

Willer
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. A.
A-Straße, A-Stadt

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße,

2. Firma D.
D-Straße, D-Stadt

- Beteiligte zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Syndika E.
E-Straße, E-Stadt

erlässt das Arbeitsgericht München durch die Vorsitzende der Kammer 8, die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Dickerhof-Borello und die ehrenamtlichen Richter Waas und Grunwald ohne mündliche Verhandlung folgenden

- 2 -

Beschluss:

Die Beteiligte zu 2) wird verurteilt, die Kosten in Höhe von € 1.188.- zuzüglich Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten für den Besuch des Seminars „Mobbing Teil I; so erkennen und verhindern Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz“ durch Herrn B. in Lüneburg, Seminarnummer W.A.F. BR 176-3089, beim WAF Institut für Betriebsräte-Fortbildung in der Zeit vom 19.03. – 22.03.2012 zu übernehmen und den Betriebsrat von diesen Kosten freizustellen.

Gründe:

Die Beteiligten streiten um die Übernahme für Schulungskosten.

Der Beteiligte zu 1) ist der im etwa 600 Mitarbeiter zählenden Betrieb der Beteiligten zu 2) installierte Betriebsrat. Im Unternehmen der Beteiligten zu 2) gibt es einen unabhängigen Sozialdienst, der mit zwei Mitarbeitern besetzt ist und sich der Anliegen von Mitarbeitern sowie deren Gesundheitsschutz annimmt und der Schweigepflicht unterworfen ist.

Nachdem der unter dem gegenwärtigen Aktenzeichen geführte Rechtsstreit über ein Seminar wegen Zeitablaufs überholt war, wählte der Beteiligte zu 1) mit Beschluss vom 24.11.2011 für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Herrn B. ein zwischen dem 19. und 23.03.2012 gelegenes Seminar mit dem Thema „Mobbing Teil I; so erkennen und verhindern Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz“ in Lüneburg, hinsichtlich dessen Inhalt auf die entsprechende Beschreibung in Anlage A9 zum Schriftsatz vom 26.11.2011 (Bl.192ff d.A.) Bezug genommen wird. Der aktuelle Betriebsratsvorsitzende hatte vom 17.-20.02.2004 ein Seminar zu dem Thema „So erkennen und verhindern Sie als Betriebsrat Mobbing (Diskriminierung) am Arbeitsplatz – Teil I“ besucht.

Die Beteiligte zu 2) lehnte diesen Antrag am 30.01.2012 ab und verneinte wie schon bezüglich des früheren Antrags die Erforderlichkeit wie die Verhältnismäßigkeit des Seminarbesuchs und bot im Gegenzug den Besuch einer eintägigen und kostenfreien Schulung

des Integrationsamts in München zu „Mobbing am Arbeitsplatz“, die sich an Vertrauensleute, Beauftragte des Arbeitgebers und Mitglieder des Betriebsrats richtete, an.

Mit seinem Antrag verfolgt der Beteiligte zu 1) die Übernahme der Kosten des Seminars. Er ist der Auffassung, der Besuch des Seminars sei erforderlich, dass der Betriebsrat seinen Aufgaben angesichts der aufgetretenen und zukünftig auftretenden Probleme genügen könne. Im Betrieb habe es in der Vergangenheit Mobbingfälle gegeben, und auch gegenwärtig seien solche relevant. Hinsichtlich der entsprechenden Darstellung wird auf S. 4 ff des Schriftsatzes des Beteiligten zu 1) vom 21.09.2011 (Bl. 102ff d.A.) verwiesen. Der Betriebsrat fungiere dabei als deeskalierender Filter, so dass die Fälle der Beteiligten zu 2) nicht bekannt würden. Angesichts der Notwendigkeit der Vertretung des Betriebsratsvorsitzenden, der ohnehin viel unterwegs sei, sei die Schulung eines weiteren Mitglieds des Betriebsrats notwendig. Dies gelte zusätzlich angesichts der Schichtarbeit im Betrieb, aufgrund derer nicht immer eine Person im Problemfall ansprechbar sein könne. Der Sozialdienst sei keine adäquate Kompensation, denn er sei zu Stillschweigen verpflichtet und habe damit nicht die Möglichkeit der Vermittlung des außerdem in den betrieblichen Verhältnissen erfahrenen Betriebsrats.

Dazu komme, dass er über die Initiative zu einer Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing nachdenke.

Er beantragt daher zu erkennen:

Der Antragsgegner und Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, die Kosten in Höhe von € 1.188.- zuzüglich Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten für den Besuch des Seminars „Mobbing Teil I; so erkennen und verhindern Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz“ in Lüneburg, Seminarnummer W.A.F. BR 176-3089, beim WAF Institut für Betriebsräte-Fortbildung, in der Zeit vom 19.03. – 22.03.2012 durch das Betriebsratsmitglied Herrn B. zu übernehmen und den Betriebsrat von diesen Kosten freizustellen.

Die Beteiligte zu 2) beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Seminarbesuch sei nicht erforderlich und die Kosten nicht verhältnismäßig. Gegen die Erforderlichkeit spreche sowohl das Vorhandensein des Sozialdienstes wie der Besuch des entsprechenden Seminars 2004 durch den Betriebsratsvorsitzenden. Für die vom Beteiligten genannten Ziele: Prävention und Schlichtung sowie möglicherweise die Konzeption einer Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing sei das Wissen eines Betriebsratsmitglieds ausreichend. Wenn dieser zeitweise nicht erreichbar sei, was im übrigen bestritten werde, so sei das eine Frage der Organisation innerhalb des Betriebsrats, nicht eine solche der Schulung.

Außerdem bestreitet sie das Vorhandensein akuter Mobbingfälle im Betrieb. Diese seien aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts notwendig, um die Erforderlichkeit eines solchen Seminarbesuchs zu begründen.

Die Kosten des mehrtägigen Seminars andernorts seien zudem nicht verhältnismäßig. Das Seminar des Integrationsamts in München, zumal kostenfrei, erfülle den Zweck erster Intervention.

Hinsichtlich des weiteren Vortrags wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Der zulässige Antrag ist begründet.

1. Der Antrag ist zulässig, insbesondere ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für die betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit nach § 2a Abs. I Ziffer 1 ArbGG eröffnet und das Arbeitsgericht München als das des Betriebssitzes nach § 82 Abs. I S.1 ArbGG örtlich zur Entscheidung berufen.
2. Eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren war angesichts der Zustimmung der Beteiligten dazu in der Anhörung vom 28.11.2011, die in den Schriftsätzen vom 31.01. und 27.02.2012 wiederholt worden ist, nach § 83 Abs. IV S. 3 ArbGG möglich.
3. Der Antrag auf Kostentragung ist begründet. Ein Recht des Beteiligten zu 1) darauf, dass die Beteiligte zu 2) die Kosten der angestrebten Schulung übernehme, besteht nach § 40 Abs. I BetrVG. Der Seminarbesuch ist nach § 37 Abs. II und VI S. 1 BetrVG für seine Arbeit erforderlich und die Kosten verhältnismäßig.
 - a. Der Besuch des Mobbingseminars ist für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Vermittlung von Kenntnissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn der Betriebsrat sie im Hinblick auf die betriebliche Situation benötigt, um seine derzeitigen oder künftig anfallenden Aufgaben sachgerecht bewältigen zu können. Die Frage der Erforderlichkeit einer Schulungsteilnahme hat der Betriebsrat aus der Sicht eines vernünftigen Dritten zu beantworten, der die Interessen des Betriebs einerseits sowie des Betriebsrats und der

Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat. Insoweit steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu (BAG v. 15.01.1997, 7 ABR 14/96).

Vorliegend hat der Betriebsrat sich entschlossen, sich mit dem Thema „Mobbing“ zu beschäftigen und eventuell eine Betriebsvereinbarung dazu zu initiieren. Allein dieser Vortrag genügt, die Erforderlichkeit der Schulung zu bejahen. Denn nach § 87 Abs. I Nr. 1 BetrVG fällt die Verhinderung von Mobbing in den Aufgabenbereich des Betriebsrats (vgl. etwa GK-BetrVG-Wiese, § 87 Rz. 227; *Schlegel* in Küttner, "Mobbing" Rz. 4 aE; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, § 87 Rz. 52 "Mobbing"), und seine Entscheidung zu einer möglichen Betriebsvereinbarung bedarf der entsprechenden Sachkenntnis.

- i. Anders als die Beteiligte zu 1) sieht die zur Entscheidung berufene Kammer nicht die Notwendigkeit konkreter Mobbingfälle im Betrieb für die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 15.01.1997 (7 ABR 14/96) die Darlegung eines aktuellen betriebs- oder betriebsratsbezogenen Anlasses verlangt, aus dem sich der jeweilige Schulungsbedarf ergäbe; denn die Schulung über Mobbing befasse sich mit einem speziellen Thema, bei dem nicht davon ausgegangen werden könne, dass der Betriebsrat dieses Wissen unabhängig von der jeweiligen betrieblichen Lage zur sachgerechten Bewältigung seiner gesetzlichen Aufgabenstellung stets benötige. Ob Fälle von Mobbing im Betrieb bestehen oder Auseinandersetzungen als Mobbing einzuordnen seien, ist zwischen den Beteiligten streitig.

Gerade diese unterschiedliche Beurteilung der konkreten Fälle im Betrieb zeigt die Schwierigkeit der höchstrichterlichen Rechtsprechung, wenn man sie darauf beschränkt, konkrete Fälle diskriminierenden Verhaltens zu verlangen. Denn viele betriebliche Auseinandersetzungen werden zum einen von den Beteiligten unterschiedlich

beurteilt und erreichen zum anderen nicht die Systematik von Mobbing, namentlich weil frühzeitig eingegriffen wird. Gerade diese Prävention aber ist ein wesentlicher Faktor bei mobbingartigen Konfliktfällen. Dies hat der Mobbing-Report von 2002 wissenschaftlich aufgearbeitet. Den Betriebsrat auf das Auftreten aktueller Konfliktfälle zu verweisen hieße, ihn in der Effizienz seiner Arbeit zu beschneiden. Für die Aktualität des Problems genügt daher, dass der Betriebsrat sich des Themas annehmen will (ebenso ArbG Bremen vom 17.12.2003, 9 BV 81/03). So liegt es hier.

- ii. Die Erforderlichkeit ist nicht durch Sozialdienst aufgefangen. Er und der Betriebsrat haben andere Aufgaben. Dort geht es um die individuelle Stärkung betroffener Mitarbeiter und um Gesundheitsschutz, hier um einen institutionellen Überblick über das Thema und Implementierung in die betriebsverfassungsrechtliche Arbeit. Diese gehen mit den Möglichkeiten des Zusammenwirkens der Beteiligten, namentlich auch dem avisierten Initiativrecht zu einer Betriebsvereinbarung, weiter, während Sozialdienst grundsätzlich auf die Aufmerksamkeit auf den hilfesuschenden Betroffenen beschränkt ist.
- iii. Die Erforderlichkeit scheidet schließlich nicht daran, dass der Betriebsratsvorsitzende bereits eine entsprechende Schulung erhalten hat. Zwar ist nicht darauf abzustellen, dass er selten erreichbar ist; denn die Erforderlichkeit rechtfertigt sich, wie dargestellt, nicht aus der Krisenintervention, sondern aus der allgemeinen Begleitung und Achtsamkeit im Betrieb. Dazu aber genügt, dass ein Mitglied entsprechend geschult ist.

Jedoch ist einsichtig, dass angesichts der seit dem Seminarbesuch des Vorsitzenden 2004 vergangenen Zeit eine Aktualisierung der Kenntnisse notwendig ist. Wenn der Betriebsrat dies so einschätzt, so liegt das in seiner Einschätzungsprärogative.

- 8 -

b. Die verlangten Kosten sind von der Beteiligten zu 2) zu tragen. Sie sind grundsätzlich angemessen.

i. Die konkreten Seminarkosten sind angemessen. Die Seminarkosten entsprechen denen vergleichbarer Seminare.

Dieser Einschätzung steht nicht entgegen, dass in München ein eintägiges kostenfreies Seminar des Integrationsamts zum Thema Mobbing angeboten wird. Der Inhalt eines solchen eintägigen Seminars ist mit dem einer mehrtätigen Veranstaltung, wie der Beteiligte zu 1) sie ausgewählt hat, nicht vergleichbar. Gerade für die geplante Beschäftigung mit dem Thema aber ist einleuchtend, dass eine vertiefte Kenntnis notwendig ist und die nur dort angebotene spezielle Ausrichtung auf die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats sinnvoll. Die Veranstaltung in München richtet sich demgegenüber an Betriebsangehörige beider Seiten, sowohl Beauftragte des Arbeitgebers wie auf der anderen Betriebs- und Personalräte und Schwerbehindertenvertreter, und soll ihnen vor allem Verhaltensmuster und weniger rechtliche Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

ii. Entsprechend sind die flankierenden Kosten des Seminars, nämlich Fahrt, Unterbringung und Verpflegung, grundsätzlich von der Beteiligten zu 2) zu tragen. Der Ausspruch über diese im Antrag unbezifferten Kosten betrifft ähnlich einem Feststellungsurteil den grundsätzlichen Anspruch; ihre konkrete Höhe muss noch am Angemessenheitskriterium geprüft werden.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann die Antragsgegner Beschwerde einlegen.

Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Beschlusses schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 München

eingelegt werden.

Die Beschwerde muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich begründet werden.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Dr. Dickerhof-Borello
Richterin am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f a c h e r Fertigung einzureichen.