

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 9/2010 –

02.09.2010

Die Freistellung von Vertrauenspersonen zur Schulungsteilnahme – Anmerkung zu Landesarbeitsgericht Frankfurt B. v. 14.01.2010 – 9 TaBVGa 229/09

Von Dipl. Jur. Stefanie Porsche

Das LArbG Frankfurt hatte über die Frage der Freistellung einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen zur Teilnahme an einer Schulung zu entscheiden. Besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang die Durchsetzbarkeit eines solchen Anspruchs im Wege eines Eilverfahrens. Die Autorin zeigt die Voraussetzungen des Teilnahmeanspruchs wie auch einer Kostenübernahme durch den Arbeitgeber auf. Besondere Bedeutung kommt hier der Frage der Erforderlichkeit der Schulung unter Herstellung des besonderen Bezuges der Inhalte zum Schwerbehindertenrecht zu.

Dr. Alexander Gagel
Anja Hillmann-Stadtfield
Dr. Hans-Martin Schian

I. Thesen der Autorin

1. Die Teilnahme der Vertrauensperson an einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung ist nicht nur dann erforderlich i. S. d. § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX, wenn sie inhaltlich auf das klassische Schwerbehindertenrecht beschränkt ist.

Vorliegend geht es darum, ob die Arbeitgeberin im Wege der einstweiligen Verfügung nach §§ 85 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 940 ZPO verpflichtet werden kann, die Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung für eine Schulungsveranstaltung zum Umgang mit psychisch kranken Beschäftigten freizustellen. Die Erforderlichkeit der Schulung i. S. d. § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX ergibt sich hier aus der zentralen Rolle, die der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der wirksamen Prävention im Betrieb, insbesondere nach § 84 SGB IX, zukommt.

2 Die Kosten einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung können einer Vertrauensperson ebenfalls im Wege der

einstweiligen Verfügung als Vorschuss gewährt werden.

Neben der Schulungsteilnahme können im Wege der einstweiligen Verfügung auch die Schulungskosten, einschließlich Anreise, Verpflegungs- und Übernachtungskosten, als Vorschuss unter der Voraussetzung erstritten werden, dass das Mitglied der Schwerbehindertenvertretung glaubhaft macht, dass es die Schulungskosten nicht selbst tragen kann. Andernfalls wird das Risiko, die Kosten einer Schulung persönlich tragen zu müssen, die Schwerbehindertenvertretung regelmäßig davon abhalten, an der jeweiligen Schulung teilzunehmen.

II. Der Fall

Streitig ist im vorliegenden Fall zwischen den Beteiligten – der Arbeitgeberin und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen – die Erforderlichkeit einer Schulung nach § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX. Die Vorinstanz, das ArbG Wiesbaden, hatte die Arbeitgeberin mit Beschluss vom 20.10.2009 (9 BVGa 4/09) im Wege der einstweiligen Verfügung verpflichtet, die Vertrauensperson für die Schulung mit dem Titel „Wenn ich mit meinem Latein am Ende bin – Umgang mit psychisch kranken Menschen“ von der Arbeitspflicht freizustellen und dieser zudem einen Auslagenvorschuss in Höhe von 1.600 € (zzgl. je 210 € für Unterkunft und Verpflegung für jedes der vier zweitägigen Seminarteile) zu gewähren. Hiergegen wendet sich die Beschwerde der Arbeitgeberin.

III. Die Entscheidung

Zwei der vier Seminarteile hatten am Tag der Beschlussfassung bereits stattgefunden, so dass das Landesarbeitsgericht lediglich hinsichtlich der beiden verbliebenen Termine zu entscheiden hatte. Es hat die Arbeitgeberin verpflichtet, die Vertrauensperson von der

Verpflichtung zur Arbeit nach § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX freizustellen. Eine einstweilige Verfügung, gerichtet auf die Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeit, sei nach § 85 Abs. 2 ArbGG, §§ 935, 940 ZPO auch im Beschlussverfahren zulässig. Das Gericht sieht eine einstweilige Verfügung dann für geboten an, wenn die Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit der Schulung durch die Vertrauensperson glaubhaft gemacht worden sind und die Schulungsmaßnahme auch dringend ist. Alle drei Voraussetzungen seien vorliegend erfüllt.

Laut Seminarprogramm soll die Schulung mit dem Titel „Wenn ich mit meinem Latein am Ende bin – Umgang mit psychisch kranken Menschen“ der Schwerbehindertenvertretung, die im Rahmen ihrer Aufgaben auch für die Belange psychisch Kranker zuständig ist, für den Umgang mit dieser Personengruppe konkrete praxisnahe Hilfestellungen geben. Der Antragsteller, im Amt seit November 2008, ist Verhandlungsführer aller fünf Schwerbehindertenvertretungen des Konzerns sowie der Gesamtbetriebsräte für die Einführung einer konzernweiten Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Mitarbeiter. Er hat eidesstattlich versichert und mithin glaubhaft gemacht, dass die Schwerbehindertenvertretung regelmäßig von Kolleginnen und Kollegen mit psychischen Erkrankungen aufgesucht werde; er hat weiter vorgetragen, dass diese den Gang zum Betriebsarzt vermieden, damit der Arbeitgeber nichts von ihren Erkrankungen erfahre. Das Gericht hat ergänzend als gerichtsbekannte Tatsache herangezogen, dass die gesetzlichen Krankenkassen einen kontinuierlichen Anstieg psychischer Erkrankungen und damit einhergehender Arbeitsunfähigkeitstage dokumentierten. Demzufolge sei eine wirkungsvolle Prävention in Betrieben notwendig und in eben diese Prävention sei die Schwerbehindertenvertretung involviert. Der Erforderlichkeit der Schulung stehe auch nicht entgegen, dass sie keine spezifisch schwerbe-

hindertenrechtliche Thematik zum Inhalt habe. Vielmehr ginge es allein darum, ob sich das Thema der Schulung den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX zuordnen lasse.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin hatte jedoch insoweit Erfolg, als das ArbG Wiesbaden den Auslagenvorschuss zuerkannt hat. Das LArbG verneint eine einstweilige Verfügung auf Kostenübernahme, da das Mitglied der Schwerbehindertenvertretung nicht glaubhaft gemacht habe, dass es die Schulungskosten selbst nicht bestreiten kann.

IV. Würdigung/Kritik

Nach § 96 Abs. 4 S. 1, 3 SGB IX wird die Vertrauensperson für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freigestellt, soweit dort Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung **erforderlich** sind. Nach § 96 Abs. 8 SGB IX trägt der Arbeitgeber die Kosten, die durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 96 Abs. 4 S. 3 entstehen. Bisher gibt es wenige Gerichtsentscheidungen, die sich mit § 96 Abs. 4 S. 1 und 3 SGB IX beschäftigen. Darin liegt die exemplarische Bedeutung dieser aktuellen Entscheidung.

1. Zur Erforderlichkeit i. S. d. § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX

Indem das Landesarbeitsgericht vorliegend die Erforderlichkeit der Schulung i. S. d. § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX bejaht, erfolgt eine weite Auslegung dieses **unbestimmten Rechtsbegriffs**. Damit wird den Schwerbehindertenvertretungen ein eigenständiger Schulungsanspruch an die Hand gegeben, der sich nicht auf Rechtsfragen des Schwerbehindertenrechts beschränkt. Teilweise wird

demgegenüber vertreten, erforderlich i. S. d. § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX seien nur solche Schulungen, die **spezielle Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts** vermittelten, nicht dagegen allgemeine Veranstaltungen wie etwa für Betriebs- oder Personalräte (ArbG Hamburg, Urt. v. 06.11.2003 – 4 Ca 320/03 – juris Rn. 25 mit Verweis auf *Neumann/Pahlen*, SchwbG, 9. Aufl. 1999, § 26 Rdnr. 14; im Ergebnis bejaht das ArbG Hamburg dann allerdings die Erforderlichkeit einer Schulung zum Kündigungsschutzrecht – Rn. 30). Für die Schwerbehindertenvertretung seien andere Kenntnisse notwendig als für Betriebs- oder Personalräte, so dass es auch nicht darauf ankomme, ob auf diesen Veranstaltungen deren Aufgaben gegenüber der Schwerbehindertenvertretung mitbehandelt würden (*Neumann/Pahlen*, a. a. O.).

Das Landesarbeitsgericht stellt demgegenüber klar, dass eine Schulung nach § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX **keine spezifische behindertenbezogene Thematik** zum Inhalt haben muss (zustimmend auch Wolmerath jurisPR-ArbR 29/2010 Anm. 5). Damit schließt sich die Kammer den überwiegenden Stimmen in der Literatur an, die eine enge Auslegung nicht befürworten (*Masuch*, in: Hauck/Noftz, SGB IX – Stand 2010, § 96 Rn. 30; *Düwell*, in: LPKSGB IX, 2. Aufl. 2009 § 96 Rn. 48; *Kossens/von der Heide/Maaß*, SGB IX, 3. Aufl. 2009, § 96 Rn. 25; *Trenk-Hinterberger*, in: Lachwitz/Schellhorn/Welti, HKSGB IX, 3. Aufl. 2010, § 96 Rn. 21). Zu fordern ist danach allein, dass das Schulungswissen mit den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX korrespondiert bzw. sich auf diese unmittelbar auswirkt. Entscheidend ist also, ob das erlangte Wissen der Schwerbehindertenvertretung zu einer sachgemäßen Aufgabenerfüllung verhelfen kann (*Masuch*, in: Hauck/Noftz, SGB IX – Stand 2010, § 96 Rn. 30).

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind in § 95 SGB IX geregelt. Nach § 95 Abs. 1 S. 1 SGB IX fördert diese die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb, vertritt dort ihre Interessen und steht beratend und helfend zur Seite. Zugleich wacht die Schwerbehindertenvertretung über die Einhaltung der Pflichten aus §§ 81, 84 SGB IX. Mit der Eingliederungsaufgabe knüpft § 95 SGB IX an die Grundnorm des § 71 SGB IX an (*Masuch*, in: Hauck/Noftz, SGB IX – Stand 2010, § 95 Rn. 6).

Die Richtigkeit dieser Auffassung des Gerichts veranschaulicht ein einfaches Beispiel: die Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters betrifft nicht etwa nur den Betriebsrat nach § 102 BetrVG, sondern auch die Schwerbehindertenvertretung nach den §§ 85ff. SGB IX (so, zum Beispiel bei *Düwell*, in: LPKSGB IX, 2. Aufl. 2009, § 96 Rn. 48). Demzufolge muss auch die Schwerbehindertenvertretung zumindest über elementare Kenntnisse zum Kündigungsschutzrecht verfügen, so dass auch eine entsprechende Schulungsveranstaltung als erforderlich i. S. d. § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX anzusehen ist. Ähnlich verhält es sich auch im Hinblick auf die hier streitige Schulung zu psychischen Erkrankungen. Die Arbeitgeberin verweist zwar darauf, dass der Antragsteller nicht behauptet hätte, dass sich im Betrieb schwerbehinderte Arbeitnehmer mit psychischen Problemen bisher am Betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligt hätten. Diese Argumentation greift jedoch zu kurz. Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung zählt auch die Prävention, vgl. § 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX.

Nach § 84 Abs. 1 SGB IX schaltet der Arbeitgeber bei Schwierigkeiten mit schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern u. a. die Schwerbehindertenvertretung ein, damit diese Schwierigkeiten in einem frühen Stadium problematisiert und so dann gelöst werden können (*Düwell*, in:

LPKSGB IX, 2. Aufl. 2009, § 84 Rn. 4). Diese Krisenintervention stellt hohe Anforderungen an die betrieblichen Akteure, die frühzeitig solche Problemlagen erfassen und ansprechen sollen (*FKSB/Feldes*, 2009, § 84 SGB IX Rn. 5). Da solche Probleme auch kurzfristig auftreten können, bedarf es der vorherigen Schulung, so dass sich aus dem bisherigen Fehlen solcher Verfahren mit psychisch erkrankten schwerbehinderten Menschen im Betrieb der Beteiligten, angesichts der deutlichen Zunahme solcher Erkrankungen, die Erforderlichkeit der Schulung nicht in Zweifel ziehen lässt.

§ 84 Abs. 2 SGB IX regelt das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** (BEM), das zugunsten aller Beschäftigten, also sowohl der (schwer)behinderten als auch der nichtbehinderten, eingreift. Im Falle, dass Beschäftigte innerhalb eines Jahres sechs Wochen arbeitsunfähig sind, soll der Arbeitgeber unter Mitwirkung der betroffenen Person klären, welche Möglichkeiten bestehen, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. welche Hilfen oder Leistungen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen können. Die Vorschrift zielt mithin ebenfalls auf eine frühzeitige Intervention, mit der nicht nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Beschäftigter verhindert, sondern auch eine effektive Weiterbeschäftigung gesichert werden soll (*FKSB/Feldes*, 2009, § 84 SGB IX Rn. 8; *Kossens/von der Heide/Maaß*, SGB IX, 3. Aufl. 2009, § 84 Rn. 1).

Die Schwerbehindertenvertretung spielt im Rahmen dieser **präventiven Maßnahmen** eine zentrale Rolle. Hier hat die Vertrauensperson zudem glaubhaft gemacht, dass sie regelmäßig mit Kolleginnen und Kollegen konfrontiert werde, die psychische Erkrankungen hätten. Berücksichtigt man außerdem, wie das Gericht den Berichten der gesetzlichen Krankenkassen entnimmt, dass psychische Erkrankungen im Regelfall zu einer Krankschreibung von drei bis sechs Wo-

chen führen – gegenüber sechs Tagen bei Erkältungserkrankungen o. ä. – wird deutlich, dass der Antragsteller notwendigerweise über Grundwissen zu psychischen Erkrankungen verfügen muss, um seine **präventiven Aufgaben** nach §§ 95, 81, 84 SGB IX erfüllen zu können (zu krankheitsbedingten Fehlzeiten wegen psychischer Belastungen anhand des aktuellen TK-Gesundheitsreports, *Hombrecher* AuA 2010, 392, anhand der AOK-Arbeitsunfähigkeitsdaten auch *Heyde/Macco*, in: *Badura/Schröder/Klose/Macco*, FehlzeitenReport 2009, S. 31ff. und *Oppolzer*, Gesundheitsmanagement im Betrieb, 2010, S. 75ff., wonach aktuelle Studien der Krankenkassen belegen, dass die arbeitsbedingten psychischen Belastungen zunehmen und inzwischen mit 43 % deutlich vor den körperlichen mit 32 % liegen).

2. Fazit zur Erforderlichkeit i. S. d. § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX

Der vorliegende Beschluss reiht sich in eine neuere Tendenz der Rechtsprechung ein, die Erforderlichkeit von Schulungsveranstaltungen für Schwerbehindertenvertretungen in einen stärkeren Zusammenhang mit der Rechtsprechung zu § 37 Abs. 6 BetrVG, § 46 Abs. 6 BPersVG zu bringen. Lange Zeit war verlangt worden, dass sich Schulungen für Schwerbehindertenvertretungen auf das Schwerbehindertenrecht oder aber auf behindertenspezifische Fragen konzentrieren, die nur für Schwerbehindertenvertretungen, nicht jedoch für Betriebs- oder Personalräte erforderlich sein sollen. Eine solche separierende Auslegung widerspricht dem **integrierenden Ziel** des heutigen Behindertenrechts und ist daher zu eng gefasst (dazu *FKSB/Schmitz*, 2009, § 96 SGB IX Rn. 25). Zutreffend hatte daher das LAG Frankfurt bereits vor drei Jahren entschieden (LAG Frankfurt 12.10.2006 – 9 TaBV 57/06 – NZA RR 2007, 640), dass Schwerbehindertenvertretungen auch ein Recht auf Schu-

lung zur Einführung eines neuen Tarifvertrags, der eine neue Entgeltstruktur mit stärker leistungsorientierten Elementen aufweist, haben. *Gagel* hat diese Entscheidung verallgemeinert und darauf verwiesen, dass auch die Vertrauensleute der Schwerbehinderten Grundkenntnisse des materiellen Arbeitsrechts benötigen, um ihren Aufgaben gerecht zu werden. Die besonderen, für schwerbehinderte Arbeitnehmer geltenden Normen sind immer eingebettet in allgemeine Regelungssysteme, deren Strukturen in der Regel beherrscht werden müssen, um die Rechte der schwerbehinderten Arbeitnehmer wahrzunehmen (jurisPR-ArbR 26/2007 Anm. 4). Zutreffend wird daher auch in der Literatur für eine Übernahme der Rechtsprechung des BAG für neu gewählte Mitglieder von Betriebsräten plädiert, denen generell ein Anspruch auf eine einwöchige Schulung zu Grundkenntnissen des **allgemeinen Arbeitsrechts** zusteht (GKSGB IX/*Schimanski*, § 96 Rn. 126). Ebenso ist die Rechtsprechung des BAG zu übernehmen, wonach jedem Betriebsratsmitglied Grundkenntnisse im **Arbeitsschutzrecht** zustehen müssen (BAG 15.05.1986, AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG), gerade angesichts der engen Verzahnung zwischen betrieblichem Eingliederungsmanagement und Arbeitsschutz sowie Arbeitsgestaltung und der inzwischen in § 95 Abs. 4 S. 1 SGB IX angeordneten Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (so auch *MüllerWenner/Schorn*, SGB IX 2003, § 96 Rn. 39). Aus diesem Grund dürften in Zukunft auch gemeinsame Schulungsveranstaltungen von Betriebs- und Personalräten mit Schwerbehindertenvertretungen eher der Regelfall als die Ausnahme sein (zur Notwendigkeit, auch über Kenntnisse typischer Krankheits- und Behinderungslagen zu verfügen, weil die Vertrauensperson diese für die präventive Gestaltung behinderungsgerechter Einstellungsverfahren benö-

tigt: ArbG Düsseldorf, 23.04.2010 – 10 Ca 7038/09).

3. Der Auslagenvorschuss nach § 96 Abs. 8 i. V. m. Abs. 4 S. 3 SGB IX

Neben der Freistellung zur Schulungsteilnahme stellt sich die Frage, ob im Wege der einstweiligen Verfügung auch die **Schulungskosten**, einschließlich Anreise, Verpflegungs- und Übernachtungskosten, als Vorschuss erstritten werden können. Nach § 96 Abs. 8 SGB IX trägt der Arbeitgeber die Kosten, die durch die Teilnahme der Vertrauensperson sowie des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 96 Abs. 4 S. 3 entstehen. Die Vorinstanz, das Arbeitsgericht Wiesbaden, hatte die Arbeitgeberin angewiesen, der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung einen Auslagenvorschuss i. H. v. 1.600 € sowie einen Vorschuss für Unterkunft und Verpflegung zu zahlen (a. a. O.).

Mit Verweis auf die Entscheidung der Kammer vom 19.08.2004 (9 TaBVGa 114/04) und der dort erörterten „gleichgelagerten Problematik einer Betriebsratsschulung“ verneint das Landesarbeitsgericht, dass im Wege der einstweiligen Verfügung neben der Freistellung von der Arbeitspflicht auch ein Schulungskostenvorschuss erstritten werden kann, wenn das Mitglied der Schwerbehindertenvertretung nicht glaubhaft gemacht habe, dass es die Schulungskosten nicht selbst tragen könne. Demzufolge lehnt das Landesarbeitsgericht eine einstweilige Verfügung auf Kostenübernahme nicht prinzipiell ab, verlangt jedoch einen substantiierten Vortrag der Vertrauensperson dahingehend, dass diese das Geld vorzufinanzieren nicht in der Lage ist.

Dem ist im Grundsatz zuzustimmen. Zwar wird mit der Gewährung des Auslagenvorschusses im Eilverfahren die Hauptsache

vorweggenommen; jedoch muss in den Fällen, die das Landesarbeitsgericht anspricht, eine einstweilige Verfügung ergehen können (so zum Auslagenvorschuss bei § 37 BetrVG auch *Fischer*, AiB 2005, 88, 90). Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht berechtigt, Beiträge zu erheben. Mithin ist sie nicht vermögensfähig (vgl. § 96 Abs. 8 SGB IX) und daher wie auch der Betriebsrat (vgl. §§ 40, 41 BetrVG) vermögenslos (*Düwell*, in: LPKSGB IX, 2. Aufl. 2009 § 96 Rn. 41). In der Praxis wird daher das Mitglied der Schwerbehindertenvertretung die Schulungs- bzw. Bildungsveranstaltung entweder privat vorfinanzieren, oder die Gewerkschaft übernimmt die Kosten und lässt sich die Ansprüche sodann abtreten; es ist jedoch davon auszugehen, dass diese Praxis lediglich für Gewerkschaftsmitglieder erfolgt (*Fischer*, AiB 2005, 88, 89). Da keine Verpflichtung besteht, Schulungen aus privaten Mitteln zu bestreiten – unabhängig davon, dass dazu auch nicht alle Schwerbehindertenvertreter finanziell in der Lage sein werden – und darüber hinaus auch nicht jede/r Schwerbehindertenvertreter/in **gewerkschaftlich organisiert** ist, wird deutlich, dass es Konstellationen gibt, in denen erst der im Eilverfahren gewährte Auslagenvorschuss die Teilnahme etwa der Vertrauensperson ermöglicht, indem der Arbeitgeber angewiesen wird, vorab finanzielle Mittel bereitzustellen. Für die Praxis ist zudem davon auszugehen, dass das Risiko, die Kosten einer Schulung persönlich tragen zu müssen, die Schwerbehindertenvertretung regelmäßig davon abhalten wird, zu der jeweiligen Schulung zu fahren. Bedenkt man schließlich, dass ein Teil der Rechtsprechung eine einstweilige Verfügung nicht erst im Hinblick auf den Kostenvorschuss, sondern grundsätzlich schon bei der Verpflichtung zur Freistellung verneint – dazu später mehr –, zeigt sich, dass es zu einer Doppelung an fehlender Rechtssicherheit kommen kann (in diesem Sinne zu § 37 BetrVG auch *Wolmerath*,

in: jurisPR-ArbR 27/2007 Anm. 6 zu LArbG Mainz, Beschl. v. 13.10.2006 – 6 TaBV 61/06, der in dieser restriktiven Rechtsprechung Werbung für einen Gewerkschaftsbeitritt sieht).

4. Prozessuales: Die einstweilige Verfügung nach § 940 ZPO

Schließlich ist die Entscheidung des hessischen Landesarbeitsgerichts noch aus einem anderen Grund bedeutsam. Das Teilnahmerecht der Vertrauensperson ist im Wege der **einstweiligen Verfügung** erwirkt worden (unter Verweis auf LArbG Frankfurt, Beschl. v. 19.08.2004 – 9 TaBVGa 114/04 – juris Rn. 24 zu § 37 BetrVG). Das dies einen zulässigen prozessualen Weg darstellt, ist nicht unbestritten. So wird teilweise der Erlass einer einstweiligen Verfügung mit der Begründung abgelehnt, damit werde die Hauptsache vorweggenommen (ArbG Offenbach, Beschl. v. 06.07.2004 – 6 BVGa 15/04 – juris). Eine Verfügungsverfügung nach § 940 ZPO soll des Weiteren im Rahmen des § 37 BetrVG nicht in Betracht kommen, da ein Betriebsratsmitglied weder der Zustimmung noch der Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf, um an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen teilzunehmen; auch sei die gerichtliche Freistellung nicht vollstreckbar (LArbG Hamm, Beschl. v. 10.05.2004 – 10 TaBV 41/04 – juris; bestätigt durch LArbG Hamm, Beschl. v. 21.05.2008 – 10 TaBVGa 7/08 – juris; ebenso LAG Düsseldorf, 06.09.1995 – 12 TaBV 69/95 – juris). Da § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX eine Parallelvorschrift zu § 37 Abs. 6 BetrVG darstellt, könnte erwogen werden, dass diese Ausführungen auch für die Freistellung von der Arbeitsleistung der Schwerbehindertenvertretung Geltung beanspruchen.

Diesen Rechtsfragen kann hier im Einzelnen nicht nachgegangen werden.

Es bleibt jedoch festzuhalten, dass diese Auffassung im Hinblick auf die Rechtsschutzgarantie des Art. 19 Abs. 4 GG bedenklich ist (*Fischer*, AiB 2005, 88, 90). Das Risiko, dass der Arbeitgeber die Schulung nicht als erforderlich i. S. d. § 96 Abs. 4 S. 3 SGB IX anerkennt und die Vergütungszahlung für die Dauer der Schulung verweigert, tragen die Schwerbehindertenvertreter bzw. Betriebsratsmitglieder. Die einstweilige Verfügung als summarisches Verfahren nimmt die Hauptsache nicht vorweg, sondern gewährt den Interessenvertretern – wenn auch keine absolute – Rechtssicherheit dahingehend, dass die Schulungsteilnahme mit hoher Wahrscheinlichkeit rechtmäßig sein wird und Sanktionen des Arbeitgebers nicht zu erwarten sind (*Fischer*, AiB 2005, 88, 90). Dass die Schwerbehindertenvertreter bzw. die Betriebsratsmitglieder ihren Arbeitsplatz für eine Schulungsteilnahme auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers verlassen können, ändert nichts an dem in der Praxis bestehenden Handlungsbedarf. Gerade weil es bisher nur wenige gerichtliche Entscheidungen zum Schulungsanspruch der Schwerbehindertenvertretung gibt (dazu *Gagel*, jurisPR ArbR 26/2007 Anm. 4), bedürfen die Schwerbehindertenvertretungen einer solchen frühzeitigen gerichtlichen Entscheidung, mit der das Risiko einer Fehlbeurteilung des Begriffs der „Erforderlichkeit“ deutlich verringert wird.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist für uns von großem Interesse. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
