen besteht eine Zuständigkeit der **Kirchengerichtsbarkeit** (§§ 56, 60 Abs. 1 Mitarbeitendenvertretungsgesetz Evangelische Kirche in Deutschland für die evangelischen und § 2 Abs. 2 Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung für die katholischen Einrichtungen).

Eine **parallele Zuständigkeit** kirchlicher und staatlicher Gerichte kann sich insbesondere dann ergeben, wenn eine kirchliche Regelung streitig ist, die auf die staatlichen Vorschriften des SGB IX verweist.

## Kontakt

### **Konstantin Fischer**

Telefon: +49 30 944133023

E-Mail: [k.fischer@bagwfbm.de](mailto:k.fischer@bagwfbm.de)

### **Luka Finn Wolf**

Telefon: +49 30 944133015

E-Mail: [l.wolf@bagwfbm.de](mailto:l.wolf@bagwfbm.de)