

Neues aus der Rechtsprechung

Der Betriebsrat entscheidet über die Alternative: Webinarschulung oder Präsenzs Schulung

Die Kosten von Schulungen des Betriebsrats sind häufig Anlass für Konflikte. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Beschluss vom 7. Februar 2024 (Az. 7 ABR 8/23) seine bisherige Rechtsprechung zur weitreichenden Entscheidungsbefugnis von Betriebsräten bestätigt. Der Betriebsrat entscheide im Rahmen eines weiten Beurteilungsspielraums in Bezug auf die Erforderlichkeit einer Schulungsmaßnahme darüber, ob Betriebsratsmitglieder an einem Webinar teilnehmen oder eine Präsenzs Schulung („Reisen Sie zu den schönsten Orten Deutschlands“) wahrnehmen. Das gelte auch, wenn eine Präsenzs Schulung höhere Kosten zur Folge habe.

Die dem Betriebsverfassungsgesetz unterfallende Personalvertretung einer Fluggesellschaft mit Sitz in Düsseldorf hatte beschlossen, neue Mitglieder zu einem Seminar „Betriebsverfassungsrecht Teil I“ nach Potsdam zu senden, nachdem die Arbeitgeberin ein Seminar in Binz auf Rügen zunächst abgelehnt hatte. Die Seminargebühren waren für das Webinar und das parallel angebotene Präsenzseminar des gleichen Veranstalters identisch und betrugen 1.528,00 € zuzüglich 19 % Mehrwertsteuer. Die Übernachtungs- und Verpflegungskosten lagen bei 1.108,62 € zuzüglich 19 % Mehrwertsteuer. Der Arbeitgeber hatte auf die Möglichkeit der Nutzung des Webinars oder verschiedener ortsnäherer Schulungen verwiesen. Zusätzliche Reisekosten gab es in diesem besonderen Fall nur in geringem Umfang: Man nutzte einen Flug der Arbeitgeberin nach Berlin, weshalb nur Taxikosten von Berlin nach Potsdam anfielen.

Das BAG bestätigt seine Rechtsprechung, wonach ein Betriebsrat bei der Einschätzung der Erforderlichkeit von Schulungsmaßnahmen einen Beurteilungsspielraum hat. Aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit leitet das BAG ab, dass der Arbeitgeber nur mit Kosten belastet werden darf, die der Betriebsrat im Rahmen ordnungsgemäßer Ermessensausübung für angemessen halten darf.

Das hat auf der ersten Prüfungsstufe zur Folge, dass der Betriebsrat Schulungsmaßnahmen nicht für erforderlich halten darf, wenn die

vergleichbaren Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschafft werden können. In den Beurteilungsspielraum einzubeziehen sind aber auf einer zweiten Prüfungsstufe auch Qualitätsaspekte, weshalb nur bei gleichwertig zu betrachtenden Schulungsmaßnahmen die kostengünstigere Schulungsmaßnahme zu wählen ist.

Das LAG Düsseldorf als Vorinstanz hatte zu der Qualitätsthematik ausgeführt, der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats (im konkreten Fall der Personalvertretung) sei nicht überschritten worden. Es sei eine richtige Überlegung, dass eine Präsenzschiilung im Hinblick auf den zu erzielenden Lernerfolg wesentlich effektiver als eine Online-Schiilung („Webinar“) sei. Das ergebe sich aus der Nähe der Teilnehmer im Schiilungsraum und der besseren Möglichkeit zur Fragestellung. Bei Teams oder Zoom sei die Möglichkeit zur Interaktion eingeschränkt und es bestünde die Gefahr, dass die Teilnehmer Fragen zum Thema nicht stellen würden oder sonst aus der Interaktion aussteigen würden.

Der Betriebsrat müsse auch den Wunsch der Teilnehmer selbst zur Teilnahme an einer Präsenveranstaltung bei der Ermessensausübung berücksichtigen. Diese wüssten schließlich am besten, bei welcher Form der Wissensvermittlung bei ihnen am meisten „hängen“ bleibe. Schließlich lasse sich auch den Wertungen des § 30 Abs. 1 und 2 BetrVG, die die Durchführung der Betriebsratssitzungen in Präsenz oder per Informationstechnologie betreffen, entnehmen, dass eine Präsensschiilung vorzugswürdiger sei.

Das BAG bestätigt die Entscheidung des LAG Düsseldorf: In der Pressemitteilung 5/24 führt es aus:

„Ebenso wie ein Betriebsrat hat die Personalvertretung bei der Beurteilung, zu welchen Schiilungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schiilungsformat. Dem steht nicht von vorneherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schiilungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.“

Auch wenn es sich um die Entscheidung eines konkreten Falls handelt, bei dem Reisekosten im Rahmen der Bewertung irrelevant gewesen waren, und bislang nur die Pressemitteilung des BAG vorliegt, wird sich die betriebliche Praxis darauf einzustellen haben, dass

das BAG auch im Rahmen der Beurteilung „Webinar oder Präsenzschulung“ den weiten, auch und gerade an Qualitätskriterien orientierten, Ermessensspielraum der Betriebsräte bestätigt hat. Die Präsentation ist dabei ein Teil der Qualitätsbewertung der Schulung.

Das schließt aber nicht aus, dass im Einzelfall die Kosten einer Schulung so hoch sind, dass der Betriebsrat bei ordnungsgemäßer Ermessensausübung eine andere Art der Schulung hätte wählen müssen. Das soll aber nach Auffassung von Stimmen in der Literatur (so des Richters am LAG Düsseldorf Dr. Reinartz in NZA-RR 2023, 452, 454) nicht schon deshalb der Fall sein, wenn die Präsenzschulung doppelt so teuer ist wie das Webinar.

Dazu ein relativierender Hinweis aus der Rechtsprechung des BAG:

Beim Vergleich zweier Präsenzveranstaltungen hat das BAG am 19.03.2008, Az. 7 ABR2/07, entschieden, dass im Fall der Preisdifferenz von 1.334 € zu 1.874 € einer anderen Schulung es zumindest zweifelhaft ist, ob die Preisdifferenz alleine durch die Bekanntheit des Vortragenden bei der teureren Schulung gerechtfertigt werden kann. Das BAG hat den Fall deshalb zum LAG zurückverwiesen. Die Kostendifferenz von knapp 50 % hatte also einen Ansatz zu Argumentation geboten. Das HessLAG (Beschluss vom 04.11.2013, Az. 16 TaBVGa 179/13) hatte die Angemessenheit der Kosten bei einer Preisdifferenz von über 30 % in Zweifel gezogen.

Die Auffassung, wonach selbst eine doppelt so teure Präsenzschulung innerhalb des zulässigen Rahmens des Beurteilungsspielraums des Betriebsrats bleibt, kann daher im Hinblick auf die Kosten gut angegriffen werden. Insbesondere gilt das, wenn, anders als in dem vom BAG entschiedenen Fall, nennenswerte Reisekosten und ggfls. weitere Arbeitszeitverluste durch die An- und Abreise hinzutreten. Es bleiben also in der betrieblichen Praxis Argumentationsspielräume aus dem Gesichtspunkt „Kosten“. Diese Argumentationsspielräume könnten zudem erweitert werden, wenn das Webinar technisch gute und einfache Möglichkeiten der Interaktion und Fragestellung anbieten würde. Dann könnten sich angebliche Qualitätsunterschiede relativieren. Aber dazu wird das BAG in den Entscheidungsgründen vielleicht noch weiteres erläutern. Wir halten Sie unterrichtet.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de