

Rahmen der Regelungsautonomie der Betriebsparteien bewegen müssen und insbesondere die in § 75 Abs. 2 BetrVG gezogenen Regelungsschranken zu beachten sind, wonach die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern ist.

Insgesamt zeichnet sich die Meinung ab, dass Betriebsvereinbarungen als untergesetzliche Normen nur soweit vom BDSG abweichen dürfen, wie sie die im BDSG getroffenen Regelungen durch Schutzvorkehrungen ersetzen, die den besonderen Beschäftigungsbedingungen besser angepasst, allerdings mindestens so weitreichend sind (eine entsprechende Position stimmten die Aufsichtsbehörden bereits im Jahr 2007 ab: vgl. Arbeitsbericht der ad-hoc-Arbeitsgruppe „Konzerninterner Datentransfer“, Ziffer 5).

## **J/2.21 Schwerbehindertenvertretung**

In Betrieben oder Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend (länger als 6 Monate) beschäftigt sind, ist zur Förderung der Eingliederung und zur Beratung behinderter Menschen eine Schwerbehindertenvertretung zu bestellen.

### **J/2.21.1 Aufgaben und Funktion**

Nach § 95 SGB IX ist es Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb/die Dienststelle zu fördern, deren Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Geschehen soll dies nach § 95 Abs. 1 Satz 2 Ziff. 1 bis 3 SGB IX insbesondere dadurch, dass die Schwerbehindertenvertretung über die Durchführung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc. wacht, dass sie Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen bei den zuständigen Stellen beantragt und sich um die Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen kümmert. Um all diese Aufgaben interessengerecht auszuüben, bedarf es in vielerlei Hinsicht auch einer Verarbeitung personenbezogener Daten.

Die Schwerbehindertenvertretung hat entsprechend umfassende Beteiligungsrechte, wenn geplante Maßnahmen jeglicher Form mindestens einen einzelnen Schwerbehinderten berühren. Hierzu zählen auch Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen. Ferner steht ihr das Recht zu, an sämtlichen Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilzunehmen und mindestens einmal

im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen durchzuführen.

### **J/2.21.2 Zuständigkeitsbereich**

Als schwerbehindert und damit vom Zuständigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung erfasst, gelten die Beschäftigten, die gemäß § 2 SGB IX einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 haben. Menschen, die einen Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 haben, sollen aufgrund einer Feststellung Schwerbehinderten gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

### **Informationsrecht der Schwerbehindertenvertretung**

Im Zusammenhang mit der Gleichstellung stellt sich die Frage, ob die Schwerbehindertenvertretung Informationen über die Beschäftigten erhalten darf, bei denen der Grad der Behinderung unter 50 ist und die Schwerbehinderten noch nicht gleichgestellt sind. Hiergegen könnte sprechen, dass sich dieser Personenkreis nicht unmittelbar im Zuständigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung befinden würde. Allerdings ist es auch Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, Beschäftigte bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung zu unterstützen (§ 95 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung ist also nicht erst ab Gleichstellung behinderter Personen zuständig, sondern hat bereits im Vorfeld unterstützende Funktionen. Damit sie entsprechend beraten kann, besteht daher auch insoweit ein Auskunftsanspruch, als die betroffenen Personen noch nicht als schwerbehindert im Sinne des SGB IX gelten (vgl. 33. Tätigkeitsbericht Hessen, 5.11.3). Die Schwerbehindertenvertretung darf vom Arbeitgeber also auch die Auskunft verlangen, welche Beschäftigten nach seiner Kenntnis einen Grad der Behinderung zwischen 30 und 50 haben.

### **J/2.21.3 Wahl der Schwerbehindertenvertretung**

Die Schwerbehindertenvertretung wird gewählt. Das aktive Wahlrecht, also das Recht, einen anderen zu wählen, steht allen schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb/der Dienststelle zu.

Das passive Wahlrecht, also das Recht, sich als Kandidat aufstellen zu lassen, steht jedem Beschäftigten, auch nicht behinderten, zu. Einzige Einschränkung: Es darf sich bei dem Kandidaten nicht um einen leitenden Angestellten handeln. Der genaue Ablauf der Wahl ist in der Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO) geregelt.

### **Liste der Wahlberechtigten**

Zur Vorbereitung der Wahl ist durch den Wahlvorstand eine Liste der Wahlberechtigten zu erstellen.

#### **§ 3 SchwbVVO – Liste der Wahlberechtigten**

(1) Der Wahlvorstand stellt eine Liste der Wahlberechtigten auf. Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Geburtsdatum sowie Betrieb oder Dienststelle in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

(2) Die Liste der Wahlberechtigten oder eine Abschrift ist unverzüglich nach Einleitung der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen.

Aus § 3 SchwbVVO resultiert ein entsprechender Auskunfts- und Übermittlungsanspruch der Schwerbehindertenvertretung bzw. des Wahlvorstands gegenüber der Personalabteilung hinsichtlich der vorgenannten personenbezogenen Daten.

Unter dem Gesichtspunkt der Datensparsamkeit stellt sich allerdings die Frage der Notwendigkeit der Verwendung des Geburtsdatums in der Liste der Wahlberechtigten. Dieses sollte nur in Einzelfällen mit angegeben werden. Ein solcher Einzelfall ist insbesondere anzunehmen, wenn es der Unterscheidung mehrerer Wahlberechtigter mit gleichem Namen dient.

### **Auslegung der Liste**

Die Liste der Wahlberechtigten ist an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auszulegen. Der Auslage müssen besondere Überlegungen vorausgehen. Die Information „Schwerbehinderung“ bzw. „Gleichstellung“ ist besonders sensibel und daher als besonderes personenbezogenes Datum einzuordnen. Nicht jedem Schwerbehinderten bzw. Gleichgestellten ist eine Behinderung ohne

Weiteres anzusehen. Dieser hat unter Umständen auch ein großes Interesse daran, diesen Umstand nicht gegenüber Kollegen publik zu machen. Durch das unsachgemäße Auslegen der Liste der Wahlberechtigten kann ein solches Publikmachen jedoch erfolgen.

Die Stelle, an der die Liste der Wahlberechtigten ausgelegt wird, muss daher so gewählt sein, dass nur berechtigte Personen Einsicht nehmen können. Ein öffentliches Auslegen oder eine Nutzung des „Schwarzen Bretts“ ist daher in jedem Fall unzulässig. Ein Auslegen der Liste könnte beispielsweise so gestaltet werden, dass die Einsicht bei einer Vertrauensperson erfolgt, welche die Wahlliste sicher aufbewahrt und vor jeder Einsichtnahme prüft, ob ein Einsichtnahmerecht besteht.

Besteht ein Einsichtnahmerecht, muss die komplette Liste offengelegt werden, da ansonsten Fehler bei der Erstellung der Liste nicht bemerkt werden könnten und das Einspruchsrecht nach § 4 Abs. 1 SchwbVVO unterlaufen würde. Ein Recht auf Einsichtnahme hat grundsätzlich jeder, der wahlberechtigt ist bzw. ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht. In der Praxis kann eine Einsichtnahme prinzipiell jeder Person gewährt werden, die sich auf der Liste befindet. Befindet sich die Person, die Einsichtnahme verlangt, nicht auf der Liste, behauptet diese aber, wahlberechtigt zu sein, kann Einspruch eingelegt werden.

### **Briefwahl**

Gemäß § 11 Abs. 2 SchwbVVO kann der Wahlvorstand eine Briefwahl beschließen. In diesem Fall sind den Wahlberechtigten unaufgefordert folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:

- das Wahlausschreiben
- der Stimmzettel und der Wahlumschlag
- eine vorgedruckte Erklärung, die der Wähler abgibt
- ein größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender Namen und Anschrift der wahlberechtigten Person sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt (§ 11 Abs. 1 Satz 1 SchwbVVO)

§ 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SchwbVVO gibt dem Wahlvorstand nicht vor, ob die Wahlunterlagen an den Betrieb/die Dienststelle oder an die Privatanschrift des Wahlberechtigten versandt werden. Entscheidet sich der Vorstand für die Zustellung an die Privatanschrift, muss die Personalabteilung die entsprechenden Informationen zur Verfügung stellen. Die privaten Anschriften unterliegen der strengen Zweckbindung. Eine Nutzung für andere Zwecke als die der Briefwahl ist ausgeschlossen. Nach Abschluss der Briefwahl sind die Daten zu löschen.

### **Wahlerinnerung**

Gelegentlich möchte der Wahlvorstand die wahlberechtigten Personen rechtzeitig vor der Wahl an den Termin erinnern. Hier stellt sich die Frage, ob dazu ebenfalls die Privatanschriften erhoben und genutzt werden dürfen.

Eine Nutzung der Privatanschriften für eine Erinnerung an die Urnenwahl ist jedoch grundsätzlich unzulässig (Verstoß gegen den Zweckbindungsgrundsatz). Nur sofern trotz der Urnenwahl im Einzelfall doch eine schriftliche Stimmabgabe per Brief in Frage kommt, darf die betroffene Person ausnahmsweise unter ihrer Privatanschrift angeschrieben werden. Dies ist etwa der Fall, wenn einzelne Wahlberechtigte an der Urnenwahl verhindert sind (z. B. Kur, längerfristige Krankheit, Schwangerschaft) und ausdrücklich die Briefwahl nach § 11 Abs. 1 SchwbVVO gewünscht haben.