

8 TaBV 59/21
10 BV 126/21
Arbeitsgericht Düsseldorf



Verkündet am 24.11.2022

Schwiewagner
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamter der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung von

Personalvertretung Kabine der Euro x. GmbH, vertreten durch die Vorsitzende E. H.,
U. Straße 1, Zentralgebäude P., Flughafen R., R.

Antragstellerin und Beteiligte zu 1

Verfahrensbevollmächtigte

Rechtsanwälte I., I. Straße 806, C.

Euro x. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer K. C., G. C., N. L. und Dr. P. T., U.
Straße 1, Zentralgebäude P., Flughafen R., R.

Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin

Verfahrensbevollmächtigte

U. & C. Rechtsanwälte PartG mbB, I. Ring 85 - 87, L.

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
nach Anhörung der Beteiligten am 24.11.2022
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter Jansen
und den ehrenamtlichen Richter Mihajlovski

beschlossen:

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 17.11.2021 - Az.: 10 BV 126/21 - wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Freistellung von Schulungskosten.

Bei der Beteiligten zu 2. (*im Folgenden: Arbeitgeberin*) handelt es sich um eine Luftverkehrsgesellschaft. Die Antragstellerin ist die im Betrieb der Arbeitgeberin auf der Grundlage des § 117 Abs. 2 BetrVG iVm. dem Tarifvertrag Personalvertretung Nr. 1 für die Beschäftigten des Kabinenpersonals der Euro x. GmbH vom 20.08.2019 (*im Folgenden: TV PV*) gewählte Personalvertretung (*im Folgenden: Personalvertretung*). Die Herren L. und T., die früheren Beteiligten zu 3. und 4. rückten im Sommer 2021 als ordentliche Mitglieder der Personalvertretung nach, nachdem sie zuvor als Ersatzmitglieder fungierten.

§ 1 Abs. 3 TV PV bestimmt:

„Sofern durch diesen Tarifvertrag nichts anderes bestimmt wird, findet für das Kabinenpersonal der Euro x. und dessen Personalvertretung das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

Nähere Regelungen zu Schulungsveranstaltungen der Personalvertretung sieht der TV PV nicht vor.

Die Personalvertretung beabsichtigte zunächst, Herrn L. und Herrn T. zu dem Seminar „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ des Schulungsanbieters X., Institut für C. AG (*im Folgenden: X.*) in der Zeit vom 24.08.2021 bis zum 27.08.2021 in Binz/Rügen zu entsenden. Die Arbeitgeberin teilte mit E-Mail vom 28.06.2021 mit, dass die Teilnahme grundsätzlich in Ordnung sei, aus Kostengründen aber ein Seminar in der Nähe – zB Velbert, Bad Honnef oder Köln– oder – sogar im gewählten Zeitraum – ein Webinar ausgesucht werden solle. Daraufhin teilte die Personalvertretung mit E-Mail vom 09.07.2021 mit, dass sie sich nunmehr für ein Seminar in Potsdam entschieden hätte. Hierbei schätzte sie eine Kostenersparnis im Vergleich zum Seminar in Binz von ca. 500,00 €.

Die von der Arbeitgeberin angesprochenen Präsenzseminare fanden vom 16.08.2021 bis zum 19.08.2021 in Velbert, vom 23.08.2021 bis zum 26.08.2021 in Bad Honnef und vom 27.09.2021 bis zum 30.09.2021 in Köln statt. Für alle Seminare waren am

09.07.2021 noch zwei Teilnehmerplätze buchbar. In Düsseldorf bot die Firma X. in den Monaten Juli bis September 2021 kein Seminar „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ an. Präsenzseminare und Webinare zu diesem Thema verursachen gleich hohe Seminargebühren. Herr T. befand sich vom 01.08.2021 bis jedenfalls zum 21.08.2021 in Erholungsurlaub. Herr L. absolvierte in seiner Funktion als Trainer am 16./17.08.2021 einen Trainingseinsatz. Die Teilnahme von Mitgliedern der Personalvertretung an Schulungsseminaren wurde in der Vergangenheit zwischen den Beteiligten einvernehmlich so gehandhabt, dass auf eine Vereinbarkeit mit dienstlichen Interessen Rücksicht genommen wurde. Herr L. wohnt in der W. Straße 25-27 in L., Herr T. im M. Weg 51 in R..

Herr L. und Herr T. nahmen an dem streitgegenständlichen Seminar in Potsdam teil. Die Anreise erfolgte durch Nutzung eines Fluges der Arbeitgeberin nach Berlin und der Weiterfahrt per Taxi nach Potsdam. Mit Rechnung vom 08.09.2021 stellte die X. der Personalvertretung die Seminargebühren i.H.v. 1.528,00 € zzgl. 19 % Mehrwertsteuer in Rechnung (*Bl. 83 der Akte*). Dabei wurde ein Rabatt wegen Doppelbuchung in Höhe von 62,00 € netto berücksichtigt. Mit weiterer Rechnung vom 08.09.2021 (*Bl. 84 der Akte*) stellte sie der Personalvertretung die Übernachtungs- und Verpflegungskosten i.H.v. 1.108,62 € zuzüglich Mehrwertsteuer in Rechnung. Die tägliche Verpflegungspauschale für Tagesgäste von Schulungsveranstaltungen liegt laut Angaben auf der Homepage der X.. zwischen 70,00 € und 75 € netto.

Die Personalvertretung hat die Auffassung vertreten, dass sie sich wegen der gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG notwendigen Schulungen ihrer Mitglieder nicht auf ein Webinar verweisen lassen müsse. Mitglieder der Personalvertretung Kabine hätten aufgrund der Corona-Pandemie seit März 2020 an mehreren Webinaren teilgenommen. Die Erfahrungen der Mitglieder der Personalvertretung zeigten, dass aufgrund der völlig anderen Schulungssituation die in den Webinaren vermittelten Inhalte nicht so intensiv behandelt werden könnten und letztlich der Lernerfolg nicht so gut sei, wie in Präsenzveranstaltungen. Überdies sei der Austausch zwischen den Teilnehmern und den Referenten bei Webinaren deutlich erschwert. Das Webinar finde zudem in einem zeitlich deutlich reduzierten Rahmen von nur 12 Stunden statt, während das Präsenzseminar für die Grundlagenschulung mindestens 18,5 Stunden in Ansatz bringe. Insoweit bestehe zwischen der Präsenzschulung und dem Webinar keine qualitative Gleichwertigkeit. Die vorgeschlagenen Alternativseminare in Präsenz hätten Zeiträume betroffen, an denen die Beteiligten zu 3. und zu 4. wegen Urlaub, Teilzeittagen etc. nicht hätten teilnehmen können. Im Übrigen seien bei der Teilnahme am Präsenzseminar in Potsdam keine Reisekosten entstanden, da die Beteiligten zu 3. und 4. kostenneutral auf der – sowieso schon geflogenen – Strecke nach Berlin auf von Kunden nicht gebuchten Plätzen hätten anreisen können.

Die Personalvertretung hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, die Antragstellerin wegen der entstandenen Schulungskosten für den Besuch der Schulungsveranstaltung zu dem Thema „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ vom 24.08.2021 – 27.08.2021 im Z. Seehotel, An der F., B, von einem Betrag in Höhe von 1.528,00 € (764,00 € je Teilnehmer) zzgl. Ust. iHv. 290,32 €, mithin von einem Betrag in Höhe von 1.818,32 € und von den Übernachtungs- und Verpflegungskosten in Höhe von 1.108,62 € (554,31 € je Teilnehmer) zzgl. Ust. In Höhe von 210,64 €, mithin von einem Betrag in Höhe von 1.319,26 €, gegenüber dem Schulungsträger X.. Institut für C. AG, C. straße 3, U., freizustellen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat gemeint, dass die Herren L. und T. aus Kostengründen an dem kostengünstigeren Webinar hätten teilnehmen können. Eine Rücksprache bei dem Schulungsanbieter habe ergeben, dass die Seminare beide stundenmäßig gleich aufgeteilt seien, während beim Präsenzseminar noch Kaffeepausen, längere Mittagspausen und eine längere Vorstellungsrunde hinzukämen. Die Schulungsinhalte seien identisch. Darüber hinaus hätten die Teilnehmer die Möglichkeit zum Networking und virtuellen Austausch über die hauseigene Plattform des Anbieters X.. Jedenfalls hätten Herr L. und Herr T. das Präsenzseminar an einem näher gelegenen Ort wahrnehmen können, sodass eine tägliche An- und Abfahrt mit einem Pkw oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln möglich gewesen wäre. Im näheren Einzugsgebiet hätte es Seminare in Velbert, Bad Honnef oder Köln gegeben.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag mit Beschluss vom 17.11.2021 stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Die Personalvertretung könne ihren zulässigen Antrag auf § 1 Abs. 3 TV PV, §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG stützen. Sie habe die Kosten des von seinem Inhalt her notwendigen Präsenzseminars in Potsdam in Ausschöpfung ihres Beurteilungsspielraums für erforderlich und verhältnismäßig halten dürfen. Ein Webinar desselben Anbieters zum selben Thema sei nicht gleichwertig. Die mitgeteilten Daten belegten, dass das Webinar nur 65% bis 75% der Zeit einer Präsenzschulung einnehme. Abgesehen davon dürfe die Personalvertretung davon ausgehen, dass der Lerneffekt bei einer Präsenzschulung generell höher liege. Der Austausch und die Diskussion zwischen Referent und Teilnehmer bzw. der Teilnehmer untereinander sei erfahrungsgemäß viel besser möglich als bei einem als „Frontalunterricht“ konzipierten Webseminar. Bei diesem bestehe eine deutlich höhere Hemmschwelle für Beteiligungsbeiträge und die direkte Ansprache durch den Referenten. Das gelte erst Recht für Webinare der Firma X., da dort lediglich die Möglichkeit bestehe, schriftlich Fragen über eine Chatfunktion zu stellen oder live beim Referenten anzurufen. Die Erforderlichkeit der Übernachtungs- und Verpflegungskosten für das Seminar in Potsdam scheitere weiterhin nicht daran, dass die Personalvertretung einen näher gelegenen Seminarort in Nordrhein-Westfalen hätte wählen müssen, der von Herrn L. und Herrn T. von zu Hause aus hätte aufgesucht werden können. Die

Verpflegungspauschalen wären auch dann angefallen. Berücksichtige man weiterhin die Kosten der täglichen Anreise mit dem Pkw und die zu entrichtenden Parkgebühren im Hotel, liege die Einsparung gegenüber den Übernachtungskosten bei wenigen hundert Euro. Bei dieser geringen Differenz habe die Personalvertretung sich für Potsdam entscheiden dürfen. Abgesehen davon seien die Herren L. und T. an den angebotenen Seminarterminen in Velbert, Köln und Bad Honnef auch verhindert gewesen.

Gegen den ihr am 11.01.2022 mit richtigem Inhalt zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat die Arbeitgeberin mit einem bereits am 20.12.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit einem weiteren, am 14.02.2022 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Die Arbeitgeberin rügt, das Arbeitsgericht habe rechtsfehlerhaft und auf nicht hinreichend ermittelter Tatsachengrundlage entschieden. Die Personalvertretung sei – zumal in der wegen der Coronapandemie 2021 bestehenden Krisensituation des Unternehmens – verpflichtet gewesen, die Seminarkosten auf das absolut notwendige Maß zu beschränken. Insoweit habe das Arbeitsgericht zunächst verkannt, dass ein Webinar zum Thema „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ des Anbieters X.. gegenüber dem gebuchten Präsenzseminar quantitativ und qualitativ gleichwertig sei. Die Schulungsinhalte und die Nettoschulungszeiten seien identisch, was die Arbeitgeberin bereits erstinstanzlich unter Beweis gestellt, das Arbeitsgericht aber übergangen habe. Es dürfe nicht übersehen werden, dass bei Präsenzseminaren die Pausen häufig überzogen würden. Der Lerneffekt eines Webinars sei höher, weil sich die Teilnehmer online viel eher trauten, Fragen zu stellen und mit anderen Teilnehmern auszutauschen. Wegen der „Unsichtbarkeit“ sei die Hemmschwelle für eine Beteiligung niedriger. Bessere Möglichkeiten zur Kontaktpflege und zum Networking auf einem Präsenzseminar müssten außer Betracht bleiben, da dies nicht unmittelbar der Durchführung der gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung diene. Das gelte jedenfalls für ein Grundlagenseminar zum Betriebsverfassungsgesetz. Selbst wenn ein Anspruch auf Besuch eines Präsenzseminars bestanden haben sollte, hätte die Personalvertretung einen näher gelegenen Seminarort – Velbert, Bad Honnef oder Köln – auswählen müssen.

Richtig sei allerdings, dass die Seminargebühren so oder so angefallen wären, so dass in der Beschwerde der Beschluss des Arbeitsgerichts insoweit nicht mehr angegriffen werde, soweit die Arbeitgeberin zur Freistellung der Personalvertretung wegen der Seminargebühren in Höhe von 1.528,00 € zuzüglich Mehrwertsteuer verpflichtet worden sei.

Die Beteiligte zu 2. beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 17.11.2021 – Az.: 10 BV 126/21 – teilweise abzuändern und den Antrag zurückzuweisen, als die Beteiligte zu 2. verpflichtet worden ist, die Personalvertretung wegen der entstandenen Übernachtungs- und Verpflegungskosten in Höhe von 1.108,62 € zzgl. Umsatzsteuer, mithin insgesamt 1.319,26 € gegenüber dem Schulungsträger X.. Institut für C. AG, C. straße 3, U., freizustellen.

Die Beteiligte zu 1. beantragt,

die Beschwerde der Beteiligten zu 2. zurückzuweisen.

Die Personalvertretung verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Vortrag. Sie meint, die Argumentation der Arbeitgeberin laufe darauf hinaus, Betriebsratsmitglieder aus Kostengründen künftig nur noch online schulen zu lassen. Das sei § 37 Abs. 6, 7 BetrVG aber gerade nicht zu entnehmen und auch mit dem Präsenzprinzip bei der Durchführung von Betriebsratssitzungen nicht zu vereinbaren. Tatsächlich dauerte die Präsenzschulung ohne Pausen 18,5 Stunden, das Webinar hingegen nur 12 Stunden. Die Personalvertretung behauptet, die Pausenzeiten seien beim in Rede stehenden Präsenzseminar in Potsdam nicht ausgeweitet worden. Zudem habe es dem Wunsch von Herr L. und Herrn T. entsprochen, in Präsenz geschult zu werden. Das Arbeitsgericht habe völlig zu Recht erkannt, dass die Kommunikationshürden bei einem Webinar deutlich höher seien als bei einem Präsenzseminar. Das stelle gerade bei einer Grundlagenschulung ein erhebliches Problem dar. Im Ergebnis sei die Personalvertretung ermessensfehlerfrei zu dem Schluss gekommen, Herrn L. und Herrn T. nicht auf eine Onlineschulung zu entsenden. Das gelte auch für die Wahl von Potsdam als Ort der Präsenzschulung.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der Anhörungen beider Rechtszüge verwiesen.

II.

1.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig. Sie ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG an sich statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet, § 87 Abs. 2 Satz 1 ArbGG iVm. § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

2.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist jedoch unbegründet.

a.

Der auf Freistellung der Personalvertretung von den in Rechnung gestellten Übernachtungs- und Verpflegungskosten gerichtete Leistungsantrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

b.

Die Personalvertretungsmitglieder L. und T. sind jedenfalls zuletzt nicht mehr gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG am vorliegenden Beschlussverfahren beteiligt.

Aus § 83 Abs. 3 ArbGG ergibt sich, dass sich die Beteiligungsbefugnis nach materiellem Betriebsverfassungsrecht bestimmt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Beteiligter in einem Beschlussverfahren, wer von der zu erwartenden Entscheidung in einem betriebsverfassungsrechtlichen Recht oder Rechtsverhältnis unmittelbar betroffen wird. Die materiell-rechtliche Betroffenheit und die Beteiligungsbefugnis können sich ändern, sogar noch im Laufe des Verfahrens. Die einzelnen Mitglieder des Betriebsrats, die an einer Schulung teilnehmen, können zwar aus abgeleitetem Recht beteiligungsbefugt sein, aber nur so lange, als sie Inhaber eines Freistellungs- oder Auslagenerstattungsanspruchs sind (BAG, Beschlüsse vom 17.11.2021 – 7 ABR 27/20, NZA 2022, 564, Rdz. 13; vom 15.01.1992 – 7 ABR 23/90, NZA 1993, 189, Rdz. 18).

Nach diesen Grundsätzen sind Herr L. und Herr T. nicht am Beschlussverfahren beteiligt. Sie werden weder vom Seminaranbieter X.. noch vom Inhaber des Veranstaltungshotels auf Zahlung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten in Anspruch genommen. Besteller der Seminarleistungen und Rechnungsempfänger ist vielmehr allein die antragstellende Personalvertretung. Die Erstattung eigener Kosten beider Herren, wie etwa verauslagter Reisekosten, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

c.

Der Antrag der Personalvertretung ist begründet. Die Arbeitgeberin ist gemäß § 1 Abs. 3 TV PV, § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG verpflichtet, die Personalvertretung auch von den zuletzt noch streitigen Kosten der Übernachtung und Verpflegung ihrer Mitglieder L. und T. beim Seminar zum Thema „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ des Anbieters X.. in Potsdam in Höhe von 1.108,62 € zuzüglich USt. in Höhe von 210,64 € freizustellen. Bei diesen Kosten handelt es sich um erforderliche und verhältnismäßige Schulungskosten.

aa.

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören die Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Die Vermittlung von Kenntnissen ist erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann. Bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen.

Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu. Allerdings steht die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung nach § 40 Abs. 1 BetrVG unter dem in § 2 Abs. 1 BetrVG normierten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Die Entscheidung über die Schulungsteilnahme darf der Betriebsrat daher nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Der Betriebsrat ist verpflichtet, den Arbeitgeber nur mit Kosten zu belasten, die er für angemessen halten darf. Er hat darauf bedacht zu sein, die durch seine Tätigkeit verursachten Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen und darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht. Daher darf er die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht für erforderlich halten, wenn er sich vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann. Der Betriebsrat ist allerdings nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen. Entsprechend muss er sich nicht für die kostengünstigste Schulungsveranstaltung entscheiden, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Sein Beurteilungsspielraum bezieht sich auch auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Schulungen auch nach Ansicht des Betriebsrats im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kos-

ten der preiswerteren Veranstaltung in Betracht kommen (Grundsätze der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, zuletzt in den Beschlüssen vom 17.11.2021, aaO, Rdz. 16 f.; vom 24.10.2018 – 7 ABR 23/17, NZA 2019, 407, Rdz. 11 f.; vom 27.05.2015 – 7 ABR 26/13, NZA 2015, 1141, Rdz. 15 f.; vom 20.08.2014 – 7 ABR 64/12, NZA 2014, 1349, Rdz. 15 f.).

bb.

Nach diesen Grundsätzen, denen sich die Kammer anschließt, kann die Arbeitgeberin der Personalvertretung zunächst nicht entgegenhalten, diese habe die Herren L. und T. im Rahmen eines Webinars schulen lassen müssen, anstatt sie auf eine Präsenzveranstaltung zu entsenden.

- (1) Die Personalvertretung durfte auch in Anbetracht der immerhin vierstelligen Kosten für Übernachtung und Verpflegung im Zusammenhang mit dem Präsenzseminar und unter Berücksichtigung der (unterstellt: angespannten) wirtschaftlichen Situation der Arbeitgeberin in Ausübung ihres Beurteilungsspielraums annehmen, dass eine Präsenzschulung im Hinblick auf den zu erzielenden Lernerfolg wesentlich effektiver ist als eine Onlineschulung. Das gilt auch dann, wenn die Lerninhalte identisch sein sollten. Insoweit kann zur Vermeidung von Wiederholungen zunächst auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts unter Ziffer II.2.b)bb)(2)(b) der Gründe des angefochtenen Beschlusses verwiesen werden. Auch der Vorsitzende der Beschwerdekammer kann aus eigener Anschauung bestätigen, dass die Distanz zwischen Seminarleiter und Schulungsteilnehmern als auch zwischen den Seminarteilnehmern untereinander bei einem Webinar deutlich größer ist als bei einer Präsenzschulung. Die Anzahl der gestellten Fragen und Anmerkungen aus dem Teilnehmerkreis erreicht bei einer Onlineschulung regelmäßig nur einen Bruchteil der entsprechenden Beiträge bei einer Präsenzschulung. Gerade das Fehlen einer Visualisierung der Schulungsteilnehmer – wie hier, da eine Zuschaltung wie bei Zoom oder Teams unstreitig nicht möglich war – verhindert den wünschenswerten Eindruck, Teil einer Schulungsgemeinschaft zu sein, sich Schulungsinhalte gemeinsam zu erarbeiten und diese so in einem höheren Maße zu verinnerlichen. Ein Abgleich der Handhabung etwa von Mitbestimmungsrechten in den unterschiedlichen Betrieben („Wie läuft das bei Euch?“) findet nicht statt. Der Referent seinerseits kann nicht wissen, ob und inwieweit sein Vortrag bei den Schulungsteilnehmern angekommen ist. Ein „Nachhaken“ ist ihm ohne Blickkontakt zum einzelnen Teilnehmer regelmäßig nicht möglich. Sollte die Präsenzschulung daher trotz des grundsätzlich selben Seminarinhalts mehr Zeit in Anspruch nehmen, liegt dies am dort erheblich intensiveren Gedankenaustausch, Nachfragen etc.. Die Kammer kann im Ergebnis und jedenfalls mit Blick auf die Mehrzahl der Schulungsteilnehmer ausschließen, dass sich diese „online viel eher trauen, Fragen zu stellen und mit anderen Teilnehmern auszutauschen“, sie

die über die Chatfunktion gegebene Möglichkeit nutzen, „unkompliziert Fragen zu stellen“ oder gar den Referenten anrufen (vgl. die Auflistung auf Blatt 7 der Beschwerdebegründung). Das Gegenteil ist der Fall. Ob sich das in den nächsten Jahren und Jahrzehnten ändern wird, hatte die Kammer nicht zu beurteilen.

- (2) Das Ganze muss erst Recht gelten, wenn der Entscheidung der Personalvertretung gegen ein Webinar der Wunsch der zu schulenden Gremiumsmitglieder an der Teilnahme an einem Präsenzseminar zugrunde liegt. Diese können nämlich am besten beurteilen, bei welcher Form der Wissensvermittlung bei ihnen am meisten „hängen“ bleibt. Im vorliegenden Beschlussverfahren ist von der Existenz eines solchen Wunsches der Herren L. und T. auszugehen. Die Personalvertretung hat dies mit Schriftsatz vom 29.08.2022 ausdrücklich so behauptet. Dieser ausdrücklichen Behauptung ist die Arbeitgeberin im weiteren Verlauf des Verfahrens nicht entgegengetreten. Ihre Äußerung im Schriftsatz ebenfalls vom 29.08.2022 beschränkte sich auf einen Hinweis darauf, dass es der vorgerichtlichen Korrespondenz der Beteiligten nicht zu entnehmen war, dass die Herren L. und T. die Teilnahme an einem Webinar ablehnen und ein Präsenzseminar bevorzugen würden. Ein Bestreiten nach entsprechender Klarstellung durch die Personalvertretung liegt hierin nicht.

cc.

Dem Freistellungsanspruch der Personalvertretung steht auch nicht (teilweise) entgegen, dass ihre Mitglieder L. und T. an einem näher als Potsdam gelegenen Seminarort hätten in Präsenz geschult und hierdurch Kosten hätten eingespart werden können.

- (1) Die Beteiligten haben im Anhörungstermin vom 24.11.2022 die vom Gericht eingeholten zeugenschaftlichen Auskünfte der Herren P. und Q. – Mitarbeiter der Firma X.. – unstrittig gestellt. Danach kamen als Alternativorte für Präsenzschulungen zum Thema Betriebsverfassungsrecht Teil 1 in Betracht: Velbert vom 16.08.2021 bis zum 19.08.2021, Bad Honnef vom 23.08.2021 bis zum 26.08.2021 und Köln vom 27.09.2021 bis zum 30.09.2021. Alle diese Seminare haben stattgefunden und wären für zwei Teilnehmer noch buchbar gewesen, als sich die Personalvertretung für das Seminar in Potsdam entschied.
- (2) Gleichwohl braucht sich die Personalvertretung unter zeitlichen wie kostenmäßigen Gesichtspunkten nicht auf diese Seminare verweisen zu lassen.
- (a) Eine Teilnahme am Seminar in Velbert kam für beide zu schulenden Personen aus terminlichen Gründen nicht in Betracht. Herrn T. war für die Zeit des Seminars Erholungsurlaub gewährt worden. Herr L. absolvierte

am 16.08.2021 und 17.08.2021 einen dienstlichen Einsatz als Trainer; mangels alternativ verfügbaren Trainerpersonals wäre das Training ohne ihn ausgefallen. Zwar gilt, dass für die Gremiumsarbeit notwendige Schulungen gemäß § 37 Abs. 2, 6 BetrVG dienstlichen Belangen grundsätzlich vorgehen. Allerdings ist zwischen den Beteiligten unstrittig, dass es in der Vergangenheit Usus war, dass die Personalvertretung bei der Auswahl der zu besuchenden Seminare darauf geachtet hat, eine Kompatibilität mit dienstlichen Interessen bzw. Terminen der zu schulenden Personen zu gewährleisten. Demzufolge führt die Arbeitgeberin in ihrem Schriftsatz vom 18.11.2022 denn auch nicht (mehr) aus, dass Herr L. das Seminar in Velbert hätte besuchen müssen. Die gegenteilige Positionierung wäre auch dem Einwand des treuwidrigen Verhaltens (§ 242 BGB) ausgesetzt.

(b) Auf das Seminar in Köln musste die Personalvertretung ihre Mitglieder L. und T. nicht entsenden, weil dieses Seminar erst Ende September 2021 und damit fünf Wochen später als das Seminar in Potsdam stattfand. Damit wäre der Erwerb von für die Arbeit der Personalvertretung erforderlicher Basiskenntnisse für einen nicht unerheblichen Zeitraum verzögert worden. Wenn die Kammer auch nicht meint, dass im Hinblick auf die Lage der jeweils angebotenen Seminare eine jede zeitliche Abweichung nach hinten bei der Abwägung der Erforderlichkeit zum Ausschlusskriterium erhoben werden kann, so ist vorliegend doch der Beurteilungsspielraum der Personalvertretung eröffnet. Das gilt erst Recht eingedenk des Umstandes, dass die Ersparnis nur einen Teil der in Rechnung gestellten Übernachtungs- und Verpflegungskosten ausgemacht hätte, wären Herr L. und Herr T. statt nach Potsdam zu reisen täglich von ihrem Wohnort zum Seminar nach L. gependelt. Denn die vom Arbeitsgericht unbeanstandet mit rund 580,00 € zuzüglich Umsatzsteuer angesetzten Verpflegungspauschalen für Tagesgäste wären auch in Köln angefallen. Zusätzlich hätte die Arbeitgeberin noch Transferkosten für acht Fahrten innerhalb von L. (Herr L.) und für weitere acht Fahrten von Düsseldorf-Nord nach Köln bzw. retour (Herr T.) aufwenden müssen. Egal, ob dies mit der Bahn, einem Taxi oder einem firmeninternen Shuttle bewerkstelligt worden wäre – Kosten im dreistelligen Bereich wären fraglos angefallen. Die Kostenersparnis für die Arbeitgeberin hätte sich auf wenige hundert Euro zuzüglich Mehrwertsteuer reduziert. In dieser Situation durfte sich die Personalvertretung für die zeitnähere Schulung in Potsdam entscheiden.

(c) Gleiches gilt schließlich für die Schulung in Bad Honnef.

- Herrn T. musste und konnte die Personalvertretung schon deshalb nicht nach Bad Honnef entsenden, weil diesem ein Pendeln über eine Strecke von jeweils rund 170 Kilometern täglich zwischen seiner

Wohnanschrift in Düsseldorf und dem Seminarort selbst dann unzumutbar war, wenn die Arbeitgeberin ihm einen Shuttlefahrdienst zur Verfügung stellte. Geht man davon aus, dass Herr T. dem zusätzlichen (abendlichen) Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen den Seminarteilnehmern außerhalb des eigentlichen Seminarprogramms beiwohnen durfte und sollte (vgl. BAG, Beschluss vom 27.05.2015 – 7 ABR 26/13, NZA 2015, 1141, Rdz. 24), er aber andererseits morgens trotz des gerichtsbekanntem hohen Verkehrsaufkommens in der Region Düsseldorf/Köln pünktlich wieder in Bad Honnef zu erscheinen hatte, hätte sich ein tägliches Pendeln auf ein reines Zubringen zu und Abholen von häuslichen Schlafphasen beschränkt, die nicht einmal besonders lang ausfielen. Abgesehen davon reduzierte sich die mögliche Kostenersparnis für die Arbeitgeberin in Anbetracht der langen Wegstrecke nach Bad Honnef zusätzlich, von der fehlenden ökologischen Sinnhaftigkeit ganz zu schweigen.

- Eine Entsendung von Herrn L. alleine nach Bad Honnef musste die Personalvertretung ebenfalls nicht vornehmen. Denn zum einen wäre die Kostenersparnis im Verhältnis zu einer Unterbringung im Seminarhotel noch geringer als unter oben (b) beschrieben ausgefallen (längere Pendelstrecke Köln-Bad Honnef-Köln, gleichwohl anfallende Zubringerkosten für Herrn T. in Potsdam, entgangener Doppelbucherabatt in Höhe von 62,00 €). Zum zweiten wäre aus Sicht der zu schulenden Mitglieder der Personalvertretung der nicht unerhebliche Vorteil entfallen, dass sie dasselbe Seminar besuchten und sich deshalb besser untereinander über die vermittelten Schulungsinhalte austauschen konnten.

3.

Das Gericht hat der Rechtsfrage, ob und unter welchen Voraussetzungen sich eine betriebliche Arbeitnehmervertretung bezüglich der Schulung seiner Mitglieder auf die Teilnahme an Webinaren verweisen lassen muss, grundsätzliche Bedeutung beigemessen und deshalb die Rechtsbeschwerde gemäß § 91 Abs. 1 Satz 1, 2 ArbGG iVm. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der Beschwerdeführerin

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für die Beteiligte zu 1. ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere

elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Schneider

Jansen

Mihajlovski