

Schulungsmaßnahme muss gewährt werden

Die Parteien streiten darüber, ob eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und Stellvertreter der Gesamtschwerbehindertenvertretung zu einer Schulung entsendet werden kann, die nach Ansicht des Arbeitgebers nicht, bzw. noch nicht notwendig sei und auch noch im Verhältnis zu einer anderen ähnlichen Schulung zu teuer wäre.

Im Betrieb des Arbeitgebers werden derzeit 174 MitarbeiterInnen mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung beschäftigt. Die Antragstellerin hat am 05.11.2008 beschlossen, den Vertrauensmann auf das Seminar „Wenn ich mit meinem Leben am Ende bin...“ des DGB Bildungswerk Arbeit und Leben DGB/VHS NW e.V. zu entsenden.

Das Seminar richtet sich an Schwerbehindertenvertretungen gemäß § 96 Abs. 4 SGB IX bzw. an Betriebsräte gem. § 37 Abs. 6 BetrVG. Die Schulung findet in vier Blöcken statt. Die Kosten betragen 1.600 Euro für die Schulung zzgl. Übernachtungs- und Verpflegungskosten in Höhe von 1.425 Euro sowie Reiskosten zu den Schulungsorten in Höhe von 331 Euro.

Die Vertrauensperson hat eine Schulungsveranstaltung mit entsprechendem Schulungsthema bisher noch nicht besucht. An der Schulung nehmen neun weitere Vertrauenspersonen bzw. Betriebsratsmitglieder unterschiedlicher Niederlassungen der Arbeitgeberin bzw. anderer Konzernverbundenen Unternehmen teil.

Die Arbeitgeberin begründet ihre Ablehnung insbesondere damit, dass die durch die Schulung vermittelten Kenntnisse für die sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben der Vertrauensperson nicht erforderlich seien. Zudem sei das Seminar für die Vertrauensperson persönlich nicht erforderlich, da er als langjährige erfahrene Vertrauensperson wohl kaum geltend machen könne, sich einem besonderen Druck ausgesetzt zu sehen. Auch fehle es in der Niederlassung an konkreten Fällen, die psychisch stark belasten könnten. Die Vertrauensperson habe monatlich mit etwa drei bis vier neuen Arbeitnehmern Kontakt, die zumindest auch seelische Schwierigkeiten haben, teilweise handele es sich um sehr schwierige Fälle.

Die Vertrauensperson erläutert: der sachgerechte Umgang mit diesen Menschen werde in der beantragten Veranstaltung vermittelt. Insbesondere werden Lösungsmöglichkeiten für Menschen mit seelischen Behinderungen im Detail und anhand von Beispielen erörtert, sowie umfangreiches theoretisches und praktisches Wissen, Grundkenntnisse und Handlungsweisen für den Umgang mit seelisch kranken oder behinderten Menschen.

Die weiteren Veranstaltungen seien mit hiesiger Veranstaltung nicht vergleichbar. Der entscheidende Vorteil sei, dass durch den entsprechenden Blockaufbau immer wieder die Umsetzung der erworbenen Kenntnisse und entsprechende Reaktionen hierauf im Rahmen der Schulung möglich ist. Zudem seien bei der Schulung nur Mitarbeiter aus dem Konzernbereich des Arbeitgebers anwesend, sodass sich die Schulung als ganz speziell auf die Beschäftigten zugeschnitten darstellt.

Die Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung muss unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls für seine aktuelle Tätigkeit im Betrieb erforderlich sein. Bei dem Begriff der Erforderlichkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Ausfüllung dem Schwerbehindertenvertreter ein Beurteilungsspielraum zusteht (Standpunkt eines vernünftigen Dritten).

Erforderlich ist die Teilnahme, wenn die Vertrauensperson die auf der Veranstaltung vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der Verhältnisse im Betrieb sofort oder demnächst benötigt um ihre Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Das vermittelte Wissen muss sich unmittelbar auf die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung auswirken.

Diese Erforderlichkeit hält die Kammer für gegeben.

Auch kann der Vertrauensmann der Schwerbehindertenvertretung nicht darauf verwiesen werden, zunächst das Eintreten entsprechender Fälle abzuwarten oder diese Fälle im Prozess zu benennen oder in sonstiger Weise zu konkretisieren.

Insoweit hat das LAG Düsseldorf (Entscheidung vom 09.08.1995, 4 TaBV 38/95) sich mit einer ähnlichen Begründung zur Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung über Suchterkrankungen ausgesprochen, weil es bei der Frage von Suchterkrankungen um Sachverhalte gehe, die latent in jedem größeren Betrieb vorhanden sind und jederzeit konkret werden können, so dass eine Erforderlichkeit unabhängig davon gegeben ist, ob in dem betreffenden Betrieb bereits konkrete Anlassfälle aufgetreten sind.

Ähnlich begründet das Arbeitsgericht Bremen (Entscheidung vom 17.12.2003, 9 BV 81/03) eine Erforderlichkeit einer Schulung zum Thema Mobbing.

Der Arbeitgeber kann auch nicht auf eine andere Schulung verwiesen werden, sie ist auch nicht unverhältnismäßig und die Kosten sind in dieser Höhe üblich für ein Seminar dieser Art.

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Entsendung eines Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung zu einem konkreten Seminar erforderlich ist, handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der dem Gremium einen Beurteilungsspielraum öffnet. Dies gilt sowie für die Art, den Inhalt als auch die Dauer der Veranstaltung. Insoweit ist der Arbeitgeber auch nicht gehalten, die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn sie eine andere Schulung für qualitativ besser hält (BAG 7, Senat vom 19.03.2008, 7 ABR 2/09).

Somit hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Bayreuth auf Grund der mündlichen Anhörung vom 22. Oktober 2009 entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, die Vertrauensperson für die Dauer der Schulung freizustellen und die Kosten für Schulung, Unterkunft und Verpflegung zu tragen. ■