

Landesarbeitsgericht Hamm, 10 TaBV 65/05

Datum: 13.01.2006
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 65/05

Vorinstanz: Arbeitsgericht Hamm, 4 BV 49/04
Schlagworte: Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung; Schulungskosten; Erforderlichkeit der Schulung in der Gesprächs- und Verhandlungsführung; aktueller Schulungsbedarf; Kostenaufschlüsselung; Anrechnung einer Haushaltsersparnis
Normen: §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG
Leitsätze: Betriebsratsmitglieder müssen sich auf ihren Anspruch auf Freistellung von anlässlich einer Schulung entstandenen Verpflegungskosten nach §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG eine Haushaltsersparnis anrechnen lassen.

Dabei kann jedoch nicht pauschal ein Abzug von 20 % der Verpflegungsaufwendungen nach den früher geltenden Lohnsteuerrichtlinien vorgenommen werden, die Anrechnung richtet sich vielmehr nach der Sachbezugsverordnung in der jeweils gültigen Fassung.

Rechtskraft: Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen

Tenor: Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Hamm vom 10.02.2005 - 4 BV 49/04 - teilweise abgeändert.

Der Arbeitgeber wird verpflichtet, die Beteiligte zu 3. von den Kosten für die Teilnahme an dem Seminar „Erfolgreich argumentieren und verhandeln“ vom 10. bis 14.05.2004 gem äß den Rechnungen der ver.di b + b Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH vom 20.04.2004 in Höhe von 963,00 € und der Kur- und Sporthotel Freund GmbH vom 24.05.2004 in Höhe von 366,52 € freizustellen.

Im Übrigen wird die Beschwerde zur ückgewiesen.

G r ü n d e:

- | | |
|--|---|
| A | 1 |
| Die Beteiligten streiten über die Kosten für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung. | 2 |
| Der Arbeitgeber betreibt bundesweit Drogeriemärkte. Die einzelnen Filialen sind organisatorisch bestimmten Bezirken zugeordnet. Dem Verkaufsbezirk H1xx/A2xxx gehören etwa 46 Verkaufsstellen an, in denen ca. 170 Mitarbeiter beschäftigt sind. | 3 |
| Im Betrieb in H1xx ist ein siebenköpfiger Betriebsrat, der Antragsteller des vorliegenden Verfahrens, gewählt. | 4 |
| Die Beteiligte zu 3. ist seit dem 21.07.1995 im Betrieb des Arbeitgebers als ausgebildete Verkäuferin/Verkaufsstellenverwalterin tätig. Seit Mai 1997 gehört sie dem Betriebsrat an und | 5 |
| | 6 |

ist seit November 2001 stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.	
Regelmäßig vertritt die Beteiligte zu 3. die Betriebsratsvorsitzende, die beim Arbeitgeber mit 20 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt ist, aufgrund von Urlaub, Teilnahme an Gesamtbetriebsratsveranstaltungen sowie Regionalversammlungen, Betriebsrätekonferenzen, Seminaren und Sitzungen der Tarifkommission für die Dauer von ca. 12 Wochen im Jahr. Bedingt durch Kur und krankheitsbedingte weitere Abwesenheitszeiten betrug die Vertretungsdauer im Jahre 2004 ca. 20 Wochen.	7
In der Vergangenheit hat die Beteiligte zu 3. an folgenden Schulungsveranstaltungen teilgenommen:	8
"25.05. bis 29.05.1998: Betriebsverfassung I	9
09.09.1999: Arbeitsstättenverordnung	10
20.09. bis 24.09.1999: Arbeitsrecht I	11
29.11. bis 03.12.1999: Betriebsverfassung aktuell	12
16.10.2000: Wie entsteht ein Protokoll	13
Arbeitsrecht I	14
12.02. bis 16.02.1001: Betriebsverfassung II	15
18.06. bis 20.06.2001: Mobbing am Arbeitsplatz	16
21.01. bis 25.01.2002: Betriebsverfassung II	17
28.10. bis 30.10.2002: Betriebsversammlungen vorbereiten und durchführen	18
29.09. bis 01.10.2003: Arbeit im Handel gesünder machen	19
09.02. bis 10.02.2004: Tarifvertragsrecht	20
03.03. bis 05.03.2004 Wenn zwei und mehr sich streiten	21
17.03.2004: Die Reform des Kündigungsschutzrechts."	22
Auf das Seminarprogramm der Veranstaltung vom 28.10. bis 30.10.2002 "Betriebsversammlungen vorbereiten und durchführen" (Bl. 135 d.A.) sowie das Seminarprogramm der Veranstaltung vom 03.03. bis 05.03.2004 "Wenn zwei und mehr sich streiten" (Bl. 136 d.A.) wird Bezug genommen.	23
In seiner Sitzung vom 28.04.2004 beschloss der Betriebsrat, die Beteiligte zu 3. zu dem von der Gewerkschaft ver.di veranstalteten Seminar "Erfolgreich argumentieren und verhandeln" in der Zeit vom 10.05.2004 bis zum 14.05.2004 in Oberorke-Vöhl zu entsenden. Ob der Beschluss des Betriebsrats vom 28.04.2004 ordnungsgemäß zustande gekommen ist (Bl. 36 ff.d.A.), war erstinstanzlich zwischen den Beteiligten streitig.	24
Hinsichtlich des Seminarprogramms vom 10. bis 14.05.2004 wird auf den Seminarplan (Bl. 12 d.A.) Bezug genommen.	25
Trotz der Ablehnung des Arbeitgebers nahm die Beteiligte zu 3. in der Zeit vom 10. bis 14.05.2004 an dem in Oberorke-Vöhl stattfindenden Seminar teil.	26
Der Seminarveranstalter ver.di b + b Bildung und Beratung Gemeinnützige GmbH übersandte der Klägerin am 20.04.2004 eine Rechnung über Seminargebühren in Höhe von insgesamt 963,00 € (Bl. 10 d.A.). Die Übernachtungs- und Verpflegungskosten betragen nach der Rechnung der Firma Kur- und Sporthotel Freund GmbH vom 24.05.2004 insgesamt 395,50 € (Bl. 11 d.A.).	27
Der Arbeitgeber lehnte eine Begleichung der Rechnungen vom 20.04.2004 und 24.05.2004 ab. Die Firma Kur- und Sporthotel Freund GmbH trat daraufhin ihren Anspruch gegen die Beteiligte zu 3. an die ver.di b + b Bildung und Beratung Gemeinnützige GmbH ab.	28
Am 18.08.2004 beschloss der Betriebsrat daraufhin, dass vorliegende Verfahren einzuleiten (Bl. 38 f.d.A.).	29
	30
	31
Mit dem am 20.12.2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag machte der Betriebsrat	

daraufhin die Freistellung der Beteiligten zu 3. von der Zahlungsverpflichtung aus den Rechnungen vom 20.04.2004 und 24.05.2004 geltend.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass Seminar, an dem die Beteiligte zu 3. teilgenommen habe, habe dieser für die Betriebsrätstätigkeit erforderliche Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG vermittelt. Die Beteiligte zu 3. müsse die Betriebsratsvorsitzende über das normale Maß hinaus vertreten. Insoweit seien auch bei Ausübung ihres Amtes rhetorische und verhandlungstechnische Fähigkeiten ständig gefragt. Die Inhalte des Seminars vom 10. bis 14.05.2004 seien über die bloße Vermittlung von Rede- und Argumentationstechniken hinausgegangen. Eine besondere Gewichtung sei darauf gelegt worden, dass die Argumentation stets rational erfolgen solle. Die häufigsten Argumentationsmuster seien im Überblick gegenübergestellt und verglichen worden, um aufzuzeigen, wie auf Argumente des Verhandlungspartners reagiert und erwidert werden könne; dazu seien praktische Übungen durchgeführt worden. Des Weiteren seien Leitfragen zum Gegenargumentieren entwickelt und Instrumente für eine gewinnbringende Auseinandersetzung mit anderen erarbeitet worden. Darüber hinaus seien die Teilnehmer dafür sensibilisiert worden, dass es erforderlich sei, sich mit den Persönlichkeiten und Eigenarten der Verhandlungspartner auseinander zu setzen und darauf einzustellen. Den Teilnehmern sei bewusst gemacht worden, dass es erforderlich sei, das avisierte Ziel sich selbst konkret zu beschreiben und in den Verhandlungen nicht aus den Augen zu verlieren.

32

Allein aufgrund ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Beteiligte zu 3. über die entsprechenden sprachlichen und verhandlungstechnischen Voraussetzungen für ihr Amt als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende verfüge. Das streitige Seminar habe der Beteiligten zu 3. vielmehr die erste Gelegenheit geboten, sich die erforderlichen Fähigkeiten anzueignen. Die Effizienz der Betriebsratsarbeit hänge auch von den Möglichkeiten des jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden ab, sich klar und präzise auszudrücken.

33

Ein etwaiger Abzug für ersparte Haushaltsaufwendungen könne nicht pauschal mit 20 % veranschlagt werden. Vielmehr stelle die Sachbezugsverordnung eine generelle, mit Durchschnittswerten abgestimmte und damit geeignete Bestimmungsgröße für die Haushaltsersparnis dar.

34

Der Betriebsrat hat beantragt,

35

den Arbeitgeber zu verpflichten, die stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats S3xxxxx K4xxxx von den Kosten für die Teilnahme an dem Seminar "Erfolgreich argumentieren und verhandeln" in der Zeit vom 10. - 14.05.2004 gemäß den Rechnungen der ver.di b+b Bildung und Beratung Gemeinnützige GmbH vom 20.04.2004 über 963,00 € und der Kurz- und Sporthotel Freund GmbH vom 24.05.2004 über 395,00 € durch Zahlung an die ver.di b+b Bildung und Beratung Gemeinnützige GmbH freizustellen.

36

Der Arbeitgeber hat beantragt,

37

den Antrag abzuweisen.

38

Er hat die Auffassung vertreten, die Teilnahme der Beteiligten zu 3. an dem streitigen Seminar sei nicht erforderlich gewesen. Es fehle an einer konkreten Darlegung für die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme. Allein das Amt der Beteiligten zu 3. begründe keine Erforderlichkeit der Teilnahme an einem Rhetorikseminar. Innerhalb der dreijährigen Amtszeit als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende seien jedenfalls Defizite der Beteiligten zu 3. hinsichtlich ihrer Argumentations- bzw. Verhandlungsfähigkeiten nicht bekannt geworden.

39

Im Übrigen müsse die Beteiligte zu 3. sich eine Haushaltsersparnis in Höhe von 20 % anrechnen lassen. Der Kostenerstattungsanspruch nach § 40 BetrVG umfasse nicht die Kosten für die persönliche Lebensführung des einzelnen Betriebsratsmitglieds.

40

Durch Beschluss vom 10.02.2005 hat das Arbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, dass zwar grundsätzlich auch die Teilnahme an Rhetorikseminaren für Betriebsratsmitglieder erforderlich sein könnten. Es seien im vorliegenden Fall aber keine konkreten Anhaltspunkte für die Erforderlichkeit der Teilnahme

41

der Beteiligten zu 3. an dem streitigen Seminar vorgetragen worden. Allein die Stellung der Beteiligten zu 3. als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende könne die Erforderlichkeit des Seminars nicht begründen. Es sei nicht vorgetragen worden, dass die Beteiligte zu 3. gerade in Anbetracht ihrer Ausbildung und ihrer Tätigkeit im Betrieb des Arbeitgebers als Verkäuferin seit 1995 im Bereich der Argumentation und Verhandlung besondere Probleme hätte. Auch sei nicht erkennbar, dass aktuelle betriebliche Umstände eine Teilnahme der Beteiligten zu 3. an dem streitigen Rhetorikseminar erfordert hätten.

Gegen den dem Betriebsrat am 14.03.2005 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat der Betriebsrat am 11.04.2005 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit dem am 10.05.2005 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

42

Der Betriebsrat ist nach wie vor der Auffassung, dass die Schulung der Beteiligten zu 3. erforderlich gewesen sei. Dies ergebe sich allein daraus, dass in Folge der häufigen Abwesenheit der teilzeitbeschäftigten Betriebsratsvorsitzenden ein über das normale Maß hinausgehender Vertretungsbedarf bestehe und deshalb die rhetorischen und verhandlungstechnischen Fähigkeiten der Beteiligten zu 3. regelmäßig gefordert seien. Demgegenüber könne nicht argumentiert werden, die Beteiligte zu 3. sei im Beruf einer Einzelhandelsverkäuferin tätig, die entsprechende Ausbildung befähige sie, Meinungsbildungsprozesse zu beeinflussen. Insoweit stelle die Annahme des Arbeitsgerichts eine reine Hypothese dar und sei sachlich nicht gerechtfertigt. Natürlich habe die Beteiligte zu 3. aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig Umgang mit Kunden und könne sich deshalb auch aus Anlass ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit verbal artikulieren. Hieraus ergebe sich aber nicht, dass sie in einem Bereich, für den sie nicht ausgebildet sei und in dem es auf exakte Formulierungen und ausgeprägtes Verhandlungsgeschick ankomme, weniger schulungsbedürftig sei als handwerklich ausgebildete Betriebsratsmitglieder. Während im Verkaufsgespräch einem Verkäufer lediglich Informationen abgefordert würden, komme es bei der Betriebsrattätigkeit entscheidend auf die Fähigkeit an, verhandeln und den eigenen Standpunkt argumentativ absichern zu können. Die in den Verkaufsstellen des Arbeitgebers ohnehin nur eingeschränkt geforderten Verkaufstechniken - bezeichnenderweise werde eine Vielzahl von nicht oder branchenfremd ausgebildeten Arbeitnehmern beschäftigt - unterschieden sich grundlegend von dem Verhandlungsgeschick und den verbalen/rhetorischen Fähigkeiten, die bei einer/einem Betriebsratsvorsitzenden bzw. ihrem/seinem Stellvertreter vorausgesetzt würden. Aufgrund ihrer Ausbildung als Einzelhandelsverkäuferin und ihrer beruflichen Erfahrung habe die Beteiligte zu 3. gerade eben nicht ein besonderes Verhandlungsgeschick und besondere verbale/rhetorische Fähigkeiten erwerben können. Die Teilnahme an dem streitigen Seminar habe ihr darüber hinaus Gelegenheit geboten, sich bestimmter Defizite überhaupt erst bewusst zu werden. Verhandlungsgeschick und rhetorische Fähigkeiten seien in der Betriebsratsarbeit ständig gefragt. Es könne deshalb auch nicht darauf ankommen, ob in absehbarer Zeit besondere Veranstaltungen des Betriebsrats anstünden, die eine besondere Schulung der Beteiligten zu 3. in diesem Bereich erforderten. Dies gelte jedenfalls angesichts des erhöhten Vertretungsbedarfs in besonderem Maße für die Beteiligte zu 3..

43

Der Arbeitgeber könne sich auch nicht darauf berufen, dass die Rechnung der ver.di b+b vom 20.04.2004 nicht genügend aufgeschlüsselt sei. In der Seminargebühr von 900,00 € seien anteilige Referentenkosten in Höhe von 520,33 € enthalten. Das Seminar sei von zwei qualifizierten Referenten durchgeführt worden. 105,69 € entfielen auf anteilige Referentenreisekosten und deren Übernachtung/Verpflegung. Teilnahmematerial sei im Wert von 44,78 € berechnet worden. Die anteiligen Kosten für Arbeitsmittel/Medien/Seminartechnik hätten 4,21 € betragen. Darüber hinaus sei eine Seminarorganisations- und Verwaltungspauschale in Höhe von 225,00 € in Rechnung gestellt worden.

44

Im Übrigen sei eine weitere Aufschlüsselung der Seminarkosten nicht erforderlich, weil der Schulungsträger ver.di b+b ausschließlich Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. § 46 Abs. 6 BPersVG durchführe und es ihm aufgrund des steuerlich anerkannten

45

Status der Gemeinnützigkeit verwehrt sei, nach § 55 AO eigenwirtschaftliche Zwecke zu verfolgen. Darüber hinaus habe das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich eine Mischkalkulation zugelassen.

Auch komme ein Abzug wegen ersparter Haushaltsaufwendungen in Höhe von pauschal 20 % nicht mehr in Betracht. Die entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfte in der Zwischenzeit überholt sein. Es könne allenfalls nach der Sachbezugsverordnung ein Betrag in Höhe von 28,98 € für ersparte Haushaltsaufwendungen in Abzug gebracht werden. Der amtliche Sachbezugswert für das Frühstück habe im Jahre 2004 1,44 €, für Mittag- und Abendessen 2,58 € betragen; für vier Tage ergebe sich damit ein Betrag in Höhe von 28,98 €. 46

Der Betriebsrat beantragt, 47

den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamm vom 10.02.2005 - 4 BV 49/04 - abzuändern und den Arbeitgeber zu verpflichten, die stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats und Beteiligte zu 3., S3xxxx K4xxxx, von den Kosten für die Teilnahme an dem Seminar "Erfolgreich argumentieren und verhandeln" in der Zeit vom 10. - 14.05.2004 gemäß den Rechnungen der ver.di b+b Bildung und Beratung Gemeinnützige GmbH vom 20.04.2004 über 963,00 € und der Kur- und Sporthotel Freund GmbH vom 24.05.2004 über 395,50 € freizustellen. 48

Der Arbeitgeber beantragt, 49

die Beschwerde zurückzuweisen. 50

Er ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe die Seminarteilnahme der Beteiligten zu 3. zu Recht als nicht erforderlich angesehen. Es fehle an der konkreten Darlegung von Umständen für die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme. Allein das Amt der Beteiligten zu 3. als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende begründe die Erforderlichkeit der Teilnahme an einem Rhetorikseminar nicht. Auch ein subjektives Schulungsbedürfnis könne die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme nicht begründen. Maßgebend sei vielmehr, ob nach den konkreten betrieblichen Verhältnissen das zur Schulung entsandte Betriebsratsmitglied der dort vermittelten Kenntnisse bedürfe, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen könne. An einem entsprechenden Vortrag fehle es. 51

Darüber hinaus sei die Seminarteilnahme wegen entsprechender Vorkenntnisse der Beteiligten zu 3. nicht erforderlich gewesen. Es könne nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Beteiligte zu 3. bereits in der Zeit vom 28. bis 30.10.2004 und vom 03. bis 05.03.2004 an vergleichbaren Seminaren teilgenommen habe. Bei beiden Seminaren habe es sich um Schulungsveranstaltungen gehandelt, deren wesentlicher Bestandteil "Rhetorik" und "Argumentieren" gewesen sei. Hinzu komme, dass die Beteiligte zu 3. eine abgeschlossene Ausbildung als Einzelhandelskauffrau habe und seit vielen Jahren im Betrieb des Arbeitgebers und auch bereits seit 1997 Mitglied des Betriebsrats sei. Sie habe in der Vergangenheit eine Vielzahl von Betriebsratssitzungen einberufen, geleitet und organisiert, ohne dass es der Teilnahme an einem vergleichbaren Seminar bedurft hätte. Auch mit der Beschwerde sei nicht vorgetragen worden, dass nach den konkreten betrieblichen Verhältnissen eine entsprechende Schulung erforderlich gewesen sei. 52

Der Arbeitgeber ist ferner der Auffassung, dass die Rechnung der ver.di b+b über einen Pauschalbetrag von 900,00 € zuzüglich Mehrwertsteuer in keiner Weise nachvollziehbar sei. Es sei nicht ersichtlich, wie sich die Seminargebühren im Einzelnen zusammensetzten. Insoweit bestehe nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den Arbeitgeber ein 53

Leistungsverweigerungsrecht. Der Arbeitgeber könne eine nähere Aufschlüsselung verlangen, aus der ihm die Erstattungsfähigkeit der einzelnen Kostenpositionen erkennbar werde. 54

Schließlich sei hinsichtlich der geltend gemachten Verpflegungskosten in Höhe von 195,50 € in jedem Fall ein Abzug von 20 % für eine Haushaltsersparnis in Abzug zu bringen, dies sei ein Betrag von 39,00 €. Der Betriebsrat und die Mitglieder des Betriebsrats hätten sich das 55

anrechnen zu lassen, was sie während der Dauer einer erforderlichen Seminarteilnahme zu Hause erspart hätten. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts belaufe sich diese Haushaltsersparnis auf 20 %.

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen.

B

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist im Wesentlichen begründet.

I.

Der vom Betriebsrat gestellte Freistellungsantrag ist zulässig.

1. Der Betriebsrat verfolgt sein Begehren zutreffend im Beschlussverfahren nach den §§ 2 a, 80 Abs. 1, 81 ArbGG. Zwischen den Beteiligten ist eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit streitig. Die Beteiligten streiten nämlich um einen auf die §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG gestützten Anspruch auf Freistellung von Kosten, die durch die Schulung von Betriebsratsmitgliedern entstanden sind (BAG, Beschluss vom 15.01.1992 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 41).

2. Die Antragsbefugnis des Betriebsrats und die Beteiligung des Arbeitgebers bzw. der Beteiligten zu 3. ergeben sich aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG.

Neben dem antragstellenden Betriebsrat und dem Arbeitgeber war auch das an der streitigen Schulungsveranstaltung teilnehmende Betriebsratsmitglied, die Beteiligte zu 3., am vorliegenden Verfahren zu beteiligen. Aus § 83 Abs. 3 ArbGG ergibt sich, dass sich die Beteiligungsbefugnis nach materiellem Betriebsverfassungsrecht bestimmt. Beteiligter in allen Be-schlussverfahren ist daher, wer von der zu erwartenden Entscheidung in einem

betriebsverfassungsrechtlichen Recht oder Rechtsverhältnis unmittelbar betroffen wird. Die einzelnen Betriebsratsmitglieder, die an einer Schulungsmaßnahme teilnehmen, sind grundsätzlich aus abgeleitetem Recht beteiligungsbefugt, selbst wenn der Betriebsrat von seinem Recht Gebrauch macht, den Arbeitgeber auf Kostenerstattung an das einzelne Betriebsratsmitglied in Anspruch zu nehmen (BAG, Beschluss vom 15.01.1992 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 41; BAG, Beschluss vom 30.03.1994 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 42; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 5. Aufl., § 83 Rz. 61 m.w.N.). Die Beteiligte zu 3. am vorliegenden Verfahren zu beteiligen, war umso mehr erforderlich, als die Rechnungen des Seminarveranstalters vom 20.04.2004 sowie die Rechnung des Hotels vom 24.05.2004 direkt an die Beteiligte zu 3. gerichtet gewesen sind.

Die danach unterlassene Beteiligung der Beteiligten zu 3. am vorliegenden Verfahren durch das Arbeitsgericht wird durch die nunmehrige zweitinstanzliche Beteiligung der Beteiligten zu 3. am vorliegenden Beschlussverfahren geheilt (BAG, Beschluss vom 03.04.1979 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 16; BAG, Beschluss vom 29.09.2004 - AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 40; BAG, Beschluss vom 16.03.2005 - AP BetrVG 1972 § 28 Nr. 6 m.w.N.).

II.

Der Antrag auf Freistellung von Kosten für die streitige Schulungsveranstaltung ist im Wesentlichen begründet.

Der Arbeitgeber ist zur Tragung der Schulungskosten in der sich aus dem Tenor ergebenden Höhe für die Teilnahme der Beteiligten zu 3. an der streitigen Schulungsmaßnahme vom 10. bis 14.05.2004 nach § 40 Abs. 1 i.V. m. § 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet.

1. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zur Tätigkeit des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG gehört und daher Schulungskosten als Kosten der Betriebsratstätigkeit anzusehen sind (BAG, Beschluss vom 31.10.1972 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 2; BAG, Beschluss vom 15.01.1992 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 41; BAG, Beschluss vom 28.06.1995 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 48; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 22. Aufl., § 40 Rz. 66; ErfK/Eisemann, 6. Aufl., § 40 BetrVG Rz. 9 m.w.N.).

Da der Betriebsrat grundsätzlich selbst nicht vermögensfähig ist, geht bei Streitigkeiten über die Kosten des Betriebsrats sein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Übernahme der Kosten oder für den Fall, dass eine Verbindlichkeit begründet worden ist, auf Freistellung von dieser Verbindlichkeit. Soweit der Betriebsrat wegen der Schulungskosten selbst in Anspruch genommen wird, hat er einen entsprechenden Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Wird dagegen das Betriebsratsmitglied selbst in Anspruch genommen, kann auch dem einzelnen Betriebsratsmitglied ein Freistellungsanspruch zustehen. Daneben kann - wie im vorliegenden Fall - auch der Betriebsrat den Freistellungsanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds geltend machen. 70

2. Der geltend gemachte Freistellungsanspruch ist dem Grunde nach begründet. 71

Der Arbeitgeber ist zur Tragung der Schulungskosten für die Beteiligte zu 3. in der sich aus dem Tenor ergebenden Höhe für deren Teilnahme an der streitigen Schulungsmaßnahme verpflichtet, da auf der Schulungsveranstaltung vom 10. bis 14.05.2004 Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. 72

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in Schulungsveranstaltungen dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können. Hierzu bedarf es regelmäßig der Darlegung eines aktuellen, betriebsbezogenen Anlasses, um annehmen zu können, dass die auf der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (BAG, Beschluss vom 09.10.1973 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 4 ; BAG, Beschluss vom 27.09.1974 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 6 ; BAG, Beschluss vom 27.09.1974 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 18 ; BAG, Beschluss vom 07.06.1989 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67 ; BAG, Urteil vom 15.02.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 106; Fitting/Engels/Schmidt/ Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 22. Aufl., § 37 Rz. 140, 141 f.; DKK/Wedde, BetrVG, 9. Aufl., § 37 Rz. 92 ff.; , GK-BetrVG/Weber, 8. Aufl., § 37 Rz. 156 f.; ErfK/Eisemann, 6. Aufl., § 37 BetrVG Rz. 16 m.w.N). Für die Frage, ob eine sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben die Schulung gerade des zu der Schulungsveranstaltung entsandten Betriebsratsmitglieds erforderlich machte, ist darauf abzustellen, ob nach den aktuellen Verhältnissen des einzelnen Betriebes Fragen anstehen oder in absehbarer Zukunft anstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrates unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrates und unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat eine Schulung gerade dieses Betriebsratsmitglieds geboten erscheint. 73

Einer konkreten Darlegung der Erforderlichkeit des aktuellen Schulungsbedarfs bedarf es allerdings dann nicht, wenn es sich um die Vermittlung von Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht oder im allgemeinen Arbeitsrecht für ein erstmals gewähltes Betriebsratsmitglied handelt. Kenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes als der gesetzlichen Grundlage für die Tätigkeit des Betriebsrates sind unabdingbare Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit (BAG, Beschluss vom 21.11.1978 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 35; BAG, Beschluss vom 16.10.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; BAG, Beschluss vom 07.06.1989 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67; BAG, Beschluss vom 20.12.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 143 f.; Weber, a.a.O., § 37 Rz. 164 ff.; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 95 f.; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 17 m.w.N.). Die Vermittlung von Grundkenntnissen des allgemeinen Arbeitsrechts ist stets, ohne einen aktualitätsbezogenen Anlass, als eine erforderliche Kenntnisvermittlung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen (BAG, Beschluss vom 15.05.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 54; BAG, Beschluss vom 16.10.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 144; Weber, a.a.O., § 37 Rz. 166; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 96; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 17). 74

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer 75

Schulung erforderlich ist, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, der dem Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum offen lässt. Dies gilt insbesondere für den Inhalt der Veranstaltung als auch für deren Dauer (BAG, Beschluss vom 15.05.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 54; BAG, Beschluss vom 16.10.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; BAG, Beschluss vom 07.06.1989 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67 unter I. 1. a) der Gründe; BAG, Beschluss vom 15.01.1997 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 118 unter B. 2. der Gründe; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 174; Weber, a.a.O., § 37 Rz. 195; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 127; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 16).

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze war davon auszugehen, dass die Teilnahme der Beteiligten zu 3. an dem streitigen Seminar erforderlich gewesen ist. 76

aa) In der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist anerkannt, dass eine Schulungsveranstaltung mit dem Thema "Erfolgreich argumentieren und verhandeln" für die Arbeit des Betriebsrats erforderliche Kenntnisse vermitteln kann. Insbesondere die Vermittlung rhetorischer Fähigkeiten und die Schulung in der Gesprächs- und Verhandlungsführung kann für die tägliche Arbeit des Betriebsrats außerordentlich wichtig und damit erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sein. Für die Erforderlichkeit der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an derartigen Kommunikationsseminaren muss aber dargelegt werden, warum der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben ohne eine solche Schulung gerade des entsandten Betriebsrats nicht sachgerecht wahrnehmen kann. Erforderlich ist die Teilnahme an derartigen 77

Schulungsveranstaltungen nur dann, wenn das entsandte Betriebsratsmitglied im Betriebsrat eine derart herausgehobene Stellung einnimmt, dass gerade seine Schulung für die Betriebsratsarbeit notwendig ist (BAG, Urteil vom 15.02.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 106; BAG, Beschluss vom 24.05.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 109; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 04.12.1990 - LAGE BetrVG 1972 § 37 Nr. 35; LAG Düsseldorf, Urteil vom 08.05.1996 - LAGE BetrVG 1972 § 37 Nr. 46; LAG Sachsen, Beschluss vom 22.11.2002 - NZA-RR 2003, 420; ArbG Dortmund, Beschluss vom 17.06.1999 - AiB 2000, 628; ArbG Bremen, Beschluss vom 25.02.2000 - AiB 2000, 288; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 153; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 108; Weber, a.a.O., § 37 Rz. 158, 169; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 Rz. 17 m.w.N.). 78

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen durfte der Betriebsrat die streitige Schulungsveranstaltung für die Beteiligte zu 3. als erforderlich ansehen. Die Beteiligte zu 3. ist seit November 2001 stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. In dieser Funktion hat sie die Betriebsratsvorsitzende, die mit 20 Wochenstunden lediglich teilzeitbeschäftigt ist, im Falle ihrer Verhinderung zu vertreten, § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Aufgrund des Umstandes, dass die Betriebsratsvorsitzende lediglich teilzeitbeschäftigt ist und auch darüber hinaus in ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende wegen Teilnahme an Gesamtbetriebsratssitzungen, Regionalversammlungen und sonstigen Konferenzen häufiger abwesend ist, besteht für die Beteiligte zu 3. ein erhöhter Vertretungsbedarf, den auch der Arbeitgeber nicht in Abrede stellen kann. Unstreitig hat der Betriebsrat bereits erstinstanzlich vorgetragen, dass die Vertretungsdauer im Jahre 2004 für die Beteiligte zu 3. etwa 20 Wochen betragen hat. Der Betriebsrat hat auch vorgetragen, dass die Beteiligte zu 3. in der Vergangenheit eine Vielzahl von Betriebsratssitzungen einberufen, geleitet und organisiert hat. Als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende benötigt sie deshalb rhetorische Grundkenntnisse, die es ihr ermöglichen, sich strukturiert und angstfrei sowohl gegenüber der Belegschaft als auch gegenüber der Geschäftsführung zu äußern. Dazu diente das streitige Seminar. Gerade weil die Beteiligte zu 3. stellvertretende Betriebsratsvorsitzende ist, fehlt es auch nicht an einer ausreichenden Darlegung der Erforderlichkeit im konkreten Einzelfall. Auch das Bundesarbeitsgericht hat anerkannt, dass die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu einer Rhetorikschulung erforderlich sein können, wenn die Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat so gelagert sind, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sachgerecht erfüllen kann, wenn die rhetorischen Fähigkeiten bestimmter Betriebsratsmitglieder durch Teilnahme an einer hierfür geeigneten Schulungsveranstaltung 79

verbessert werden; insoweit sei - so das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich - an Schulungsveranstaltungen über Diskussionsleitung für Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter zu denken (BAG, Urteil vom 15.02.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 106 - unter 1. b) der Gründe; BAG, Beschluss vom 24.05.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 109 - unter B. II. 1. und 2. der Gründe). Gerade weil die Beteiligte zu 3. als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende eine herausgehobene Stellung einnimmt und die Betriebsratsvorsitzende über das normale Maß hinaus vertreten muss, durfte der Betriebsrat sich auf den Standpunkt stellen, die Schulung der Beteiligten zu 3. mit dem Thema "Erfolgreich argumentieren und verhandeln" sei erforderlich.

Die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme kann auch nicht im Hinblick auf die Ausbildung der Beteiligten zu 3. als Einzelhandelskauffrau in Abrede gestellt werden. Allein die Ausbildung als Einzelhandelskauffrau befähigt einen Mitarbeiter nicht automatisch zu einer erfolgreichen Verhandlungsführung in Betriebsratssitzungen und/oder in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber etwa über Betriebsvereinbarungen. Der Betriebsrat hat insoweit zu Recht ausgeführt, dass in einem Verkaufsgespräch mit einem Kunden vom Verkäufer lediglich Informationen abgefordert werden, wohingegen es bei der Betriebsratstätigkeit entscheidend auf die Fähigkeit ankommt, verhandeln und den eigenen Standpunkt argumentativ absichern zu können. Auch der Hinweis des Betriebsrats, der Arbeitgeber beschäftige in einer Vielzahl von Verkaufsstellen nicht oder branchenfremd ausgebildete Arbeitnehmer als Verkäufer, ist vom Arbeitgeber unwidersprochen geblieben. Hieraus kann nur entnommen werden, dass die in den Verkaufsstellen des Arbeitgebers geforderten Verkaufstechniken lediglich eingeschränkt vorhanden sein müssen und sich demzufolge grundlegend vom Verhandlungsgeschick und den verbalen/rhetorischen Fähigkeiten, die bei einer Betriebsratsvorsitzenden oder ihrer Stellvertreterin vorausgesetzt werden, unterscheiden. In diesem Zusammenhang kann sich der Arbeitgeber auch nicht darauf berufen, dass bei der Beteiligten zu 3. seit Ausübung des Amtes der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Defizite hinsichtlich ihrer Argumentations- und Verhandlungstechnik nicht bekannt geworden seien. Insoweit hat der Betriebsrat nämlich einen eigenen Beurteilungsspielraum. Die Anforderungen an den Beibringungsgrundsatz würden überspannt, wollte man vom Betriebsrat verlangen, persönliche Defizite mehr als im vorliegenden Fall geschehen zu offenbaren (LAG Sachsen, Beschluss vom 22.11.2002 - NZA-RR 2003, 420).

80

cc) Der Arbeitgeber kann auch nicht darauf verweisen, es habe der Teilnahme der Beteiligten zu 3. an dem streitigen Seminar vom 10. bis 14.05.2004 deshalb nicht bedurft, weil die Beteiligte zu 3. bereits in der Zeit vom 28. bis 30.10.2002 an einem Seminar "Betriebsversammlungen vorbereiten und Durchführungen" und vom 03. bis 05.03.2004 an einem Seminar "Wenn zwei und mehr sich streiten" teilgenommen habe. Zwar kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Seminarinhalte sich teilweise überschneiden haben. Das Seminar vom 28. bis 30.10.2002 befasste sich ausweislich des vom Betriebsrat vorgelegten Seminarprogramms (Bl. 135 d.A.) mit der Vorbereitung von Betriebs- und Personalversammlungen und praktischen Übungen zur Durchführung der Versammlungen. Das Seminar vom 03. bis 05.03.2004 hatte nach dem Programm (Bl. 136 d.A.) vornehmlich die Vermittlung praxisorientierter Konfliktbearbeitungs- und Lösungsstrategien zum Inhalt. Demgegenüber hat das Seminar vom 10. bis 14.05.2004 Grundlagen von Argumentation und Verhandlungsführung erarbeitet. Nach den vorliegenden Themenplänen ergeben sich jedenfalls wesentliche Überschneidungen nicht.

81

3. Der Betriebsrat hat bei der Entsendung der Beteiligten zu 3. zu der streitigen Schulungsveranstaltung auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet. Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass es sich bei der Beurteilung der Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulung erforderlich ist, um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt, der den Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum offen lässt.

82

Der Betriebsrat hat den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum weder hinsichtlich des Zeitpunktes der Schulungsmaßnahme noch hinsichtlich des Seminarortes überschritten. Das

83

Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung Schulungsveranstaltungen mit einer Dauer von einer Woche als erforderlich angesehen (BAG, Beschluss vom 06.11.1973 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 5; BAG, Beschluss vom 27.11.1973 - AP ArbGG 1953 § 89 Nr. 9; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 173; DKK/Wedde, a.a.O., DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 117 m.w.N.). Der Arbeitgeber hat im vorliegenden Fall auch lediglich die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme beanstandet. Auch hinsichtlich der Höhe der Seminarkosten ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht verletzt worden. Die Kosten der Schulungsveranstaltung, zu der der Betriebsrat die Beteiligte zu 3. entsandt hat, bewegen sich nicht in einem unangemessenen Rahmen (vgl. hierzu: BAG, Beschluss vom 29.01.1974 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 9; Fitting, a.a.O., § 40 Rz. 74 m.w.N.).

4. Der Betriebsrat hat die erstattungsfähigen Kosten für die streitige Schulungsveranstaltung auch ausreichend nachgewiesen. 84

Hierzu hat er die Rechnung des Schulungsveranstalters ver.di b+b vom 20.04.2004 sowie die Hotelrechnung vom 24.05.2004 vorgelegt. Hieraus ergeben sich Seminarkosten in Höhe von 900,00 € zuzüglich Mehrwertsteuer sowie Übernachtungs- und Verpflegungskosten in Höhe von 395,00 €. Die Seminarkosten in Höhe von 900,00 € hat der Betriebsrat darüber hinaus mit Schriftsatz vom 04.08.2005 (Bl. 130 ff. d.A.) näher aufgeschlüsselt. 85

Zu einer weiteren Kostenaufschlüsselung des Schulungsveranstalters ver.di b+b war der Betriebsrat nicht verpflichtet. Insoweit handelt es sich nämlich bei den Schulungsveranstalter nicht um einen Veranstalter, der aus koalitionsrechtlichen Gründen zu einer weiteren Konkretisierung der berechneten Schulungskosten verpflichtet wäre. 86

Zwar ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers nach den §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG durch den koalitionsrechtlichen Grundsatz eingeschränkt, wonach der Arbeitgeber nicht zur Finanzierung der Arbeitnehmerkoalition verpflichtet ist. Gewerkschaften, die ihre betriebsverfassungsrechtliche Unterstützungsfunktionen wahrnehmen und Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG durchführen, dürfen aus der gesetzlichen Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 1 BetrVG keine Gewinne erzielen und danach nur die Erstattung der ihnen in diesem Zusammenhang tatsächlich entstandenen Kosten verlangen. Diese koalitionsrechtlichen Einschränkungen der Kostenerstattungspflicht gelten auch für Einrichtungen, bei denen die Mitgliedschaft kraft Satzung auf Gewerkschaften, deren Mitglieder und gewerkschaftsnahe Personen begrenzt ist und bei denen die Gewerkschaften über den von ihnen gestellten Vorstand und/oder die von ihnen beherrschte Mitgliederversammlung Inhalt, Organisation und Finanzierung von Schulungsmaßnahmen bestimmen (BAG, Beschluss vom 30.03.1994 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 42; BAG, Beschluss vom 28.06.1995 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 48; BAG, Beschluss vom 17.06.1998 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 63). 87

Beschränkt sich aber ein in der Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins geführter gewerkschaftlicher Schulungsveranstalter auf die Durchführung betriebsverfassungsrechtlicher Schulungen, kommt eine Aufschlüsselung pauschaler Schulungsgebühren erst bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte für eine Gegnerfinanzierung in Betracht (BAG, Beschluss vom 17.06.1998 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 62; Fitting, a.a.O., § 40 Rz. 87; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 40 BetrVG Rz. 13; a.A.: Weber, a.a.O., § 40 Rz. 68). Bei dem Schulungsveranstalter des vorliegenden Falles, der ver.di b+b, handelt es sich aber nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des Betriebsrats um einen gemeinnützigen Schulungsveranstalter, für den koalitionsrechtliche Beschränkungen der betriebsverfassungsrechtlichen Kostenerstattungspflicht der Arbeitgeber nicht gelten. Konkrete Anhaltspunkte für eine versteckte Gegnerfinanzierung sind vom Arbeitgeber nicht vorgetragen worden. 88

5. Die Beschwerde des Betriebsrats ist aber unbegründet, soweit der Betriebsrat die Freistellung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten nach der Rechnung der Kur- und Sporthotel Freund GmbH in Höhe von mehr als 366,52 € verlangt. 89

- Dass der Arbeitgeber im Hinblick auf die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme der Beteiligten zu 3. diese auch von Übernachtungs- und Verpflegungskosten freistellen muss, ergibt sich aus den vorstehenden Ausführungen. Die Beteiligte zu 3. muss sich jedoch während der Schulungsteilnahme Aufwendungen für Übernachtungs- und Verpflegungskosten anrechnen lassen, die sie wegen der Schulungsteilnahme zu Hause erspart hat. 90
- a) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, von den Verpflegungskosten ersparte Eigenaufwendungen des Schulungsteilnehmers abzuziehen. Erfahrungsgemäß wird nämlich eine Haushaltsersparnis gegeben sein, wenn ein Angehöriger eines Familienhaushaltes für mehrere Tage die häusliche Verpflegung nicht in Anspruch nimmt. Bei der Anrechnung dieser Haushaltsersparnis konnte der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach den Lohnsteuerrichtlinien verfahren (BAG, Beschluss vom 29.01.1974 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 8; BAG, Beschluss vom 17.09.1974 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 6; BAG, Beschluss vom 29.04.1975 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 9; BAG, Beschluss vom 28.02.1990 - 7 ABR 5/89 - n.v.; BAG, Beschluss vom 30.03.1994 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 42 - unter B. II. 2. b) der Gründe; BAG, Beschluss vom 28.06.1995 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 48 - unter B. II. 4. a) der Gründe; Fitting, a.a.O., § 40 Rz. 59, 76; DKK/Wedde, a.a.O., § 40 Rz. 64, 83; Weber, a.a.O., § 40 Rz. 44 m.w.N.). Mit dieser Regelung wird der Erfahrungstatsache Rechnung getragen, dass die Nichtinanspruchnahme häuslicher oder Kantinenverpflegung während einer Dienstreise jedenfalls in der Regel zur Einsparungen führt, die sich der betreffende Arbeitnehmer anrechnen lassen muss. Eine solche Anrechnung der Haushaltsersparnis steht bei Betriebsratsmitgliedern auch in Einklang mit § 40 Abs. 1 BetrVG. Bei den danach vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten der Betriebsrats Tätigkeit kann es sich nur um die tatsächlich entstehenden bzw. entstandenen Kosten handeln, die sich hier aus den entstandenen Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung abzüglich der Einsparungen in Folge nicht in Anspruch genommener häuslicher oder Kantinenverpflegung errechnen. Die Berücksichtigung dieser Haushaltsersparnis ist auch wegen des Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG geboten; ohne den Abzug der Haushaltsersparnis würden Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit finanzielle Vorteile erlangen, die sie sonst nicht hätten. 91
- b) Entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitgebers konnte im vorliegenden Fall die Anrechnung ersparter Verpflegungskosten nicht in Höhe von 20 % der tatsächlich entstandenen Verpflegungsaufwendungen erfolgen. 92
- Zwar hat das Bundesarbeitsgericht nach seiner früheren Rechtsprechung (a.a.O.) einen Abzug für Haushaltsersparnis nach den früheren Lohnsteuerrichtlinien für angemessen erachtet. Die von 1990 bis 1995 geltenden Lohnsteuerrichtlinien stellen jedoch für das Jahr 2004, das Jahr, in dem die Schulungsveranstaltung stattfand, für die Bemessung der Haushaltsersparnis keinen geeigneten Anhaltspunkt mehr dar (LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 06.02.2003 - 19 TaBV 3/02 - n.v.; LAG Nürnberg, Beschluss vom 25.02.2003 - 2 TaBV 24/02 - LAGRep 2003, 243 = ARSt 2003, 244; a.A. LAG München, Beschluss vom 08.08.2002 - 4 TaBV 74/01 - n.v.). Vielmehr ist nach Auffassung der Beschwerdekammer die Sachbezugsverordnung ein geeigneter Anhaltspunkt, um die Haushaltsersparnis festzustellen. Die Sachbezugsverordnung stellt eine generelle auf Durchschnittswerte abgestimmte Bestimmungsgröße dar und wird jährlich angepasst. Sie ist damit ein realitätsnaher Wert der Verköstigung und deshalb ein geeigneter Maßstab für die Haushaltsersparnis bei Schulungsmaßnahmen. 93
- Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vorbringen der Klägerin war der Arbeitgeber danach lediglich berechtigt, die anlässlich der Schulungsteilnahme der Beteiligten zu 3. in der Zeit vom 10. bis 14.05.2004 entstandenen Verpflegungskosten in Höhe von insgesamt 195,50 € um lediglich 28,98 € zu kürzen. Dieser Betrag errechnet sich, da die Beteiligte zu 3. viermal Frühstück, fünfmal Mittagessen und viermal Abendessen in Anspruch genommen hat. Der amtliche Sachbezugswert für das Frühstück betrug im Jahre 2004 1,44 €, für Mittag- und 94
- 95

Abendessen 2,58 €

III.	96
Die Beschwerdekammer hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht nach den §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen.	97
Schierbaum Falz Rolke	98
/N	99
	100
