

Mandanteninfo September 2024

WINDIRSCH,
BRITSCHGI & WILDEN
ANWALTSBÜRO*

Bundesarbeitsgericht – Beurteilungsspielraum des Betriebsrats beim Schulungsformat?

Der Betriebsrat hat bei der Entscheidung über die Entsendung seiner Mitglieder zu einer Schulung einen Beurteilungsspielraum, der sich grundsätzlich auch auf das Schulungsformat, d.h. die Durchführung in digitaler Form oder in Präsenz, erstreckt.

(Beschluss des BAG vom 07.02.2024 – 7 ABR 8/23; Leitsatz des Verfassers)

Bei der Arbeitgeberin, einer Fluggesellschaft, ist tarifvertraglich eine Personalvertretung gebildet. Für die Kosten und den Sachaufwand gelten ebenso wie für Schulungen der Personalvertretung die Bestimmungen des **Betriebsverfassungsgesetzes**.

Die Personalvertretung beabsichtigte, zwei ihrer (nachgerückten) Mitglieder auf ein Seminar zum Thema „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ in Binz auf Rügen zu entsenden. Die Arbeitgeberin stellte die Erforderlichkeit dieser Grundlagenschulung nicht prinzipiell in Abrede, bat aber darum, aus Kostengründen, ein **inhaltsgleiches** ortsnahes Seminar, für das sie mehrere Orte benannte, oder - was vom ausgewählten Schulungsträger auch angeboten wurde - Webinar auszusuchen. In der Folge beschloss die Personalvertretung, ihre Mitglieder auf ein kostengünstigeres Seminar gleichen Inhalts nach Potsdam zu entsenden. Die Mitglieder nahmen an diesem Seminar teil. Die Arbeitgeberin verweigerte nach Rechnungsstellung durch den Schulungsträger die Übernahme der Seminargebühren und der Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Sie begründete dies damit, dass aus Kostengründen die Entscheidung für ein Webinar hätte erfolgen müssen. Zudem sei dessen Lerneffekt höher, da Teilnehmer sich in einem solchen Format viel eher trauen würden, Fragen zu stellen und sich mit anderen Teilnehmern auszutauschen. Die Frage, ob ein Austausch zwischen den Schulungsteilnehmern untereinander und mit dem Referenten außerhalb des Seminars den Lernerfolg steigern könnte, komme es nicht an. Hierin liege allein eine bessere Möglichkeiten zur Kontaktpflege und Vernetzung, die nicht unmittelbar der Durchführung der Aufgaben der Personalvertretung dienen würde.

Nach Zahlungsverweigerung durch die Arbeitgeberin hat die Personalvertretung ein Beschlussverfahren eingeleitet und ihre Freistellung von den angefallenen Kosten für das Seminar sowie Übernachtung und Verpflegung geltend gemacht. Die Qualität von Webinaren und Präsenzseminaren sei nicht vergleichbar, da die Inhalte nicht in identischer Intensität behandelt würden. Der Gedanken- und Erfahrungsaustausch in- und außerhalb des eigentlichen Seminarprogramms diene der Vertiefung und Anwendung des vermittelten Wissens.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag in vollem Umfang entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die nur noch auf die Übernachtungs- und

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Nico Bischoff
Rechtsanwalt

Jan Frederik Potthoff
Rechtsanwalt

*Regine Windirsch
Rechtsanwältin
Ausgeschieden zum 30.04.2022

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE33HAN

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation in
Zivil- und Strafrecht
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

Verpflegungskosten beschränkte Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht **keinen** Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht stellt zunächst unter Bestätigung seiner bisherigen Rechtsprechung fest, dass bei der Entscheidung über die **Erforderlichkeit** der Schulungsteilnahme dem Betriebsrat ein **Beurteilungsspielraum** zusteht, der seine Grenze jedoch im Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit finde. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit habe der Betriebsrat daher darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln stehe. Er müsse sich jedoch nicht für die kostengünstigste Schulungsveranstaltung entscheiden, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Etwas anderes könne dann gelten, wenn nach der Auffassung des Betriebsrats qualitativ identische Schulungsmöglichkeiten vorliegen, bei denen ein Kostenunterschied besteht. Der **Beurteilungsspielraum** eines Betriebsrats im Rahmen seiner Prüfung der Erforderlichkeit beziehe sich dabei **nicht nur** auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung, sondern **auch auf Format und Methoden sowie Art und Weise** der Wissens- und Kenntnisvermittlung und umfasse auch die **Einschätzung der Gleichwertigkeit** verschiedener Schulungsangebote. Wenn thematisch identische Schulungsinhalte von einem Schulungsträger in unterschiedlichen Schulungskonzepten und/oder -formaten angeboten werden, obliege es grundsätzlich dem Betriebsrat, darüber zu entscheiden, von welcher Schulungsform er sich im Einzelfall den größeren Schulungserfolg verspricht. Hierbei könne er auch berücksichtigen, dass es einem Webinar an dem mit einem Präsenzseminar vergleichbaren in- und außerhalb des eigentlichen Seminarprogramms fortgesetzten Gedanken- und Erfahrungsaustausch fehle. Das gelte selbst dann, wenn im Webinar eine Chatfunktion zwischen den Teilnehmern eingerichtet sei. Die Personalvertretung habe daher in zutreffender Weise ihren Beurteilungsspielraum ausgeübt und die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme festgestellt. Die Arbeitgeberin ist zur Freistellung von den Übernachtungs- und Verpflegungskosten verpflichtet.

Fazit:

Das BAG hat mit dieser Entscheidung den Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bei der Prüfung der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme seiner Mitglieder dahingehend **erweitert**, dass auch Format und Methode sowie Art und Weise der Wissensvermittlung hierbei zu betrachten sind. Zu begrüßen ist die Feststellung, dass auch die Austauschmöglichkeit in- und außerhalb des Seminarprogramms hierbei Berücksichtigung finden kann. Zu beachten ist jedoch, dass aus dieser Entscheidung **nicht** folgt, dass stets „Präsenz vor Digital/Webinar“ gilt. Vielmehr hat von Seiten des Betriebsrats im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung eine Einzelfallprüfung stattzufinden, die die Berücksichtigung von Format und Methode sowie Art und Weise der Wissensvermittlung umfasst. Sollte hierbei für den Betriebsrat Präsenz und Digital/Webinar qualitativ **gleichwertig** erscheinen, kann die Entscheidung auf ein kostengünstigeres digitales Seminar im Hinblick auf das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit angezeigt sein. Geklärt ist jedoch nunmehr, dass Arbeitgeber mit dem pauschalen Verweis, ein digitales Seminar sei kostengünstiger, nicht mehr durchdringen können. Die Entscheidung dürfte auch für gleichlautende Fragestellungen im Hinblick auf die Schulungsteilnahme von Mitgliedern anderer Interessenvertretungen heranzuziehen sein.

Fabian Wilden, Rechtsanwalt
Anwaltsbüro* Windirsch, Britschgi & Wilden