Als Vertrauensperson kümmere ich mich um die Belange meiner (schwer-)behinderten Kolleginnen und Kollegen. Für mich ist es wichtig, Grundlagenkenntnisse im Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht zu haben.

Schulungsanspruch Schwerbehinderten-vertretung

Nutzen Sie Ihren gesetzlich verankerten Schulungsanspruch!

Der Gesetzgeber hat in § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX bestimmt, dass die Vertrauensperson der (schwer-)behinderten Arbeitnehmer und ihr Stellvertreter ein Recht auf Schulung haben. Sie werden dafür, ohne Senkung des Arbeitsentgelts, von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit. Der Arbeitgeber hat außerdem die Kosten, die aus der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehen, zu tragen (§ 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX).

Ihre Checkliste für eine rechtssichere Seminarbuchung:

Fassen Sie einen ordnungsgemäßen Beschluss

Die Schwerbehindertenvertretung hat bezüglich der Schulungsteilnahme einen ordnungsgemäßen Entsendebeschluss zu fassen.

Berücksichtigen Sie betriebliche Notwendigkeiten

Die Schwerbehindertenvertretung hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen.

Prüfen Sie die Erforderlichkeit

Inwiefern ein Seminar Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich 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.

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

Achten Sie auf die Verhältnismäßigkeit der Kosten

Sie müssen als SBV eine Interessenabwägung vornehmen und im Rahmen des Entsendebeschlusses prüfen, ob mit Blick auf die betriebliche Situation die anfallenden Kosten eines Seminarbesuchs nicht unverhältnismäßig erscheinen.

Über diese Punkte brauchen Sie sich keine Gedanken mehr zu machen:

- Die Schulungs- und Hotelkosten der W.A.F. sind nicht unverhältnismäßig, das haben Gerichte bereits mehrfach entschieden.
- Weder die Dauer noch die Anzahl der Schulungen sind vom Gesetzgeber begrenzt. Ausschlaggebend sind die Kenntnisse, die gebraucht werden, um die anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erledigen zu können.

Informieren Sie Ihren Arbeitgeber rechtzeitig

Sie müssen den Arbeitgeber spätestens drei Wochen vor Seminarbeginn über Ihre geplante Schulung informieren. Am besten Sie fügen hier die Seminarausschreibung gleich bei.

Beachten Sie:

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.