

### **Personalvertretung muss sich nicht auf Webinar-Schulung verweisen lassen**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Die Personalvertretung hat die gleichen Rechte wie ein Betriebsrat. Das gilt insbesondere bei Schulungen.**

**Der Fall: PV für das „fliegende Personal“ muss sich für eine geplante Schulung nicht auf ein Webinar verweisen lassen**

In einem aktuellen Fall des LAG Düsseldorf hatte die Personalvertretung Kabine geklagt, da die Arbeitgeberin die Übernahme der Schulungs-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein Präsenzseminar verweigerte, da diese der Meinung war, dass die Mitglieder der Personalvertretung an einem kostengünstigeren Webinar mit identischem Schulungsinhalt hätten teilnehmen können, für welches keine Übernachtungs- und Verpflegungskosten angefallen wären. Das Arbeitsgericht hatte dem Antrag der Personalvertretung entsprochen und damit bestätigt, dass diese sich nicht auf ein Webinar anstelle einer Präsenzschulung verweisen lassen musste.

### **Arbeitgeberin muss Schulungs- Übernachtungs- und Verpflegungskosten übernehmen**

Im aktuellen Fall und auch grundsätzlich hat die Arbeitgeberin die Kosten zu tragen, die aufgrund der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung entstanden sind, soweit das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist.

### **Personalvertretung steht Beurteilungsspielraum bei der Seminarwahl zu**

Die Personalvertretung, genauso wie der Betriebsrat muss sich nicht auf ein Webinar anstelle einer Präsenzveranstaltung verweisen lassen. Grundsätzlich muss die Erforderlichkeit der Schulung geprüft werden, in wessen Rahmen auch die betriebliche Situation sowie die finanzielle Belastung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers berücksichtigt werden soll. Daher sollte beispielsweise stets der orts nächste Veranstaltungsort ausgewählt werden. Auch die Urlaubsplanung der Mitglieder darf bei der Seminarwahl berücksichtigt werden. Sollten Alternativen bestehen, und will der Arbeitgeber auf die eine oder andere Alternative verweisen,

## **VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 11-2022**

muss die Kostenersparnis im Vergleich zum gebuchten Seminar „ausreichend hoch“ sein. Der Personalvertretung steht darüber hinaus ein Beurteilungsspielraum bei der Seminarwahl zu, weshalb der einfache Verweis auf ein Webinar anstelle einer Präsenzveranstaltung grundsätzlich nicht rechtlich wirksam ist.

### **Präsenzveranstaltung und Webinar sind nicht qualitativ gleichwertig**

Im aktuellen Fall teilt das Gericht die Auffassung der PV Kabine, dass der Lerneffekt bei einer Präsenzveranstaltung deutlich größer ist. Zudem bestätigt das LAG, dass der Austausch und die Diskussion bei einem Webinar weniger gut möglich ist, als bei einer Veranstaltung in Präsenz. Ein Webinar hat auch nach Auffassung des Gerichts insoweit eher den Charakter eines „Frontalunterrichts“. Die Hemmschwelle, sich über ein Webinar aktiv am Seminar zu beteiligen ist im Vergleich zu einer Schulung in Präsenz auch weitaus höher.

### **Fazit**

Auch nach zwei Jahren Corona, in welchen die Digitalisierung voran getrieben wurde, müssen Betriebsräte und diesen vergleichbare Vertretungen keine Abstriche bei ihrem Schulungsanspruch machen und sich auf die für den Arbeitgeber kostengünstigere Online-Veranstaltung beschränken lassen.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte  
Hohenstaufering 57 a  
50674 Köln  
Telefon: 0221/ 29 21 92 0      Telefax: 0221/ 29 21 92 25  
[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de)      [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)