

LAG Hamm, Beschluss vom 09.03.2007, Az. 10 TaBV 34/06

## Landesarbeitsgericht Hamm

### Beschluss

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bochum vom 07.03.2006 - 2 BV 72/05 - teilweise abgeändert.

Die Arbeitgeberin wird verpflichtet, den Beteiligten zu 3. von den Kosten in Höhe von 415,60 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 06.09.2004, Rechnungs-Nr. des Veranstalters: D 240613-047/9, freizustellen, die durch die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an dem Seminar "Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung" vom 05. - 07.07.2004 in O1..., durchgeführt durch das D4...-B7... N1... e.V., entstanden sind.

Die Arbeitgeberin wird ferner verpflichtet, an den Beteiligten zu 3. Fahrtkosten in Höhe von 45,00 € zu erstatten, die ihm durch die Fahrt zu der genannten Schulungsveranstaltung entstanden sind.

Im Übrigen wird die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bochum vom 07.03.2006 - 2 BV 72/05 - zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

### Gründe:

A

Die Beteiligten streiten über die Kosten für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung.

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen, das mit ca. 220 Arbeitnehmern sich mit der Herstellung von gegossenen Metallrädern, -achsen etc. befasst.

Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der im Betrieb der Arbeitgeberin gewählte neunköpfige Betriebsrat.

Seit 1988 ist der Beteiligte zu 3. Mitglied des Betriebsrats. In der Wahlperiode 2002 bis 2006 war er Betriebsratsvorsitzender. Seit der Betriebsratsneuwahl vom 16.03.2006 ist er wieder einfaches Betriebsratsmitglied.

Mindestens seit dem Jahre 2004 fungierte der Beteiligte zu 3. außerdem als stellvertretende Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Nachdem die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, das Betriebsratsmitglied M3..., zum 31.10.2005 aus dem Betrieb der Arbeitgeberin ausgeschieden war, rückte der Beteiligte zu 3. in dessen Position als Vertrauensperson der Schwerbehinderten nach.

Seit 2002 nahm der Beteiligte zu 3. an folgenden Schulungsveranstaltungen teil:

“09.04.2002

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2002

11.06.2002

Tarifabschluß in der Metall- und Elektroindustrie 2002

25.09. - 26.09.2002

Gießerei-Fachtagung, Betr. VG § 37, 6

16.12. - 20.12.2002

Mittlere techn. Führungskräfte und Betriebsräte (B4.1)

Grundausbildung T 1

18.02. - 19.02.2003 und 01.12. - 02.12.2003

Seminare ERA (Teilnahme trotz Widerspruch)

29.10.2003

Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A+A)

17.03.2004

Die aktuellen Entwicklungen im Rentenrecht und ihre

Auswirkungen auf die Arbeit von betrieblichen

Interessenvertretungen

01.04.2004

Fachtagung Arbeitsschutz"

Auf der Betriebsratssitzung vom 27.05.2004, zu der der Beteiligte zu 3. als Betriebsratsvorsitzender mit Schreiben vom 25.05.2004 (Bl. 162 d.A.) eingeladen hatte, fasste der Betriebsrat den Beschluss, den Beteiligten zu 3. zu dem vom D4...-B7... N1... e.V. in der Zeit vom 05.07. bis 07.07.2004 in 42... O1... veranstalteten Seminar "Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung" zu entsenden. Im Protokoll der Sitzung des Betriebsrats vom 27.05.2004 (Bl. 110 d.A.) heißt es u.a.:

"TOP 3: Freistellungsanträge

Der Kollege K5. S1... möchte ein Seminar vom 05.07.04- 07.07.04 in O1... besuchen. Das Thema dieses Seminars in O1... lautet: "Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung". Der BR stimmte dieser Teilnahme und der damit verbundenen Freistellung mit 8 Ja Stimmen, 0 Nein Stimmen und 0

durch verbundenen Freistellung mit 6 Ja-Stimmen, 0 Nein-Stimmen und 0 Enthaltungen zu."

Mit Schreiben vom 02.06.2004 (Bl. 108 d.A.) wurde die Arbeitgeberin unter Beifügung von Seminarunterlagen über den am 27.05.2004 gefassten und am 02.06.2004 ausgefertigten Beschluss (Bl. 109 d.A.) unterrichtet.

Nach dem Themenplan für das Seminar "Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung" (Bl. 3 d.A.), zu der das D4...-B7... N1... e.V. mit Schreiben vom 07.05.2004 (Bl. 25 f.d.A.) eingeladen hatte, sollten auf dem Seminar folgende Themengebiete behandelt werden:

#### **" Montag**

vormittags **Begrüßung und Einführung ins Seminar**

**Arbeits- und Beschäftigungssituation behinderter Menschen**

berufliche Integration behinderter Menschen

behinderungsgerechte Beschäftigung

nachmittags **Darstellung und praktische Beispiele für die Möglichkeiten bei der Arbeitsplatzgestaltung**

Gestaltung von Arbeitssystemen nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen

#### **Dienstag**

vormittags **Fortsetzung vom Vortag**

**Finanzierungsmöglichkeit für Arbeitgeber und**

**Arbeitnehmerin**

Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

Leistungen bei technischen Arbeitshilfen

Leistungen zur Erhaltung einer beruflichen Existenz

nachmittags **Mitwirkung und Mitbestimmung der Schwerbehindertenvertretung bei der Arbeitsplatzgestaltung/Beihilfen**

Individualrechte schwerbehinderter Beschäftigter

Qualifikationsgerechte Beschäftigung

Fort- und Weiterbildung

Behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen

Technische Arbeitshilfen

TECHNISCHE ARBEITSMITTEL

Arbeitsassistenz

**Mittwoch**

vormittags **Effektive Zusammenarbeit bei beruflicher und gesellschaftlicher Integration behinderter Menschen**

Beratung und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, dem Arbeitsamt, dem Integrationsamt usw.

Umsetzung des SGB IX im Sinne der behinderten Menschen

Mitbestimmungs- und Mitwirkungszusammenhänge bei der Umsetzung einer Integrationsvereinbarung

nachmittags Seminarbesprechung, Seminarkritik, Abreise"

Nachdem die Arbeitgeberin die Freistellung des Beteiligten zu 3. für die Dauer der Seminarveranstaltung vom 05.07. bis 07.07.2004 abgelehnt hatte, begründete der Betriebsrat mit dem an die Geschäftsleitung der Arbeitgeberin gerichteten Schreiben vom 30.06.2004 (Bl. 27 d.A.), auf dessen Inhalt Bezug genommen wird, die Notwendigkeit der Seminarteilnahme durch den Beteiligten zu 3. weiter.

Der Beteiligte zu 3. nahm trotz der Ablehnung durch die Arbeitgeberin an dem streitigen Seminar vom 05.07. bis 07.07.2004 in O1... teil. Ob für dessen Teilnahme ein ordnungsgemäßer Entsendebeschluss durch den Betriebsrat gefasst wurde und ob der Beteiligte zu 3. für die Teilnahme insgesamt 150 km mit dem eigenen Pkw gefahren ist, ist zwischen den Beteiligten streitig.

Mit Schreiben vom 14.07.2004 (Bl. 23 d.A.) übersandte der Seminarveranstalter dem Beteiligten zu 3. eine Rechnung über Seminarkosten sowie Übernachtung und Verpflegung in Höhe von insgesamt 430,00 €.

Da diese Rechnung von der Arbeitgeberin nicht beglichen wurde, übersandte der Seminarveranstalter dem Beteiligten zu 3. am 03.09.2004 (Bl. 4 d.A.) eine Mahnung. Auf dieser Vermahnung befindet sich folgender Hinweis der Arbeitgeberin:

“Die Firma trägt keine Kosten, weil dem Freistellungs-Antrag nicht entsprochen wurde !!

Mit freundlichen Grüßen

E4... B2... & Co. KG"

Mit dem am 06.09.2005 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren machte der Betriebsrat daraufhin die Freistellung von einer Zahlungsverpflichtung in Höhe von 430,00 € sowie die Erstattung der dem Beteiligten zu 3. entstandenen Fahrtkosten gegenüber der Arbeitgeberin geltend.

Ob für die Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens und die Beauftragung der Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats ein ordnungsgemäßer

Betriebsratsbeschluss gefasst wurde, ist zwischen den Beteiligten streitig. Im Laufe des Verfahrens legte der Betriebsrat eine Einladung vom 24.08.2005 (Bl. 118 d.A.) zu der Betriebsratssitzung vom 30.08.2005, das Protokoll der Betriebsratssitzung vom 30.08.2005 (Bl. 121 d.A.), die Anwesenheitsliste vom 30.08.2005 (Bl. 119 d.A.) sowie den am 30.08.2005 vom Betriebsrat gefassten Beschluss, ausgefertigt am 31.08.2005 (Bl. 120 d.A.) vor.

Mit Schreiben vom 31.08.2005 (Bl. 87 d.A.) hatte der Betriebsrat seinen Verfahrensbevollmächtigten über die Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens unterrichtet.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Seminarteilnahme seines damaligen Vorsitzenden, des Beteiligten zu 3., sei erforderlich gewesen. Der Beteiligte zu 3. sei neben seiner Funktion als stellvertretender Vertrauensmann der Schwerbehinderten auch im Betriebsrat für die Fragen der Förderung von Schwerbehinderten zuständig. Er sei deshalb zumeist der erste Ansprechpartner für die Schwerbehinderten gewesen. Bislang hätten ihm die erforderlichen, im Seminar vermittelten Kenntnisse zur Ermöglichung seiner Aufgaben gefehlt.

Im Betrieb der Arbeitgeberin habe keine Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX bestanden. Der Betriebsrat habe sich jedoch zum Ziel gesetzt, die Belange der Schwerbehinderten intensiver als bisher zu behandeln. Darüber hinaus habe der Betriebsrat sich aus gegebenem Anlass dazu entschieden, aktiv die Eingliederung Schwerbehinderter zu fördern.

Auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sei gewahrt worden. Das vom D4...-B7... N1... e.V. durchgeführte Seminar sei nicht zu teuer gewesen. Auch die für die Durchführung des Seminars erforderliche Kostenpauschale sei ordnungsgemäß aufgeschlüsselt worden (Bl. 24 d.A.).

Schließlich habe der Beteiligte zu 3. auch einen Erstattungsanspruch hinsichtlich der ihm entstandenen Fahrtkosten. Der Beteiligte zu 3. sei insgesamt 150 km mit dem eigenen Auto gefahren. Daraus entstehe ein Kostenerstattungsanspruch in Höhe des steuerlich Absetzbaren von 0,30 € je Kilometer.

Der Betriebsrat hat beantragt,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, das Betriebsratsmitglied K2... S1... von den Kosten i.H.v. 430,00 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 06.09.2004, Rechnungs-Nr. des Veranstalters: D-240613-047/9 freizustellen, die durch die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds K2... S1... an dem Seminar "Behinderungsrechte Arbeitsplatzgestaltung und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung" vom 05. - 07.07.2004 in O1..., d3... durch das D4...-B7... N1... e.V. entstanden sind,

2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, den Beteiligten zu 3. von den Fahrtkosten freizustellen, die ihm durch die Fahrt zu der im Antrag zu 1. genannten Schulungsveranstaltung entstanden sind und zwar in Höhe von 50,00 €.

Die Arbeitgeberin hat bestritten, dass der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Entsendebeschluss gefasst habe und darüber hinaus ein ordnungsgemäß gefasster Beschluss über die Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens vorliege. Sie hat ferner die Auffassung vertreten, die Seminarteilnahme des Beteiligten zu 3. sei nicht

erforderlich gewesen. Ein hinreichender Sachvortrag seitens des Betriebsrats liege insoweit nicht vor. Vertrauensperson der Schwerbehinderten sei der Mitarbeiter M3... gewesen, der insgesamt in ausreichender Weise an Seminaren teilgenommen habe. Der Seminarbesuch des Beteiligten zu 3. sei nicht erforderlich gewesen. Auf Grund des Besuches der vorangegangenen Seminare hätten bei ihm entsprechende Kenntnisse vorgelegen. Offenbar seien auf dem Seminar vom 05.07. bis 07.07.2004 lediglich gewerkschaftliche Fragen allgemeiner Art ausgetauscht worden. Aus der Einladung des D4...-B7... N1... e.V. vom 07.05.2004 ergebe sich, dass die dort aufgeführten Referenten der I2 M5... N1... angehörten. Der Betriebsrat habe sich aber gewerkschaftsneutral zu verhalten, er sei auch der Vertreter der Nichtgewerkschaftsmitglieder.

Die Arbeitgeberin hat ferner eine ordnungsgemäße Kostenaufschlüsselung hinsichtlich der Seminarkosten gerügt. Auch sei ein Abzug wegen Haushaltersparnis nicht vorgenommen worden.

Durch Beschluss vom 07.03.2006 hat das Arbeitsgericht die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme sei nicht in ausreichender Weise dargelegt worden.

Gegen den dem Betriebsrat am 22.03.2006 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat der Betriebsrat am 19.04.2006 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit dem am 22.05.2006 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Betriebsrat hält die Seminarteilnahme des Beteiligten zu 3. nach wie vor für erforderlich. Es habe auch ein konkreter betrieblicher Anlass bestanden, den Beteiligten zu 3. zu dem streitigen Seminar zu entsenden. Bereits aus dem Schreiben des Betriebsrats an die Arbeitgeberin vom 30.06.2004 ergebe sich, dass der Betriebsrat eine Integrationsvereinbarung angestrebt habe, zu der es wegen fehlender Mitwirkung der Arbeitgeberin aber nicht gekommen sei. Darüber hinaus habe der Betriebsrat im Schreiben vom 30.06.2004 weitere Anlässe genannt, die ihn dazu bewogen hätten, sich des Themas insgesamt intensiver anzunehmen. Insoweit bestehe beim Betriebsrat ein entsprechender Beurteilungsspielraum. Die Arbeitgeberin übersehe, dass der Betriebsrat auch die Möglichkeit habe, nach § 80 BetrVG initiativ zu werden. Auch eine solche Entscheidung stelle einen betrieblichen Anlass dar. Ausreichend sei es hinsichtlich der Erforderlichkeit einer Schulungsmaßnahme, wenn der Betriebsrat einen Zustand verbessern oder Vorschläge vorbereiten möchte. Die Situation sei gerade im Hinblick auf die Produktionsarbeitsplätze aus der Sicht des Betriebsrats zum Zeitpunkt des Entsendebeschlusses nicht zufriedenstellend gewesen. Zum Zeitpunkt des Entsendebeschlusses seien ca. 10 Schwerbehinderte beschäftigt gewesen. Die Arbeit in der Produktion sei geprägt durch den Umgang mit schweren Werkstücken, sie wiese eine hohe Lärm- und Staubbelastung auf. Exemplarisch seien die Arbeitsplätze in der sogenannten "Putzerei". Dabei gehe es darum, dass mit Hilfe von Schweißbrennern sowie Schleifgeräten Reste, die z.B. beim Gießen entstünden, vom eigentlichen Werkstück entfernt werden müssten. Bei dieser Arbeit entstehe eine erhebliche Lärmbelastung, sie werde zum Teil mit Zwangshaltungen durchgeführt. Seinerzeit seien sogenannte Putzböcke verwendet worden, die nicht höhenverstellbar gewesen seien. Im Rahmen dieser Arbeiten seien auch Schwerbehinderte im Akkord tätig gewesen. Auch auf dem sogenannten "Brennplatz" im Akkord habe seinerzeit ein Schwerbehinderter gearbeitet; er habe auf einem Schemel gesessen und vorn übergebogen mit dem Schweißbrenner die Rückstände

vom Werkstück abgetrennt; der Standort dieses Arbeitsplatzes sei relativ nahe am Werkstor, das auf Grund zum Teil erheblicher Staub- und Rauchbelastung häufig geöffnet sei. Dies führe, gerade im Winter, zu einer erheblichen gesundheitlichen Belastung der Schwerbehinderten.

Auch bei dem sogenannten "Honarbeitsplatz" hätten seinerzeit erhebliche Probleme bestanden, gerade dort habe keine Rücksichtnahme auf Schwerbehinderte stattgefunden. Ein Mitarbeiter an diesem Arbeitsplatz sei auf Grund einer Bandscheibenerkrankung letztlich erwerbsunfähig geworden.

Derartige Probleme habe sich der Betriebsrat seinerzeit bei der Fassung des Entsendebeschlusses annehmen wollen. Er habe dazu beitragen wollen, dass die Arbeitsbedingungen behindertengerecht ausgestaltet würden. Zu diesem Zweck sei die Entsendung des Beteiligten zu 3., der innerhalb des Betriebsrats der Ansprechpartner für Schwerbehindertenfragen gewesen sei, die richtige Maßnahme gewesen. Immerhin sei der Beteiligte zu 3. seinerzeit auch der stellvertretende Vertrauensmann für die Schwerbehinderten gewesen. Der Beteiligte zu 3. habe seinerzeit auch nicht die erforderlichen Kenntnisse gehabt.

Die Arbeitgeberin könne sich auch nicht darauf berufen, dass ein ordnungsgemäßer Entsendebeschluss nicht vorliege. Unzutreffend sei ferner, dass der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet habe. Schließlich seien die durch die Seminarteilnahme entstandenen Kosten auch ordnungsgemäß nachgewiesen.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Bochum vom 07.03.2006 - 2 BV 72/05 - abzuändern und

die Arbeitgeberin zu verpflichten, den Beteiligten zu 3. von den Kosten in Höhe von 430,00 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 06.09.2004, Rechnungs-Nr. des Veranstalters: D 240613-047/9, freizustellen, die durch die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an dem Seminar "Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung" vom 05. - 07.07.2004 in O1..., durchgeführt durch das D4...-B7... N1... e.V., entstanden sind,

Die Arbeitgeberin ferner zu verpflichten, an den Beteiligten zu 3. Fahrtkosten in Höhe von 45,00 € zu erstatten, die ihm durch die Fahrt zu der genannten Schulungsveranstaltung entstanden sind.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens verteidigt die Arbeitgeberin den angefochtenen Beschluss. Sie ist nach wie vor der Auffassung, die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme durch den Beteiligten zu 3. sei vom Betriebsrat nicht ausreichend dargelegt worden.

Für die Arbeitgeberin sei nicht erkennbar gewesen, dass vom Betriebsrat seinerzeit eine Integrationsvereinbarung angestrebt oder beabsichtigt gewesen sei. Im Übrigen sei das Thema Integrationsvereinbarung lediglich ein Unterpunkt an einem Vormittag

Bei der Thematik Integrationsvereinbarung lediglich ein Schwerpunkt an einem Vormittag auf der Schulungsveranstaltung gewesen. Es habe sich nicht um die Vermittlung von Kenntnissen gehandelt, über die jedes Betriebsratsmitglied verfügen müsse. Die im Schreiben des Betriebsrats vom 30.06.2004 angesprochenen Arbeitnehmer seien nach Kenntnis der Arbeitgeberin auch keine Schwerbehinderten gewesen.

Der Betriebsrat könne sich auch nicht darauf berufen, dass der Beteiligte zu 3. Ansprechpartner im Betriebsrat für die Schwerbehinderten gewesen sei. Ansprechpartner für die Schwerbehinderten sei der die gewählte Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Herr M3... Schwerbehinderte hätten sich bei ihm auch nicht darüber beklagt, dass sie durch ihn nicht hinreichend betreut würden.

Im Übrigen werde bestritten, dass der Betriebsrat sich des Problems habe annehmen wollen, die Arbeitsbedingungen im Betrieb behindertengerechter auszugestalten und dass dies beim Entsendebeschluss besprochen worden sei. Gegenüber der Arbeitgeberin sei auch zu keinem Zeitpunkt Gesprächs- oder Handlungsbedarf in Bezug auf die Schwerbehinderten angemeldet worden.

Die Arbeitgeberin bestreitet weiter, dass ordnungsgemäße Entsende- und Beststellungsbeschlüsse vorlägen. Aus dem Protokoll der Betriebsratssitzung vom 27.05.2004 ergebe sich, dass der damalige Betriebsratsvorsitzende, der Beteiligte zu 3., einen Wunsch geäußert habe, den der Betriebsrat abgesegnet habe. Dass die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme vom Betriebsrat geprüft worden wäre, ergebe sich aus den vorgelegten Unterlagen nicht. Eine Erörterung über die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme habe nicht stattgefunden. Der Themenplan habe dem Betriebsrat auch nicht vorgelegen.

Schließlich sei die Situation der Produktionsarbeitsplätze auch nicht unbefriedigend. Über die Gestaltung von Arbeitsplätzen in der Putzerei sei mit der Arbeitgeberin nicht gesprochen worden. Beanstandungen durch die Berufsgenossenschaft oder das Amt für Arbeitsschutz lägen nicht vor. Auch die betriebsärztliche Betreuung gebe keinen Anlass, die Bedingungen im Hinblick auf die Schwerbehinderten umzustellen.

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze sowie auf die Protokollerklärungen der Beteiligten in den Anhörungsterminen vom 27.10.2006 und 09.03.2007 Bezug genommen.

B

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist im Wesentlichen begründet.

I.

Die vom Betriebsrat gestellten Anträge sind zulässig.

1. Der Betriebsrat verfolgt sein Begehren zutreffend im Beschlussverfahren nach den §§ 2 a, 80 Abs. 1 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 und Erstattung 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 der Arbeitgeberin und des



Beteiligten zu 3. ergeben sich aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG.

Neben dem antragstellenden Betriebsrat und der Arbeitgeberin war auch das an der streitigen Schulungsveranstaltung teilnehmende Betriebsratsmitglied, der 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 Beschlussverfahren ist daher, wer von der zu erwartenden Entscheidung in einem betriebsverfassungsrechtlichen Recht oder Rechtsverhältnis unmittelbar betroffen wird. Die einzelnen Betriebsratsmitglieder, die an der 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-Glöße, ArbGG, 5.Aufl., § 83 Rz. 61 m.w.N.). Den Beteiligten zu 3. am vorliegenden Verfahren zu beteiligen, war umso mehr erforderlich, als die Rechnung des Seminarveranstalters vom 14.07.2004 sowie die Mahnung vom 03.09.2004 direkt an den Beteiligten zu 3. gerichtet gewesen sind.

3. Entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin sind die Anträge des Betriebsrats nicht wegen nicht ordnungsgemäßer Beschlussfassung des Betriebsrats zur Beauftragung seines Verfahrensbevollmächtigten mit der Durchführung des vorliegenden Beschlussverfahrens unzulässig.

a) Die Arbeitgeberin hat nicht gerügt, dass dem für den Betriebsrat auftretenden Rechtsanwalt bereits nach dem äußeren Erklärungstatbestand keine Vollmacht im Sinne der §§ 80, 81 ZPO erteilt worden sei, das vorliegende Beschlussverfahren für den Betriebsrat einzuleiten. Der Betriebsrat hat durch Vorlage des Schreibens vom 31.08.2005 an seinen Verfahrensbevollmächtigten vielmehr nachgewiesen, dass er zur Durchführung des Verfahrens seinen Verfahrensbevollmächtigten beauftragt hat. Gemäß § 88 ZPO bestand deshalb für den Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats keine Notwendigkeit, seine Bevollmächtigung durch eine schriftliche Vollmacht nachzuweisen und diese zu den Gerichtsakten abzugeben.

b) Die Arbeitgeberin hat dagegen erst- und zweitinstanzlich ausdrücklich bestritten, dass der Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens und der Vollmachtserteilung ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats zu Grunde gelegen habe.

Ein solcher Beschluss ist sowohl zur Verfahrenseinleitung als auch zur wirksamen Beauftragung eines Rechtsanwalts erforderlich (BAG, Beschluss vom 05.04.2000 - AP BetrVG 1972 § 78 a Nr. 33; BAG, Beschluss vom 18.02.2003 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 11; BAG, Beschluss vom 20.04.2005 - AP BetrVG 1972 § 38 Nr. 30; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, a.a.O., § 11 Rz. 52 m.w.N.). Fehlt es daran, ist der Betriebsrat gerichtlich nicht wirksam vertreten und kommt ein Prozessrechtsverhältnis nicht zustande; für den Betriebsrat gestellte Anträge sind als unzulässig abzuweisen.

Die Einwendungen der Arbeitgeberin greifen aber nicht durch, weil im Streitfall ein wirksamer Betriebsratsbeschluss vorgelegen hat. Der am 30.08.2005 gefasste Betriebsratsbeschluss, ausgefertigt am 31.08.2005 (Bl. 120, 121 d.A.), ist nicht nichtig.

Ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss erfordert, dass der Beschluss nach § 33

Abs. 1 BetrVG mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst wird. Ein Betriebsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt, § 33 Abs. 2 BetrVG. Betriebsratsbeschlüsse können auch grundsätzlich nur auf einer ordnungsgemäßen Sitzung des Betriebsrats gefasst werden. Die Beschlussfassung setzt insoweit eine ordnungsgemäße Ladung der Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung voraus, § 29 Abs. 2 und 3 BetrVG.

Der Beschluss des Betriebsrats vom 30.08.2005 über die Einleitung des vorliegenden Verfahrens und über die Beauftragung seines Verfahrensbevollmächtigten sind ordnungsgemäß gefasst worden. Die Beauftragung des Verfahrensbevollmächtigten ist durch den wirksamen Beschluss des Betriebsrats vom 30.08.2005 gedeckt. Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung vom 30.08.2005 einstimmig den Beschluss gefasst, wegen der Kosten der Seminarteilnahme des Beteiligten zu 3. ein Beschlussverfahren einzuleiten und Rechtsanwalt R1... mit der Durchführung dieses Verfahrens zu beauftragen. Dies ergibt sich sowohl aus dem Protokoll der Betriebsratssitzung vom 30.08.2005 wie aus dem am 31.08.2005 ausgefertigten Beschluss vom 30.08.2005.

Gegen die Wirksamkeit des Beschlusses vom 30.08.2005 kann auch nicht eingewandt werden, dass die teilnehmenden Betriebsratsmitglieder nicht ordnungsgemäß zu der Betriebsratssitzung vom 30.08.2005 unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen worden wären. Der Betriebsrat hat sowohl die Einladung vom 24.08.2005 (Bl. 118 d.A.) wie auch die Anwesenheitsliste vom 30.08.2005 (Bl. 119 d.A.) vorgelegt. Soweit die Arbeitgeberin die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats über die Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens weiter bestreitet, ist dieses Bestreiten unsubstantiiert. Legt der Betriebsrat die Einhaltung der Voraussetzungen für einen wirksamen Beschluss des Gremiums über die Einleitung eines Gerichtsverfahrens im Einzelnen und unter Beifügung von Unterlagen dar, ist ein pauschales Bestreiten mit Nichtwissen durch den Arbeitgeber unbeachtlich (BAG, Beschluss vom 09.12.2003 - AP BetrVG 1972 § 33 Nr. 1). Insoweit war es unzureichend, dass die Arbeitgeberin im vorliegenden Verfahren die Richtigkeit des Betriebsratsvorbringens weiterhin nur pauschal mit Nichtwissen bestritt. Sie hätte vielmehr als Reaktion darauf darlegen müssen, in welchen einzelnen Punkten und weshalb die Behauptungen des Betriebsrats gleichwohl nicht als wahr zu erachten seien. Das ist nicht geschehen.

Darüber hinaus kann nicht unbeachtet bleiben, dass der Betriebsratsbeschluss vom 30.08.2005 nicht nur mit Mehrheit, sondern einstimmig gefasst worden ist. Keines der vollzählig versammelten Betriebsratsmitglieder hat der Behandlung der Tagesordnungspunkte widersprochen. Damit wäre ein etwaiger Ladungsmangel auch in jedem Fall geheilt (BAG, Beschluss vom 29.04.1992 - AP BetrVG 1972 § 38 Nr. 15; BAG, Beschluss vom 20.04.2005 - AP BetrVG 1972 § 38 Nr. 30).

## II.

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

Die Arbeitgeberin ist nämlich zur Tragung der Schulungskosten für die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an der streitigen Schulungsmaßnahme vom 05.07. bis 07.07.2004 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, 23. Aufl., § 40 Rz. 66; ErfK/Eisemann, 7. 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 (vgl. BAG, Beschluss vom 04.06.2003 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 136; BAG, Beschluss vom 27.03.1979 - AP ArbGG 1979, § 80 Nr. 7; Fitting, a.a.O., § 40 Rz. 92).

2. Der Freistellungsanspruch hinsichtlich der geltend gemachten Seminarkosten ist nicht schon deshalb unbegründet, weil es an einem ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss hinsichtlich der Entsendung des Beteiligten zu 3., des damaligen Betriebsratsvorsitzenden, zu der streitigen Schulungsveranstaltung vom 05.07. bis 07.07.2004 gefehlt hat.

Zwar setzt eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für entstandene Schulungskosten in formeller Hinsicht zunächst voraus, dass der Betriebsrat die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an der von ihm besuchten Schulungsveranstaltung vorher ordnungsgemäß beschlossen hat. Ohne einen entsprechenden ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss ist der Arbeitgeber weder zur Kostentragung noch zur Freistellung von entsprechenden Kosten verpflichtet (BAG, Beschluss vom 07.06.1989 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67; BAG, Beschluss vom 08.03.2000 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 68; Fitting, a.a.O., § 40 Rz. 71 m.w.N.).

Der Entsendung des Beteiligten zu 3. zu der Schulungsveranstaltung vom 05.07. bis 07.07.2004 liegt jedoch ein wirksamer Betriebsratsbeschluss vom 27.05.2004 zugrunde. Die Arbeitgeberin kann, nachdem der Betriebsrat im Beschwerdeverfahren sowohl die Einladung vom 25.05.2004 (Bl. 162 d.A.) zu der Betriebsratssitzung vom 27.05.2004 einschließlich der aufgeführten Tagesordnungspunkte, wie auch das Protokoll der Betriebsratssitzung vom 27.05.2004 (Bl. 110 d.A.) und dem am 02.06.2004 ausgefertigten Beschluss vom 27.05.2004 (Bl. 109 d.A.) vorgelegt hat, die ordnungsgemäße Beschlussfassung nicht länger bestreiten. Insoweit kann auf die obigen Ausführungen unter B. I. 3. hinsichtlich der ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats vom 30.08.2005 Bezug genommen werden. Angesichts des Vorbringens des Betriebsrats und der vorgelegten Unterlagen reicht es nicht aus, dass die Arbeitgeberin die Richtigkeit des Betriebsratsbeschlusses vom 27.05.2004 weiterhin pauschal mit Nichtwissen bestreitet (BAG, Beschluss vom 09.12.2003 - AP BetrVG 1972 § 33 Nr. 1). Die Arbeitgeberin hätte vielmehr darlegen müssen, in welchen einzelnen Punkten und weshalb die Behauptungen des

Betriebsrats gleichwohl nicht als wahr zu erachten seien. Das ist auch in diesem Punkt nicht geschehen.

3. Die Arbeitgeberin ist zur Tragung der Schulungskosten für den Beteiligten zu 3. für dessen Teilnahme an der streitigen Schulungsmaßnahme verpflichtet, da auf der Schulungsveranstaltung vom 05.07. bis 07.07.2004 Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich waren.

a) Nach der ständigen 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 benötigte, 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 06.11.1973 - 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, a.a.O., § 37 Rz. 140, 141 f.; DKK/Wedde, BetrVG, 10. Aufl., § 37 Rz. 92 ff.; Weber, GK-BetrVG, 8. Aufl., § 37 Rz. 156 f.; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 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.

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).

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

aa) Entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin können auch Schulungen über Kenntnisse auf dem Spezialgebiet des Schwerbehindertenrechts für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sein. Dies gilt unabhängig davon, ob der Vertrauensmann der Schwerbehinderten dem Betriebsrat als ordentliches Mitglied angehört. Selbst wenn dies der Fall ist, ist es regelmäßig grundsätzlich erforderlich, dass sich ein weiteres Betriebsratsmitglied Kenntnisse auf dem Gebiet des Schwerbehindertenrechts aneignet (Hess. VGH, Beschluss vom 15.11.1989 - DB 1990, 1243; vgl. auch LAG Hamm, Beschluss vom 13.01.1978 - ARSt 1979, 191; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 149; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 108; Däubler, Handbuch Schulung und Fortbildung, 5. Aufl., Rz. 250). Die Arbeitgeberin übersieht, dass die Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG wie auch die Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung nach § 90 Abs. 1 BetrVG zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört. Diese Aufgabe des Betriebsrats besteht unabhängig davon, ob im Betrieb ein Vertrauensmann der Schwerbehinderten gewählt ist und ob dieser dem Betriebsrat als ordentliches Mitglied angehört. Die Arbeitgeberin verkennt ferner, dass nach § 93 SGB IX auch der Betriebsrat dazu aufgerufen ist, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Er hat darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Darüber hinaus wirkt der Betriebsrat auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (vgl. Fitting, a.a.O., § 80 Rz. 29 m.w.N.).

Voraussetzung für die Wahrnehmung derartiger Aufgaben durch den Betriebsrat ist es jedoch, dass überhaupt im Betrieb schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Das ist jedoch nach dem unstreitigen Vorbringen der Beteiligten der Fall.

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen durfte der Betriebsrat die streitige Schulungsveranstaltung für den Beteiligten zu 3. als erforderlich anzusehen. Die Arbeitgeberin kann insbesondere nicht bestreiten, dass ein aktueller betriebsbezogener Anlass vorgelegen hat, um den Beteiligten zu 3. zu der streitigen Schulungsveranstaltung zu entsenden. Eine Aktualität für die Notwendigkeit einer Schulung liegt nämlich nicht nur dann vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte der Beteiligung des Betriebsrats unterliegende Maßnahmen beabsichtigt. Vielmehr kann sich diese Aktualität auch im Hinblick auf eine beabsichtigte Initiative des Betriebsrats ergeben (Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 147; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 101; Weber, a.a.O., § 37 Rz. 161; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 17; Däubler, a.a.O., Rz. 179). So liegt der vorliegende Fall. Der Betriebsrat hat hierzu vorgetragen, dass er bereits im Jahre 2004 den Abschluss einer Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX mit dem Arbeitgeber anstrebte. Unstreitig hat der Betriebsrat seinerzeit die Fachkraft für Arbeitssicherheit auf den Abschluss einer Integrationsvereinbarung angesprochen. Wenn dies von der Fachkraft für Arbeitssicherheit seinerzeit nicht an die zuständigen Stellen bei der Arbeitgeberin weitergeleitet worden ist, kann dies nicht dem Betriebsrat angelastet werden. Dies gilt auch, soweit weitere Bemühungen des Betriebsrats um den Abschluss einer Integrationsvereinbarung an der Teilnahme der Arbeitgeberin gescheitert sind. Demgegenüber hat der Betriebsrat durch den Entsendebeschluss vom 27.05.2004 deutlich gemacht, dass er an seinen Bemühungen, zu einer Integrationsvereinbarung mit der Arbeitgeberin zu gelangen und bestimmte Produktionsarbeitsplätze im Betrieb der Arbeitgeberin behindertengerechter zu gestalten, festhalten wollte. Dies ist für die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme ausreichend. Ob es insoweit seinerzeit zu Beanstandungen durch Schwerbehinderte hinsichtlich ihrer Arbeitsplätze gekommen ist, ist insoweit unbeachtlich.

cc) Die Arbeitgeberin kann sich in diesem Zusammenhang auch nicht darauf berufen, dass der Beteiligte zu 3. bereits über hinreichende Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht verfügt hat. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte können zwar Kenntnisse auf einem bestimmten Gebiet regelmäßig auch durch langjährige Tätigkeit im Betriebsrat erworben werden. Sollte das im Einzelfall nicht zutreffen, muss der jeweilige Antragsteller die dafür sprechenden Umstände näher darlegen (BAG, Beschluss vom 16.10.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; LAG Köln, Beschluss vom 02.09.1999 - AiB 2000, 359; LAG Köln, Beschluss vom 09.06.2000 - ARSt 2001, 18 = PersV 2001, 423; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 164; Weber, a.a.O., § 37 Rz. 166; Richardi/Thüsing, a.a.O., § 37 Rz. 91).

Entgegen der von der Arbeitgeberin vertretenen Auffassung kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass der Beteiligte zu 3. auf den Schulungsveranstaltungen, an denen er unstreitig teilgenommen hat, entsprechende Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht erworben hat. Die Tagesveranstaltung vom 09.04.2002 befasste sich ausschließlich mit der Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Darüber hinaus hat der Beteiligte zu 3. lediglich an weiteren Tagesveranstaltungen für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin teilgenommen. Auf diesen genannten Tagesveranstaltungen sind weitere Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht, wie sie Gegenstand des Seminars vom 05.07. bis 07.07.2004 gewesen sind, nicht vermittelt worden.

dd) Schließlich kann die Arbeitgeberin auch nicht bestreiten, dass das D4...-B7... N1... e.V. das streitige Seminar vom 05.07. bis 07.07.2004 durchgeführt hat. Die Behauptung der Arbeitgeberin, das Seminar sei von der I2 M5... durchgeführt worden, stellt eine Behauptung "ins Blaue hinein" dar, der nicht weiter nachzugehen war. Auch wenn als Referenten auf dem Seminar vom 05.07. bis 07.07.2004 Vertreter der I2 M5... fungiert haben sollten, bedeutet dies nicht, dass Veranstalter des Seminars vom 05.07. bis 07.07.2004 das D4...-B7... N1... e.V. gewesen ist. Unstreitig hat sich dieses Seminar an Betriebsräte und Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten gerichtet. Wer auf diesem Seminar referiert hat, ist für die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme nicht von Belang.

c) Auch unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit kann die Erforderlichkeit der Teilnahme des Beteiligten zu 3. an der Schulungsveranstaltung vom 05.07. bis 07.07.2004 nicht in Frage gestellt werden.

Dies gilt zunächst für die Dauer der Schulungsmaßnahme. Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass dem Betriebsrat bei der Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulungsveranstaltung ein gewisser Beurteilungsspielraum sowohl hinsichtlich des Inhalts der Veranstaltung als auch hinsichtlich deren Dauer zusteht. Bereits insoweit ist die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer dreitägigen Veranstaltung nicht zu beanstanden. Ein inhaltlich gleichwertiges Seminar von kürzerer Dauer, an dem Betriebsratsmitglieder hätten teilnehmen können, ist auch von der Arbeitgeberin nicht benannt oder angeboten worden.

Darüber hinaus hat der Betriebsrat auch lediglich die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu der streitigen Veranstaltung beschlossen. Dass im Betrieb der Arbeitgeberin ein Vertrauensmann der schwerbehinderten Menschen gewählt worden ist, steht der Teilnahme des Beteiligten zu 3. an der streitigen Schulungsveranstaltung

nicht entgegen. Selbst wenn diese Vertrauensperson Mitglied im Betriebsrat ist, ist es unter dem Gesichtspunkt der Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats, die diesem auch im Hinblick auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zustehen, regelmäßig geboten, dass auch ein weiteres Betriebsratsmitglied Kenntnisse auf dem Gebiet des Schwerbehindertenrechts hat. Ob der Betriebsrat des vorliegenden Verfahrens insoweit einen Beschluss darüber gefasst hat, dass der Beteiligte zu 3. Ansprechpartner des Betriebsrats für die Schwerbehinderten ist, ist unerheblich.

#### 4. Die Arbeitgeberin kann die Erforderlichkeit der Teilnahme des Beteiligten

zu 3. an der streitigen Schulungsmaßnahme auch nicht unter Kostengesichtspunkten beanstanden. Die Höhe der Seminarkosten waren vom Betriebsrat in keiner Weise zu beeinflussen. Die Schulungsveranstaltung ist vom D4...-B7... N1... e.V. geführt worden. Im vorliegenden Verfahren sind die Schulungskosten durch Vorlage der Rechnung vom 14.07.2004 (Bl. 23 d.A.), durch eine Stellungnahme des D4...-B7... N1... e.V. über die Aufschlüsselung der Seminarkostenpauschale (Bl. 24 d.A.) sowie durch ein Schreiben des D4...-B7... N1... e.V. vom 20.02.2006 (Bl. 123 d.A.) näher aufgeschlüsselt worden. Zu einer weiteren Konkretisierung der berechneten Schulungskosten ist der genannte Schulungsveranstalter aus koalitionsrechtlichen Gründen nicht verpflichtet. Beschränkt sich ein in der Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins aufgeführter 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.O., § 40 BetrVG Rz. 13). Konkrete Anhaltspunkte für eine versteckte Gegnerfinanzierung sind von der Arbeitgeberin aber nicht vorgetragen worden.

5. Die Beschwerde des Betriebsrats ist der Höhe nach lediglich unbegründet, soweit der Betriebsrat die Freistellung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten nach der Rechnung vom 14.07.2004 in Höhe von mehr als 415,60 € verlangt.

Dass die Arbeitgeberin im Hinblick auf die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme des Beteiligten zu 3. diesen auch von Übernachtungs- und Verpflegungskosten freistellen muss, ergibt sich aus den vorstehenden Ausführungen.

Der Beteiligte zu 3. muss sich jedoch während der Schulungsteilnahme Aufwendungen für Übernachtungs- und Verpflegungskosten anrechnen lassen, die er wegen der Schulungsteilnahme zu Hause erspart hat.

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 Familienhaushalts für mehrere Tage die häusliche Verpflegung nicht in Anspruch nimmt. Bei der Anrechnung dieser Haushaltsersparnis kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach den Lohnsteuerrichtlinien verfahren werden (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 30.03.1994 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 42; BAG, Beschluss vom 28.06.1995 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 48; 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 den Einkommenssteuerpflichtigen entgegengehalten, dass die Nichtinanspruchnahme häuslicher

der Errangungstatsache Rechnung getragen, dass die Nichtinanspruchnahme hauslicher oder Kantinenverpflegung während einer Dienstreise jedenfalls in der Regel zur Einsparungen führt, die sich der betreffende Arbeitnehmer anrechnen lassen muss. Eine solche Anrechnung der Haushaltersparnis steht bei Betriebsratsmitgliedern auch in Einklang mit § 40 Abs. 1 BetrVG. Die Berücksichtigung dieser Haushaltersparnis ist auch wegen des Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG geboten; ohne den Abzug der Haushaltersparnis würden Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit finanzielle Vorteile erlangen, die sie sonst nicht hätten.

Die Beschwerdekammer hat im vorliegenden Fall eine Anrechnung ersparter Verpflegungskosten in Höhe von 20 % der entstandenen Verpflegungsaufwendungen vorgenommen. Die Verpflegungskosten für die Zeit der Seminarteilnahme beliefen sich im vorliegenden Fall auf insgesamt 72,00 € (Bl. 123 d.A.). 20 % hiervon machen 14,40 € aus. In dieser Höhe ist der Freistellungsanspruch nicht begründet.

### III.

Auch der geltend gemachte Erstattungsanspruch hinsichtlich der dem Beteiligten zu 3. entstandenen Fahrtkosten ist begründet. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, dem Beteiligten zu 3. die Fahrtkosten, die diesem durch die Fahrt zu der streitigen Schulungsveranstaltung entstanden sind, zu erstatten. Auch dieser Anspruch ergibt sich aus § 40 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG. Auf Grund der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme des Beteiligten zu 3. an der Veranstaltung vom 05.07. bis 07.07.2004 sind dem Beteiligten zu 3. Fahrtkosten von seinem Wohnort in W1... zum Schulungsort in O1... entstanden. Auch diese Fahrtkosten sind wegen der notwendigen Schulungsteilnahme erforderlich gewesen.

Soweit die Arbeitgeberin nach wie vor bestreitet, dass der Beteiligte zu 3. insgesamt 150 km mit seinem Auto zwecks Teilnahme an dem streitigen Seminar gefahren ist, ist dieses Bestreiten unsubstantiiert. Der Beteiligte zu 3. hat bei seiner Anhörung vor der Beschwerdekammer am 09.03.2007 glaubhaft zu Protokoll erklärt, dass er seinerzeit mit dem eigenen Pkw von zu Hause zu der Schulungsveranstaltung in O1... gefahren sei; den Weg habe er sich seinerzeit über Internet herausgesucht, ein Weg habe etwa 75 km betragen. Was die Arbeitgeberin hieran bestreiten will, ist für die Beschwerdekammer unerfindlich.

Der Höhe nach errechnet sich danach ein Erstattungsanspruch in Höhe von 45,00 €.

### IV.

Für eine Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht bestand nach den §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.