

## **Schulungsanspruch**

### **Erforderlichkeit von Seminaren**

### **für die Schwerbehindertenvertretung**

Besonders Vertrauenspersonen der (schwer-)behinderten Arbeitnehmer eines Betriebs benötigen eine umfassende Schulung. Es ist wichtig, dass die Schwerbehindertenvertretung auf allen Gebieten Kenntnisse erhält, die sie zur Ausübung ihres vertrauensvollen Amtes benötigt, um die besonders schützenswerte Personengruppe zu vertreten.

#### **Gesetzlicher Schulungsanspruch für die SBV**

Der Gesetzgeber hat im Sozialgesetzbuch IX § 179 Abs. 4 Satz 3 bestimmt, dass Vertrauenspersonen der (schwer-) behinderten Arbeitnehmer ein Recht auf Schulungen haben. Sie werden dafür, ohne Senkung des Arbeitsentgelts, von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit. Vorausgesetzt, die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind für die Arbeit der SBV erforderlich, also für die Erfüllung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung notwendig.

#### **Gilt der Schulungsanspruch auch für das stellvertretende Mitglied der SBV?**

Gemäß § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX hat der erste Stellvertreter das gleiche Recht zur Teilnahme an Fortbildungen wie die Vertrauensperson, vgl. Bundesteilhabegesetz vom 30.12.2016, Artikel 2 Nr. 7bb BTHG. Durch das Bundesteilhabegesetz verbessert sich sowohl der Schulungsanspruch des ersten Stellvertreters, als auch der Anspruch der weiteren Stellvertreter der SBV. Laut § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX erhalten die weiteren Stellvertreter einen eigenen gesetzlichen Schulungsanspruch, wenn sie nach § 178 Abs. 1 SGB IX zur Wahrnehmung von SBV-Aufgaben herangezogen werden. Die Seminarkosten trägt auch bei den Stellvertretern der Arbeitgeber, vgl. § 179 Abs. 8 Satz 2 SGB IX.

#### **Schulungsanspruch für ein Mitglied des Betriebsrats**

Auch für ein Mitglied des Betriebsrats sind Schulungen über Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts grundsätzlich im Sinne von § 37 Abs. 6 erforderlich. Dies gilt auch, wenn ein Mitglied der SBV gleichzeitig BR-Mitglied ist (Hess. VGH vom 15.11.1989 – HPV TL 2960/87). Denn eine bessere Eingliederung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer gehört auch zu den Aufgaben des Betriebsrats, unabhängig davon, ob es im Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung gibt oder nicht (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und § 176 SGB IX). Voraussetzung ist nur, dass im Betrieb (schwer-)behinderte Menschen beschäftigt sind.

### **Was heißt „erforderlich“?**

Inwiefern ein Seminar Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung essenziell sind, ist im Einzelfall zu entscheiden. Generell gibt es zwei Voraussetzungen:

- Das in der Schulung vermittelte Wissen wird für die Erfüllung der anstehenden Aufgaben benötigt.
- Die Vertrauensperson verfügt (noch) nicht über entsprechende Kenntnisse.

Eine Schulung für die Schwerbehindertenvertretung ist nicht nur dann erforderlich, wenn dort unmittelbar behindertenbezogene Themen vermittelt werden; sie muss lediglich einen konkreten Bezug zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung aufweisen (LAG Hessen vom 12.10.2006 – 9 TaBV 57/06).

### **Welche Kenntnisse sind erforderlich?**

Um das Amt der Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß auszuüben, benötigen Sie Kenntnisse über Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie Kenntnisse zur Betreuung und Eingliederung (schwer-)behinderter Menschen. Des Weiteren brauchen Sie Grundlagen-Kenntnisse zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht sowie Grundwissen aus dem SGB zum Recht (schwer-)behinderter Menschen. Weitere wichtige Themen sind die Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und Wissen in der Arbeitssicherheit und dem betrieblichen Gesundheitsschutz.

### **Wer entscheidet, ob ein Seminar erforderlich ist?**

Die Vertrauensperson selbst entscheidet darüber, ob ein Seminarbesuch erforderlich ist. Obwohl die Vertrauensperson einen eigenen Beurteilungsspielraum hat, kann sie sich nicht nur nach ihren subjektiven Wünschen richten. Sie muss sich in die Situation eines unbefangenen Beurteilers versetzen und die Interessen des Betriebs zum einen und die Interessen der (schwer-)behinderten Kollegen zum anderen gegenüberstellen.

### **Hängt die Schulungsteilnahme von der Anzahl der (schwer-)behinderten Menschen im Betrieb ab?**

Werden in einem Betrieb nur wenige (schwer-)behinderte Menschen beschäftigt, können sich genau dieselben Fragen zur SBV stellen. Deshalb hängt die Erforderlichkeit einer Schulung nicht von der Anzahl der (schwer-)behinderten Menschen in einem Betrieb ab (AG Köln vom 25.11.2008 – 14 Ca 6811/07).

### **Wie oft und wie lange dürfen Schwerbehindertenvertreter Schulungen besuchen?**

eder die Dauer noch die Anzahl der Schulungen ist vom Gesetzgeber begrenzt. Ausschlaggebend sind die Kenntnisse, die gebraucht werden, um die anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erledigen zu können. Besonders für neu gewählte Vertrauenspersonen sind zu Beginn ihrer ersten Amtsperiode mehrere Schulungen erforderlich, um das für die Tätigkeit der SBV notwendige Wissen zu erwerben.

### **Wer trägt die Kosten der Seminarteilnahme?**

Der Arbeitgeber hat die Kosten, die aus der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehen, zu tragen (§ 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX). Dazu zählen auch die Kosten, die aus der Schulungsteilnahme entstehen: die Fortzahlung des Arbeitsentgelts, die Seminargebühr, die Reisekosten sowie die Kosten für Unterkunft und Verpflegung. Bei der Teilnahme an Seminaren muss die Schwerbehindertenvertretung zwar den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten. Dies bedeutet aber nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung verpflichtet wäre, die preiswerteste Seminarvariante auszuwählen. Sie allein entscheidet, bei welchem Anbieter sie Seminare besucht.

### **Wie ist zu verfahren, wenn der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigert?**

Sollte der Arbeitgeber die Kostenübernahme verweigern, so hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme nach § 179 Abs. 4 SGB IX und somit die Kostenübernahme durch ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht klären zu lassen.

**Übrigens:** Die W.A.F. akzeptiert auch dann die Seminarteilnahme, wenn der Arbeitgeber die Kostenübernahme in Frage stellt. Wir gehen trotz der rechtlichen Unsicherheit mit den Seminar- und Hotelkosten in Vorlage. Bei Fragen berät Sie unser Experten-Team gerne unter 08158 99720.