

**6 TaBV 39/12**  
8 BV 249/11  
(ArbG München)

Verkündet am: 30.10.2012

Kreßler  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### **BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat der Firma A.

C-Straße, C-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, D-Stadt

2. Firma A.  
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 30. Oktober 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Köppel und Koehn

für Recht erkannt:

- I. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15.03.2012 – 8 BV 249/11 wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Beteiligte zu 2 verpflichtet wird, den Betriebsrat auch von € 59,85 Reisekosten und € 485,52 Übernachtungs- und Verpflegungskosten freizustellen.**
  
- II. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

## **Gründe:**

### **I.**

Die Beteiligten streiten um den Ersatz von Schulungskosten für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden B..

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1. (nachfolgend: Betriebsrat) ist der 11-köpfige Betriebsrat im Betrieb der Beteiligten zu 2. (nachfolgend: Arbeitgeberin) in München, wo diese ca. 600 Arbeitnehmer beschäftigt. Im Betrieb besteht ein Sozialdienst, der mit 2 Mitarbeitern besetzt ist, die sich der Anliegen der Beschäftigten und deren Gesundheitsschutz annehmen und der Schweigepflicht unterliegen.

Der Betriebsratsvorsitzende H. hatte vom 17. Feb. Bis 20. Feb. 2004 ein Seminar des Anbieters W.A.F. zum Thema „So erkennen und verstehen Sie als Betriebsrat Mobbing (Diskriminierung) am Arbeitsplatz“ besucht. Dennoch beschloss der Betriebsrat im Juli 2010, den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden B. zu einem Seminar der W.A.F.

vom 14. März bis 17. März 2011 in Dresden zum Thema „Mobbing“ zu entsenden. Nach verweigerter Kostenübernahmeerklärung durch die Arbeitgeberin infolge bestrittener Erforderlichkeit des Seminarbesuches nahm Herr B. vom Besuch des Seminars Abstand. Am 5. Apr. 2011 beschloss der Betriebsrat, den stellvertretenden Vorsitzenden zum Seminar „Mobbing – Diskriminierung am Arbeitsplatz Teil I“ des Veranstalters ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten vom 31. Okt. bis 4. Nov. 2011 in Köln zu entsenden. Der Bitte des Betriebsrats um Freistellung und Kostenübernahme (Mail vom 11. Apr. 2011, Anl. A 3, Bl. 27 f. d. A.) entsprach die Arbeitgeberin nicht, da – aus ihrer Sicht – die Erforderlichkeit des Seminarbesuches fehlte (Anlage A 5, Bl. 32 d. A.).

Mit seiner am 3. Juni 2011 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Arbeitgeberin am 16. Juni 2011 zugestellten Antragschrift vom 2. Juni 2011 hat der Betriebsrat die Freistellung des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden zur Teilnahme am Seminar in Köln und die Freistellung des Betriebsrats von den Schulungskosten sowie den Kosten für Fahrt, Übernachtung und Verpflegung begehrt.

Er hat die Kostentragungsverpflichtung der Arbeitgeberin für gegeben erachtet. Der Seminarbesuch sei erforderlich, damit der Betriebsrat den künftig auftretenden Problemen genügen könne. So habe es in der Vergangenheit Mobbingfälle im Unternehmen gegeben, auch gegenwärtig seien solche relevant, wie er auf S. 4 ff. des Schriftsatzes vom 21. Sept. 2011 (Bl. 102 ff. d. A.) ausführt. Der Sozialdienst könne nicht, vergleichbar dem in den betrieblichen Verhältnissen erfahrenen Betriebsrat als kompensatorische Stelle wirken, da er zum Stillschweigen verpflichtet sei und nicht vermitteln könne. Zudem denke er über eine Initiative zu einer Betriebsvereinbarung zu Thema „Mobbing“ nach. Zwar habe der Betriebsratsvorsitzende H. im Jahr 2004 bereits eine vergleichbare Schulung besucht. Dessen Kenntnisse seien aber nicht mehr aktuell. Zudem stehe der Betriebsratsvorsitzende nicht immer als Ansprechpartner zur Verfügung: Es handle sich bei dem Betrieb der Arbeitgeberin in München um einen Schichtbetrieb. Zudem sei Herr H. auf Grund seiner Funktionen häufig unterwegs.

Er hat zunächst **b e a n t r a g t**:

Der Antragsgegner und Beteiligte zu 2. wird verpflichtet, das Betriebsratsmitglied B. für den Besuch des Seminars Mobbing – Diskriminierung am

Arbeitsplatz Teil I, in Köln, Seminarnummer IFB 52-507 A, beim ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG, in der Zeit vom 31.10.-04.11.2011, freizustellen und die Kosten in Höhe von 1.190 EUR zzgl. Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu übernehmen und den Betriebsrat von diesen Kosten freizustellen.

Die Arbeitgeberin hat **b e a n t r a g t**,

den Antrag abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, der Seminarbesuch sei nicht erforderlich und die Kosten seien unverhältnismäßig.

Der Betriebsratsvorsitzende habe 2004 bereits ein derartiges Seminar besucht. Für die vom Betriebsrat angestrebten Ziele der Prävention und der Schlichtung sowie einer möglichen Konzeption einer Betriebsvereinbarung reiche das Wissen eines Betriebsratsmitglieds aus. Aktuelle Mobbingfälle lägen im Übrigen im Betrieb nicht vor. Deswegen sei der Seminarbesuch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch nicht erforderlich.

Die Kosten eines mehrtägigen auswärtigen Seminars seien unverhältnismäßig, zumal das Integrationsamt kostenlose Tagesschulungen zu diesem Thema anbiete.

Wegen der nachfolgend aufrecht erhaltenen Verweigerung der Freistellung Herrn B.s und der Kostenübernahme für das ausgewählte Seminar durch die Arbeitgeberin, nahm Herr B. vom Besuch auch dieses Seminars in Köln Abstand. Der Betriebsrat beschloss in seiner Sitzung vom 24. Nov. 2011, ihn nun zur Veranstaltung der W.A.F. vom 19. März bis 22. März 2012 in Lüneburg zum Thema „Mobbing Teil 1, so erkennen und verhindern Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz“ zu entsenden. Das Seminar beschäftigte sich mit den Fragen des Begriffs des Mobbings, den rechtlichen Aspekten des Mobbings, den Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat und den Handlungsmöglichkeiten für den betroffenen Arbeitnehmer (im Einzelnen vgl. Anlage A 9, Bl. 192 ff. d. A.), welche inhaltlich in Bezug genommen wird. Auch insoweit lehnte die Arbeitgeberin die Freistellung und Kostenübernahme ab. Dennoch nahm der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende B. an dem Seminar teil.

Der Betriebsrat übersandte der Arbeitgeberin am 18. Aug. 2012 einen Entwurf einer Mobbing-Präventionsvereinbarung zur Verhandlung (Anl. A 16, Bl. 378 ff. d. A.).

Der Betriebsrat hat seinen Antrag geändert und **b e a n t r a g t**:

Die Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2. wird verpflichtet, die Kosten in Höhe von € 1.188.- zzgl. Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten für den Besuch des Seminars „Mobbing Teil 1, so erkennen und verhindern Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz“ in Lüneburg, Seminarnummer W.A.F. BR 176-3089, beim W.A.F Institut für Betriebsräte-Fortbildung, in der Zeit vom 19.03.2012-22.03.2012, durch das Betriebsratsmitglied ... B. zu übernehmen und den Betriebsrat von diesen Kosten freizustellen.

Die Arbeitgeberin hat weiterhin **b e a n t r a g t**,

den Antrag zurückzuweisen.

Hiergegen wandte die Arbeitgeberin u.a. ein, das Thema Abschluss einer Betriebsvereinbarung sei nicht Gegenstand der überreichten Seminarübersicht.

Die Beteiligten haben sich im Termin vom 28. Nov. 2011 mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt.

Mit Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15. März 2012 (Bl. 254 ff. d. A.) war die Arbeitgeberin verpflichtet worden, die Kosten des Seminars in Lüneburg für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden B. zzgl. Fahrt- Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu übernehmen und den Betriebsrat insoweit freizustellen. Wegen des unstreitigen und des streitigen Sachvortrags der Beteiligten im Einzelnen und der maßgeblichen rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts wird auf diesen Beschluss Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht zur Begründung seiner Entscheidung aus, die Arbeitgeberin sei zur Tragung der mit der Schulung anfallenden Kosten nach § 37 Abs. 2, 6 Satz 1 BetrVG verpflichtet. Der Seminarbesuch sei erforderlich, die Kosten seien verhältnismäßig. Erforderlichkeit des Seminarbesuchs sei gegeben, wenn der Betriebsrat die vermittelten Kenntnisse im Hinblick auf die betriebliche Situation benötigt, um die gegenwärtig oder künftig anfallenden Aufgaben sachgerecht bewältigen zu können. Maßgebend komme es auf die Sicht eines vernünftigen Dritten an, der die Interessen des Betriebs,

des Betriebsrats und der Belegschaft abwäge. Dabei sei ein gewisser Beurteilungsspielraum des Betriebsrats anzuerkennen. Vorliegend reiche bereits die Absicht des Betriebsrats, eine Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing zu initiieren, aus, die Erforderlichkeit des Schulungsbesuches zu bejahen. Daneben bedürfe es, entgegen der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts, keiner konkret vorgetragenen Mobbingfälle im Betrieb. Ob es solche im Betrieb gebe sei zwischen den Beteiligten streitig. Schon diese unterschiedliche Beurteilung konkreter Fälle im Betrieb zeige, dass es nicht angehe, den Vortrag konkreter Diskriminierungsfälle zu verlangen. Zudem komme gerade beim Mobbing auch der Prävention erhebliche Bedeutung zu. Die Erforderlichkeit der Schulung werde nicht durch den Sozialdienst aufgefangen, dem die individuelle Stärkung der Arbeitnehmer und den Gesundheitsschutz zur Aufgabe habe. Auch scheitere die Erforderlichkeit nicht an dem vom Betriebsratsvorsitzenden im Jahr 2004 besuchten Seminar zum Thema Mobbing. Angesichts des zeitlich zurückliegenden Seminarbesuchs sei eine Aktualisierung der Kenntnisse erforderlich. Die Kosten entsprächen denen vergleichbarer Seminare. Deren Verhältnismäßigkeit stehe nicht entgegen, dass das Integrationsamt in München kostenfreie Tagesschulungen zu diesem Thema anbiete. Diese seien einer mehrtägigen Veranstaltung, welche speziell auf die Betriebsratssituation ausgerichtet sei, nicht vergleichbar.

Gegen diesen ihr am 21. März 2012 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin mit Schriftsatz vom 30. März 2012, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Beschwerde eingelegt. Nach auf ihren Antrag vom 26. Apr. 2012, eingegangen per Telfax am selben Tag, erfolgter Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis 21. Juni 2012 (Bl. 296 d. A.), hat sie ihre Beschwerde mit Schriftsatz vom 19. Juni 2012, eingegangen per Telefax am selben Tag, begründet.

Unter Bezugnahme auf ihr erstinstanzliches Vorbringen führt sie aus, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende habe trotz aufrechterhaltenen Bestreitens der Erforderlichkeit des Seminarbesuches an dieser Veranstaltung teilgenommen. Sie lehne die Kostenübernahme aber nach wie vor ab. An der Erforderlichkeit des Seminars habe es bereits gefehlt, da es in den zurückliegenden 12 Monaten keine Vorfälle oder Beschwerden wegen Mobbing gegenüber der Personabteilung gegeben habe; auch in den Jahren 2010 und 2011 sei dies nicht der Fall gewesen.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts München stehe, wie sie meint, in Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Eine konkrete Konfliktlage, aus der sich ergebe, dass das vermittelte Wissen zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich gewesen sei, habe dieser nicht dargelegt. Das Seminar habe keine Grundkenntnisse, sondern Spezialkenntnisse vermittelt. Hier hätte es zudem der Darlegung bedurft, dass ein aktueller betriebsbezogener Anlass bestanden habe und dass die zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft zur sach- und fachgerechten Betriebsratsarbeit benötigt würden. Dies habe der Betriebsrat gerade nicht, insbesondere nicht im Zusammenhang mit dem Beschluss betreffend die Entsendung des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, dargetan. Es sei keine betriebliche Konfliktlage dargestellt worden, auf Grund derer sich ein Handlungsbedarf ergeben habe, zu dem es des auf der Schulung vermittelten Wissens bedurft. Die angeführten „Mobbingfälle“ belegten nicht einmal im Ansatz eine entsprechende betriebliche Konfliktlage, wie sie bereits erstinstanzlich vorgetragen habe. Allein der Präventionsaspekt reiche nicht aus. In diesem Zusammenhang habe das Arbeitsgericht ihre Ausführungen zur Aufgabenstellung der betrieblichen Sozialberatung außer Acht gelassen.

Unzutreffend habe das Arbeitsgericht angenommen, auf Grund Zeitablaufes sei eine Aktualisierung des vom Betriebsratsvorsitzenden 2004 erworbenen Wissens erforderlich geworden. Zum einen sei keine grundlegende Änderung der Grundsätze zum Thema Mobbing ersichtlich; andererseits hätte eine Aktualisierung des Wissens nur im Falle der Entsendung des Betriebsratsvorsitzenden erreicht werden können. Zudem habe es, wie sie meint, nicht des Besuches einer mehrtägigen Schulung bedurft; zur sachgerechten Aufgabenwahrnehmung sei der Besuch einer kostenlosen Veranstaltung des Integrationsamtes ebenso ausreichend gewesen. Demnach seien die angefallenen Kosten unverhältnismäßig.

Sie **b e a n t r a g t**,

**unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts München vom 15.03.2012 (Az.: 8 BV 249/11) den Antrag zurückzuweisen.**

Der Betriebsrat **b e a n t r a g t**,

**die Beschwerde mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass die Freistellung von € 59,85 für Reisekosten und in Höhe von € 485,42 für Übernachtung und Verpflegung erfolgen solle.**

Er ist der Ansicht, dass ein Kostenübernahmeanspruch gegen die Arbeitgeberin bestehe. Er habe ein Betriebsratsmitglied auf das Seminar zum Thema Mobbing entsenden können, wenn im Betrieb eine entsprechende Konfliktlage auftrete. Die sei der Fall gewesen. In der Vergangenheit seien knapp 20 solcher Beschwerden von Arbeitnehmern an ihn herangetragen worden. Damit habe er mit dem Entsendungsbeschluss sein Ermessen nicht überschritten. Dies habe auch das Arbeitsgericht, entgegen der Darstellung der Arbeitgeberin, berücksichtigt.

Hinsichtlich der betrieblichen Konfliktlagen führt der Betriebsrat aus, der Abteilungsleiter habe den drei besten Auszubildenden 3 Tage vor der Prüfung die direkte Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis zugesichert. Am letzten Ausbildungstag sei dann bekanntgegeben worden, es finde keine Übernahme statt. Im April 2011 habe sich Frau K. wegen einer aus ihrer Sicht unberechtigt erhaltenen Abmahnung an den Betriebsrat gewandt. Der Vorwurf, ihre Wartungslizenz sei abgelaufen gewesen und sie hätte sich um die Verlängerung kümmern müssen, treffe nicht zu; nach der Verfahrensanweisung hätte sie rechtzeitig vor deren Ablauf vom Qualifikationsbeauftragten darauf hingewiesen werden müssen. Frau K. habe zudem wiederholt und nicht nur in der Vergangenheit geäußert, sie werden auf Grund ihrer Herkunft aus den neuen Bundesländern und wegen ihres Geschlechts gemobbt bzw. fühle sich deswegen gemobbt. Etwa einen Monat später habe sich das Betriebsratsmitglied S. an den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gewandt. Er habe wegen persönlicher Betroffenheit die Betriebsratssitzung während der Beratung eines Punktes (Beratung und Abstimmung über die Ernennung zum Vormann, einer Position, auf die auch er sich beworben habe) verlassen. Während er sich in der Halle aufgehalten habe, habe ihn der Vormannvertreter, sein Vorgesetzter, der sich ebenso auf die Stelle beworben habe, angesprochen. Nach Erläuterung des Sachverhalts habe sich der Vormannvertreter in Unkenntnis über das Abstimmungsverhalten des Betriebsrats mit seinem Vorgesetzten in Verbindung gesetzt und behauptet, der Betriebsrat lehne ihn schon wieder ab. Hierauf habe der nächst höhere Vorgesetzte Herrn S. beschuldigt, den Datenschutz verletzt zu haben. Etwa gleichzeitig hätten zwei Mitarbeiter im Betrieb Bilder von Flugzeugen aufgenommen und ins Internet gestellt. Hierfür sei ein Mitarbeiter (Ju-

gend- und Auszubildendenvertreter) für 5 Jahre abgemahnt worden. Von einer Abmahnung auch des weiteren Mitarbeiters (Vormannvertreter) habe der Betriebsrat auch auf Rückfrage nichts erfahren; dieser sei kurz darauf zum Vormann bestellt worden. Weiterhin habe ein Jugend- und Auszubildendenvertreter nach Abschluss seiner Ausbildung übernommen werden müssen. Er habe sich fortan vom Vorgesetzten und der Geschäftsleitung beobachtet gefühlt. Schließlich sei der Mitarbeiter G. nach – wie der Betriebsrat vorträgt – „ausgeheilte“ Alkoholerkrankung im Juni 2010 wieder zur Arbeit erschienen. Ein Kollege habe ihn danach immer wieder angerempelt und abschätzig behandelt; er habe geäußert: „Wir kennen ja Dein Problemchen“. Gegenüber anderen Beschäftigten habe er Herrn G. verunglimpft. Dies sei immer noch akut.

Die Existenz der Sozialberatung mache, wie der Betriebsrat meint, die vermittelten Kenntnisse zum Thema Mobbing nicht überflüssig. Deren Existenz und die Verschwiegenheitsverpflichtung der dort beschäftigten Mitarbeiter seien zwar positiv zu bewerten. Andererseits mache es die Schweigepflicht den Mitarbeitern schwer, einen Sachverhalt zu verifizieren oder Kontakt zu anderen Mitarbeitern aufzunehmen.

Ergänzend trägt der Betriebsrat vor, die Arbeitgeberin selbst weise in einem Informationsblatt zum Thema Mobbing darauf hin, insbesondere auch der Betriebsrat stehe für eine Beratung im vertraulichen Rahmen und zur Hinzuziehung zu Gesprächen zur Verfügung.

Der Besuch eines ähnlichen Seminars durch den Betriebsratsvorsitzenden stehe, wie er meint, der Erforderlichkeit der Schulung von Herrn B. nicht entgegen. Die Rechtsprechung gewähre zwischenzeitlich zwei Betriebsratsmitgliedern einen Anspruch auf den Besuch eines solchen Seminars, wobei er auf die Repräsentativstudie der BAuA „Der Mobbingreport“ verweist. Zudem habe sich in den vergangenen sieben Jahren eine erhebliche Änderung und Entwicklung in der Rechtsprechung ergeben.

Die Seminarkosten hält der Betriebsrat für angemessen; sie bewegten sich im Bereich der Kosten vergleichbarer Seminare. Auf das kostenlose Seminar des Integrationsamtes habe er sich nicht verweisen lassen müssen. Dieses vermittele nicht einmal ansatzweise die erforderlichen Kenntnisse. Der Schwerpunkt des Integrationsamtsseminars liege auf dem Erkennen von Mobbing und sei darauf angelegt, was hinsichtlich der Kommunikation und der Verhaltensmuster zweckmäßig sei. Demgegenüber habe das streitgegenständliche Seminars detaillierte Hintergründe hinsichtlich des Entstehens von Mobbing vermittelt,

sowie Präventions- und Gegenmaßnahmen, Verhaltensregeln im Konfliktfall, Moderation von Konfliktgesprächen, Begleiten von Personalgesprächen sowie die Rechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit dieser Thematik geschult.

Ergänzend nimmt er auf den erstinstanzlichen Vortrag Bezug.

Im Termin vom 23. Okt. 2012 hat die Vertreterin des Betriebsrats vorgetragen, es seien € 59,85 an Reisekosten sowie € 485,52 an Kosten für Verpflegung und Übernachtung angefallen. Die Rechnungen hat sie in Kopie zur Gerichtsakte und in weiterer Ablichtung an die Vertreterin der Arbeitgeberin gegeben.

Hinsichtlich des Sachvortrages der Beteiligten im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Betriebsrats vom 2. Juni 2011 (Bl. 8 ff. d. A.), vom 21. Sept. 2011 (Bl. 99 ff. d. A.), vom 14. Okt. 2011 (Bl. 126 ff. d. A.), vom 26. Nov. 2011 (Bl. 183 ff. d. A.), vom 31. Jan. 2012 (Bl. 212 f. d. A.), vom 21. Feb. 2011 (Bl. 216 f. d. A.), vom 27. Aug. 2012 (Bl. 353 ff. d. A.) und vom 15. Okt. 2012 (Bl. 376 ff. d. A.) der Arbeitgeberin vom 18. Aug. 2011 (Bl. 57 ff. d. A.), vom 7. Okt. 2011 (Bl. 118 ff. d. A.), vom 18. Nov. 2011 (Bl. 146 ff. d. A.), vom 27. Feb. 2012 (Bl. 228 ff. d. A.), vom 30. März 2012 (Bl. 282 ff. d. A.), vom 19. Juni 2012 (Bl. 306 ff. d. A.) und vom 24. Aug. 2012 (Bl. 372 ff. d. A.) sowie auf die Verhandlungsprotokolle vom 22. Juli 2011 (Bl. 37 f. d. A.), vom 28. Nov. 2011 (Bl. 181 f. d. A.) und vom 23. Okt. 2012 (Bl. 383 f. d. A.) Bezug genommen.

## II.

Die statthafte Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1, 89 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG).

2. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

**a.** Der gestellte Antrag des Betriebsrats war hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Zwar hatte der Betriebsrat (erstinstanzlich) lediglich die Freistellung von den bezifferten Schulungskosten i.H.v. € 1.188.- für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden sowie von den – nicht näher bezifferten – Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten begehrt. Insoweit war allerdings zur Zeit der Entscheidung des Arbeitsgerichts noch keine (vollständige) Bezifferung möglich gewesen. Das Betriebsratsmitglied B. befand sich zu dieser Zeit gerade auf dem Seminar.

Nunmehr waren die Beträge in der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht beziffert und somit in ausreichender Weise konkretisiert worden.

**b.** Die Antragsänderung (Rücknahme des Antrags auf Freistellung des Betriebsratsmitglieds B. zur Teilnahme an der Schulungsveranstaltung) war statthaft. Der Betriebsrat hatte seinen Antrag (teilweise) und ohne Zustimmung der Arbeitgeberin zurücknehmen können (§ 81 Abs. 2 ArbGG; vgl. GMP/Matthes, ArbGG, 7. Aufl., § 81, Rz. 73).

**3.** In der Sache hat der Antrag auf Freistellung von den Schulungskosten für das Betriebsratsmitglied B. wegen dessen Teilnahme an der Schulungsveranstaltung „Mobbing Teil 1, so erkennen und verhindern Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz“ (nachfolgend: „Mobbing Teil 1“) in Lüneburg, einschließlich der Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten in Gesamthöhe von € 1.733,27 (€ 1.188.- zzgl. € 59,85 Reisekosten und € 485,42 für Verpflegung und Übernachtung) nach § 40 Abs. 1 BetrVG Erfolg. Der Betriebsrat hatte die Erforderlichkeit der betreffenden Schulung bejahen dürfen.

**a.** Nach § 40 Abs. 1 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten, welche durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehen, zu tragen. Hierher rechnen auch die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstandenen Kosten, soweit das auf dieser Schulungsveranstaltung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist (BAG v. 19. 3. 2008 – 7 ABR 2/07, EzB BetrVG § 37 Nr. 17; BAG v. 28. 3. 2007 – 7 ABR 33/06, juris; BAG v. 4. 6. 2003 – 7 ABR 42/02, NZA 2003, 1284). Vom Arbeitgeber sind neben den eigentlichen Seminargebühren dabei auch die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds zu tragen (BAG v. 4. 6. 2003, 28. 3. 2007, 19. 3. 2008, jeweils a.a.O.).

**b.** Diese Voraussetzungen lagen bei der beabsichtigten Veranstaltung „Mobbing Teil 1“ vor. Der Besuch dieser Schulung war sowohl aus betrieblichen Gründen, als auch in Interesse des Betriebsrats und für das konkret entsandte Betriebsratsmitglied B. erforderlich (§ 37 Abs. 6 BetrVG).

**aa.** Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Hierher rechnen auch Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das dort vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist (BAG v. 28. 3. 2007 – 7 ABR 33/07, AE 2008, 49; ferner BAG v. 15. 1. 1992 – 7 ABR 23/90, NZA 1993, 189; BAG v. 28. 6. 1995 – 7 ABR 55/94, NZA 1995, 1216; BAG v. 8. 3. 2000 – 7 ABR 11/98, NZA 2000, 838; *Fitting*, BetrVG, 26. Aufl., § 40 Rz. 66; DKKW/*Wedde*, BetrVG, 13. Aufl., § 37 BetrVG Rz. 131 „Mobbing“; ErfK/*Koch*, 12. Aufl., § 40 BetrVG Rz. 9). Die Kostentragungsverpflichtung umfasst neben den eigentlichen Seminargebühren auch notwendige Reisekosten sowie notwendige Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds, ausgenommen Kosten der persönlichen Lebensführung (z.B.: Getränke; vgl. BAG v. 28. 3. 2007, a.a.O. m.w.N.).

Für eine Schulungsveranstaltung sind die Kosten vom Arbeitgeber allerdings nur dann zu tragen, wenn auf der Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die Arbeit des Betriebsrats im konkreten Betrieb erforderlich sind. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in Schulungsveranstaltungen dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können. Dazu bedarf es regelmäßig der Darlegung eines aktuellen, betriebsbezogenen Anlasses, aus dem heraus sich die Erforderlichkeit der auf der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden bzw. erworbenen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann, ergibt (BAG v. 7. 6. 1989 – 7 ABR 26/88, NZA 1990, 149; BAG, Urteil vom 15.02.1995 – 7 AZR 670/94, NZA 1995, 1036; LAG Hamm v. 7. 7. 2006 – 10 TaBV 144/06, juris; *Fitting*, a.a.O., § 37 Rz. 140, 141 f.; Richardi/*Thüsing*, BetrVG, 13. Aufl., § 37 Rz. 86; ErfK/*Koch*, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 13 f.). Dazu muss die sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben gerade die

Schulung zur Schulungsveranstaltung entsandten Betriebsratsmitglieds erforderlich machen.

Allein bei Schulungen, welche die Grundlagen für die Betriebsratstätigkeit vermitteln, bedarf es keiner weitergehenden Darlegung der Erforderlichkeit des aktuellen Schulungsbedarfs, soweit ein erstmals gewähltes Betriebsratsmitglied zur Schulung entsandt wird. Kenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes als der gesetzlichen Grundlage für die Tätigkeit des Betriebsrates sind unabdingbare Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit (BAG v. 7. 6. 1989, a.a.O.; BAG v. 20. 12. 1995 – 7 ABR 14/95, NZA 1996, 895; *Fitting*, a.a.O., § 37 Rz. 143 f.; Richardi/*Thüsing*, a.a.O., § 37 Rz. 90). Deren Vermittlung ist stets und ohne einen aktuellen Anlass als erforderlich i.S.v. § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen (BAG v. 7. 5. 2008 – 7 ABR 15/07, NZA 2009, 328; *Fitting*, a.a.O., § 37 Rz. 144; Richardi/*Thüsing*, a.a.O., § 37 Rz. 91).

Dabei steht dem Betriebsrat bei der Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulung erforderlich ist, ein gewisser Beurteilungsspielraum offen, insbesondere für den Inhalt der Veranstaltung als auch für deren Dauer (BAG v. 15. 5. 1986 – 6 ABR 54/83, NZA 1987, 63; BAG v. 16. 10. 1986 – 6 ABR 14/84, NZA 1987, 643; BAG v. 7. 6. 1989, a.a.O.; BAG v. 15. 1. 1997 – 7 ABR 14/96, NZA 1997, 781; *Fitting*, a.a.O., § 37 Rz. 174).

**bb.** Nach dem Vorstehenden ist nach Ansicht der erkennenden Kammer von der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden B. an der Mobbing Schulung in Lüneburg auszugehen.

**aaa.** Die vom Betriebsratsmitglied B. besuchte Schulung befasste sich inhaltlich demnach mit Konfliktlagen, mit denen sich auch der Betriebsrat im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabenstellung auseinandersetzen muss (§§ 75, 85 BetrVG) und zu deren Lösung ihm Beteiligungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG). Er hat nach § 75 BetrVG über die Behandlung sämtlicher im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu wachen und darüber, dass deren freie Entfaltung deren Persönlichkeit geschützt und gefördert werden. Nach § 85 BetrVG hat er Beschwerden der von Mobbing betroffenen Arbeitnehmer entgegenzunehmen, deren Berechtigung zu prüfen und auf eine Beseitigung der Konfliktlage hinzuwirken. Dies erfordert zur sachgerechten

Bewältigung der Aufgabe Kenntnisse über Ursachen und Verläufe von Mobbinggeschehen und von konkreten Abhilfemöglichkeiten. Fernerhin stehen ihm im Rahmen der Ordnung des Betriebes und des Gesundheitsschutzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG) Mitbestimmungsrechte zu, den Umgang im Betrieb miteinander zu gestalten, dass Mobbinggeschehen möglichst nicht entstehen und im Rahmen des Gesundheitsschutzes die möglichen gesundheitlichen Folgen derartigen Verhaltens auszuschließen oder zumindest zu begrenzen.

**bbb.** Eine Schulungsveranstaltung zum Thema „Mobbing“ kann danach erforderliche Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats nach § 37 Abs. 6 BetrVG vermitteln. Doch handelt es sich bei dieser nicht um eine Grundschulung, weswegen es nach der überwiegenden Ansicht insbesondere in der Rechtsprechung der Darlegung einer betriebliche Konfliktlage bedarf, aus der sich für ihn ein Handlungsbedarf zur Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabenstellung ergibt, zu deren Erledigung das auf der Schulung vermittelte Wissen benötigt wird (BAG v. 15. 1. 1997, a.a.O.; LAG Hamm v. 7. 7. 2006, a.a.O.; LAG Mecklenburg-Vorpommern 18. 3. 2009 – 2 TaBV 18/08, juris; LAG Rheinland-Pfalz v. 13. 10. 2004 – 10 TaBV 19/04, NZA-RR 2005, 376; ArbG Kiel v. 27. 2. 1997 – H 5d BV 41/96, NZA-RR 1998, 212; *Fitting*, a.a.O., § 37 Rz. 149 [„Mobbing“]; Richardi/*Thüsing*, a.a.O., § 37 Rz. 92 a; *Wiechert*, DB 1997, 2325; *Moderegger*, ArbRB 2005, 175; weitergehend ArbG Bremen v. 17. 12. 2003 – 9 BV 81/03, NZA-RR 2004, 538, das den bloßen Beschluss des Betriebsrats, sich mit der Problematik zu befassen ausreichen lässt, selbst wenn keine betriebliche Konfliktlage besteht; ArbG Detmold v. 30. 4. 1998 – 3 BVGa 3/98, AiB 1998, 405, das Erforderlichkeit des Schulungsbesuches schon dann annimmt, wenn erste Anzeichen der Schikane erkennbar seien; das Abwarten des Eintritts von Mobbing in vollem Umfang sei nicht abzuwarten; a.M. ArbG Weiden v. 13. 7. 2005 – 1 BV 3/05 C, dbr 2006, Nr. 3, 37, mit Anm. *Riechers*, das auf einen Nachweis der konkreten Erforderlichkeit verzichtet).

**ccc.** Nach dem Vorstehenden war das vom Betriebsratsmitglied B. besuchte Seminar für die Tätigkeit des Betriebsrats im Betrieb der Arbeitgeberin in München erforderlich. Dabei kann es nicht darauf ankommen, dass der Vortrag des Betriebsrats hinsichtlich der Beschwerden in der Vergangenheit relativ offensichtlich erkennen lässt, dass mit den bezeichneten Vorfällen der Begriff des Mobbings nicht erfüllt ist. Dies steht aber dem Seminarbesuch nicht entgegen. Denn auch diese den Begriff des Mobbings nicht ausfüllenden

Beschwerden lösen Betriebsratsaufgaben, zumindest die Beschäftigung mit den bei ihm eingegangenen Beschwerden (§ 85 BetrVG) aus. Für die sachgerechte Aufgabenerfüllung, also die Prüfung der Beschwerden und ggf. die Erörterung von Handlungsmöglichkeiten mit den Mitarbeitern ist die Kenntnis des Mobbings, insbesondere auch die negative Abgrenzung, wann dieser Begriff noch nicht erfüllt ist, erforderlich.

**(1)** Dem Landesarbeitsgericht Hamm (Beschl. v. 7. 7. 2006, a.a.O.) ist insoweit beizutreten, dass die auf einem Mobbingseminar vermittelten Kenntnisse stets aktuelle Aufgaben und Fragen des Betriebsrates betreffen müssen. Es bedarf danach jeweils der Darlegung eines aktuellen betriebsbezogenen Anlasses. Wegen des anlässlich eines Mobbingseminars vermittelten speziellen Themas kann nicht davon ausgegangen werden, der Betriebsrat benötige dieses Wissen stets und unabhängig von der jeweiligen betrieblichen Lage zur sachgerechten Bewältigung seiner gesetzlichen Aufgabenstellung (so aber ArbG Weiden v. 13. 7. 2005, a.a.O.). Stellte man den Schulungsbesuch ins Ermessen des Betriebsrats, so könnte dieser auch in (kleineren) Betrieben mit hervorragendem Betriebsklima, in dem keinerlei Schikane verübt wird, dem Arbeitgeber interessenwidriger Weise die Kosten der Freistellung und des Schulungsbesuches aufbürden.

**(2)** Die gleiche Überlegung greift hinsichtlich der Annahme des ArbG Bremen (Beschl. v. 17. 12. 2003, a.a.O.), der auch das Arbeitsgericht gefolgt war, es genüge zur Annahme der Erforderlichkeit des Besuchs einer Schulungsveranstaltung die bloße Absicht des Betriebsrats, sich mit der betreffenden Problematik zu befassen. Dem ist zwar im Grundsatz zuzustimmen, doch bedarf es daneben eines vorzutragenden betrieblichen Anlasses, dass der Betriebsrat eine bestimmte Thematik (hier: Mobbing) auf seine Agenda setzt. Auch insoweit geht es nicht an, dass gleichsam im „luftleeren Raum“, also bei bestem Betriebsklima, die Thematik des Mobbings vom Betriebsrat aufgegriffen und eine dazu erforderliche Schulung besucht wird, deren Kosten der Arbeitgeber zu übernehmen hätte.

**(3)** Der auch nach Ansicht der erkennenden Kammer erforderliche Vortrag eines betrieblichen Anlasses für den Besuch einer Schulungsveranstaltung zum gegenständlichen Thema bedarf allerdings nicht den Vortrag, es seien in der Vergangenheit konkrete Mobbingvorfälle aufgetreten. Dies ist der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Beschl. v. 15. 1. 1997, a.a.O.) so auch nicht zu entnehmen. Das Bundesarbeitsgericht verlangt angesichts der auch hier geteilten Annahme eines besuchten Spezialseminars, weswegen

es eines Vortrags des Betriebsrats bedurfte, er habe das dort vermittelte Wissen zu sachgerechten Erledigung seiner aktuellen oder künftigen Aufgaben benötigt. Welcher Art dieser Vortrag zu sein habe, insbesondere ob bereits konkrete Mobbingvorfälle im Betrieb aufgetreten sein müssen, ist der weiteren Begründung nicht zu entnehmen. Das Bundesarbeitsgericht führt im bezeichneten Beschluss unter Rz. 21 (juris) aus:

„Die von der antragstellenden Gewerkschaft vorgetragene betrieblichen Verhältnisse reichen zur Begründung eines Schulungsbedarfs i.S. des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG nicht aus. Deren Angaben zufolge soll der Betriebsrat bereits mit Mobbingfällen konfrontiert worden sein. Diese allgemein gehaltenen Ausführungen lassen ohne eine nähere Beschreibung der zugrundeliegenden Konfliktlage nur den Schluss auf vergangenheitsbezogene abgeschlossene Sachverhalte zu. Ein fortbestehender aktueller Handlungsbedarf wird daraus nicht ersichtlich. So ist auch nicht vorgetragen, dass der Betriebsrat aufgrund der ihm bekannt gewordenen Konflikte initiativ werden wollte, um etwa durch Verhandlungen mit der Arbeitgeberin über den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung weiteren Mobbingfällen entgegenzuwirken. ....“

Damit verneint das Bundesarbeitsgericht gerade nicht wegen des nicht ausreichenden Vortrags von Mobbingvorfällen in der Vergangenheit den Schulungsbedarf des Betriebsrats, sondern weil es nach dessen Darlegung lediglich vergangenheitsbezogene, abgeschlossene Vorfälle annahm, aus denen sich kein aktueller Schulungsbedarf mehr ergab. Für die Annahme eines Schulungsbedarfs können danach aber auch Konfliktfälle ausreichen, die (noch) nicht die Qualität des Mobblings erreichen. Und – auch das Bundesarbeitsgericht deutet an, dass ein beabsichtigtes Initiativwerden des Betriebsrats auf Grund der ihm bekannt gewordenen Vorfälle in der Vergangenheit den Schulungsbesuch als erforderlich erscheinen lassen kann (vgl. dazu auch ArbG Detmold v. 30. 4. 1998, a.a.O.).

**(a)** Bei Mobbing handelt es sich um keinen Rechtsbegriff, sondern um einen Sammelbegriff für Verhaltensweisen, die je nach Sachlage für die Betroffenen rechtliche, gesundheitliche bzw. wirtschaftliche Auswirkungen haben können (BAG v. 28. 10. 2010 – 8 AZR 546/09, NZA 2011, 378; BAG v. 22. 7. 2010 -8 AZR 1012/08, NZA 2011, 93; BAG v. 24. 4. 2008 – 8 AZR 347/07, NZA 2009, 38).

Mobbing ist ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Es wird durch Stresssituationen am Arbeitsplatz, deren Ursachen u.a. in einer Über- oder Unterforderung einzelner Arbeitneh-

mer oder Arbeitnehmergruppen, in der Arbeitsorganisation oder im Verhalten von Vorgesetzten liegen können, begünstigt. Insbesondere das Erkennen von Mobbing, die Beurteilung der Glaubwürdigkeit der Betroffenen sowie die Abgrenzung gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz bereitet Schwierigkeiten (BAG v. 15. 1. 1997, a.a.O.; LAG Hamm v. 7. 7. 2006, a.a.O.; *Grunewald*, NZA 1993, 1971; *Haller/Koch*, NZA 1995, 356). Der Begriff des Mobbings erfasst im arbeitsrechtlichen Verständnis fortgesetzte, aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen (LAG Hamm v. 7. 7. 2006, a.a.O., unter Rz. 61; LAG Hamm v. 25. 6. 2002 – 18 (11) 1295/01, NZA-RR 2003, 8; BSG v. 14. 2. 2001 – B 9 VG 4/00 R, NJW 2001, 3213; LAG Thüringen v. 15. 2. 2001 – 5 Sa 102/00, NZA-RR 2001, 577; LAG Rheinland-Pfalz v. 13. 10. 2004 – 10 TaBV 19/04, NZA-RR 2005, 376; LAG Schleswig-Holstein v. 19. 3. 2002 – 3 Sa 1/02, NZA-RR 2002, 457; LAG Schleswig-Holstein v. 1. 4. 2004 – 3 Sa 542/03, NZA-RR 2005, 15). Inwieweit ein den Begriff des Mobbings erfüllendes systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren gegeben ist, ist jeweils von den Umständen des Einzelfalles abhängig, wobei eine Abgrenzung zum üblichen und erlaubten Verhalten im Betrieb vorzunehmen ist. So erfüllt nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen den Tatbestand eines Mobbings. Insbesondere kurzfristigen Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen fehlt es regelmäßig bereits an der notwendig systematischen Vorgehensweise.

**(b)** Der Betriebsrat muss nun aber nicht mit dem Besuch einer Schulung zuwarten, bis eine aktuelle Konfliktlage sich in Mobbingverhalten wandelt und verschärft. Vielmehr kann er schon vorher beschließen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, dass sich ein aktueller der Konflikt nicht weiter verschärft und eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Ehre oder der Gesundheit des Betroffenen eintritt. Demnach ist die Teilnahme an einem Mobbingseminar bereits dann als erforderlich anzusehen, wenn erste Anzeichen für eine (systematische) Schikane gegenüber einzelnen Mitarbeitern durch andere Mitarbeiter oder Vorgesetzte erkennbar werden sind, auf Grund derer der Betriebsrat angegangen wird (Beschwerden nach § 85 BetrVG) oder auf Grund derer er selbst Anlass sieht, aktiv zu werden (vgl. LAG Hamm v. 7. 7. 2006, a.a.O.; ArbG Kiel v. 27. 2. 1997,

a.a.O.; ArbG Detmold v. 30. 4. 1998, a.a.O.). In diesen Fällen überschreitet der Betriebsrat den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum nicht, wenn er die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einem Mobbingseminar beschließt.

**(c)** Bei Berücksichtigung vorstehender Grundsätze durfte der Betriebsrat die Erforderlichkeit annehmen, seinen stellvertretenden Vorsitzenden zum Mobbingseminar nach Lüneburg zu entsenden. Er hat hinreichende Anhaltspunkte für – zumindest von einzelnen Mitarbeitern subjektiv empfundene – Mobbing-situationen vorgetragen, die kein Überschreiten des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums erkennen lassen, wenn er daraufhin einen Entsendungsbeschluss für sein Mitglied B. zum Mobbingseminar nach Lüneburg beschlossen hatte.

Vorliegend hatte der Betriebsrat ausreichende Anhaltspunkte vorgetragen, die den Besuch einer Mobbing-schulung durch eines seiner Mitglieder als gerechtfertigt erscheinen lassen. Nicht ausreichend ist zwar der pauschale Hinweis, dass zahlreiche Arbeitnehmer sich wegen (angeblichen) Mobbing-s an ihn gewandt hätten. Ebenso reichen die geschilderten Vorfälle des zurückgenommenen Übernahmeversprechens gegenüber den drei besten Auszubildenden und der Abmahnung Frau K.s nicht hin, eine andauernde Konfliktsituation anzunehmen. Gleiches dürfte nach dem Vortrag des Betriebsrats hinsichtlich der Angelegenheit der Betriebsratsbeteiligung betreffend die Besetzung der Stelle des Vor-mannvertreter-s gelten. Inwieweit der Verstoß des (ehemaligen?) Auszubildenden gegen das betriebliche Fotografierverbot mit der nachfolgenden Abmahnung noch weiter wirkende Folgen zeitigt, kann dem Vortrag des Betriebsrats nicht eindeutig entnommen werden. Soweit er äußert, der Auszubildende fühle sich weiterhin beobachtet, so mag dies zutreffen, da ggf. ein weiterer Verstoß gegen das Fotografierverbot vermieden oder zumindest frühzeitig festgestellt werden soll. Dass noch Probleme deswegen bestehen, dass der zweite Kollege, der zumindest am Hochladen der Fotos ins Internet beteiligt gewesen war, möglicherweise keine Sanktion erhalten hatte, kann nach dem Betriebsratsvortrag nicht festgestellt werden. Allerdings trägt der Betriebsrat zumindest im Fall des Arbeitnehmers G. in noch ausreichender Weise vor, er sei nach einer Therapiemaßnahme wegen seiner Alkoholerkrankung von Kollegen angepöbelt worden, man kenne sein „Problemchen“, ein Verhalten, das im Falle einer Suchterkrankung absolut intolerabel ist. Auch die Arbeitgeberin räumt in ihrem Schriftsatz vom 27. Feb. 2012 (Seite 8, Bl. 246 d. A.) einen „Zusammenstoß“ Herrn G.s mit einem Kollegen ein, wobei nicht ersichtlich ist, ob und inwieweit

dieser „offensichtliche“ und auch in der Abteilung besprochene Zusammenstoß mit der Alkoholerkrankung im Zusammenhang stand. Doch selbst wenn dies der Fall gewesen war, so geht es nach der Schilderung nicht um einen „Zusammenstoß“ mit einem Kollegen, sondern um viele kleine Sticheleien der Kollegen gegenüber dem Arbeitnehmer G.. Entgegen der Darstellung der Arbeitgeberin steht hier auch nicht in Rede, dass Herr G. mit Hilfe der Sozialberatung seine Sucht in Griff bekommen habe. Vielmehr konnte oder kann das vom Betriebsrat angedeutete Verhalten einiger Arbeitskollegen unter Umständen zu einer Verschlechterung der Grunderkrankung bzw. zu einem Rückfall führen. Wenngleich hier mangels eines systematischen Zusammenwirkens der Arbeitnehmer noch kein Mobbing anzunehmen sein mag, so geben diese Vorfälle zumindest Anlass, sich zu unterrichten, wann Mobbing anzunehmen ist und welche Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat oder den Einzelnen im Falle betrieblicher Konfliktlagen bestehen. Inwieweit es der Arbeitgeberin bekannt sein kann, ob es für Herrn G. einen Anlass gegeben hatte, sich (nicht) bei der Sozialberatung wegen Mobbings zu beschweren, ist nicht nachvollziehbar. Diese unterliegt unbestrittenermaßen der Schweigepflicht. Es dürfte sich bei der Äußerung der Arbeitgeberin nur um eine Mutmaßung, geboren aus fehlender Kenntnis von weiteren Konfliktsituationen, handeln. Doch selbst wenn der Arbeitnehmer sich bei der Sozialberatung nicht wegen andauernder Sticheleien beklagt hatte: Dies musste er ggf. auch nicht, weil er den Betriebsrat als Ansprechpartner gewählt hatte.

Hinzu kommt: Jedenfalls die Angelegenheit G. stellt einen ausreichenden Ansatzpunkt für die Absicht des Betriebsrats dar, sich mit dem Thema Mobbing zu befassen und eine Betriebsvereinbarung dazu zu entwerfen und der Arbeitgeberin im Rahmen seines Initiativrechtes zu unterbreiten und zu verhandeln. Dies ist mit dem auch dem Landesarbeitsgericht mit Schriftsatz vom 15. Okt. 2012 übersandten Entwurf, welcher der Arbeitgeberin am 8. Okt. 2012 übersandt worden war, geschehen. Selbst wenn man den Vorfall G. noch nicht als ausreichenden Anlass zum Besuch einer Mobbingschulung ansehen wollte, so reicht jedenfalls die – tatsächlich auch umgesetzte – Absicht, dem Arbeitgeber eine Mobbingvereinbarung zu unterbreiten aus, sich über dieses Thema zu informieren und ein Betriebsratsmitglied zu einer Schulung zu entsenden, zumal mindestens der Vorfall G. hinreicht, diese Thematik innerbetrieblich aufzugreifen.

**cc.** Der Schulungsteilnahme des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden steht auch nicht entgegen, dass der Betriebsratsvorsitzende H. bereits im Jahre 2004 eine ver-

gleichbare Schulung besucht hatte. Auch wenn es sich bei den anlässlich der Schulung vermittelten Kenntnissen um Spezialkenntnisse handelte, ist die Schulung von insgesamt zwei Betriebsratsmitgliedern zu diesem Thema durchaus sachgerecht und angemessen.

**aaa.** Der Schulung des Betriebsratsmitglieds B. steht nicht entgegen, dass der Betriebsratsvorsitzende die erforderlichen Kenntnisse bereits besessen hatte. Zwar ist die Schulung in Spezialkenntnissen für die Arbeit des Betriebsrats nur dann erforderlich, wenn diese Kenntnisse im Betriebsrat nicht vorhanden sind. Insbesondere muss der Betriebsrat seine Organisation so einrichten, dass die Mitglieder, die über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen, entsprechend eingesetzt werden, ehe er von einer Schulungsmöglichkeit nach § 36 Abs. 6 BetrVG Gebrauch macht. Dadurch wird der Betriebsrat jedoch weder verpflichtet, die anstehenden Aufgaben auf wenige kenntnisreiche Mitglieder zu konzentrieren, noch sich bei der Aufgabenerfüllung auf die Information eines einzelnen Betriebsratsmitglieds zu verlassen. Vielmehr ist eine Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG bereits dann erforderlich und notwendig, wenn zwar ein Mitglied die erforderlichen Kenntnisse bereits besitzt, die sinnvolle Organisation der Betriebsratsarbeit es jedoch gebietet, auch andere Mitglieder mit der Aufgabenwahrnehmung zu betrauen (Richardi/*Thüsing*, a.a.O., § 37 Rz. 94). In diesem Fall ist auch den anderen Mitgliedern des Betriebsrats das Spezialwissen zu vermitteln, d.h. der Beschluss, auch diese Personen zu einer Spezialschulung zu entsenden, bewegt sich im Bereich des dem Betriebsrat zustehenden Beurteilungsspielraums.

**bbb.** Die (gleichzeitige) Schulung mehrerer Betriebsratsmitglieder über Spezialkenntnisse kann nicht nur dann in größeren Betriebsräten erforderlich sein, wenn der Betriebsrat in zulässiger Weise Arbeitsgruppen oder Ausschüsse gebildet hat, die bestimmte Betriebsratsaufgaben wahrnehmen und eine sachgerechte Unterrichtung durch andere Betriebsratsmitglieder nicht gewährleistet ist (Richardi/*Thüsing*, a.a.O.; vgl. auch LAG Hamm v. 8. 7. 2005 – 10 Sa 2053/04, juris). Auch dann, wenn der Betriebsrat keine Ausschüsse oder Arbeitsgruppen bildet, können Spezialkenntnisse für mehrere Betriebsratsmitglieder erforderlich sein. Nur wenn mindestens zwei Mitglieder über diese Spezialkenntnisse informiert sind, ist eine Diskussion über einzelne Fragen möglich. Nur dann kann (zeitnah) eine sachgerechte Lösung gefunden werden, wenn das eine Betriebsratsmitglied in einem Punkt etwa unsicher ist. Zudem: Sind die Kenntnisse auch deswegen erforderlich, um Arbeitnehmern als Ansprechpartner im Betriebsrat zu dienen, so ist – wie hier – die Schu-

lung eines weiteren Betriebsratsmitglieds auch dann erforderlich, wenn das geschulte Mitglied nicht immer als Ansprechpartner vorhanden ist. Dies ist – von der Arbeitgeberin nicht bestritten – vorliegend der Fall, da der Betriebsratsvorsitzende H. infolge seiner verschiedenen Funktionen häufig unterwegs ist, weswegen ein ständiger Ansprechpartner im Betrieb durchaus vonnöten sein kann oder ist.

**ccc.** Inwieweit eine Aktualisierung der vom Betriebsratsvorsitzenden H. im Jahr 2004 erworbenen Kenntnisse zu diesem Thema erforderlich war, kann – unabhängig davon, dass der Arbeitgeberin beizupflichten ist, eine Aktualisierung hätte eine Schulung Herrn H. bedingt – daneben nicht mehr erheblich und kann offen bleiben.

**c.** Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit war seitens des Betriebsrats bei der Entsendung des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden B. zur streitigen Schulungsveranstaltung beachtet worden. Bei der Frage der Erforderlichkeit einer Schulung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der dem Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum eröffnet. Er durfte die Schulungsmaßnahme für eines seiner Mitglieder zum Thema Mobbing trotz der bestehenden betrieblichen Sozialberatung ins Auge fassen. Den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum hat der Betriebsrat auch hinsichtlich des Zeitpunktes der Schulungsmaßnahme bzw. hinsichtlich des Seminarortes nicht überschritten. An der Schulungsmaßnahme hatte lediglich ein Betriebsratsmitglied ( B.) teilgenommen. Die Dauer der Veranstaltung ist nicht zu beanstanden. Insbesondere war der Betriebsrat nicht gehalten, anstelle der Entsendung seines Mitglieds zu dieser Schulung, eine Teilnahme an einer Tagesveranstaltung des Integrationsamtes zu beschließen.

**aa.** Das Bestehen der betrieblichen Sozialberatung ändert nichts an den bestehenden Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG, §§ 75, 85 BetrVG. Arbeitnehmer, die sich über (vermeintliche) Mobbingkonflikte beschwerten oder sich über Handlungsmöglichkeiten informieren wollten, konnten und können sich trotz der bestehenden Sozialberatung auch an den Betriebsrat wenden. Dieser bedarf dann im Falle eingehender Beschwerden der erforderlichen Kenntnisse, um eine sachgerechte Behandlung derselben zu gewährleisten. Daneben hat der Betriebsrat und nur er ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG. D.h. nur der Betriebsrat kann – wie hier geschehen – initiativ werden und mit der Arbeitgeberin einen Entwurf einer Betriebsver-

einbarung zum Thema Mobbing verhandeln. Auch dazu bedarf er der erforderlichen Kenntnisse, um einen sinnvollen und der Verhandlung zugänglichen Entwurf zu fertigen.

**bb.** Die ausgewählte Schulungsmaßnahme war weder hinsichtlich Ort und Zeit noch hinsichtlich der entstandenen Kosten unverhältnismäßig.

**aaa.** In ständiger Rechtsprechung sieht das Bundesarbeitsgericht Schulungsveranstaltungen mit einer Dauer von einer Woche als erforderlich angesehen (BAG v. 6. 11. 1973 – 1 ABR 8/73, DB 1974, 780; BAG v. 27. 11. 1973 – 1 ABR 5/73, DB 1974, 830; *Fitting*, a.a.O., § 37 Rz. 173; *Richardl/Thüsing*, a.a.O., § 37 Rz. 101). Die vorliegend besuchte Schulungsmaßnahme hatte lediglich drei Tage gedauert.

**bbb.** Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist hinsichtlich der Seminarkosten ebenso wenig verletzt. Die Kosten der Schulungsveranstaltung, zu der der Betriebsrat stellvertretende Betriebsratsvorsitzende B. entsandt worden war, bewegen sich dem Rahmen der Kosten für Seminarveranstaltungen vergleichbarer Anbieter (BAG v. 29. 1. 1974 – 1 ABR 39/73, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 9; LAG Hamm v. 7. 7. 2006, a.a.O.; *Fitting*, a.a.O., § 40 Rz. 74 m.w.N.).

**ccc.** Insbesondere war der Betriebsrat nicht gehalten, anstelle der Entsendung seines Mitglieds B. zu der letztlich gewählten Schulung, eine Veranstaltung des Integrationsamtes zum Thema Mobbing zu besuchen. Die Wahl einer kostengünstigeren – hier: kostenlosen – Schulung ist nur dann veranlasst, sofern es sich um qualitativ gleichwertige Veranstaltungen handelt (LAG Schleswig-Holstein v. 23. 9. 1987 – 5 Sa 409/87, LAGE BetrVG 1972 § 37 Nr. 23; *Fitting*, a.a.O., § 40 Rz. 74). Dies war vorliegend aber nicht der Fall. Wenngleich in der letztlich besuchten Veranstaltung, wie die Arbeitgeberin anführt, gerade kein Abschluss einer Betriebsvereinbarung, welche der Betriebsrat abzuschließen beabsichtigte und beabsichtigt, *expressis verbis* angeführt war, so befassen sich die Angebote des Integrationsamtes schwerpunktartig mit dem Entstehen und Erkennen von Mobbing sowie der frühzeitigen Konfliktbeilegung, wobei zweckmäßige Kommunikations- und Verhaltensmuster angesprochen werden (Anlage Ag 3, Bl. 78 ff., 80 d. A.). Das Angebot ist, wiewohl Betrieb- oder Personalräte als Teilnehmer erwähnt sind, nicht speziell auf die (möglichen) Bedürfnisse von Betriebsräten zugeschnitten. Zudem werden die Themen an einem Tag, also in keineswegs vergleichbarer Tiefe, abgehandelt, wie dies auf der von Herrn B. besuchten Veranstaltung möglich gewesen war. Schließlich konnten

anlässlich der besuchten Schulungsveranstaltung im Rahmen der Vermittlung der Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats (vgl. Anlage A 9, Bl. 192 d. A.) – soweit nicht ohnehin mit angesprochen – ggf. auch Fragen zur sachgerechten Formulierung von Betriebsvereinbarungen zum Thema Mobbing angebracht werden.

**cc.** Die Höhe der Reise- und Übernachtungs- sowie Verpflegungskosten ist seitens des Betriebsrats in ausreichender Weise belegt.

**4.** Die Zulassung der Rechtsbeschwerde beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 2, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss kann die Beschwerdeführerin Rechtsbeschwerde einlegen.

Für den Beschwerdegegner ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Künzl

Köppel

Koehn