

## **Urteil ArbG Hamburg vom 6.11.2003, 4 Ca 320/03**

### **Freistellung der Vertrauensperson für die Teilnahme an einem Seminar**

#### **Tenor**

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger unter Fortzahlung der Bezüge für den Besuch der Veranstaltung 'Aus der Praxis der Arbeitsgerichtsbarkeit-Kündigungsschutz' unter der Seminar-Nr. SAG 2/03 für den Zeitraum 25. und 26. November 2003 über das Integrationsamt freizustellen.

1. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.
2. Der Streitwert wird festgesetzt auf Euro 247,61.
3. Die Berufung wird nicht zugelassen.

#### **Tatbestand**

Der Kläger begehrt mit der vorliegenden Klage die Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zur Teilnahme an einem Seminar.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. November 1989 als Buchhalter tätig. Er ist als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gem. § 94 SGB IX gewählt worden.

Nach Erscheinen der Broschüre des Integrationsamtes, mit welchem dieses auf Fortbildungsveranstaltungen für Vertrauensleute der schwerbehinderten Menschen hinweist, hat der Kläger gegenüber der Beklagten mit Schreiben vom 3. Februar 2003 (Anlage K 1, Blatt 6 der Akte) um Zustimmung zur Teilnahme an verschiedenen Seminaren des Integrationsamtes gebeten, unter anderem an dem Seminar 'Aus der Praxis der Arbeitsgerichtsbarkeit - Kündigungsschutz' mit der Seminar Nr. SAG 2/03, welches in der Zeit vom 25. und 26. November 2003 im Behördenzentrum H. sowie im Arbeitsgericht Hamburg stattfindet.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 11. Februar 2003 (Anlage K 2, Blatt 7 der Akte) ein Seminar genehmigt, jedoch zunächst zwei weitere, darunter auch das Seminar mit der Nr. SAG 2/03, abgelehnt. Am 26. Februar 2003 wurde mit einem weiteren Schreiben (Anlage K 3, Blatt 8 der Akte) ein weiteres Seminar bewilligt, das Seminar Nr. SAG 2/03 nach wie vor jedoch von der Beklagten abgelehnt.

Inhalt und Gegenstand des Seminars SAG 2/03 ergeben sich aus der als Anlage K 5, Blatt 10 bis 12 der Akte, beigefügten Beschreibung, auf die Bezug genommen wird.

Der Besuch eines entsprechenden Seminars wurde durch die Beklagte für den ersten Schwerbehindertenvertreter, den Zeugen F.N., ein Jahr zuvor noch genehmigt.

Mit seiner am 23. April 2003 beim Arbeitsgericht Hamburg eingereichten Klage macht der Kläger im Urteilsverfahren gerichtlich die Freistellung zur Teilnahme an dem Seminar SAG 2/03 geltend.

Der Kläger behauptet, am zweiten Tag der Schulungsmaßnahme würden auch Probleme des Schwerbehindertenrechts in den anstehenden Verhandlungen der 16. Kammer des Arbeitsgerichts Hamburg behandelt. In zwei Fällen (Dortmund und

München), die der Kläger als Schwerbehindertenvertrauensmann zu vertreten habe, seien infolge von Androhung von Kündigungen Auflösungen seitens der Gegenseite angestrebt worden. In gleicher Weise stehe in Hamburg die Kündigung eines Schwerbehinderten an, so dass der Kläger den betroffenen Arbeitnehmer auch über das notwendigerweise anzustrebende arbeitsgerichtliche Kündigungsschutzverfahren informieren müsse, um seiner Pflicht als Vertrauensmann nachkommen zu können.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe Anspruch auf Teilnahme an der Schulungsveranstaltung, denn gemäß § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX stehe ihm für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen eine Freistellung zu, da das Seminar Kenntnisse vermittele, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich seien. Im allgemeinen bestehe die Aufgabe darin, dass die Schwerbehindertenvertretung den schwerbehinderten Menschen 'beratend und helfend zur Seite' stehe. Dies könne aber nur der Fall sein, wenn auch Kenntnisse hinsichtlich der praktischen Durchsetzung existierten. Das Seminar mit dem Thema Kündigungsschutz sei daher erforderlich zur Ausübung der Tätigkeit als Schwerbehindertenvertrauensmann. Dies ergebe sich bereits daraus, dass das Seminar vom Integrationsamt direkt angeboten wurde. Bei Veranstaltungen des Integrationsamtes sei die Erforderlichkeit stets zu unterstellen. Im Hinblick auf die Genehmigung des Seminars für seinen Stellvertreter im Vorjahr ergebe sich der Anspruch schon aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger unter Fortzahlung der Bezüge für den Besuch der Veranstaltung 'Aus der Praxis der Arbeitsgerichtsbarkeit - Kündigungsschutz' unter der Seminar Nr. SAG 2/03 für den Zeitraum 25. und 26. November 2003 freizustellen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte entgegnet, die vom Kläger angestrebte Teilnahme an dem Seminar sei für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung nicht erforderlich. Dies seien nur solche Veranstaltungen, auf denen spezielle Kenntnisse des Rechtes für Schwerbehinderte und der Tätigkeit von Vertrauenspersonen besprochen werden. Für allgemeine arbeitsrechtliche Probleme, so zum Beispiel für Probleme des allgemeinen Kündigungsschutzrechts stehe den schwerbehinderten Arbeitnehmern der Betriebsrat beratend und helfend zur Seite. Allein aus der Tatsache, dass die Schulungsveranstaltung vom Integrationsamt angeboten wird, ergebe sich kein Anspruch des Klägers auf Freistellung. Die Kenntnisse des Kündigungsschutzprozesses würden auch nicht im Hinblick auf die konkrete Situation des Betriebes der Beklagten benötigt. Es habe im Betrieb der Beklagten seit vielen Jahren - vermutlich seit mehr als zehn Jahren - keine Kündigung eines Schwerbehinderten gegeben. In der jüngeren Vergangenheit sei es zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages gekommen. Insoweit habe die Beklagte dem Kläger jedoch die Teilnahme an dem Seminar zum Thema 'Aufhebungsverträge für Schwerbehindertenmenschen' genehmigt. Da der erste Schwerbehindertenvertreter im letzten Jahr an der Veranstaltung teilgenommen habe, verfüge die

Schwerbehindertenvertretung bereits über entsprechende Kenntnisse.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet

### **I.**

Die Erwägungen, auf denen die Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruht, werden wie folgt kurz zusammengefasst (§ 313 Abs. 3 ZPO):

#### **1.**

Die Klage ist auch im Urteilsverfahren zulässig.

Die alte Streitfrage, in welchem Verfahren Rechtsstreitigkeiten aus der Rechtsstellung der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung entschieden werden sollen, ist nicht endgültig geklärt. Nach § 96 SGB IX besitzt die Vertrauensperson die gleiche Rechtsstellung wie ein Betriebs- oder Personalratsmitglied. Das legt es nahe, auch für Streitigkeiten der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung das Beschlussverfahren als die richtige Verfahrensart anzusehen. Die Rechtsprechung hat die Anwendung des Beschlussverfahrens auf Streitigkeiten zwischen der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und Arbeitgeber aus seiner Tätigkeit verneint und insoweit das Urteilsverfahren als die zutreffende Verfahrensart angesehen, da die Vertrauenspersonen trotz weitgehend gleicher Rechtsstellung kein Organ der Betriebsverfassung sei (BAG vom 16. 8.1977, AP Nr. 1 zu § 23 SchwbG für die Erstattung von Schulungskosten). Ebenso sei ein Streit über die Freistellung der Vertrauenspersonen im Urteilsverfahren auszutragen (LAG Düsseldorf vom 11.7.1977, EZA § 23 SchwbG Nr. 3). Die Kammer folgt diesen Grundsätzen: Der Gesetzgeber hat die Zuständigkeit im Beschlussverfahren in § 2 a ArbGG in Ziff. 3 a hinsichtlich des Schwerbehindertenrechts beschränkt auf Angelegenheiten aus den §§ 94,95, 139 des SGB IX. Es ist damit ein ausdrücklicher

gesetzgeberischer Wille erkennbar, die Verfahren in Streitigkeiten über persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten Menschen nach § 96 SGB IX eben nicht im Beschlussverfahren, sondern im Urteilsverfahren durchzuführen. Hätte der Gesetzgeber dies anders gesehen, wäre es ein Leichtes gewesen, auch § 96 SGB IX in § 2 a ArbGG zu erwähnen (so auch GK-Arbeitsgerichtsgesetz/Heinemann, § 2 a Rdnr. 54; anderer Auffassung Germelmann/Matthes/Prütting § 2 a Arbeitsgerichtsgesetz Rdnr. 24).

#### **2.**

Die Klage ist auch begründet.

Der Kläger hat Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an dem Seminar 'Aus der Praxis der Arbeitsgerichtsbarkeit / Kündigungsschutz' gem. § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB

IX.

a)

Es gelten folgende Rechtsgrundsätze:

Nach § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB IV 9 werden die Vertrauenspersonen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Satz 3 regelt, dass dies entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gilt, so weit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

Erforderlich sind solche Tagungen, auf denen spezielle Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts und der Tätigkeit von Vertrauensleuten besprochen werden, nicht aber allgemeine Veranstaltungen etwa für Betriebs- und Personalräte, auch wenn dabei die Aufgaben dieser Betriebs- und Personalräte gegenüber den Schwerbehinderten mitbehandelt werden. (Neumann/Pahlen, SchwbG, 9. Aufl., § 26 Rdnr. 14). Für den Vertrauensmann bzw. den Stellvertreter erforderlich sind vielmehr andere Kenntnisse als für Betriebs- und Personalräte. Hier handelt es sich um die Betreuung und Hilfe für Schwerbehinderte, so dass Stellung, Aufgaben, Eingliederung und Rehabilitation sowie die Vermittlung von Rechtskenntnissen aus dem SchwbG und den damit zusammenhängenden Gebieten geeignete Themen zur Vermittlung solcher Kenntnisse sind. Es wird sich also im Regelfall um besondere Veranstaltungen für Vertrauensleute handeln, wie sie vom Integrationsamt veranstaltet werden (Neumann/Pahlen, SchwbG, 9. Aufl., § 26 Rdnr. 14). Die Veranstaltungen müssen für die Arbeit erforderlich sein.

Auf eine besondere Anerkennung durch eine oberste Arbeitsbehörde oder das Integrationsamt kommt es nicht an. Demgemäß ist für Voraussetzungen und Umfang der Lohnfortzahlung bei der Teilnahme an solchen Veranstaltungen die umfangreiche Rechtsprechung zu § 37 Abs. 6 BetrVG entsprechend auf die Vertrauensleute und den Stellvertreter anzuwenden (vgl. LAG Hamburg, 12.11.1996, 6 Sa 51/96, AiB 1997, 542). Danach wiederum ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Kenntnisse, die für die Betriebsratsarbeit nur verwertbar

und nützlich sind, erfüllen diese Voraussetzungen nicht (BAG, Beschluss vom 14. September 1994, NZA 1995, 381). Die Frage der Erforderlichkeit ist nicht nach dem subjektiven Ermessen des Betriebsrats zu beantworten. Vielmehr muss er sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Betriebes einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abwägt. (BAG, Urteil vom 15. Februar 1995, NZA 1995, 1036).

b)

Wendet man diese Rechtsgrundsätze auf den vorliegenden Fall an, ist im Ergebnis davon auszugehen, dass die Teilnahme an dem streitgegenständlichen Seminar dem Kläger Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind, weshalb der Klage stattzugeben war.

(1)

Dies gilt allerdings nicht - wie der Kläger meint - bereits deshalb, weil das Seminar vom Integrationsamt angeboten wird. Der Gesetzgeber hat in § 96 Abs. 4 SGB IX - wie die Beklagte richtig erwähnt -, ausschließlich darauf abgestellt, ob die Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind und keine der Regelung in § 37 Abs. 7 BetrVG entsprechende Regelung aufgenommen. Es kommt somit ausschließlich auf die Erforderlichkeit des Seminars im Hinblick auf die Aufgabenstellung an und nicht darauf, wer dieses Seminar anbietet. Ansonsten hieße es in § 96 Abs. 4 SGB IX, dass die Schwerbehindertenvertretung von der Arbeit freizustellen ist für die Teilnahme an einem Seminar, welches das Integrationsamt anbietet. Das Angebot durch das Integrationsamt mag eine gewisse Indizwirkung entfalten. Es entscheidet jedoch nicht über die Erforderlichkeit.

(2)

Die Kammer hielt die Teilnahme an der streitgegenständlichen Schulung jedoch im Ergebnis zur Vermittlung von erforderlichen Kenntnissen des Klägers als Schwerbehindertenvertrauensmann für erforderlich.

Zur Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gehört nach § 95 SGB IX die Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb. Die Schwerbehindertenvertretung steht den schwerbehinderten Menschen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie darüber wacht, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

Diese vom Gesetzgeber weit formulierte Aufgabenstellung der Schwerbehindertenvertretung rechtfertigt auch unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation die Erforderlichkeit der Teilnahme an dem streitgegenständlichen Seminar. Wenn das Gesetz in § 95 SGB IX die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung dahingehend derart weitgehend zusammenfasst, dass

diese die Interessen der Schwerbehinderten im Betrieb vertritt und ihnen beratend und helfend zur Seite steht, heißt dies zwar nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung den Schwerbehinderten in sämtlichen Lebenslagen, wohl aber auch in Fragen, die das Verhältnis des Schwerbehinderten zum Arbeitgeber betreffen, vertritt und ihnen beratend und helfend zur Seite steht. Der zulässige Schulungsinhalt ist nicht ausdrücklich beschränkt auf Fragen des Schwerbehindertenrechts. Da wiederum jedes dieser Arbeitsverhältnisse gekündigt werden kann ist es für die fachkundige Beratung erforderlich, dass die Schwerbehindertenvertretung auch über die praktische Abwicklung eines Kündigungsschutzprozesses und die Entscheidungsfindung des Arbeitsgerichtes zumindest Einblicke und Grundkenntnisse erwirbt. Insofern ist es nicht zwingend erforderlich, dass, worauf die Beklagte abstellt, bereits gegenüber

Schwerbehinderten Kündigungen ausgesprochen wurden, denn bereits beim ersten Mal müssen dann die erforderlichen Kenntnisse vorliegen. Es genügt vielmehr, dass es zumindest möglich ist, dass Kündigungen ausgesprochen werden. Dies hat auch die Beklagte nicht in Abrede gestellt, zumal es mit Schwerbehinderten bereits einvernehmliche Aufhebungen gegeben hat. Dies bedeutet jedoch nicht, dass für die Aufgabenwahrnehmung der Schwerbehindertenvertretung umfassende arbeitsrechtliche Kenntnisse in jedem arbeitsrechtlichen Gebiet mit dem entsprechenden Schulungsbedarf erforderlich sind. Hierfür ist nach Auffassung der Kammer in der Tat eher der Betriebsrat zuständig, wenngleich sich eine Beschränkung der Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung aus § 95 SGB IX direkt nicht entnehmen lässt. Die Kammer hielt es aber im Ergebnis für erforderlich und angebracht, es der Schwerbehindertenvertretung zumindest einmalig zu ermöglichen, sich in diesem arbeitsrechtlichen Gebiet, welches direkt den Bestand des Arbeitsverhältnisses betrifft, Kenntnisse anzueignen, um mit diesen Kenntnissen seiner Beratungstätigkeit gegenüber den Schwerbehinderten im Falle einer Kündigung angemessen nachkommen zu können.

## II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da sie unterlegen ist.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 ArbGG. Festzusetzen waren nach den im maßgebenden Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung gestellten Anträgen (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 3. Aufl., § 61 Rn. 18) das Entgelt für den streitigen Zeitraum von zwei Arbeitstagen.

Die Berufung konnte nicht zugelassen werden, da die Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht vorliegen. Dies war gem. § 64 Abs. 3 a ArbGG in den Urteilstenor aufzunehmen.