

1

**Schulungsanspruch des Betriebsrats
– Webinar statt Präsenzschulung?**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 7.
Februar 2024 – 7 ABR 8/23

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte Anspruch auf für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungen, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Davon können Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet.

Die Entscheidung

Bei der Arbeitgeberin – einer Fluggesellschaft – ist durch Tarifvertrag eine Personalvertretung errichtet, deren Schulungsanspruch sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz richtet. Die Personalvertretung entsandte zwei ihrer Mitglieder zu einer mehrtägigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung Ende August 2021 in Potsdam. Hierfür zahlte die Arbeitgeberin die Seminargebühr, verweigerte aber die Übernahme der

Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Dies begründete sie vor allem damit, die Mitglieder der Personalvertretung hätten an einem zeit- und inhaltsgleich angebotenen mehrtägigen Webinar desselben Schulungsanbieters teilnehmen können. In dem von der Personalvertretung eingeleiteten Verfahren hat diese geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat. Hierzu haben die Vorinstanzen die Arbeitgeberin verpflichtet.

Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Ebenso wie ein Betriebsrat hat die Personalvertretung bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.

Die Klägerin hat beim ArbG geltend gemacht, ihr Arbeitsverhältnis habe weder aufgrund der vereinbarten Zweckbefristung noch durch die hilfsweise Kündigung vom 21.2.2021 sein Ende gefunden. Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Dagegen hat die Klägerin Berufung eingelegt.

Quelle: Pressemitteilung des BAG 5/24

Praxistipp

Die „Corona-Krise“ hat nicht nur die Arbeit im sogenannten Homeoffice in Deutschland katapultiert, sondern auch die Landschaft der Seminarangebote und Seminaranbieter verändert. Wenn es vor der Corona-Krise undenkbar war, dass Betriebsräte sich online schulen lassen, gehört es heute zu den Standardangeboten von Seminaranbietern, betriebsverfassungsrechtliche Schulungen,

auch die Grundlagenschulungen, in Präsenz und online anzubieten. Arbeitgeber können – wie das Bundesarbeitsgericht nun klargestellt hat – aber nicht von Betriebsräten pauschal verlangen, dass sie sich online schulen lassen, weil online Schulungen per se günstiger sind. Ebenso wenig können Arbeitgeber, wenn Betriebsräte sich dazu entschließen, Präsenzseminar zu besuchen, pauschal die Zahlung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten mit der Begründung ablehnen, die Betriebsräte hätten sich online, d.h. ohne Übernachtungs- und Verpflegungskosten schulen lassen können. Maßstab bleibt nach wie eine „Erforderlichkeit der Schulung“ im Sinne des § 37 BetrVG, bei deren Prüfung aber man als Betriebsrat ebenso wenig pauschal die Möglichkeit unberücksichtigt lassen darf, sich online schulen zu lassen.

2

Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder

Bundesarbeitsgericht - Beschluss - 24.
April 2024 - 7 ABR 26/23

Der Wahl eines Betriebsrats steht eine geringere Anzahl von Bewerber:innen

als die in § 9 BetrVG vorgesehene nicht entgegen.

Die Entscheidung

Eine Klinik beschäftigte in der Regel 170 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für eine solche Betriebsgröße sieht das BetrVG einen aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrat vor. Bei den im

Jahr 2022 ordnungsgemäß eingeleiteten Betriebsratswahlen bewarben sich lediglich drei Kandidatinnen für das Amt, die auch gewählt wurden und die Wahl annahmen. Bereits während der Durchführung der Wahl wurde der Wahlvorstand von der Arbeitgeberin aufgefordert, die Betriebsratswahl abubrechen, da nicht genügend Kandidat:innen zur Verfügung standen. Die Arbeitgeberin hielt die Wahl für nichtig und leitete vor dem Arbeitsgericht Hamburg ein Beschlussverfahren ein. Hilfsweise sollte die Wahl für unwirksam gemäß § 19 BetrVG erklärt werden.

In den ersten beiden Instanzen wurde festgestellt, dass die angefochtene Betriebsratswahl wirksam sei. Die Gerichte begründeten ihre Entscheidungen mit dem Rechtsgedanken des § 11 BetrVG, der entsprechend für die Fallgestaltung anzuwenden sei, wenn weniger Betriebsratskandidat:innen zur Verfügung stünden als es § 9 BetrVG vorsieht. Die Arbeitgeberin versuchte im laufenden Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht mit einem Auflösungsantrag nach § 23 Abs. 1 BetrVG den Betriebsrat aufzulösen. Begründet hat sie dies damit, dass der Betriebsrat nicht unverzüglich Neuwahlen einleitete, als im Januar 2023 eine der drei Betriebsrätinnen ihr Amt niedergelegt hatte. Das LAG sah die „geringfügige Fristüberschreitung“ jedoch nicht als groben Verstoß im Sinne des

§ 23 Abs. 1 BetrVG, sodass auch der Auflösungsantrag abgelehnt wurde. Die Rechtsbeschwerde wurde vom LAG nur bzgl. der Wahlanfechtung zugelassen. Auch die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin vor dem BAG blieb erfolglos.

Gemäß § 19 BetrVG besteht die Möglichkeit, eine Betriebsratswahl anzufechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Hiervon zu unterscheiden ist die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl. Eine nichtige Wahl liegt nur in Ausnahmefällen vor, in denen gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen worden ist, dass selbst der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt. Sollte eine Betriebsratswahl für nichtig erklärt werden, führt dies dazu, dass der Betrieb so gestellt wird, als hätte von Anfang an kein Betriebsrat bestanden. Es gibt demnach eine betriebsratslose Zeit. Nach Auffassung des BAG stehe es einer Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber:innen für das Betriebsratsamt finden. Dies wird mit dem in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG explizit

ausgesprochenen Willen des Gesetzgebers begründet, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmenden, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Daraus folgt, dass in Fällen, in denen sich weniger Kandidat:innen als zu verteilende Sitze finden, die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG anzusteuern ist, bis die Zahl von Bewerber:innen für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht. Auch in den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BetrVG bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass der (zu kleine) Betriebsrat gemäß § 21 Satz 5 BetrVG bis zu einer Neuwahl im Amt bleibe und dies selbst dann, wenn der Betriebsrat diese nicht unverzüglich einleitet.

Praxistipp

Sicherlich ist eine der vom Gesetzgeber als angemessen erachtete Größe des Betriebsrates anzustreben. Dennoch ist auch ein Gremium mit weniger Mitgliedern arbeitsfähig und in der Lage, die Interessen der Belegschaft zu vertreten. Wichtig ist, dass das Gremium immer aus einer ungeraden Anzahl von Betriebsratsmitgliedern besteht. Allerdings besteht bei kleineren Gremien wegen der nicht vorhandenen Ersatzmitglieder immer das Risiko, dass entweder die Beschlussfähigkeit gefährdet ist oder bei

dauerhaften Austritten aus dem Gremium Neuwahlen eingeleitet werden müssen. Das BAG hat mit seiner Entscheidung allerdings auch festgestellt, dass selbst ein kleiner Betriebsrat „besser“ ist als gar kein Betriebsrat.

3

Zulässige Benachteiligung von Altersrentnern

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. April 2024 – 8 AZR 140/23 –

Die Wiedereinstellung eines Bewerbers, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund einer tarifvertraglichen Altersgrenze beendet wurde, kann wegen seines Alters abgelehnt werden, falls ein jüngerer qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht. Dies entspricht dem mit der Altersgrenze verfolgten Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen.

Die Entscheidung

Der 1952 geborene Kläger war jahrelang als Gymnasiallehrer für Deutsch, Musik und Philosophie tätig. Seit 2018 ist er wegen Erreichens der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung im Altersruhestand. Seitdem war er wiederholt im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse als Lehrer für das beklagte Land tätig.

Im Jahr 2021 bewarb er sich bei einem Gymnasium des beklagten Landes auf eine Vertretungsstelle, die von der Schulleitung mit der Fächerkombination Deutsch und Philosophie/Praktische Philosophie ausgeschrieben war. Ein weiterer Bewerber für diese Stelle ist 1981 geboren und hat die Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen in den Fächern Geschichte und Philosophie/Praktische Philosophie abgelegt.

Nach dem Abschluss des durch die Schule durchgeführten Auswahlverfahrens wurde der Kläger von der Schulleitung zur Einstellung vorgeschlagen. Die zuständige Bezirksregierung verwies jedoch auf einen Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung, wonach jüngere gleich qualifizierte Bewerber gegenüber Mitbewerbern jenseits der Altersgrenze vorrangig zu berücksichtigen seien. Die Schulleitung beantrage sodann die Besetzung der Stelle mit dem jüngeren Mitbewerber, wies aber gleichwohl darauf hin, dass sie den Kläger für besser qualifiziert halte. Die Stelle wurde schließlich mit dem jüngeren Mitbewerber besetzt.

Der Kläger meinte, er sei allein wegen seines Alters nicht eingestellt worden und verlangte eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung in Höhe von

EUR 30.000,00. Die Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg.

Das BAG bestätigt in dem Urteil, dass der Kläger wegen seines Alters unmittelbar benachteiligt wurde, da die Ablehnung der Einstellung allein an die Überschreitung der Regelaltersgrenze geknüpft war.

Die Altersdiskriminierung sei jedoch ausnahmsweise nach § 10 Satz 1 i.V.m. Satz 2 AGG durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sowie objektiv angemessen und erforderlich.

Arbeitgeber dürften die Grundsatzentscheidung treffen, im Stellenbesetzungsverfahren jüngere Bewerber gegenüber Mitbewerbern im Rentenalter zu bevorzugen, um die Ziele einer für den Arbeitgeber geltenden Altersgrenzregelung nicht zu vereiteln.

Mit Altersgrenzregelungen werde das legitime Ziel verfolgt, eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen mittels einer Förderung des Zugangs jüngerer Menschen zur Beschäftigung zu bewirken. Das legitime Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen rechtfertige nicht nur eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze, sondern auch die Ablehnung eines Bewerber-

bers im Rentenalter wegen Überschreitens der Regelaltersgrenze. Dies gelte jedoch nur dann, falls ein jüngerer Bewerber mit der verlangten Formalqualifikation tatsächlich auch vorhanden sei.

Nach alledem sei die Ablehnung des Klägers gerechtfertigt gewesen, weil ein wesentlich jüngerer Bewerber mit hinreichender Qualifizierung habe eingestellt werden können.

Ob die Einstellung des Mitbewerbers im Hinblick auf die Qualität des Schulwissens die bestmögliche Entscheidung war oder ob der Kläger besser qualifiziert gewesen wäre, war für das BAG nicht zu prüfen, weil sich hieraus keine Diskriminierung wegen des Alters ergeben könnte. Das beklagte Land hat die Bewerbung des Klägers nicht wegen mangelnder Qualifikation zurückgewiesen.

Praxistipp

Einem Bewerber, der Altersrentner ist, darf nicht von vornherein jede Chance im

Bewerbungsverfahren verwehrt werden. Bisher war strittig, ob der Arbeitgeber, der an eine Altersgrenze (tarifliche) gebunden ist, dann auch die Einstellung von Altersrentnern ablehnen kann.

Das BAG hat mit dem vorliegenden Urteil auf die tatsächliche Bewerbersituation abgestellt und sich gegen eine pauschale Ablehnung ausgesprochen. Die Ablehnung älterer Bewerber ist aber nur dann mit der geltenden Altersgrenzenregelung begründbar, wenn einem jüngeren Bewerber damit auch der Vortritt gelassen wird.

Einer Begründung der Ablehnung eines Bewerbers bedarf es üblicherweise nicht. Ausnahmen gibt es nur bei schwerbehinderten Menschen. Sofern hier ein Arbeitgeber jedoch eine Begründung abgibt, kann diese ein Indiz für eine mögliche Diskriminierung nach dem AGG darstellen.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Kathrin Krupp
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.