

Aktenzeichen: 7 ABR 14/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 15. Januar 1997
- 7 ABR 14/96 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen

Beschluß vom 23. Mai 1995
- 1 BV 10/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 17. Januar 1996
- 8 (4) TaBV 38/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Erforderlichkeit einer Betriebsratsschulung zum Thema
"Mobbing"

Gesetz:

BetrVG § 36 Abs. 1, § 40 Abs. 1

Leitsatz:

Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs-
veranstaltung zum Thema "Mobbing" kann nach § 37 Abs. 6
Satz 1 BetrVG erforderlich sein. Für diesen Fall muß der Be-
triebsrat eine betriebliche Konfliktlage darlegen, aus der
sich für ihn ein Handlungsbedarf zur Wahrnehmung einer ge-
setzlichen Aufgabenstellung ergibt und zu deren Erledigung er
das auf der Schulung vermittelte Wissen benötigt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 14/96

8 (4) TaBV 38/95 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
15. Januar 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Anhörung vom 15. Januar 1997 durch den Vorsitzen-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

den Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die
Richterin Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Ruppert
und die ehrenamtliche Richterin Berger für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der antragstellenden Gewerk-
schaft gegen den Beschluß des Landesarbeitsge-
richts Rheinland-Pfalz vom 17. Januar 1996
- 8 (4) TaBV 38/95 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die antragstellende Gewerkschaft macht aus abgetretenem
Recht die Erstattung von Schulungskosten geltend.

Die Arbeitgeberin beschäftigt ca. 250 Arbeitnehmer. Der bei
ihr gebildete fünfköpfige Betriebsrat hat am 16. August 1994 die
Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG
an einem von der antragstellenden Gewerkschaft veranstalteten
zweitägigen Seminar zum Thema "Mobbing" beschlossen. Der Veran-
staltung lag folgender Themenplan zugrunde:

"1. Begrüßung und Vorstellung

2. TeilnehmerInnen - Umfrage? Was haben Sie be-
reits über Mobbing gehört? In welcher Form
kennen Sie bereits Mobbing? Gibt es Mobbing-
fälle? Woran erkennt man Mobbing?

A: Was ist Mobbing?

1. Definition
2. Statistiken, Zahlen - was kostet Mobbing?
3. Formen von Mobbing
4. Psychische, soziale und physische Folgen
von Mobbing
5. Phasen des Mobbing
6. Beteiligte (Täter, Opfer, Mitspieler -
Lösungsfälle)

Exkurs: Sexuelle Belästigung



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

B: Wie entsteht Mobbing?

1. Ursachen - Konflikte
2. Wie Konflikte entstehen
 - Der Mensch und seine/ihre Kommunikation
 - Der Mensch in der Organisation
 - Familiendynamik am Arbeitsplatz

C: Wie kann Mobbing erkannt werden?

D: Was kann getan werden?

Was ist bei uns im Betrieb möglich?
Handlungsmöglichkeiten erarbeiten
Fallarbeit/Konfliktlösung

3. Abschluß, Feedback"

Dafür wurde der Arbeitgeberin ein Betrag in Höhe von 516,05 DM in Rechnung gestellt, dessen Erstattung sie verweigerte.

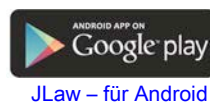
Die antragstellende Gewerkschaft und der Betriebsrat haben vorgetragen, es gehöre zu den Aufgaben des Betriebsrats, Beschwerden der Arbeitnehmer entgegenzunehmen, die zugrunde liegende Konfliktlage zu klären sowie einer Diskriminierung einzelner Arbeitnehmer entgegenzuwirken. Es seien einzelne Mobbingfälle im Betrieb bekannt geworden. Durch die Einführung von Gruppenarbeit und eines neuen Entlohnungssystems werde sich der Arbeitsdruck auf die Beschäftigten erhöhen, was zu weiteren Mobbingfällen führen könne.

Die Antragstellerin hat beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, an sie 516,05 DM nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 15. März 1995 zu zahlen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

Die Arbeitgeberin hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Die Beschwerde der Gewerkschaft hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Dagegen wendet sie sich mit ihrer Rechtsbeschwerde, deren Zurückweisung die Arbeitgeberin beantragt.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, die geltend gemachten Schulungskosten zu tragen. Die Antragstellerin hat die Voraussetzungen eines Kostenerstattungsanspruchs nach § 40 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG nicht dargelegt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Erforderlichkeit der Schulung und die damit in Zusammenhang stehende Zahlungspflicht der Arbeitgeberin bereits deswegen verneint, weil das auf der Schulungsveranstaltung vermittelte Wissen in keinem Zusammenhang mit einer gesetzlichen Aufgabenstellung des Betriebsrats stehe. Diese Begründung hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

a) Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Es wird begünstigt durch Streßsituationen am Arbeitsplatz, deren Ursachen u.a. in einer Über- oder Unterforderung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, in der Arbeitsorganisation oder im Verhalten von Vorgesetzten liegen können. Schwierigkeiten bereitet vor allem das Erkennen von Mobbing, die



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Beurteilung der Glaubwürdigkeit der Betroffenen sowie die Abgrenzung gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Grundewald, NZA 1993, 1071; Haller/Koch, NZA 1995, 356; Bieler/Heilmann, ArbuR 1996, 430, 431). Nach dem von den Vorinstanzen festgestellten Themenplan sollte die Schulung den Teilnehmern diejenigen Sachverhalte verdeutlichen, die unter dem Begriff des Mobbing zusammengefaßt werden können. Darüber hinaus wurden Kenntnisse zu Ursachen und Verläufen typischen Mobbinggeschehens vermittelt und praktische Handlungs- und Einwirkungsmöglichkeiten aufgezeigt.

b) Der Schulungsinhalt befaßte sich demnach mit Konfliktlagen, mit denen sich auch der Betriebsrat im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabenstellung auseinandersetzen muß. Der Betriebsrat hat nach § 75 BetrVG darüber zu wachen, daß die im Betrieb tätigen Arbeitnehmer nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit geschützt und gefördert wird. Vor allem hat er nach § 85 BetrVG die Beschwerden der von Mobbing betroffenen Arbeitnehmer entgegenzunehmen, deren Berechtigung zu prüfen und auf eine Beseitigung der Konfliktlage hinzuwirken. Eine sachgerechte Behandlung dieser Beschwerden verlangt Kenntnisse über Ursachen und Verläufe von Mobbinggeschehen und das Wissen um konkrete Abhilfemöglichkeiten.

2. Das Landesarbeitsgericht durfte die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme auch nicht deswegen in Abrede stellen, weil eine Schulung zum Thema Gruppenarbeit und Leistungslöhne dem behaupteten Schulungsbedarf besser entsprochen hätte. Die Frage der Erforderlichkeit einer Schulungsteilnahme hat der Betriebsrat aus



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

der Sicht eines vernünftigen Dritten zu beantworten, der die Interessen des Betriebs einerseits sowie des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat (BAG Beschluß vom 25. Januar 1995 - 7 ABR 37/94 - AP Nr. 46 zu § 40 BetrVG 1972, zu B 1 der Gründe, m.w.N.). Insoweit steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu, der auch von den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit zu beachten ist. Sie sind nicht berechtigt, die Erforderlichkeit der vom Betriebsrat ausgewählten Schulungsveranstaltung zu verneinen, wenn aus ihrer Sicht der Besuch einer anderen Schulungsveranstaltung dem angegebenen Schulungsbedarf noch besser entspricht.

3. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch im Ergebnis zu Recht den Antrag abgewiesen, weil es die Antragstellerin versäumt hat, einen konkreten Schulungsbedarf des Betriebsrats darzulegen.

a) 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. Das verlangt die Darlegung eines aktuellen betriebs- oder betriebsratsbezogenen Anlasses, aus dem sich der jeweilige Schulungsbedarf ergibt (BAG Urteil vom 15. Februar 1995 - 7 AZR 670/94 - AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG 1972). Dieser Angaben bedurfte es schon deswegen, weil auf der Veranstaltung kein Grundwissen vermittelt worden ist, bei dem eine nähere Darlegung zur Erforderlichkeit der Wissensvermittlung verzichtbar ist (vgl. BAG Beschluß vom 7. Juni 1989 - 7 ABR 26/88 - BAGE 62, 74 = AP Nr. 67 zu § 37



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



BetrVG 1972, m.w.N.). Vielmehr befaßte sich die Schulung mit einem speziellen Thema, bei dem nicht davon ausgegangen werden kann, daß der Betriebsrat dieses Wissen unabhängig von der jeweiligen betrieblichen Lage zur sachgerechten Bewältigung seiner gesetzlichen Aufgabenstellung stets benötigt.

b) Die von der antragstellenden Gewerkschaft vorgetragenen 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 allgemeingehaltenen 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. Ein Schulungsbedarf ergibt sich auch nicht zwingend aus der geplanten Einführung neuer Arbeitsmethoden und Entlohnungssysteme. Entgegen der Annahme der Antragstellerin und des Betriebsrats führt die Einführung von Gruppenarbeit und die Umstellung des Entlohnungssystems nicht zwangsläufig zu Mobbingfällen. Vielmehr hätte auch in diesem Zusammenhang eine betriebliche Konfliktlage dargelegt werden müs-



sen, aus der sich ein Handlungsbedarf für den Betriebsrat ergibt und zu dessen Erledigung das auf der Schulung vermittelte Wissen notwendig ist.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Ruppert

Olga Berger



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)