

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi
Annette Malottke¹
Christopher Koll
zugleich Fachanwältin für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Telefon (0211) 863 20 20
Telefax (0211) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Mandanteninfo August 2004

Einigungsstelle „Mobbing“

Datum August 2004

Eine Einigungsstelle zum Thema "Mobbing" ist jedenfalls nicht offensichtlich unzuständig.

(Leitsatz des Bearbeiters)

LAG Düsseldorf vom 22.07.2004 - 5 TaBV 38/04 - (Arbeitsgericht Mönchengladbach 7 BV 12/04)

Sachverhalt und Entscheidungsgründe

Der Betriebsrat eines Unternehmens mit rund 250 Arbeitnehmern legte dem Arbeitgeber den Entwurf einer Betriebsvereinbarung "über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz sowie zur Verbesserung der Informations- und Unternehmenskultur" vor. Der Entwurf beinhaltete u.a. Vorschläge zu allgemeinen Verhaltensgrundsätzen wie beispielsweise einen kategorischen Imperativ, Maßnahmen für ein gutes Betriebsklima (z.B. Sensibilisierung von Führungskräften, Angebote beruflicher Qualifizierung) und vor allem eine Regelung für verschiedene Sanktionen (z.B. Verweis, Geldbuße oder Kündigung) bei Verstößen gegen einzelne Vorschriften der Betriebsvereinbarung. Es wurden ferner die Tatbestandsmerkmale von "Mobbing", sexueller Belästigung und Diskriminierungen definiert.

Der Arbeitgeber hielt diese Regelungen der Betriebsvereinbarung insgesamt nicht für mitbestimmungspflichtig. Das Arbeitsgericht Mönchengladbach lehnte den Antrag des Betriebsrates nach § 98 ArbGG ab im Wesentlichen mit der Begründung, bei sexueller Belästigung oder Mobbing könnten sich betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß §§ 84 ff. BetrVG beschweren, sodass weitergehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch den Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen seien.

Der hiergegen eingelegten Beschwerde gab das LAG Düsseldorf statt.

Die Einigungsstelle sei nicht offensichtlich unzuständig, weil die hier interessierenden Rechtsfragen in Li-

teratur und Rechtsprechung kontrovers diskutiert würden, sodass man jedenfalls nicht davon ausgehen könne, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates kämen "unter keinem denkbaren Aspekt" in Betracht. Offensichtliche Unzuständigkeit könne nämlich "nur dann angenommen werden, wenn nach gewissenhafter Prüfung keinerlei vernünftiger Zweifel an der Unzuständigkeit (bestünde) oder eine unbestrittene ständige Rechtsprechung des BAG" vorliege. Darüber hinaus befänden sich in dem Betriebsvereinbarungsentwurf des Betriebsrates Tatbestände, die als allgemeine Verhaltensregeln definiert werden könnten und einen Maßnahmenkatalog enthielten, der der Sicherstellung der Verhaltensregeln und möglicherweise der Sanktion von Fehlverhalten dienen könne. Zumindest bei diesen Regelungen seien Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG denkbar, auch wenn andere Inhalte des Betriebsvereinbarungsentwurfs wie z.B. die Definition des Mobbing-Begriffs nicht mitbestimmungspflichtig seien.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts stehe den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates auch kein Gesetzesvorbehalt entgegen. Die §§ 84 ff. BetrVG regelten nur die Möglichkeit einer Beschwerde von Arbeitnehmern, die vom Betriebsrat angestrebte Regelungen wollten jedoch nicht das Beschwerderecht regeln, sondern durch präventive Maßnahmen und Verhaltensweisen Beschwerden möglichst verhindern. Das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) schließlich lasse die Rechte des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 ausdrücklich unberührt (§ 4 Abs. 1 BeschSchG).

Anmerkung

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf verdient Lob und Anerkennung.

Die Diskussion über die Mitbestimmungsrechte eines Betriebsrates bei "Mobbing" krankt vor allem daran, dass es sich hierbei nicht um einen bestimmten Tatbestand handelt und schon die Fragestellung, ob "Betriebsvereinbarungen über Mobbing" mitbestimmungspflichtig seien, völlig verfehlt ist. Bei dem Begriff "Mobbing" handelt es sich nicht um einen eigenständigen juristischen Tatbestand (vgl. LAG Thüringen vom 10.04.2001 - 5 Sa 403/00). "Mobbing" könnte sein unfreundliches Verhalten ebenso wie sexuelle Belästigung oder Schikane durch Kollegen. Wenn aber ein Betriebsrat von seinem Initiativrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Gebrauch macht und Verhaltensregeln und einen Maßnahmenkatalog für Sanktionen, also eine Betriebsbußenordnung (vgl. BAG AP Nr. 1, 2, 12 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße) vorschlägt, um damit das Verhalten der Arbeitnehmer untereinander positiv zu beeinflussen, zu fördern und schädliches Verhalten zu unterbinden, dann macht er zulässigerweise von seinen Mitbestimmungsrechten Gebrauch. Empfehlenswert ist aber ein möglichst umfangreicher, detaillierter Katalog von erwünschten und unerwünschten Verhaltensweisen - und in jedem Fall der Verzicht auf den eigentlich ohnehin überflüssigen Begriff "Mobbing".

Stefan Bell, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf