
Datum: 10.12.2008
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 125/08
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2008:1210.10TABV125.08.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Iserlohn, 6 BV 23/05
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 7 ABN 13/09
Schlagworte: Teilnahme an Schulungsveranstaltung; Erforderlichkeit einer Grundlagenschulung im allgemeinen Arbeitsrecht; Erforderlichkeit trotz langjährigen Erfahrungswissens; Erledigung des Beschwerdeverfahrens nach Zahlung der Schulungskosten durch Arbeitgeber; vorbehaltlose Zahlung; Zahlung zur Abwendung der Zwangsvollstreckung; Erfüllung; Erfüllungseintritt bei Überweisung.
Normen: §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG, § 362 BGB; § 91 a ZPO

Tenor:

Die Beschwerde der Antragstellerin und des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 26.10.2005 - 6 BV 23/05 - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

A 1
2
Die Beteiligten streiten über die Kosten für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung. 3
4
Die Arbeitgeberin ist die Abfallentsorgungsgesellschaft des M1 Kreises. Sie beschäftigt ca. 104 Arbeitnehmer. Bei der Arbeitgeberin ist ein Betriebsrat, der Beteiligte zu 3., gebildet, der

aus sieben Personen besteht.

Die Antragstellerin, die seit 1994 in den Diensten der Arbeitgeberin steht, war seit 1994 Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Seit dem Jahre 2002 ist sie Mitglied des gewählten Betriebsrats. 5

Seit Oktober 1994 nahm die Antragstellerin an 10 Schulungsveranstaltungen teil, unter anderem im Jahre 1994 an den jeweils dreitägigen Schulungen "Grundkurs als Vertrauensfrau, Schwerbehindertenvertretung" und "Aufbaukurs Schwerbehindertenvertretung". Nach ihrer Wahl zum Betriebsrat besuchte sie folgende Schulungen: 6

"- 19. August 2002 – 23. August 2002 Einführung Seminar "Betriebsverfassungsgesetz Teil 1" in E1

- 4. August 2003 – 8. August 2003 Seminar "Betriebsverfassungsgesetz Teil 2" in E1 8
- 1. März 2004 Seminar "Agenda 2010 und Kündigungsschutz" in S3 A5 9
- 27. Mai 2004 Seminar "Mitbestimmungsrecht bei IT-Systemen" in B5 10
- 19. Juli 2004 – 21. Juli 2004 Seminar "BAG-Urteile zum Schwerbehindertenrecht" in E2 11
- 26. Juli 2004 – 30. Juli 2004 Seminar "Betriebsverfassungsgesetz Teil 3" in E1 12
- 18. Januar 2005 Betriebsrätekonferenz Neues Tarifrecht in H5." 13

Der Betriebsrat beschloss am 12.04.2005 die Teilnahme der Antragstellerin an der Schulungsveranstaltung "Arbeitsrecht, Teil I" in der Zeit vom 11.07.2005 bis zum 15.07.2005 in E1. Die Schulung wurde von dem jetzigen Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des zu 3. beteiligten Betriebsrats durchgeführt. Auf das Seminarprogramm (Bl. 4 d.A.) und den geplanten Seminarverlauf (Bl. 59 ff.d.A.) wird Bezug genommen. 14

Mit Schreiben vom 31.05.2005 unterrichtete der Betriebsrat die Arbeitgeberin über die Teilnahme der Antragstellerin an der Schulungsveranstaltung. Die Arbeitgeberin widersprach der Seminarteilnahme aus Kostengründen. Gleichwohl besuchte die Antragstellerin die Schulung. 15

Mit Schreiben vom 15.07.2005 stellte der Verfahrensbevollmächtigte der Antragstellerin dieser die Kosten für die Seminarteilnahme in Höhe von 1.334.-- € einschließlich Mehrwertsteuer in Rechnung. Für die Unterbringung im Tagungshotel und die Fahrt hatte die Antragstellerin insgesamt Kosten in Höhe von 857,90 € einschließlich der Vollpensionspauschale in dem Tagungshotel in Höhe von 540.-- € aufgewandt. Trotz Vorlage entsprechender Belege verweigerte die Arbeitgeberin eine entsprechende Kostenübernahme. 16

Mit dem am 11.08.2005 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren machte die Antragstellerin daraufhin ihre Freistellung von einer Zahlungsverpflichtung in Höhe von 1.334.-- € gegenüber dem Seminarveranstalter, ihrem Verfahrensbevollmächtigten, geltend. Ferner verlangte sie die Kostenerstattung von 857,90 €. 17

Die Antragstellerin hat die Auffassung vertreten, die im streitigen Seminar besprochenen Themen seien für ihre Arbeit als Betriebsrätin und Vertrauensperson der Schwerbehinderten 18

erforderlich gewesen, zumal sie, wie unstrittig sei, bislang an keinem Grundlagenseminar über Arbeitsrecht teilgenommen habe. Insoweit hat sie ebenso wie der Betriebsrat behauptet, sie habe vor der Schulungsveranstaltung nicht über die bei der Schulung vermittelten Grundkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht verfügt. In keinem der Seminare, an denen sie bislang teilgenommen hätte, seien Grundzüge des Arbeitsrechts vermittelt worden. Eine Grundlagenschulung im Arbeitsrecht sei aber ohne ausdrückliche Darlegung der Erforderlichkeit für jedes Betriebsratsmitglied notwendig. Auch durch ihre bisherige Arbeit als Vertrauensfrau der Schwerbehinderten und ihre Betriebsratsstätigkeit habe sie die erforderlichen Kenntnisse nicht erworben. Auf entsprechende Kenntnisse anderer Betriebsratsmitglieder könne die Arbeitgeberin sie, die Antragstellerin, nicht verweisen.

Die entstandenen Seminarkosten bewegten sich – ebenso wie die Hotel- und Fahrtkosten – im Rahmen des Üblichen. Auf kostengünstigere Ausschreibungen anderer Veranstalter könne die Arbeitgeberin sie nicht verweisen. Der Betriebsrat habe bei der Auswahl des Seminars von dem ihm zustehenden Beurteilungsspielraum Gebrauch gemacht und sich für das von seinem jetzigen Verfahrensbevollmächtigten durchgeführte Seminar entschieden, da er Wert auf einen qualifizierten und ihm bekannten Referenten Wert gelegt habe. 19

Schließlich könne der Antragstellerin auch nicht vorgeworfen werden, dass sie nicht bereits zu einem früheren Zeitpunkt an einem Grundlagenseminar über Arbeitsrecht teilgenommen habe. 20

Die Antragstellerin und der Betriebsrat haben beantragt, 21

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Antragstellerin von der Zahlungsverpflichtung in Höhe von € 1.334,00 gegenüber dem Seminarveranstalter R2 B1, K3 D7 34, 56789 H6 freizustellen und zwar durch Zahlung des genannten Betrages (€ 1.334,00) an R2 B1, 22

2. der Arbeitgeberin aufzugeben, an die Antragstellerin € 857,90 zu erstatten. 23

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 24

die Anträge zurückzuweisen. 25

Sie hat die Auffassung vertreten, es fehle bereits an der Erforderlichkeit der Seminarteilnahme, da die Antragstellerin Grundlagenkenntnisse im Arbeitsrecht bereits während ihrer elfjährigen Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten erworben habe. In dieser Zeit habe sie zumindest unregelmäßig an Sitzungen des Betriebsrats teilgenommen. Auch bei den weiteren Schulungen, die die Antragstellerin während ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat besucht habe, habe die Antragstellerin zusätzlich arbeitsrechtliche Grundlagen vermittelt bekommen. 26

Darüber hinaus seien die Seminarthemen völlig allgemein gehalten. Da der Betriebsrat sich ohnehin bei jeder aufkommenden rechtlichen Fragestellung der Hilfeleistung seines jetzigen Verfahrensbevollmächtigten bediene, sei davon auszugehen, dass weitere Kenntnisse im Bereich des Arbeitsrechts nicht erforderlich seien. 27

Schließlich seien die Kosten für das streitige Seminar ungewöhnlich hoch und unverhältnismäßig. Insoweit verweise sie auf Schulungen mit gleichem oder ähnlichem Inhalt, die durch andere Seminarveranstalter in näherem Umkreis angeboten würden (Bl. 32 ff.d.A.). Diese Seminare seien auch von den Kosten her ortsangemessen. Aus welchen Gründen der Betriebsrat ein Seminar ausgesucht habe, das im Sommer in E1 stattfindet, sei nicht 28

nachzuvollziehen.

Durch Beschluss vom 26.10.2005 hat das Arbeitsgericht die Anträge zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Seminarteilnahme der Antragstellerin sei nicht erforderlich gewesen. Aufgrund der langjährigen Tätigkeit der Antragstellerin als Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der bisherigen Betriebsratsmitgliedschaft müsse davon ausgegangen werden, dass die Antragstellerin auch ausreichende Vorkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht gehabt habe. Insoweit habe der Betriebsrat näher vortragen müssen, warum ausnahmsweise diese Grundkenntnisse nicht hätten gesammelt werden können. An einem derartigen substantiierten Sachvortrag fehle es. 29

Gegen den der Antragstellerin und dem Betriebsrat am 16.11.2005 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, haben die Antragstellerin und der Betriebsrat am 07.12.2005 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 16.02.2006 mit dem am 15.02.2006 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 30

Die Antragstellerin und der Betriebsrat haben weiter die Auffassung vertreten, dass die Seminarteilnahme der Antragstellerin im Juli 2005 erforderlich gewesen sei. Seit ihrer Wahl zum Betriebsratsmitglied im Jahre 2002 sei die Antragstellerin zunächst jährlich jeweils ein Mal im Betriebsverfassungsrecht geschult worden. Der Betriebsrat habe zunächst Wert darauf gelegt, dass die Antragstellerin Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht erwerben solle. Den jeweiligen Entsendungsbeschlüssen sei insoweit eine logische Reihenfolge zu entnehmen. Betriebsrat und Antragstellerin seien sich darüber einig gewesen, dass die Antragstellerin zu einem Seminar über Grundlagenkenntnisse im Arbeitsrecht erst nach Erwerb der Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht hätte entsandt werden sollen. 31

Die Antragstellerin hätte insoweit auch tatsächlich über ausreichende Grundkenntnisse im Arbeitsrecht gerade nicht verfügt. Auf den Seminarveranstaltungen, die sie im Jahre 1994 besucht habe, seien keine Grundkenntnisse im Arbeitsrecht vermittelt worden, sondern lediglich Grundkenntnisse aus dem Schwerbehindertenrecht. Bei der Veranstaltung "Agenda 2010 und Kündigungsschutz" habe es sich um einen dreistündigen Vortrag gehandelt, bei dem ebenfalls keine Grundkenntnisse im Arbeitsrecht vermittelt worden seien, wie sie Gegenstand des streitigen Seminars seien. Das Gleiche gelte für die übrigen Seminare, an denen die Antragstellerin teilgenommen habe. 32

Demgegenüber habe es sich bei dem streitigen Seminar um eine Grundlagenschulung gehandelt, für die es regelmäßig keiner näheren Darlegung der Erforderlichkeit bedürfe. Ohne Kenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts sei eine ordnungsgemäße Ausübung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht möglich. Der Antragstellerin hätten Grundkenntnisse vermittelt werden müssen, aus denen sich Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern ergäben. Derartige Kenntnisse hätte die Antragstellerin nicht gehabt. Auf dem streitigen Seminar vom 11. bis 15.07.2005 seien die sich aus der Gliederungsübersicht ergebenden Punkte im Einzelnen besprochen und abgearbeitet worden. Darüber hinaus seien Neuerungen in Gesetzen erörtert und besprochen worden, wie Bestimmungen des Nachweisgesetzes, des Arbeitnehmerentsendegesetzes, des Berufsbildungsgesetzes, des Beschäftigtenschutzgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes etc.. Entsprechende Kenntnisse auf diesen Gebieten habe die Antragstellerin nicht gehabt. Auch aufgrund ihrer - nur unregelmäßigen - Teilnahme an Betriebsratssitzungen habe sie derartige Kenntnisse nicht erworben. Sofern sie an Sitzungen teilgenommen habe, habe sie feststellen müssen, dass sie wegen fehlender Grundkenntnisse zu den einzelnen besprochenen Fällen ohnehin nicht viel sagen können. Auch während der vorangegangenen Amtsperiode des 33

Betriebsrats sei immer wieder festgestellt worden, dass der Antragstellerin die entsprechenden Grundkenntnisse im Arbeitsrecht gefehlt hätten. Dies habe sie auf Betriebsratssitzungen immer wieder betont. Erst daraufhin habe der Betriebsrat den Entsendungsbeschluss vom 12.04.2005 gefasst.

Es gebe auch keinen allgemeinen Erkenntnissatz, der dazu führe, dass ein Betriebsratsmitglied, das etwa drei Jahre im Betriebsrat tätig sei, über Grundkenntnisse im Arbeitsrecht verfüge. Diese Kenntnisse seien der Antragstellerin auch nicht auf den Seminaren im Betriebsverfassungsrecht vermittelt worden. Sie könne auch nicht auf das Wissen ihrer Betriebsratskollegen zurückgreifen. Der Betriebsratsvorsitzende D4 habe zuletzt im Februar 2004 an einem entsprechenden Seminar teilgenommen. Andere Betriebsratsmitglieder hätten eine entsprechende Schulung bisher nicht gehabt. Darüber hinaus müsse berücksichtigt werden, dass die Antragstellerin im Verlaufe der Amtsperiode die Stellvertreterin des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden sei und den Betriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter bei gleichzeitiger Abwesenheit habe vertreten müssen. 34

Die Arbeitgeberin könne auch nicht darauf verweisen, dass die Antragstellerin zu kostengünstigeren Seminaren hätte entsandt werden müssen. Der Betriebsrat habe gerade Wert darauf gelegt, die Antragstellerin und weitere Betriebsratsmitglieder zu Seminaren zu entsenden, in denen Herr R2 B1 Seminarveranstalter und Referent sei. Dies liege in dem dem Betriebsrat zustehenden Beurteilungsspielraum. Der Betriebsrat habe das streitige Seminar eben gerade als höherwertig als andere Seminarveranstaltungen angesehen, weil der Verfahrensbevollmächtigte dort als der Referent tätig sei. Gerade dies sei ein wichtiges Auswahlkriterium des Betriebsrats bei seinem Entsendungsbeschluss gewesen. Bei anderen Seminarveranstaltern sei nämlich regelmäßig nicht bekannt, wer als Referent tätig sei. 35

Die Kosten des Seminars seien auch nicht unverhältnismäßig. Dies ergebe sich bereits daraus, dass die Arbeitgeberin selbst für eine Tagesschulung anderer Mitarbeiter deutlich mehr als 1.000,00 € aufwende. 36

Die Antragstellerin und der Betriebsrat haben beantragt, 37

den Beschluss des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 26.10.2005 - 6 BV 23/05 - abzuändern und 38

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Antragstellerin von einer Zahlungsverpflichtung in Höhe von 1.334,00 € gegenüber dem Seminarveranstalter R2 B1, K3 D7 34, 56789 H6 freizustellen, und zwar durch Zahlung des genannten Betrages von 1.334,00 € an R2 B1, 39

2. der Arbeitgeberin aufzugeben, an die Antragstellerin 857,90 € zu erstatten. 40

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 41

die Beschwerde zurückzuweisen. 42

Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss und ist der Auffassung, mit der Beschwerde seien keine neuen tatsächlichen oder rechtlichen Erwägungen, die zu einer Abänderung führen könnten, vorgetragen worden. Die Antragstellerin habe aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten und aufgrund ihrer Betriebsratsstätigkeit einschlägige Kenntnisse auch im allgemeinen Arbeitsrecht erworben. Andernfalls hätte sie ihre Arbeit als Vertrauensfrau der Schwerbehinderten und als Betriebsrätin gar nicht sach- und fachgerecht ausüben können. Eine klare Trennung 43

zwischen Schwerbehindertenrecht und Betriebsverfassungsrecht einerseits sowie Arbeitsrecht andererseits lasse sich ohnehin nicht treffen. Die Bereiche würden sich überschneiden, sodass die Klägerin auf den vorangegangenen Schulungen auch immer wieder Kenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht erworben habe. Gerade weil die Antragstellerin innerhalb des Betriebsrates als die Stellvertreterin des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gegolten habe, müsse davon ausgegangen werden, dass die übrigen Betriebsratsmitglieder sie als befähigt angesehen hätten, die Leitung des Betriebsrates insgesamt zu übernehmen. Eine solche Befähigung sei ohne allgemeine arbeitsrechtlichen Grundkenntnisse und ohne fachliche Kompetenz nicht möglich.

Darüber hinaus hätten auch andere Betriebsratsmitglieder, insbesondere der Betriebsratsvorsitzende, entsprechende Kenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht. Insoweit sei es problemlos möglich, andere erfahrene Mitglieder im allgemeinen Arbeitsrecht zu befragen und von deren Wissen zu profitieren. Warum die Antragstellerin über derartige Kenntnisse nicht verfüge und nicht ohne Weiteres auf die Kenntnisse der anderen Betriebsratsmitglieder zurückgreifen könne, trage sie nicht konkret vor. Insoweit spreche bereits ein Anschein dafür, dass die Antragstellerin auch über Grundkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht verfüge. Innerhalb ihrer dreijährigen Praxis als Betriebsratsmitglied und der elfjährigen Praxis als Vertrauensperson für Schwerbehinderte sei es möglich gewesen, die Aufgaben zu erledigen, ohne einen entsprechenden Grundkurs besucht zu haben. Insoweit sei es nicht verständlich, warum nunmehr im letzten Viertel ihrer Amtszeit die Notwendigkeit zur Teilnahme an einer Grundlagenschulung im Arbeitsrecht plötzlich offenbar geworden sei. 44

Im Übrigen habe der Betriebsrat bei seinem Entsendungsbeschluss den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht beachtet. 45

Insbesondere aufgrund der Vereinbarung im Konsensgespräch vom 31.01.2005 habe der Betriebsrat für die Antragstellerin ein ortsnäheres Seminar aussuchen müssen. Bei dem Seminar in E1 seien zusätzlich erhöhte Reise- und Übernachtungskosten angefallen. Bereits erstinstanzlich sei umfassend dargelegt worden, dass es Fortbildungsmaßnahmen in der näheren Umgebung des Betriebes der Arbeitgeberin gegeben habe. Warum der Betriebsrat die Antragstellerin immer zu einem Seminar entsendet habe, dass im Sommer an der Ostsee stattfinde, sei nicht ersichtlich. 46

Durch Beschluss vom 03.11.2006 hat das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Beschluss vom 26.10.2005 abgeändert und den Anträgen unter Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht entsprochen. Auf den Beschluss der erkennenden Kammer vom 03.11.2006 – 10 TaBV 201/05 – wird Bezug genommen. 47

Gegen den der Arbeitgeberin am 08.12.2006 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin mit dem am 05.01.2007 beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom 03.01.2007 Rechtsbeschwerde eingelegt und diese mit dem am 12.02.2007 beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom 08.02.2007 begründet. 48

Eine beglaubigte Abschrift der Rechtsbeschwerde vom 03.01.2007 ist dem Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats am 11.01.2007 zugegangen. 49

Mit Schreiben vom 11.01.2007 (Bl. 359 d.A.) teilte die Antragstellerin der Geschäftsführung der Arbeitgeberin folgendes mit: 50

"Sehr geehrte Herren, 51

laut Urteil des LAG Hamm vom 03.11.2006 wurde Ihnen auferlegt, mir einen Betrag in Höhe von 857,90 € zu zahlen.

Ich fordere Sie daher auf mir bis zum 18.01.2007 die Summe von 857,90 € plus dem üblichen Zinssatz von 5 % für den Zeitraum 11.07.2005 bis heute, auf mein Gehaltskonto zu überweisen."

Mit einer E-Mail vom 24.01.2007 (Bl. 390 d.A.) teilte der Geschäftsführer der Arbeitgeberin dem Betriebsrat daraufhin folgendes mit: 54

"Sehr geehrte Damen und Herren, 55

der ausgerichtete Betrag wird an Frau D1 überwiesen. An RA B1 wird der Seminarbeitrag überweisen. 56

Die Buchhaltung wurde entsprechend angewiesen. 57

Bitte informieren Sie RA B1. 58

Mit freundlichen Grüßen 59

M5" 60

Am 30.01.2007 richtete der Geschäftsführer der Arbeitgeberin an die Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats folgendes Schreiben (Bl. 358 d.A.): 61

"Sehr geehrter Herr B1, 62

das Landesarbeitsgericht Hamm hat in dem Beschluss vom 03.11.2006 unter anderem beschlossen, Frau D1 von der Zahlungsverpflichtung Ihnen gegenüber in Höhe von 1.334,00 € freizustellen. 63

Diesen Betrag haben wir an Sie überwiesen. Gleichzeitig zahlen wir auch den Betrag an Frau D1 in Höhe von 857,90 € aus, zu dem wir verurteilt worden sind. 64

Da wir Rechtsbeschwerde eingelegt haben, wird sich erst mit Rechtskraft zeigen, ob wir die Beträge zu Recht ausgezahlt haben. 65

Sollte unsere Rechtsbeschwerde erfolgreich sein, so sind die beiden Beträge an uns zurückzuzahlen. 66

Mit freundlichen Grüßen" 67

Eine Durchschrift des Schreibens vom 30.01.2007 wurde der Antragstellerin persönlich am 31.01.2007 durch eine Mitarbeiterin der Arbeitgeberin überreicht. Dem Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats ging das Schreiben der Arbeitgeberin vom 30.01.2007 am 01.02.2007 zu und wurde von ihm per Telefax mit Schreiben vom 02.02.2007 an den Betriebsrat übermittelt. 68

Die Arbeitgeberin überwies daraufhin 857,90 € auf das ihr bekannte Konto der Antragstellerin und einen Betrag in Höhe von 1.334,00 € an den Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und den Betriebsrat. 69

Der Geldbetrag von 857,90 € wurde dem Konto der Arbeitgeberin am 31.01.2007 belastet. Der Kontoauszug der Antragstellerin (Bl. 391 d.A.) weist unter dem 31.01.2007 den Eingang der Seminargebühren von 857,90 € aus mit dem Zusatz "Wert: 30.01."

Hinsichtlich der Seminargebühren in Höhe von 1.334,00 € erfolgte eine Gutschrift auf dem Konto des Seminarveranstalters, des Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats, am 05.02.2007. Der Betrag von 1.334,00 € wurde dem Konto der Arbeitgeberin am 06.02.2007 belastet. 71

Durch Beschluss vom 19.03.2008 hat das Bundesarbeitsgericht – 7 ABR 2/07 – den Beschluss des erkennenden Gerichts vom 03.11.2006 – 10 TaBV 201/05 – aufgehoben und die Sache zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Auf die Gründe des den Beteiligten bekannten Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2008 wird Bezug genommen. 72

Während der Durchführung des Rechtsbeschwerdeverfahrens wurde von den Beteiligten gegenüber dem Bundesarbeitsgericht nicht darauf hingewiesen, dass die streitigen Beträge zwischenzeitlich gezahlt waren. 73

Die Beschwerdekammer hat nach Zurückverweisung durch Beschluss vom 08.09.2008 die Antragstellerin und den Betriebsrat aufgefordert, sich zu den Gründen des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2008, insbesondere unter den Randnoten 21, 23 und 24, zu äußern. 74

Die Antragstellerin und der Betriebsrat sind der Auffassung, das Verfahren sei durch die zwischenzeitliche Zahlung der streitigen Beträge durch die Arbeitgeberin erledigt. Die Arbeitgeberin habe die streitigen Ansprüche erfüllt und vorbehaltlos gezahlt, gezahlt worden sei auch nicht zur Vermeidung der Zwangsvollstreckung. Eine Zwangsvollstreckung aus dem Beschluss der erkennenden Kammer vom 03.11.2006 sei weder von der Antragstellerin noch vom Betriebsrat angedroht worden. 75

Das Schreiben der Arbeitgeberin vom 30.01.2007 sei unbeachtlich. Es müsse davon ausgegangen werden, dass die Zahlungen an die Antragstellerin und den Seminarveranstalter vor Zugang des Schreibens vom 30.01.2007 erfolgt seien, in jedem Fall müssten die entsprechenden Überweisungsaufträge spätestens am 30.01.2007 erteilt worden sein. 76

Die Arbeitgeberin könnte sich auch nicht darauf berufen, dass das Rechtsbeschwerdeverfahren beim Bundesarbeitsgericht noch durchgeführt worden sei. Sowohl die Antragstellerin wie auch der Betriebsrat seien von der Durchführung des Rechtsbeschwerdeverfahrens durch die Arbeitgeberin völlig überrascht gewesen. Wann die Mitteilung von den Zahlungen erfolgt sei, sei unerheblich, in jedem Fall sei die Zahlung erfolgt und die Sache damit erledigt. 77

Die Antragstellerin und der Betriebsrat sind im Übrigen nach wie vor der Auffassung, dass die Seminarteilnahme der Antragstellerin seinerzeit erforderlich gewesen sei, weil die Antragstellerin über ausreichende Kenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht nicht verfügt habe. Die Antragstellerin habe seit ihrem Eintritt in den Betriebsrat im Februar 2002 zwar an zahlreichen Betriebsratssitzungen teilgenommen, über die auch Sitzungsprotokolle existierten. Bei überschlägiger Durchsicht dieser Protokolle sei aber bereits festzustellen, dass den Protokollen nicht zu entnehmen sei, dass die Antragstellerin im Rahmen von Betriebsratssitzungen Kenntnisse erlangt habe, zu deren Erlangung sie vom Betriebsrat auf 78

das streitgegenständliche Seminar entsandt worden sei. Die Entsendung sei gerade deshalb erfolgt, weil die Antragstellerin über entsprechende Kenntnisse nicht verfügt habe.

Auch in ihrer Funktion als Schwerbehindertenvertretung habe es vor dem Jahre 2002 eine Beteiligung der Antragstellerin durch die Arbeitgeberin nicht in nennenswerter Art und Weise gegeben. Verwertbare Betriebsratsprotokolle, aus denen sich ergäbe, welcher Dauer die Antragstellerin an welchen Betriebsratssitzungen teilgenommen habe, lägen insoweit nicht mehr vor. 79

Im Übrigen werde ein konkreter Auflagenbeschluss durch das Landesarbeitsgericht vermisst. Es sei nicht deutlich, wer was vorzutragen habe. 80

Auf andere Seminare könnten die Antragstellerin und der Betriebsrat nicht verwiesen werden. Die von der Arbeitgeberseite vorgelegten Seminaurausschreibungen ergäben, dass die angebotene Thematik keineswegs identisch gewesen sei. Die von der Arbeitgeberin vorgelegten Veranstaltungsausschreibungen seien bei weitem nicht so aussagekräftig und weitgehend, wie die Ausschreibung zum streitgegenständlichen Seminar. Der Betriebsrat habe sich seinerzeit ausführlich Gedanken gemacht, zu welchem Seminar die Antragstellerin habe entsendet werden sollen und sei dabei zu dem Ergebnis gekommen, die Antragstellerin zum streitgegenständlichen Seminar anzumelden, weil für den Betriebsrat von großer Bedeutung gewesen sei, vor Seminaranmeldung und Seminarantritt zu wissen, wer als Referent im Rahmen des Seminarprogrammes tätig sei. In der Vergangenheit sei es häufiger geschehen, dass Betriebsratsmitglieder an einem Seminar teilgenommen hätten, bei dem sie mit dem Referenten nicht zufrieden gewesen wären. 81

Auf den vorangegangenen Seminaren, an denen die Antragstellerin teilgenommen habe, seien Grundkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht nicht vermittelt worden. Dies gelte auch für die von ihr besuchten Veranstaltungen zum Betriebsverfassungsrecht, wie die Seminarinhalte dieser Seminare deutlich machten (Bl. 394 ff.d.A.). 82

Schließlich hätten sich die Kosten des streitgegenständlichen Seminars im Verhältnis zu den Seminaurausschreibungen des Seminarveranstalters aus den Jahren 2002, 2003 und 2004 nur unwesentlich erhöht, die Hotelkosten seien nahezu identisch. Auch dies sei vom Betriebsrat bei seiner Interessenabwägung berücksichtigt worden. 83

Die Antragstellerin und der Betriebsrat beantragen, 84

den Beschluss des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 26.10.2005 – 6 BV 23/05 – abzuändern ~~85~~

1. festzustellen, dass das Verfahren in der Hauptsache erledigt ist, 86

2. hilfsweise der Arbeitgeberin aufzugeben, 87

a) die Antragstellerin von der Zahlungsverpflichtung in Höhe von 1.334,00 € gegenüber dem Seminarveranstalter R2 B1, K3 D7 34, 56789 H6 freizustellen, und zwar durch Zahlung des genannten Betrages von 1.334,00 € an R2 B1, ~~88~~

b) an die Antragstellerin 857,90 € zu erstatten. 89

Die Arbeitgeberin beantragt, 90

die Beschwerde zurückzuweisen. 91

92

Sie ist der Auffassung, dass die Zahlungen von 857,90 € an die Antragstellerin und von 1.334,00 € an den Verfahrensbevollmächtigten das Beschwerdeverfahren nicht erledigt hätten. Bei einer tatsächlichen Erledigung durch die unstreitigen Zahlungen wäre auch das Rechtsbeschwerdeverfahren beim Bundesarbeitsgericht erledigt gewesen. Tatsächlich seien die Zahlungen zur Abwendung der Zwangsvollstreckung nur aufgrund des Beschlusses des erkennenden Gerichts vom 03.11.2006 erfolgt. Mit Schreiben vom 30.01.2007 sei ein entsprechender Vorbehalt gemacht worden. Zu keinem Zeitpunkt habe die Arbeitgeberin auf die Durchführung des Rechtsbeschwerdeverfahrens beim Bundesarbeitsgericht verzichtet. Dies sei auch der Gegenseite nicht verborgen geblieben. Die Antragstellerin habe zuvor mehrfach die Zahlung des Betrages von 857,90 € bei der Arbeitgeberin angemahnt. Durch die tatsächlich erfolgte Zahlung sollte aber eine Beendigung des Rechtsstreits nicht herbeigeführt werden. Auch die Antragstellerin habe vor Erhalt der Überweisung das Schreiben der Arbeitgeberin vom 30.01.2007 erhalten.

Die Arbeitgeberin ist ferner der Auffassung, dass die Antragstellerin und der Betriebsrat die Auflagen, wie sie in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2008 enthalten seien, nicht erfüllt hätten. Eine weitergehende Amtsermittlung durch das Landesarbeitsgericht sei entbehrlich, nachdem die Auflagen nicht erfüllt seien. In der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sei nachlesbar, was vorgetragen werden müsse. 93

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen. 94

B 95

Die zulässige Beschwerde ist nicht begründet. 96

Weder dem Hauptantrag der Antragstellerin und des Betriebsrats noch dem Hilfsantrag konnte stattgegeben werden. 97

I. 98

Der Feststellungsantrag der Antragstellerin und des Betriebsrats ist unbegründet. 99

Durch die unstreitig erfolgte Zahlung der streitigen Beträge von 857,90 € an die Antragstellerin und von 1.334,00 € an den Seminarveranstalter, dem Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats, ist keine Erledigung des vorliegenden Beschlussverfahrens in der Hauptsache eingetreten. Es liegt auch kein Rechtsmittelverzicht vor. Die Zahlungen haben keine Erfüllung des Begehrens der Antragstellerin und des Betriebsrats bewirkt. 100

1. Die Zahlung auf eine streitig gebliebene Klageforderung nach Verkündung eines vorläufig vollstreckbaren zusprechenden Urteils führt bei Fehlen klarstellender Begleitumstände im Zweifel nicht zu einem Wegfall der Beschwer und Erledigung der Hauptsache und ist auch nicht als Rechtsmittelverzicht zu werten. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Schuldner nicht nur zur Abwendung einer Zwangsvollstreckung aus einem für vorläufig vollstreckbaren Urteil bezahlt, sondern den Klageanspruch endgültig und vorbehaltlos erfüllen will. Zahlungen, die erkennbar zur Abwendung der Zwangsvollstreckung aus einem vorläufig vollstreckbaren Urteil geleistet werden, wirken grundsätzlich keine Erfüllung. Eine Erfüllung nach § 362 BGB und damit eine Erledigung des Rechtsstreits tritt auch dann nicht ein, wenn der Schuldner ohne Anerkennung seiner Schuld unter Vorbehalt einer Rückforderung ohne Veränderung der den Gläubiger betreffenden Beweislast seine Leistung erbringt (BGH, 101

25.05.1976 – MDR 1976, 1005; BGH, 19.01.1983 – NJW 1983, 1111; BGH, 22.05.1990 – NJW 1990, 2756; BGH, 16.11.1993 – NJW 1994, 942; BAG, 07.09.1972 – AP ZPO § 767 Nr. 2; BAG, 09.12.1987 – AP ArbGG 1979 § 62 Nr. 4; BAG, 27.10.2005 – AP ArbGG 1979 § 12 a Nr. 13, Rn. 44; Palandt/Heinrichs, BGB, 64. Aufl., § 362 Rn.12; Staudinger/Olzen, BGB, Neubarb. 2000, § 362 Rn. 24 ff., 30; Wenzel/MünchKom, BGB, 5. Aufl., § 362 Rn. 29 m.w.N.). Ob Zahlungen lediglich zur Abwendung einer Zwangsvollstreckung oder unter Vorbehalt erfolgen oder ob ein Schuldner einen Klageanspruch endgültig erfüllen will, richtet sich nach den dem Zahlungsempfänger erkennbaren Umständen des Einzelfalles.

2. Die Zahlungsumstände im vorliegenden Fall ergeben nicht, dass die von der Arbeitgeberin 102 vorgenommenen Zahlungen eine endgültige Erfüllungsleistung statt einer bloß vorläufigen Zahlung aufgrund der nach § 85 Abs. 1 S. 2 ArbGG vorläufig vollstreckbaren Entscheidung der erkennenden Kammer vom 03.11.2006 darstellt. Die Arbeitgeberin hat die Zahlungen nach ihrem Vorbringen nicht in Anerkennung der von den Antragstellern geltend gemachten Forderungen zur endgültigen Erfüllung, sondern deshalb geleistet, weil sie der vorläufigen Verurteilung durch die Beschwerdekammer zunächst nachkommen und damit zugleich die Zwangsvollstreckung vermeiden wollte, ohne auf das ihr zustehende Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde zu verzichten. Weder die Antragstellerin noch der Seminarveranstalter konnten die vorgenommenen Zahlungen als endgültige Erfüllungsleistung ansehen, weil die Verurteilung vorläufig vollstreckbar, aber noch nicht formell rechtskräftig war. Die Antragstellerin hatte nämlich zuvor die Zahlung nach Zustellung des Beschlusses der erkennenden Beschwerdekammer vom 03.11.2006 ausdrücklich schriftlich wie mündlich angemahnt. Zum Zeitpunkt der Zahlung war die von der Beschwerdekammer zugelassene Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht bereits eingelegt worden. Hiervon hatte der Verfahrensbevollmächtigte der Antragstellerin und des Betriebsrats unstreitig Kenntnis. Diese Kenntnis müssen sich die Antragstellerin und der Betriebsrat nach § 85 ZPO zurechnen lassen. Bereits mit Schriftsatz vom 23.01.2007 hatte er für die Antragstellerin und für den Betriebsrat beim Bundesarbeitsgericht die Zurückweisung der von der Arbeitgeberin eingelegten Rechtsbeschwerde beantragt. Bereits hieraus ergibt sich, dass weder die Antragstellerin noch der Betriebsrat und auch nicht deren Verfahrensbevollmächtigter als Seminarveranstalter die geleisteten Zahlungen als endgültige Erfüllungsleistung ansehen konnten. Die Entscheidung der Beschwerdekammer vom 03.11.2006 war zum Zeitpunkt der Zahlung noch nicht endgültig, sondern stand unter der auflösenden Bedingung der Aufhebung in der Rechtsbeschwerdeinstanz.

Zwar hatte der Geschäftsführer der Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit E-Mail vom 24.01.2007 103 mitgeteilt, dass die Beträge an die Antragstellerin und an Rechtsanwalt B1 überwiesen würden. Ein ausdrücklicher Vorbehalt ist in der E-Mail vom 24.01.2007 nicht gemacht worden. Ein derartiger Vorbehalt findet sich jedoch im Schreiben der Arbeitgeberin vom 30.01.2007. Dort ist ausdrücklich ausgeführt worden, dass sich nach Einlegung der Rechtsbeschwerde erst mit Rechtskraft zeigen werde, ob die Arbeitgeberin die Beträge zu Recht gezahlt habe. Ferner hat die Arbeitgeberin darauf hingewiesen, dass die Beträge bei Erfolg der Rechtsbeschwerde zurückzuzahlen seien. Dieses Schreiben der Arbeitgeberin vom 30.01.2007 ist zeitlich vor Eingang der Zahlungen an die Antragstellerin und an den Seminarveranstalter, den Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats, zugegangen. Die Antragstellerin hat eine Durchschrift des Schreibens vom 30.01.2007 unstreitig durch die Mitarbeiterin E3 der Arbeitgeberin am 31.01.2007 erhalten. Beim Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats ist das Schreiben der Arbeitgeberin vom 30.01.2007 am 01.02.2007 eingegangen. Die Zahlungen an die Antragstellerin sind unstreitig nach Zugang des Schreibens vom 30.01.2007 an die Antragstellerin und an den Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des

Betriebsrats erfolgt, nämlich am 31.01.2007 bei der Antragstellerin und am 05.02.2007 beim Seminarveranstalter, dem Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats. Zum Zeitpunkt des Zahlungseingangs bei der Antragstellerin und bei dem Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats hatten beide Kenntnis von dem im Schreiben vom 30.01.2007 durch die Arbeitgeberin gemachten Vorbehalt. Zu diesem Zeitpunkt konnten sie demgemäß nicht mehr annehmen, die Arbeitgeberin werde das Begehren vorbehaltlos erfüllen. Eine Erfüllung im Sinne des § 362 BGB tritt bei der Überweisung durch die Bank nämlich erst mit der Gutschrift auf dem Konto des Gläubigers ein. Eine derartige Buchung wird erst endgültig, wenn die Bank die Daten der Gutschrift zur vorbehaltlosen Bekanntgabe an den Empfänger bereitgestellt hat, also "Abrufpräsenz" besteht (BGH, 23.11.1999 - NJW 2000, 804; Palandt/Heinrichs, a.a.O., § 362 Rn. 9 m.w.N.). Die Antragstellerin konnte danach über den streitigen Betrag von 857,90 € erst am 31.01.2007 verfügen, der Verfahrensbevollmächtigte der Antragstellerin und des Betriebsrats erst am 05.02.2007. Zu diesen Zeitpunkten war der Antragstellerin und ihrem Verfahrensbevollmächtigten der von der Arbeitgeberin gemachte Vorbehalt im Schreiben vom 30.01.2007 bekannt. Dafür, dass die Arbeitgeberin auf die bereits eingelegte Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht verzichten wollte, gab es keinerlei Anhaltspunkte. Dies ergibt sich auch daraus, dass die bereits erfolgten Zahlungen im Rechtsbeschwerdeverfahren beim Bundesarbeitsgericht weder von der Antragstellerin noch vom Seminarveranstalter, dem Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin und des Betriebsrats, geltend gemacht worden sind.

- II.** 104
- Auch dem Hilfsantrag der Antragstellerin und des Betriebsrats konnte nicht stattgegeben werden. 105
- Der Anspruch auf Freistellung von den Seminarkosten für die streitige Schulungsveranstaltung sowie der geltend gemachte Zahlungsanspruch der Antragstellerin sind unbegründet. 106
- Die Arbeitgeberin ist nicht zur Tragung der Schulungskosten für die Antragstellerin in Höhe von 1.334,-- € für deren Teilnahme an der streitigen Schulungsmaßnahme vom 11.07. bis 15.07.2005 sowie zur Erstattung der geltend gemachten Reise- und Übernachtungskosten in Höhe von 857,90 € nach § 40 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet. 107
1. Unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber zur Erstattung von Kosten für die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach den §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet ist, ist im Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2008 – 7 ABR 2/07 – im Einzelnen ausgeführt worden. Auf die Ausführungen in den Randnoten 12 bis 15 der Entscheidung vom 19.03.2008 wird zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen. 108
- Hiernach war davon auszugehen, dass die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme durch die Antragstellerin nicht schon allein aufgrund der Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat verneint werden konnte. Die Erforderlichkeit der Teilnahme der Antragstellerin an der streitigen Schulungsveranstaltung war auch nicht bereits deshalb auszuschließen, weil die Schulung erst im vierten Jahr ihrer Amtszeit als Betriebsratsmitglied erfolgt ist. 109
- Aufgrund der erneuten Anhörung der Beteiligten konnte aber nicht zu Gunsten der Antragstellerin und des Betriebsrats davon ausgegangen werden, dass die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme nicht dadurch ausgeschlossen ist, dass die Antragstellerin auf 110

langjähriges Erfahrungswissen auf dem Gebiet des allgemeinen Arbeitsrechts zurückgreifen konnte. Unstreitig war die Antragstellerin bereits seit dem Jahre 1994 und damit im Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats seit über zehn Jahren Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. In dieser Zeit hatte sie nach § 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilzunehmen. Sie hatte daher über Jahre hinweg die Möglichkeit, die Tätigkeit des Betriebsrats – nicht nur in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen – zu verfolgen und hierbei Erfahrungswissen – auch im allgemeinen Arbeitsrecht – zu erwerben. Die erneute Anhörung der Beteiligten vor der Beschwerdekammer hat nicht ergeben, dass es der Antragstellerin trotz der langjährigen Tätigkeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nicht möglich gewesen ist, auch Grundkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht zu erwerben. Feststellungen dazu, ob die Antragstellerin als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen an Betriebsratssitzungen teilgenommen hat, wenn ja, wie oft dies der Fall war und welche Themen behandelt worden sind, waren der Beschwerdekammer aufgrund des Vorbringens der Antragstellerin und des Betriebsrats nicht möglich. Die Antragstellerin und der Betriebsrat haben auch nicht substantiiert vorgetragen, mit welchen Angelegenheiten und Rechtsfragen die Antragstellerin während ihrer langjährigen Amtszeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen befasst war und welches Wissen sie hierbei erworben hat. Dass die Antragstellerin während ihrer gesamten Amtszeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen offenbar keine Tätigkeiten entfaltet haben will, die sie in Berührung mit allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen gebracht und den Erwerb von Grundkenntnissen im Arbeitsrecht ermöglicht haben, konnte ohne substantiierten Sachvortrag der Antragstellerin und des Betriebsrats nicht angenommen werden. Vorgetragen worden ist auch nicht, welche Tätigkeiten die Antragstellerin während ihrer langjährigen Amtszeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen entfaltet hat, in welchen Angelegenheiten sie von der Arbeitgeberin beteiligt wurde, ob und in welchem Umfang sie während dieser Zeit an Betriebsratssitzungen teilgenommen hat, welche Angelegenheiten in diesen Sitzungen behandelt wurden, welches weitere Erfahrungswissen sie aufgrund ihrer Tätigkeit im Betriebsrat in den Jahren 2002 bis 2004 erworben hat und welche Kenntnisse bei den von ihr in der Vergangenheit besuchten Schulungsveranstaltungen vermittelt wurden. Aufgrund des mangelnden Vorbringens der Antragstellerin und des Betriebsrats konnte auch nicht unterstellt werden, dass die Antragstellerin anlässlich ihrer früheren Teilnahme an insgesamt neun Schulungsveranstaltungen keine ausreichenden Kenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht erworben hat, etwa bei dem Grundkurs als Vertrauensfrau der Schwerbehinderten und dem Aufbaukurs Schwerbehindertenvertretung im Jahre 1994, aber auch im Rahmen der drei Schulungsveranstaltungen zum Betriebsverfassungsgesetz in den Jahren 2002 bis 2004. Auch wenn diese Schulungsmaßnahmen sich schwerpunktmäßig mit dem Schwerbehindertenrecht bzw. mit dem Betriebsverfassungsrecht befasst haben, sind Überschneidungen mit dem allgemeinen Arbeitsrecht nicht ausgeschlossen.

Die Beschwerdekammer hat der Antragstellerin und dem Betriebsrat auch ausreichend Gelegenheit gegeben, ihr bisheriges Vorbringen zu ergänzen. Die Antragstellerin und der Betriebsrat sind durch Beschluss der Beschwerdekammer vom 08.09.2008 aufgefordert worden, sich zu den Gründen des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2008 zu äußern. Dabei ist insbesondere auf die Randnoten 21, 23 und 24 Bezug genommen worden. Diese Bezugnahme ist ausreichend, weil das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 19.03.2008 unter den angegebenen Randnoten im Einzelnen ausgeführt hat, an welchen Feststellungen es mangelt. Die Beschwerdekammer sah sich nicht genötigt, die fehlenden Feststellungen in einem Auflagenbeschluss für die Antragstellerin und den Betriebsrat noch einmal wortwörtlich zu wiederholen. Das Bundesarbeitsgericht hat die zu

ermittelnden Tatsachen in den Rn. 21, 23 und 24 der Entscheidung vom 19.03.2008 im Einzelnen genannt. Die Erteilung der Auflage vom 08.09.2008 ist ausdrücklich an die Antragstellerin und an den Betriebsrat gerichtet. Auch bei Geltung des Untersuchungsgrundsatzes im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG hat der jeweilige Antragsteller diejenigen Tatsachen vorzutragen, aus denen er sein mit dem Antrag verfolgtes Begehren herleitet (BAG, 26.06.1973 – AP BetrVG 1972 § 20 Nr. 3; BAG, 09.09.1975 – AP ArbGG 1953 § 83 Nr. 6; BAG, 16.05.2007 – AP ArbGG 1979 § 96 a Nr. 3, Rn. 26, 27; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, ArbGG, 6. Aufl., § 83 Rn. 89 m.w.N.). Die Aufklärungspflicht des Gerichts findet dann seine Grenze, wenn die Beteiligten ihrer Mitwirkungspflicht nicht nachkommen.

Die Beschwerdekammer hat durch die Erteilung der Auflage an die Antragstellerin und den Betriebsrat vom 08.09.2008 und durch den Hinweis im Schreiben vom 22.10.2008 deutlich gemacht, dass die Anforderungen an einen substantiierten Sachvortrag, wie sie vom Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 19.03.2008 gestellt worden sind, nicht erfüllt sind. 112

2. Schließlich konnte die Beschwerdekammer auch nicht davon ausgehen, dass der Betriebsrat bei der Beschlussfassung über die Entsendung der Antragstellerin zu der streitigen Schulung dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ausreichend Rechnung getragen hat. Zwar war der Betriebsrat nicht gehalten, die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser gehalten hat. Die Zweifel des Bundesarbeitsgerichts, ob eine so erhebliche Preisdifferenz wie im Streitfall allein damit begründet werden kann, dass dem Betriebsrat der Referent bereits aufgrund der früheren Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungsveranstaltungen bekannt ist und in den Ausschreibungen anderer Veranstaltungen die Referenten nicht namentlich bekannt sind, sind von der Antragstellerin und dem Betriebsrat aber auch bei der erneuten Anhörung vor der Beschwerdekammer nicht ausgeräumt worden. 113

III. 114

Für eine erneute Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht bestand keine Veranlassung, §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG. 115