
Datum: 30.06.2011
Gericht: Arbeitsgericht Essen
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 3 BV 29/11
ECLI: ECLI:DE:ARBGE:2011:0630.3BV29.11.00

Schlagworte: Betriebsratsseminar zum Thema "burn out"
Normen: § 37 Abs. 6 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Für die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulung zum Thema "burn out" nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist es ausreichend, wenn der Betriebsrat darauf verweisen kann, dass ihn Beschäftigte mehrfach auf eine bestehende Überforderungssituation angesprochen haben. Die Existenz einer vom Arbeitgeber eingerichteten telefonischen Beratungsstelle führt nicht dazu, dass eine Schulung des Betriebsrates zu Themen des Gesundheitsschutzes nicht erforderlich ist. Verhandlungen des Arbeitgebers mit dem Gesamtbetriebsrat zu Themen des Gesundheitsschutzes stehen der Erforderlichkeit der Schulung von Mitgliedern des örtlichen Betriebsrates zum Thema "burn out" nicht entgegen.

Tenor:

Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin verpflichtet ist, das Betriebsratsmitglied V. in der Zeit vom 17.10. - 21.10.2011 für die Teilnahme an der Schulung "Burn-Out im Unternehmen - Der Betriebsrat als Berater" von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung und unter Übernahme der Kosten des Seminars und der Fortzahlung der Bezüge freizustellen.

Gründe:

I:	2
Die Beteiligten streiten über die Erforderlichkeit der Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes an einer Schulung zum Thema "burn-out im Unternehmen".	3
Der Beteiligte zu 1) ist der 17köpfige Betriebsrat im Betrieb der Beteiligten zu 2).	4
Unter dem 10.01.2011 traf der Betriebsrat den Beschluss, das Betriebsratsmitglied M. in der Zeit vom 17.10. bis 21.10.2011 zu dem Seminar "Burn-out im Unternehmen - Der Betriebsrat als Berater" zu entsenden, das in Willingen/Sauerland stattfinden wird. Herr M. ist freigestelltes Betriebsratsmitglied, dem intern die Betreuung diverser Regionalfilialen im Ruhrgebiet und Bergischen Land und verschiedener Betriebsbereiche wie etwa Banking Service und Payment übertragen ist, so dass er als Ansprechpartner des Betriebsrates für die dort beschäftigten Mitarbeiter dient. Er ist seit Mai 2011 Mitglied im Gesundheitsausschuss.	5
Laut Tagungsprogramm unterteilt sich das Seminar in drei Blöcke: das Beratungsgespräch mit betroffenen Mitarbeitern, Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei der Senkung von Belastungsfaktoren im Betrieb, aktuelle Entwicklungen und Tendenzen zu Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes in Unternehmen im In- und Ausland.	6
Die Arbeitgeberin lehnte am 12.01.2011 die Übernahme der Schulungskosten und Freistellung des Betriebsratsmitglieds für die Teilnahme an der Schulung unter Fortlaufen der Bezüge ab. Sie verwies zur Begründung auf die im letzten Jahr erfolgte Schulung des Betriebsratsmitgliedes Frau I. zum selben Thema und das sogenannte "Employee Assistance Program (EAP)". Dieses beinhaltet das Angebot einer telefonischen Beratung und Unterstützung für Mitarbeiter durch einen externen Anbieter.	7
Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass die Schaffung von Fachkompetenz in Gesundheitsfragen und speziell zum Thema "burn-out" innerhalb des Betriebsrates erforderlich sei. Die Existenz eines telefonischen Beratungsservice führe nicht dazu, dass es in diesem Bereich keine Spielräume mehr gebe, aktiv zu werden. Gerade Herr M. in seiner Eigenschaft als erster Ansprechpartner für eine Vielzahl von Beschäftigten und nunmehr auch Mitglied des Gesundheitsausschusses müsse in der Lage sein, auf Anliegen von Betroffenen, die auch in der Vergangenheit bereits an ihn herangetragen wurden, kompetent reagieren zu können. Zudem sei es auch Aufgabe des Betriebsrates im Rahmen des § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG, konzeptionell zu arbeiten, insbesondere über Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb zu verhandeln, die Überforderungssituationen von Beschäftigten vermeiden helfen. Auch im Rahmen der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements spiele die mit "burn-out" beschriebene Gesundheitsgefährdung eine zunehmende Rolle.	8
Auf ein etwaiges Fachwissen der Betriebsratskollegin I. müsse er sich nicht verweisen lassen.	9
Der Betriebsrat beantragt,	10
festzustellen, dass die Antragsgegnerin verpflichtet ist, das Betriebsratsmitglied V. in der Zeit vom 17.10. - 21.10.2011 für die Teilnahme an der Schulung "Burn-Out im Unternehmen - Der Betriebsrat als Berater" von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung und unter Übernahme der Kosten des Seminars und der Fortzahlung der Bezüge freizustellen.	11
Die Arbeitgeberin beantragt,	12
den Antrag zurückzuweisen.	13

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, dass aufgrund der Existenz des EAP ein Schulungsbedarf nicht bestehe. Betroffenen Beschäftigten, die sich an den Betriebsrat wenden, könne durch die Weiterleitung der Probleme an den externen Anbieter, der auch über die erforderliche fachliche Qualifikation verfüge, ausreichend geholfen werden. Auch könne der Betriebsrat selbst den Service bei Informationsbedarf nutzen. Eine interne Schulung durch den externen Anbieter werde voraussichtlich im vierten Quartal dieses Jahres stattfinden und sei wegen der größeren Nähe zum Betrieb deutlich besser geeignet, den Betriebsrat in seiner Rolle als Ansprechpartner und Vermittler zu schulen.	14
Der örtliche Betriebsrat sei zudem für diese Themenstellung nicht der Ansprechpartner für die Arbeitgeberin, weil Fragen des Gesundheitsmanagements grundsätzlich auf Unternehmensebene und deshalb mit dem Gesamtbetriebsrat erörtert werden, wie etwa die Gesamtbetriebsvereinbarung zur "Gefährdungsbeurteilung", die derzeit verhandelt wird. Deshalb sei auch die Erforderlichkeit der Schulung für das Betriebsratsmitglied I. anerkannt worden, da diese gleichzeitig Gesamtbetriebsratsmitglied ist.	15
Wegen der weiteren Einzelheiten des Beteiligtenvorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt der Schriftsätze sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.	16
II:	17
A.	18
Der Antrag ist zulässig.	19
Die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an einer Schulung freizustellen unter Fortzahlung der Bezüge und Übernahme der Schulungskosten kann vom Betriebsrat im Wege eines Feststellungsantrags geltend gemacht werden, wenn Zeit, Ort und Teilnehmer der Schulung feststehen (BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09- EzA-SD 2011, Nr 8, 14). Streitgegenstand ist die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds M. an einer Schulung zum Thema "burn out" in der Zeit vom 17.10. bis 21.10.2011 in Willingen/Sauerland. Der Antrag ist demnach hinreichend bestimmt und zulässig.	20
B.	21
Der Antrag ist auch begründet.	22
I. Die Arbeitgeberin ist gem. § 40 Abs.1 BetrVG verpflichtet, die aus der Teilnahme des Betriebsratsmitglieds M. resultierenden Schulungskosten zu tragen, da der Betriebsrat das auf der Schulung zum Thema "burn out im Unternehmen" vermittelte Wissen für seine Tätigkeit benötigt.	23
1. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören auch die Kosten, 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 (BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - EzB BetrVG § 37 Nr 17; 4. Juni 2003 - 7 ABR 42/02 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 136; 8. März 2000 - 7 ABR 11/98 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 68) .	24
Nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben	25

sach- und fachgerecht erfüllen kann. Dazu bedarf es, soweit es nicht um die Vermittlung von Grundkenntnissen geht, der Darlegung eines aktuellen oder absehbaren betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Anlasses, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt (BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09- EzA-SD 2011, Nr 8, 14; 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145; 4. Juni 2003 - 7 ABR 42/02 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 136; 20. Dezember 1995 - 7 ABR 14/95 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113; 19. Juli 1995 - 7 ABR 49/94 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 110). Für die bei Fachthemen erforderliche Aktualität ist eine betriebliche Konfliktlage im Sinne eines aktuellen betriebsbezogenen Anlasses dazulegen (LAG Hamm 07.07.2006 - 10 Sa 1283/05 - LAGE § 37 BetrVG 2001 Nr.4; LAG Rheinland-Pfalz 13.10.2004 - 10 TaBv 19/04 - NZA-RR 2005, 376).

2. Die Schulung "burn out im Unternehmen" vermittelt Fachwissen in einem Bereich, der zum Aufgabengebiet eines örtlichen Betriebsrates gehört. 26

a) Ein Burnout-Syndrom (englisch (to) burn out: "ausbrennen") bzw. Ausgebranntsein ist ein Zustand ausgesprochener emotionaler Erschöpfung mit reduzierter Leistungsfähigkeit. Es kann als Endzustand einer Entwicklungslinie bezeichnet werden, die mit idealistischer Begeisterung beginnt und über frustrierende Erlebnisse zu Desillusionierung und Apathie, psychosomatischen Erkrankungen und Depression oder Aggressivität und einer erhöhten Suchtgefährdung führt (Pschyrembel klinisches Wörterbuch 261. Auflage, 2007). Der Begriff "burn out" beschreibt demnach eine körperliche, emotionale und geistige Erschöpfung eines Arbeitnehmers aufgrund beruflicher Überlastung. 27

b) Das mit dem Begriff "burn out" umschriebene im Arbeitsleben auftretende Phänomen ist in mehrfacher Hinsicht Thema für die Betriebsratstätigkeit. 28

Dies ergibt sich an erster Stelle aus § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG, wonach der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen hat. Nach der oben genannten Definition umschreibt der Begriff zwar keine bestimmte Krankheit, aber eine Gefährdungslage, die je nach Entwicklungsstufe zu schweren Krankheitsbildern und damit verbunden zu erheblichen Ausfallzeiten beim betroffenen Arbeitnehmer führen kann. 29

Der Betriebsrat nennt zusätzlich die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates im Rahmen der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs.2 SGB IX. Wie ausgeführt, kann eine bestehende Überforderungssituation in teilweise schwer bzw. langwierig zu behandelnden psychischen Erkrankungen wie einer Depression münden, die die Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements auf Seiten des Arbeitgebers nach sich ziehen. 30

Darüber hinaus ergibt sich aus weiteren Regelungen, wie etwa den §§ 89, 90 BetrVG, dass zum Aufgabengebiet des Betriebsrates der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter, gerade auch in Zusammenhang mit bestehenden oder neu eingeführten Arbeitsbedingungen und -abläufen, gehört. 31

c) Dieses Fachthema fällt auch in die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrates, so dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat nicht entgegenhalten kann, dass ausschließlich die Schulung von Gesamtbetriebsratsmitgliedern erforderlich sein könne, zu denen Herr M. nicht zählt. 32

aa) Die nach § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG bestehende Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz ist originär Aufgabe des örtlichen Betriebsrates (BAG 08.06.2004 - 1 ABR 13/03 - AP Nr.13 zu § 87 BetrVG 1972 Gesundheitsschutz). Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats besteht 33

nach § 50 Abs.1 BetrVG hingegen ausschließlich dann, wenn Angelegenheiten mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte getroffen werden können.

bb) Hiervon ausgehend kann die Arbeitgeberin dem örtlichen Betriebsrat nicht pauschal einen Schulungsbedarf für Themen des Gesundheitsschutzes absprechen. Der örtliche Betriebsrat muss in der Lage sein, Gesundheitsgefährdungen in seinem Betrieb zu erkennen und ggf. auf Abhilfemaßnahmen zu drängen. Hierbei ist er mit Blick auf das im Rahmen des § 87 BetrVG bestehende Initiativrecht nicht darauf angewiesen, dass die Arbeitgeberin das Thema Gesundheitsschutz aufgreift. Vielmehr hat er die Kompetenz, von sich aus Maßnahmen auf örtlicher Ebene, die er für sinnvoll hält, vorzuschlagen und mit der Arbeitgeberin zu verhandeln. 34

3. Die für die Erforderlichkeit einer Schulung zu einem Fachthema notwendige Aktualität besteht auch. 35

a) Nach den Ausführungen des Betriebsratsmitglieds M. im Anhörungstermin wird dieser von Mitarbeitern seines "Zuständigkeitsbereichs" bis zu 4 bis 5 mal im Monat auf die Thematik "burn out" oder zumindest auf erlebte Überlastungssituationen angesprochen. Dies mag auch darauf zurückzuführen sein, dass der Begriff des "burn out" ähnlich wie das "Mobbing" aufgrund der zunehmenden Wahrnehmung in der gesellschaftlichen Diskussion teilweise inflationär verwandt wird. Dies ändert aber nichts daran, dass der Betriebsrat und konkret das Betriebsratsmitglied M. in der Situation ist, sich mit den Arbeitnehmern, die ihre Belastungssituation schildern und Gesundheitseinschränkungen fürchten, auseinander zu setzen und in einem zweiten Schritt zu prüfen, inwieweit die konkreten Arbeitsbedingungen hierfür verantwortlich sein können. Folglich besteht ein ausreichend konkreter Anlass für eine Schulung zu diesem Thema. 36

b) Das Argument der Arbeitgeberin, dass sich die Auseinandersetzung mit diesem Fachthema mit der Einrichtung des Beratungsservice durch einen externen Anbieter, dem sog. EAP, erledigt habe, überzeugt nicht. Mit dem Hinweis, dass sich die Funktion des Betriebsrates auf die Vermittlung Betroffener an die GesundheitsService GmbH beschränken solle, verkennt die Arbeitgeberin den Gestaltungsspielraum, den § 87 Abs.1 BetrVG dem Betriebsrat einräumt. Zutreffend ist selbstverständlich, dass es nicht Aufgabe des Betriebsrates ist, betroffenen Mitarbeitern psychologische Fachberatung anzubieten. Als häufig erster Ansprechpartner hat er jedoch eine wichtige Funktion, wenn es darum geht, Hilfestellung anzubieten und bestehende Hilfsangebote vermitteln. Darüber hinaus beschränkt sich die Arbeit des Betriebsrates nicht auf die Weiterleitung konkret Hilfesuchender, sondern seine Aufgabe liegt im Rahmen des § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG primär im kollektiven Bereich. Das heißt, er hat die Möglichkeit, dort, wo aus seiner Sicht Arbeitsbedingungen dazu geeignet sind, Überlastungssituationen zu schaffen, Maßnahmen vorzuschlagen, die dem entgegen steuern sollen. Ein Beratungsservice, den die Arbeitgeberin eingerichtet hat, macht diese Aufgabe nicht obsolet. 37

4. Die Entscheidung des Betriebsrats, das Betriebsratsmitglied M. zu der Schulung zu entsenden, ist auch nicht unangemessen. 38

a) Der Betriebsrat hat im Rahmen seines Beurteilungsspielraums zur Erforderlichkeit einer Schulung auch zu prüfen, ob die zu erwartenden Schulungskosten mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs zu vereinbaren sind. Außerdem hat er darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht (BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - EzB BetrVG § 37 Nr 17; 28. Juni 1995 - 7 ABR 55/94 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr.; 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - AP BetrVG 1972 39

§ 37 Nr. 18).

b) Die Schulungskosten von 995,- € zuzüglich Umsatzsteuer für eine 4,5tägige Schulung sind weder unüblich noch stellen sie die Arbeitgeberin, eine Bank mit 1.600 Arbeitnehmern allein im örtlichen Betrieb, vor eine übermäßige finanzielle Belastung, die angesichts der Bedeutung der Thematik Gesundheitsschutz und dessen Aktualität nicht zuzumuten wäre. Auch Ort und Zeit der Schulung,- diese findet im Herbst im relativ nahe gelegenen Sauerland statt, - verursachen keine exorbitanten Kosten, die die Entscheidung des Betriebsrates unangemessen erscheinen lassen. 40

c) Der Hinweis auf eine "voraussichtlich" demnächst stattfindende interne Schulung durch Mitarbeiter der Firma, die im Rahmen des EAP eingesetzt ist, führt auch nicht dazu, dass die geplante Seminarteilnahme und die hieraus entstehenden Kosten unverhältnismäßig erscheinen. 41

Die Schulung von Betriebsratsmitgliedern zur Erreichung einer optimalen Zusammenarbeit mit dem externen Anbieter im Rahmen des EAP ist sicherlich sinnvoll und notwendig. Sie lässt die Teilnahme an der gewünschten Schulung jedoch nicht als überzogen erscheinen. Denn der für die Thematik "burn out" wichtige Blick auf die im Betrieb herrschenden Arbeitsbedingungen, wie er im zweiten und dritten Block des Seminars thematisiert wird, ist unstreitig nicht Gegenstand der geplanten internen Schulung. Zumal noch nicht einmal feststeht, ob, wann und mit welchem Teilnehmerkreis die interne Schulung stattfinden soll, bewegt sich die Entscheidung des Betriebsrats, Herrn M. zu dem im Herbst stattfindenden Seminar in Willingen zu entsenden, im Rahmen seines Beurteilungsspielraums. 42

d) Auch der Umstand, dass die Arbeitgeberin die Kosten für die Schulung des Betriebsratsmitglieds I. übernommen hat, führt zu keiner anderen Einschätzung hinsichtlich der Angemessenheit der Entscheidung des Betriebsrates, zusätzlich Herrn M. Fachwissen zu vermitteln. 43

Der Betriebsrat benötigt Fachwissen dort, wo es eingesetzt werden muss. Herr M. ist Mitglied des Gesundheitsausschusses und darüber hinaus als freigestelltes Betriebsratsmitglied Ansprechpartner für eine Vielzahl von Beschäftigten einer ganzen Region und bestimmter Fachbereiche des Betriebs. In dieser Funktion ist er von Beschäftigten mehrfach auf das Thema "burn out" angesprochen worden. Folglich muss er auch in der Lage sein, mit entsprechendem Fachwissen auf die Anliegen der Beschäftigten zu reagieren und im Gesundheitsausschuss ggf. Maßnahmen zu entwickeln, die helfen, Überlastungssituationen nicht oder weniger häufig auftreten zu lassen. 44

II. Aus § 37 Abs.2 BetrVG ergibt sich die Verpflichtung der Arbeitgeberin, das Betriebsratsmitglied M. für die Teilnahme an der Schulung ohne Minderung seines Arbeitsentgelts freizustellen. Der Anspruch hängt von der Erforderlichkeit der Betriebsrats Tätigkeit ab. Diese ist nach den oben stehenden Ausführungen gegeben. 45

RECHTSMITTELBELEHRUNG 46

Gegen diesen Beschluss kann von der Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt werden. 47

Für den Betriebsrat ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben. 48

Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim 49

Landesarbeitsgericht Düsseldorf 50

Ludwig-Erhard-Allee 21	51
40227 Düsseldorf	52
Fax: 0211-7770 2199	53
eingegangen sein.	54
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	55
Die Beschwerdeschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	56
1.Rechtsanwälte,	57
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	58
3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	59
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	60
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	61
gez. Schönbohm	62