

SCHULUNGSANSPRUCH FÜR DIE VERTRAUENSPERSON

Grundlage zur Teilnahme an Schulungen

Die Grundlage für den Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) zu finden. Der Schulungsanspruch ist dort in § 96 Abs. 4 SGB IX geregelt: **Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber (§ 96 Abs. 8 SGB IX).**

Welche Kenntnisse sind erforderlich?

Zum erforderlichen Wissen gehören unstreitig Rechtskenntnisse aus dem SGB IX zum Recht der schwerbehinderten Menschen und den damit zusammenhängenden Rechtsgebieten sowie zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Vertrauenspersonen im Betrieb.

In Ergänzung zum alten Schwerbehindertengesetz ist in § 95 Abs. 1 SGB IX festgelegt, dass die Schwerbehindertenvertretung Beschäftigte auch bei Anträgen an die zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades sowie auf Gleichstellung zu unterstützen hat. Diese Formulierung hat den Aufgabenbereich und damit den allgemeinen Schulungsbedarf der Schwerbehindertenvertretung erheblich erweitert. Im Übrigen bedürfen gerade die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen einer besonders sorgfältigen Schulung auf allen Gebieten, auf denen sie Kenntnisse zur Ausübung ihres Amtes benötigen, da sie eine besonders schutzwürdige Arbeitnehmergruppe vertreten und dabei weitgehend auf sich gestellt sind (LAG Berlin v. 19.05.1988 - 4 Sa 14/88).

Ob und inwieweit eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind, ist im Einzelfall zu entscheiden.

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.

Ob alle erforderlichen Elemente bei einer Veranstaltung gegeben sind, entscheidet zunächst die Vertrauensperson selber. Sie hat auch hier einen gewissen Beurteilungsspielraum. Bei dessen Ausfüllung muss sie sich - so die Rechtsprechung des BAG zum Betriebsverfassungsrecht - auf den Standpunkt eines mit den Verhältnissen vertrauten vernünftigen Dritten stellen und nicht nur nach subjektiven Wünschen über die Schulungsteilnahme entscheiden. (BAG vom 16.10.1986 - 6 ABR 14/84)

Wer ist ein vernünftiger Dritter?

Im Zweifel die Richterinnen und Richter, die bei einem Streit mit der Sache befasst sind. Deren Anforderungen wird die Vertrauensperson am Ehesten gerecht, wenn sie zu allen drei Aspekten der Erforderlichkeit plausibel darstellen kann, warum sie im konkreten Fall deren Vorliegen bejaht hat.

Auf keinen Fall allerdings ist der Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Dienststellenleiter die "vernünftige" Instanz zur Beurteilung der Erforderlichkeit. Auch er ist interessengebunden. Seine Ablehnung der Schulungsteilnahme ist daher allenfalls Ausgangspunkt für Diskussionen oder das Gerichtsverfahren, hat aber nicht "kraft Amtes" das letzte Wort.

Schulungsanspruch für Betriebs- oder Personalratsmitglieder

Die genannten Seminare sind übrigens generell auch für ein Mitglied eines jeden Betriebsrats- oder Personalratsgremium erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG, sogar wenn eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gleichzeitig Betriebsrats- oder Personalmitglied ist (Hessischer VGH v. 15.11.1989 - HPV TL 2960/87, DB 1990, 1243).

Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht für Vertrauenspersonen

Zum erforderlichen Wissen der Vertrauenspersonen gehören ebenso Grundlagenkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts sowie Kenntnisse in technischen und arbeitsmedizinischen Bereichen, die für die Eingliederung der schwerbehinderten Menschen notwendig sind.

Auch kann Spezialwissen zu verschiedenen Themen erforderlich im Sinne von § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX sein, wenn sie eine gewisse Aktualität im Betrieb haben oder in absehbarer Zeit bekommen. Wenn beispielsweise im Betrieb Personal abgebaut werden soll, ist nicht nur für Betriebsratsmitglieder, sondern auch für die Schwerbehindertenvertretung der Besuch einer Schulung zu diesem Thema notwendig, sofern noch kein entsprechendes Wissen vorhanden ist.

Bei der Beurteilung, ob der Besuch einer Schulungsveranstaltung erforderlich ist, steht der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ein eigener Beurteilungsspielraum zu.

Insofern hat sie gegebenenfalls einen eigenen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Freistellung und Übernahme der Kosten für eine solche Schulung

Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

Die Teilnahme an Seminaren nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX gehört zu den Aufgaben und Pflichten der gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen. Daher hat der Arbeitgeber neben der Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung auch sämtliche weiteren Kosten, die durch die Teilnahme an solchen erforderlichen Schulungen entstehen, wie Seminargebühren, Hotelkosten und Spesen zu tragen (§ 96 Abs. 8 SGB IX).

Bei der Teilnahme an Seminaren muss die Schwerbehindertenvertretung zwar den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten (das heißt in Bezug auf Dauer und Kosten die betrieblichen/dienstlichen Möglichkeiten berücksichtigen), dies bedeutet aber nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung verpflichtet wäre, die preiswerteste Seminarvariante auszuwählen. Sie allein entscheidet, bei welchem Anbieter sie Seminare besucht. Sie muss sich nicht auf konkurrierende Veranstalter zu ihrer Gewerkschaft verweisen lassen.

Im Gegenteil: Das Bundesverwaltungsgericht hat gewerkschaftlichen Anbietern grundsätzlich ungeprüft zugestanden, dass sie die Gewähr für die in jeder Hinsicht ordnungsgemäße Durchführung der jeweiligen Veranstaltungen bieten. (BVerwG am 27.04.1979 - 6 P 45.78).

Wann muss der Arbeitgeber/die Dienststelle informiert werden?

Teilen Sie dem Arbeitgeber/der Dienststelle rechtzeitig Zeitpunkt und Dauer des Seminars, die Kosten sowie den Themenplan mit.

Schulungsanspruch für das stellvertretende Mitglied

Der hier erläuterte Schulungsanspruch für die Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen gilt im selben Umfang auch für das jeweils mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, wenn es ständig zur Erfüllung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX herangezogen wird, häufig die Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit übernimmt oder in absehbarer Zeit in das Amt der Schwerbehindertenvertretung nachrückt und sich somit eine Erforderlichkeit von Schulungsbesuchen abzeichnet (§ 96 Abs. 4 Satz 4, Abs. 8 Satz 2 SGB IX).