

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 14. Januar 2015
- 7 ABR 95/12 -
ECLI:DE:BAG:2015:140115.B.7ABR95.12.0

I. Arbeitsgericht München

Beschluss vom 15. März 2012
- 8 BV 249/11 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 30. Oktober 2012
- 6 TaBV 39/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrat - Schulung - Mobbingseminar

Bestimmungen:

BetrVG § 37 Abs. 6 Satz 1, § 40 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 95/12
6 TaBV 39/12
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Januar 2015

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 14. Januar 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie den ehrenamtlichen Richter Strippelmann und die ehrenamtliche Richterin Steude für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 30. Oktober 2012 - 6 TaBV 39/12 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten um Freistellung von Schulungskosten, die durch die Teilnahme des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden an einem Seminar zum Thema Mobbing entstanden sind. 1

Antragsteller ist der elfköpfige Betriebsrat im Betrieb der Arbeitgeberin in M, in dem ca. 600 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Zum Zeitpunkt der Seminarteilnahme waren der damalige Betriebsratsvorsitzende H und dessen damaliger Stellvertreter B freigestellt. In dem Betrieb besteht eine Sozialberatung. 2

Der Betriebsratsvorsitzende hatte im Jahr 2004 ein viertägiges Seminar des Anbieters W zum Thema „So erkennen und verstehen Sie als Betriebsrat Mobbing (Diskriminierung) am Arbeitsplatz“ besucht. Der Betriebsrat beschloss im Juli 2010, den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden B zu einem Seminar der W zum Thema „Mobbing“ zu entsenden. Nach verweigerter Kostenübernahmeerklärung durch die Arbeitgeberin nahm Herr B vom Besuch dieser Schulungsveranstaltung Abstand. Im April 2011 beschloss der Betriebsrat erneut die Teilnahme seines stellvertretenden Vorsitzenden an einem ähnlichen Seminar eines anderen Anbieters. Auch dieses Seminar besuchte Herr B letztlich nicht, nachdem die Arbeitgeberin eine Freistellung von den dadurch entstehenden Kosten abgelehnt hatte. Der Betriebsrat fasste in seiner Sitzung vom 24. November 2011 daraufhin den Beschluss, ihn nunmehr zu der Veranstaltung der W vom 19. März bis 22. März 2012 in L zum Thema „Mobbing Teil 1, So erkennen und verhindern Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz“ (im Folgenden: „Mobbing Teil 1“) zu entsenden. Das Seminar beschäftigte sich mit Fragen 3

des Begriffs, der Ursachen, des Verlaufs und rechtlicher Aspekte des Mobblings sowie mit Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat und für betroffene Arbeitnehmer. Trotz erneuter Weigerung der Arbeitgeberin, die Kosten zu übernehmen, besuchte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende das Seminar. Der Seminarveranstalter stellte dafür 1.188,00 Euro an Semingebühren sowie 485,52 Euro für Übernachtung und Verpflegung in Rechnung. Der Betriebsrat unterbreitete der Arbeitgeberin am 18. August 2012 den Entwurf einer Mobbing-Präventionsvereinbarung.

Der Betriebsrat hat von der Arbeitgeberin die Freistellung von den entstandenen Kosten verlangt und die Auffassung vertreten, die Teilnahme an der Schulung sei erforderlich gewesen, weil es in der Vergangenheit Konfliktfälle im Unternehmen gegeben habe, die Anlass geboten hätten, sich mit dem Thema Mobbing vertieft auseinanderzusetzen. Anlass sei unter anderem der Fall des Mitarbeiters G gewesen, eines „ausgeheilten“ Alkoholikers. Als dieser im Juni 2010 nach krankheitsbedingter Abwesenheit wieder zur Arbeit erschienen sei, habe ein Kollege ihn wiederholt angerempelt, abschätzig behandelt und geäußert: „Wir kennen ja dein Problemchen“. Gegenüber anderen Beschäftigten habe dieser Kollege Herrn G verunglimpft. Die Existenz der Sozialberatung mache eigene Kenntnisse des Betriebsrats zum Thema Mobbing nicht überflüssig.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Kosten iHv. 1.188,00 Euro für den Besuch des Seminars „Mobbing Teil 1, So erkennen und verhindern Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz“ in L, Seminarnummer beim W in der Zeit vom 19. März 2012 bis 22. März 2012 sowie Verpflegungs- und Übernachtungskosten iHv. 485,52 Euro zu übernehmen und den Betriebsrat von diesen Kosten freizustellen.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung des Antrags beantragt und die Ansicht vertreten, die in dem Mobbingseminar vermittelten Spezialkenntnisse seien für eine sach- und fachgerechte Betriebsratsarbeit nicht erforderlich gewesen. Der Betriebsrat habe einen aktuellen betriebsbezogenen Anlass darlegen müssen. Daran fehle es. Allein der Präventionsaspekt reiche hierfür nicht aus.

Es habe auch deshalb kein Bedarf für die Schulung des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden bestanden, weil der Betriebsratsvorsitzende im Jahr 2004 bereits an einer vergleichbaren Schulung teilgenommen habe. Zudem seien die angefallenen Kosten unverhältnismäßig hoch. Zur sachgerechten Aufgabenwahrnehmung hätte der Besuch einer kostenlosen Veranstaltung des Integrationsamts ausgereicht.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin hatte keinen Erfolg. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag weiter. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei entschieden, dass der Betriebsrat nach § 40 Abs. 1 iVm. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG Anspruch auf Freistellung von den Seminargebühren und Übernachtungs- sowie Verpflegungskosten hat, die durch die Teilnahme des stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats an dem streitigen Seminar zum Thema „Mobbing Teil 1“ entstanden sind. Der Betriebsrat durfte die Schulungsteilnahme im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums für erforderlich halten.

1. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist (*vgl. BAG 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 14*). Zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten gehören neben den eigentlichen Seminargebühren die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds (*BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 12 mwN*).

a) Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann.

Bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden. Der Senat unterscheidet zwischen der Vermittlung sog. Grundkenntnisse und anderen Schulungsveranstaltungen. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Für andere Schulungsveranstaltungen muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die in der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (*st. Rspr.*, vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 19 mwN; 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 25, BAGE 140, 277; 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 15 mwN).

Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu. Dieser entbindet ihn jedoch nicht von der Obliegenheit, im Streitfall darzulegen, weshalb das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse benötigt, damit das Gremium des Betriebsrats seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann (vgl. BAG 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 27, BAGE 140, 277).

11

b) Die Schulung des entsandten Betriebsratsmitglieds ist nicht notwendig, wenn die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse im Betriebsrat bereits vorhanden sind. Allerdings ist der Betriebsrat weder verpflichtet, die anstehenden Aufgaben auf wenige kenntnisreiche Mitglieder zu konzentrieren, noch muss er sich bei der Aufgabenerfüllung auf die Information eines einzelnen Betriebsratsmitglieds verlassen. Auch wenn ein Mitglied die erforderlichen Kenntnisse bereits besitzt, kann die sinnvolle Organisation der Betriebsratsarbeit es gebieten, auch andere Mitglieder mit der Aufgabenwahrnehmung zu betrauen (vgl. Thüsing in Richardi BetrVG 14. Aufl. § 37 Rn. 94). Es hängt dabei

12

maßgeblich von der Größe und personellen Zusammensetzung sowie von der Geschäftsverteilung des Betriebsrats ab, ob und inwieweit eines oder mehrere Mitglieder über Spezialkenntnisse verfügen müssen (*Weber GK-BetrVG 10. Aufl. § 37 Rn. 204*).

c) Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Er hat darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht. Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann (*vgl. BAG 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 27 mwN, BAGE 140, 277; 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 16 mwN*). Der Betriebsrat ist deshalb allerdings nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen (*BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 15*). Er muss nicht die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auswählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält (*BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 24*). Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bezieht sich auch auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen auch nach Ansicht des Betriebsrats im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren in Betracht kommen (*Fitting 27. Aufl. § 40 Rn. 74 mwN*). Bei der Prüfung der Angemessenheit der Kosten können auch die Dauer der Veranstaltung im Hinblick auf die behandelten Themen, die örtliche Lage der Schulungsveranstaltung und die Anzahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder von Bedeutung sein (*BAG 8. Februar 1977 - 1 ABR 124/74 - zu II 3 der Gründe mwN*).

13

d) Bei dem Begriff der Erforderlichkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Würdigung des Beschwerdegerichts, ob der Betriebsrat die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveran-

14

staltung iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG für erforderlich halten durfte, kann im Rechtsbeschwerdeverfahren nur eingeschränkt darauf überprüft werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt wurde und ob die Besonderheiten des Einzelfalls vollständig und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze abgewogen wurden (*st. Rspr., vgl. BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 17 mwN; 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 17*).

2. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe die Teilnahme des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden an der besuchten Schulungsveranstaltung zum Thema Mobbing iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG für erforderlich halten dürfen, ist danach rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. 15

a) Kenntnisse zum Thema Mobbing können für die Arbeit des Betriebsrats iSd. § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein, wenn sich der Betriebsrat aufgrund der konkreten Verhältnisse im Betrieb veranlasst sehen darf, sich mit diesem Thema zu befassen. Dies hat der Betriebsrat darzulegen. 16

aa) Der Betriebsrat hat im Zusammenhang mit Mobbing im Betrieb betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben wahrzunehmen. 17

(1) Unter Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte zu verstehen. Es wird begünstigt durch Stresssituationen am Arbeitsplatz, deren Ursachen ua. 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 Beurteilung der Glaubwürdigkeit der Betroffenen sowie die Abgrenzung gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (*vgl. BAG 15. Januar 1997 - 7 ABR 14/96 - zu B 1 a der Gründe mwN, BAGE 85, 56*). 18

(2) Mit Fragen systematischen Anfeindens, Schikanierens oder Diskriminierens hat sich der Betriebsrat im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabenstellung 19

auseinanderzusetzen, wenn hierfür ein betrieblicher Anlass besteht. Arbeitgeber und Betriebsrat haben 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. Je nach Fallgestaltung haben die Betriebsparteien entsprechend dieser Norm die gesetzliche Pflicht, Mobbinghandlungen im Betrieb zu unterbinden. Der Betriebsrat hat nach § 85 BetrVG Beschwerden betroffener Arbeitnehmer entgegenzunehmen, deren Berechtigung zu prüfen und auf eine Beseitigung der Konfliktlage hinzuwirken. § 104 BetrVG gibt ihm das Recht, vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung diskriminierender Arbeitnehmer zu verlangen. Dem Betriebsrat stehen außerdem auch Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG zu, die ihn berechtigen können, mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zur Prävention vor und zur Vorgehensweise bei eventuell auftretenden Mobbing Sachverhalten im Betrieb abzuschließen. Eine sachgerechte Wahrnehmung dieser Aufgaben (*vgl. auch § 17 Abs. 1 AGG*) verlangt Kenntnisse über Ursachen und Verläufe von Mobbinggeschehen und das Wissen um konkrete Abhilfemöglichkeiten (*vgl. zur Behandlung von Beschwerden nach § 85 BetrVG: BAG 15. Januar 1997 - 7 ABR 14/96 - zu B 1 b der Gründe, BAGE 85, 56*).

bb) Der Betriebsrat darf daher eine Schulung zum Thema Mobbing für erforderlich halten, wenn im Betrieb Konfliktlagen bestehen, aus denen sich Mobbing entwickeln kann. Das erfordert nicht die Darlegung, dass es in der Vergangenheit bereits zu Mobbing Situationen im Betrieb gekommen ist oder dass gegenwärtig Mobbinghandlungen vorgenommen werden. Vielmehr kann dazu schon die Darlegung von Konflikten ausreichen, die als Vorstufen eines etwaigen Mobbingverhaltens anzusehen sind. Rein vergangenheitsbezogene abgeschlossene Sachverhalte genügen allerdings ebenso wenig wie die rein theoretische Möglichkeit, dass diese Frage einmal im Betrieb auftreten könnte (*vgl. etwa Fitting 27. Aufl. § 37 Rn. 146*). Der erforderliche konkrete betriebsbezogene Anlass ist nicht im Sinne eines akuten Ereignisses, sondern im Sinne eines gegenwärtigen Bedürfnisses zu verstehen (*Weber GK-BetrVG 10. Aufl. § 37 Rn. 173 mwN*). Er kann gegeben sein, wenn der Betriebsrat aufgrund ihm be-

20

kanntgewordener Konflikte initiativ werden will, um etwa durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung der Entstehung von Mobbing oder weiteren Mobbingfällen entgegenzuwirken.

b) Die Würdigung des Beschwerdegerichts, der Betriebsrat habe ausreichende Anhaltspunkte vorgetragen, die den Besuch der streitgegenständlichen Veranstaltung durch den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden rechtfertigen, ist danach rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Der Betriebsrat hat mit dem Verhalten eines Mitarbeiters gegenüber dem Arbeitnehmer G eine Konfliktsituation beschrieben, die ihn im Zeitpunkt seines Beschlusses vom 24. November 2011 veranlassen durfte, den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Mobbingprävention in Betracht zu ziehen und aus diesem Anlass die Teilnahme des stellvertretenden Vorsitzenden an der Schulungsveranstaltung zu beschließen. 21

aa) Der Betriebsrat hat eine konkrete Konfliktsituation dargelegt, die sich bei unkontrolliertem Fortgang zu einer Mobbing-Situation hätte entwickeln können. Er hat vorgetragen, der Mitarbeiter G habe sich nach einer „ausgeheilten“ Suchterkrankung erstmals im Juni 2010 an Herrn B gewandt und geschildert, dass er von einem anderen Mitarbeiter wiederholt angerempelt, abschätzig behandelt („wir kennen ja dein Problemchen“) und gegenüber anderen Mitarbeitern verunglimpft worden sei. Herr B habe daraufhin die Sozialberatung eingeschaltet, mit deren Hilfe aber keine zufriedenstellende Lösung gefunden worden sei. Der Betriebsrat durfte davon ausgehen, dass tatsächliche Anhaltspunkte für den an ihn herangetragenen Sachverhalt bestanden. Dies hat auch die Arbeitgeberin nicht in Abrede gestellt. Sie hat vorgetragen, dass es zum Zeitpunkt der Aufarbeitung der Alkoholerkrankung Herrn Gs mit der Sozialberatung „anscheinend“ zu einem „Zusammenstoß“ zwischen Herrn G und einem Kollegen gekommen sei. Die von der Rechtsbeschwerde erhobene Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe mit seiner Feststellung, der Betriebsrat habe hinreichende Anhaltspunkte für eine von dem Mitarbeiter G empfundene Mobbing-Situation dargelegt, gegen § 286 ZPO verstoßen, vermag der Rechtsbeschwerde deshalb nicht zum Erfolg zu verhelfen. 22

- bb) Diesen konkreten Vorgang durfte der Betriebsrat zum Anlass nehmen, sich weitere Kenntnisse zum Thema Mobbing zu verschaffen, um danach zu entscheiden, ob er der Arbeitgeberin im Rahmen seines Initiativrechts zur Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Verhinderung und Bekämpfung von Mobbing vorschlägt. Dies genügt für den erforderlichen Bezug der Schulung zur aktuellen Betriebsratsarbeit. 23
- c) Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Rechtsfehler entschieden, dass der Betriebsrat die Seminarteilnahme des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden trotz der vorhandenen Kenntnisse und der mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers für erforderlich halten durfte. 24
- aa) Der Beschluss des Betriebsrats, zusätzlich zu dem im Jahr 2004 geschulten Vorsitzenden den Stellvertreter zu einer ähnlichen Schulung zu entsenden, hält sich in dessen Beurteilungsspielraum. Die Größe des Betriebs mit ca. 600 Mitarbeitern spricht für einen entsprechenden Schulungsbedarf des elfköpfigen Betriebsrats, der für die Wahrnehmung seiner Aufgaben bei konkreten Konfliktlagen nicht nur rechtliche, sondern auch soziale und psychologische Problemstellungen beurteilen muss. Bei derartigen komplexen Fragestellungen kann sich der Betriebsrat entschließen, ein zweites Mitglied zu einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Mobbing Teil 1“ zu entsenden. Da der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende B im Betriebsrat nach der internen Aufgabenverteilung als Ansprechpartner der Beschäftigten in personellen Angelegenheiten fungiert, ist die Entscheidung des Betriebsrats, ihn zu der Schulung zu entsenden, nicht zu beanstanden. 25
- bb) Das Bestehen einer betrieblichen Sozialberatung hat auf die Beteiligungsrechte des Betriebsrats keine Auswirkungen und steht der Erforderlichkeit des Seminarbesuchs deshalb nicht entgegen. Sozialberatung und Betriebsrat haben unterschiedliche Funktionen. Es ist einerseits nicht Aufgabe des Betriebsrats, betroffenen Mitarbeitern psychologische bzw. psychosoziale Fachberatung anzubieten. Andererseits weist ihm das Betriebsverfassungsgesetz ua. 26

nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 7, §§ 75, 85, 104 BetrVG unterschiedliche Beteiligungsrechte zur Beilegung und Prävention von Konflikten zu, die nicht Gegenstand einer betrieblichen Sozialberatung sind.

cc) Der Betriebsrat musste sich nicht auf ein eintägiges Seminar des Integrationsamts verweisen lassen, das inhaltlich mit der von dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden besuchten dreitägigen Veranstaltung nicht vergleichbar ist. Das ergibt sich nicht nur aus dem unterschiedlichen zeitlichen Umfang der Veranstaltungen. Das Angebot des Integrationsamts richtet sich zwar ua. auch an Betriebsräte. Es ist aber inhaltlich stärker auf allgemeine Verhaltensempfehlungen ausgerichtet, über die Diplom-Pädagogen und Diplom-Psychologen referieren. Gegenstand der vom stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats besuchten Schulung sind dagegen nicht nur Ursachen und Verläufe von Mobbinggeschehen, sondern besonders auch die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats sowie der betroffenen Arbeitnehmer, über die ua. Fachanwälte für Arbeitsrecht referiert haben. 27

dd) Die Dauer der vom Betriebsrat ausgewählten Schulungsveranstaltung von drei Tagen stellt sich im Hinblick auf die behandelten Themen nicht als unangemessen dar. Auch unter Einbeziehung der Entfernung zum Schulungsort und der Reise- und Übernachtungskosten bewegt sich der wirtschaftliche Aufwand nicht in unangemessenem Rahmen zur Größe des Betriebsrats und der Leistungsfähigkeit der Arbeitgeberin. 28

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

R. Steude

Strippelmann