

**2 TaBV 24/02**

8 BV 95/01

(Nürnberg)



IM NAMEN DES VOLKES

# BESCHLUSS

in dem Rechtsstreit

...

- ... -

Prozessbevollmächtigte: ...

g e g e n

...

- ... -

Prozessbevollmächtigte: ...

-

Die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Werner** und die ehrenamtlichen Richter Felsensteiner und Beigel aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 2002

**für Recht erkannt:**

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18.12.2002, Az. 8 BV 95/01 teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

- I. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, die Mitglieder des Betriebsrats M... K... und B... K... von Übernachtungs-/Verpflegungskosten in Höhe von jeweils EUR 339,28 gegenüber der "G...", nunmehr Z..., wegen Besuchs des Betriebsräte-Seminars "Geschäftsführung und Zusammenarbeit im Betriebsrat (§§ 36 ff. BetrVG)" vom 03.04. bis 07.04.2000 in .... F... freizustellen.
- II. Im Übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.
- III. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.
- IV. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

## **Gründe:**

### I.

Die Beteiligten streiten in der Beschwerde noch darüber, ob und ggfls. in welcher Höhe die Beteiligte zu 3. (Betriebsratsmitglied M... K...) und Beteiligte zu 4. (B... K...) sich bei der Freistellung von Verpflegungskosten aus Anlass einer Schulungsmaßnahme eine Haushaltsersparnis anrechnen lassen müssen.

Die Beteiligten zu 3. und 4. nahmen vom 03.04. bis 07.04.2000 an einer Schulungsveranstaltung der G... mit dem Thema "Geschäftsführung und Zusammenarbeit im Betriebsrat" in F... teil. Die Schulungsträgerin hat dem Antragsgegner Seminargebühren in Höhe von jeweils 1.635,45 DM berechnet, die vom Antragsgegner bezahlt wurden.

Ferner entstanden für die Übernachtung und Verpflegung Kosten für die Beteiligten zu 3. und 4. von jeweils 698,70 DM. Der Antragsgegner hat die Begleichung dieser Kosten abgelehnt.

Das Arbeitsgericht hat mit dem am 18.12.2001 verkündeten Beschluss wie folgt entschieden:

- I. Der Antragsgegner wird verpflichtet, die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende M... K... von Übernachtungs-/Verpflegungskosten in Höhe von 698,70 DM (i.W.: Deutsche Mark sechshundertachtundneunzig 70/100) gegenüber der G..., nunmehr Z..., wegen Besuchs des Betriebsräte-Seminars "Geschäftsführung und Zusammenarbeit im Betriebsrat (§§ 36 ff. BetrVG)" vom 03.04. bis 07.04.2000 in ... F... freizustellen.
- II. Der Antragsgegner wird verpflichtet, das Betriebsratsmitglied B... K... von Übernachtungs-/Verpflegungskosten in Höhe von 698,70 DM (i.W.: Deutsche Mark sechshundertachtundneunzig 70/100) gegenüber der G..., nunmehr Z..., wegen Besuchs des Betriebsräte-Seminars "Geschäftsführung und Zusammenarbeit im Betriebsrat (§§ 36 ff. BetrVG)" vom 03.04. bis 07.04.2000 in ... F... freizustellen.

Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, nach der Rechtsprechung des BAG komme eine Erstattung betriebsbedingt angefallener Kosten für Übernachtung und Verpflegung im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer Schulung in Betracht nach einer betrieblichen Reisekostenordnung und den dort festgesetzten Pauschalbeträgen, wenn die Höhe der Kosten vom Teilnehmer und Betriebsratsmitglied beeinflusst werden könne. Im Streitfall liege weder eine solche Reisekostenordnung des Antragsgegners vor noch hätten die entstandenen Kosten für Übernachtung und Verpflegung von den Beteiligten zu 3. und 4. beeinflusst werden können. Für diese Fälle seien nach der Rechtsprechung des BAG die Kosten vom Arbeitgeber in der tatsächlich entstandenen Höhe zu übernehmen (BAG vom 07.06.1984 - 6 ABR 66/61). Soweit diese Kosten die lohnsteuerrechtlich anerkannten Pauschbeträge nicht überschreiten würden, sei ein Abzug für Haushaltsersparnis in Höhe von 20 % nicht möglich, da dieser Abzug schon in den lohnsteuerrechtlichen Pauschalbeträgen berücksichtigt sei. Lügen die tatsächlichen Kosten aber höher, so sei ein Abzug von 20 % Haushaltsersparnis nach Auffassung des BAG geboten im Hinblick auf das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Den Betriebsratsmitgliedern dürften aus ihrer Tätigkeit keine finanziellen Vorteile entstehen, es handle sich beim Betriebsratsamt um ein Ehrenamt. Nach der Rechtsprechung des BAG sei deshalb eine Saldierung geboten von Aufwendungen der Betriebsratsmitglieder für tatsächlich entstandene Kosten bei Übernachtung und Verpflegung im Zusammenhang mit der Seminarteilnahme einerseits und Ersparnissen infolge während dieser Zeit nicht in Anspruch genommener Verpflegung zu Hause oder in einer Betriebskantine andererseits (BAG vom 28.02.1990, 7 ABR 5/89).

Im Streitfall komme diese Rechtsprechung zum Abzug von Haushaltsersparnis nicht zum Tragen. Zum einen zwingt das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG im vorliegenden Fall nicht zum Abzug, da eine Bevorteilung der Mitglieder des Antragstellers gegenüber den Mitarbeitern des Antragsgegners bei Dienstreisen nicht eintrete. Zum anderen würden zusätzliche Aufwendungen der Mitglieder des Antragstellers anlässlich der Seminarteilnahme, die zu Hause nicht entstanden wären, die Haushaltsersparnis wieder aufzehren. Es bestehe keine mit vertretbarem Aufwand nachträglich durchführbare Möglichkeit, hier konkrete Feststellungen dazu zu treffen, in welchem Umfang einerseits häusliche Aufwendungen erspart geblieben seien, andererseits vor Ort anlässlich der Schulungsteilnahme noch zusätzlicher Aufwand über die Kosten hinaus entstanden sei, die dem Antragsgegner zu überbürden seien. Es sei Schulungsveranstaltungen immanent, dass sich die Schulungsteilnehmer auch außerhalb der offiziellen Schulungsveranstaltungen zusammensetzen und Erfahrungen austauschen würden. Der dabei stattfindende Know-how-Transfer werde auch von den Schulungsträgern erkannt und gefördert. Das Arbeitsgericht mache von der Möglichkeit Gebrauch, den zusätzlichen Aufwand am Ort der Schulung und die Haushaltsersparnis zu Hause zu schätzen und gehe im Ergebnis von einem Verhältnis 1 : 1 aus. Danach könne im Ergebnis ein Abzug für Haushaltsersparnis nicht erfolgen. Im Übrigen wird auf den Tatbestand und die Entscheidungsgründe des angefochtenen Beschlusses verwiesen.

In der Beschwerde bringt der Antragsgegner weiter vor, bei den zu erstattenden Kosten notwendiger Schulungsmaßnahmen, Reisekosten und erforderlicher Verpflegungsaufwendungen seien die Kosten für die persönliche Lebensführung des einzelnen Betriebsratsmitglieds nicht umfasst. Die teilnehmenden Betriebsratsmitglieder hätten sie demnach das anrechnen zu lassen, was sie während der Dauer einer Se-

minarteilnahme zu Hause erspart hätten. Der Antragsgegner verweist auf die Entscheidungen des BAG vom 29.04.1975 AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG; vom 29.01.1974 AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG 1972 sowie als Anlage beigefügte Entscheidungen der Arbeitsgerichte Regensburg vom 13.09.2000, 6 BV 9/00; Nürnberg vom 15.03.2001, 16 BV 117/00; Bamberg - Kammer Coburg vom 03.07.2000, 1 BV 4/01 C; Kiel vom 27.02.1997, NZA RR 1998, 212, 214; Ulm vom 16.01.2002, 2 BV 4/01; LAG München Beschlüsse vom 08.08.2002, 4 TaBV 74/01, vom 30.10.2002, 6 TaBV 66/00, vom 17.12.2002, 8 TaBV 44/02 sowie LAG Köln vom 11.04.2000, 10 TaBV 50/01.

Die Auffassung des Arbeitsgerichts widerspreche der vom ihm zitierten Entscheidung des BAG vom 28.02.1990, 7 ABR 5/98. Der vom BAG entschiedene Fall sei mit dem vorliegenden Streitfall identisch. Auch in dem vom BAG entschiedenen Fall hätten die Betriebsratsmitglieder die Übernachtungs- und Verpflegungskosten nicht beeinflussen können. Das BAG habe in der zitierten Entscheidung vom 18.02.1990 ausgeführt, für die Beantwortung der Frage, inwieweit erfahrungsgemäß anzurechnende Einsparungen verblieben, gäben die steuerrechtlichen Regelungen Hilfestellung, so dass auf diese zurückgegriffen werden könne, was das BAG wiederholt bereits entschieden habe. Es könne nach wie vor auf die Lohnsteuerrichtlinien zurückgegriffen werden, wonach in jedem Fall ein Abzug von 20 % für Haushaltsersparnis vorzunehmen sei.

In der Beschwerdeschrift hat der Antragsgegner zunächst beantragt, den angefochtenen Beschluss dahin abzuändern, dass die Beteiligten zu 3. und 4. in Höhe von jeweils 285,79 EUR von Übernachtungs-/Verpflegungskosten freizustellen seien. Im Termin zur Anhörung vor der Kammer im Beschwerdeverfahren hat der Antragsgegner unter teilweiser Zurücknahme der Beschwerde noch folgenden Antrag zur Entscheidung gestellt:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 18.12.2001, Az.: 8 BV 95/01, wird abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Der Antragsgegner wird verpflichtet, die Betriebsratsvorsitzende M... K... und das Betriebsratsmitglied B... K... von Übernachtungs-/Verpflegungskosten in Höhe von jeweils 329,24 EUR gegenüber der "G...", nunmehr Z..., wegen Besuchs des Betriebsräte-Seminars "Geschäftsführungs- und Zusammenarbeit im Betriebsrat (§§ 36 ff. BetrVG)" vom 03.04. bis 07.04.2000 in ... F... freizustellen.

Im Übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

Der Antragsteller und die weiteren Beteiligten zu 3. und 4. beantragen

die Zurückweisung der Beschwerde

## **sowie hilfsweise**

den Antragsgegner zu verpflichten, die Beteiligten zu 3. und 4. in Höhe von jeweils EUR 217,40 für Übernachtungskosten sowie Verpflegungskosten in Höhe von jeweils EUR 91,01 netto sowie EUR 48,83, der als steuer- und sozialversicherungspflichtiger Bezug durch den Antragsgegner abzurechnen ist, gegenüber der "G..." nunmehr Z..., wegen des Besuchs des Betriebsräteseminars "Geschäftsführung und Zusammenarbeit im Betriebsrat" vom 03.04. bis 07.04.2000 in ... F..., freizustellen.

Der Antragsteller und die Beteiligten zu 3. und 4. tragen vor, ein Abzug für Haushaltsersparnis lasse sich allenfalls bei als zutreffend unterstellter Rechtsansicht des Antragsgegners von den reinen Verpflegungskosten vornehmen, nicht aber von den Kosten der Unterbringung.

Dem Antragsgegner sei zwar dahin zuzustimmen, dass § 40 BetrVG keinen Erstattungsanspruch für Kosten darstelle, soweit die persönliche Lebensführung des einzelnen Betriebsratsmitglieds betroffen sei. Die Kosten der persönlichen Lebensführung seien durch die Übernachtungs- und Verpflegungsrechnungen nicht erfasst worden. Nach wie vor werde mit Nichtwissen bestritten, dass es im Unternehmen des Antragstellers keine Reisekostenregelung gebe sowie, dass in jedem Falle Verpflegungsmehraufwendungen nach den steuerlich vorgesehenen Pauschbeträgen erstattet würden und über die steuerlichen Pauschbeträge hinausgehende Verpflegungskosten nicht erstattet würden. Die zitierte Rechtsprechung des BAG sei nach Auffassung des Antragstellers und der Beteiligten zu 3. und 4. jedoch überholt, da die Lohnsteuerrichtlinien aus dem Jahre 1996 grundlegend geändert worden seien, letztmals habe es in den Steuerrichtlinien 1993 geheißen:

### "39. Verpflegungsmehraufwendungen als Reisekosten

(1) Verpflegungsmehraufwendungen sind die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers für seine Verpflegung einschließlich Umsatzsteuer, vermindert um die Haushaltsersparnis. Die Haushaltsersparnis ist mit 1/5 der tatsächlichen Aufwendungen anzusetzen."

In den Lohnsteuerrichtlinien 2000 heiße es nunmehr ausdrücklich:

### "R 39. Verpflegungsmehraufwendungen als Reisekosten

(1) Als Verpflegungsmehraufwendungen sind unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 5 Satz 1 EStG bei Dienstreisen, Einsatzwechselfähigkeit und Fahrtätigkeit einheitliche Pauschbeträge anzusetzen. Der Einzelnachweis von Verpflegungsmehraufwendungen berechtigt nicht zum Abzug höherer Beträge. Die Pauschbeträge sind

auch dann anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer Mahlzeiten vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten unentgeltlich oder teilentgeltlich erhalten hat...."

Ein Abzug der Haushaltersparnis in Höhe von 20 % sei aber auch nicht interessengerecht. Es sei durchaus möglich, dass gewisse Aufwendungen erspart würden, erfahrungsgemäß werde diese Ersparnis jedoch durch andere Aufwendungen, die der Arbeitnehmer zu Hause nicht gehabt hätte, wieder aufgehoben. Das BAG habe dies angesprochen in der Entscheidung vom 29.04.1976 (AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972).

Im Termin zur Anhörung der Beteiligten in der Beschwerde hat der Prozessbevollmächtigte des Antragstellers und der Beteiligten zu 3. und 4. Kopie der Rechnung Nr. 600 und 601 für die Schulung vom 03. bis 07.04.2000 vorgelegt. Danach sind für die Beteiligten zu 3. und 4. jeweils folgende Verpflegungs- und Übernachtungskosten entstanden:

5 Mittagessen	29,50 DM	147,50 DM
4 Übernachtungen (EZ) DZ mit EZ-Belegung	106,30 DM	425,20 DM
4 Frühstück	15,00 DM	60,00 DM
4 Abendessen	16,50 DM	66,00 DM

Wegen des weiteren Sachvortrags der Beteiligten in der Beschwerde wird auf die Beschwerdebegründung und Beschwerdeerwiderung verwiesen.

## II.

Die zulässige Beschwerde des Antragsgegners ist nur zum Teil begründet.

- A) Dem von einer ständigen Rechtsprechung des BAG entwickelten und von der herrschenden Meinung in der Literatur geteilten Grundsatz, wonach sich Betriebsratsmitglieder auf den Freistellungsanspruch von Schulungskosten nach § 37 Abs. 6 BetrVG - soweit Verzehrkosten betroffen sind - eine Haushaltersparnis anrechnen lassen müssen, schließt sich die Beschwerdekammer an (vgl. BAG vom 29.01.1974, 1 ABR 34/71 = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG 1972, BAG vom 30.03.1994, 7 ABR 45/93 = AP Nr. 42 zu § 40 BetrVG 1972, BAG vom 28.06.1995, 7 ABR 55/93 = AP Nr. 48 zu § 40 BetrVG 1972; Richardi/Thüsing,

BetrVG, 8. Auflage, § 40 Rz. 51; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 5. Auflage, § 40 Rz. 44 a; Stege/Weinsbach, BetrVG, 7. Auflage, § 37 Rz. 58, Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 21. Auflage, § 40 Rz. 59, Wiese/Weber in GK-BetrVG, 7. Auflage, § 40 Rz. 44, abweichend Wedde in Däubler/Kittner, Klebe, BetrVG, 7. Auflage, § 40 Rz. 50.

Das BAG entnimmt dem Verbot einer Begünstigung oder Benachteiligung der Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit in § 78 Satz 2 BetrVG, dass bei Bestehen einer für alle Arbeitnehmer verbindlichen betrieblichen Reisekostenregelung oder bei Bestehen einer allgemeinen betrieblichen Praxis, bei Reisen von Arbeitnehmern nach den Lohnsteuerrichtlinien abzurechnen, dies dann grundsätzlich auch für die Erstattung von Verzehrkosten von Betriebsratsmitgliedern wegen der Teilnahme an Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG gilt (vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG unter Hinweis auf BAG vom 17.09.1974, 1 ABR 98/73 = AP Nr. 6 zu § 40 BetrVG 1972 sowie BAG vom 29.01.1974, 1 ABR 34/73 = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG 1972). Dies soll jedoch dann nicht gelten, wenn einem Betriebsratsmitglied bei Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG Kosten entstehen, die von ihm der Höhe nach nicht beeinflussbar sind (BAG vom 07.06.1984, 6 ABR 66/81 = AP Nr. 24 zu § 40 BetrVG 1972).

In der Literatur wird hierbei auch problematisiert, ob bei Reisen von mehreren Betriebsratsmitgliedern zu einer Schulungsveranstaltung hinsichtlich des Umfangs des Erstattungsanspruchs zu differenzieren ist z.B. ob Betriebsratsmitglieder im gleichen Zug in unterschiedlichen Klassen fahren und im Hinblick auf unterschiedliche steuerliche Pauschbeträge in verschiedenen Hotels absteigen müssen (vgl. Fitting a.a.O. Rz. 55, Wiese/Weber a.a.O. Rz. 42, Wedde a.a.O. Rz. 49, die auf die Funktionstätigkeit als Betriebsratsmitglied abstellen und sich gegen abgestufte Regelungen aussprechen; a.A. Glaubitz in Hess/Schlochauer/Glaubitz a.a.O., Rz. 46, der ausführt, es wäre mit dem Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG nicht zu vereinbaren, Betriebsratsmitglieder reisekostenmäßig besser zu stellen als die übrigen Arbeitnehmer, die entsprechend ihrer Stellung im Betrieb differenziert behandelt werden. Hieran würde auch eine entsprechende Betriebsvereinbarung nichts ändern, die nicht nur wegen Verstoßes gegen § 78 Satz 2 BetrVG sondern auch als Abweichung von der zwingenden gesetzlichen Regelung unwirksam wäre. Ähnlich Richardi/Thüsing a.a.O. Rz. 46, die die Vereinbarung eines Pauschal aufwendersatzes als unzulässig betrachten, aber vermittelnd ausführen, nicht jede Pauschalierung sei unzulässig, es komme vielmehr darauf an, ob bestimmte Aufwendungen nach der Verkehrsanschauung durch die Festlegung einer Pauschale abgegolten werden können, ohne dass darin die Gewährung eines Sondervorteils liege).

- B) Die Frage, in welchem Umfang die Betriebsratsmitglieder einen Anspruch auf Freistellung von Reisekosten anlässlich des Besuchs von Schulungsveranstaltungen haben und inwieweit sie untereinander gleichbehandelt werden müssen, sowie ob betriebliche Reisekostenregelungen hierbei einschlägig sind, hängt nach bisheriger Rechtsprechung des BAG vom Inhalt des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbots des § 78 Satz 2 BetrVG sowie von den hierbei als Anhaltspunkte herangezogenen steuerlichen Regelungen bei betrieblich veranlassenen Reisen ab (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG, AP Nr. 9 und 10 zu § 40 BetrVG 1972). Diese Rechtsprechung ist auch in der Entscheidung vom 17.06.1998, 7 ABR 22/97 = AP Nr. 62 zu § 40 BetrVG 1972 nicht aufgegeben

worden. In dem dieser Entscheidung zugrundeliegenden Fall war die Frage der Anrechnung einer Haushaltsersparnis nicht problematisiert, vielmehr die Frage, ob der Schulungsträger koalitionsrechtlichen Beschränkungen unterlag und die geforderten Schulungskosten hätte weiter aufschlüsseln müssen. Das BAG hatte somit in dieser Entscheidung keine Veranlassung, die von den Beteiligten nicht angesprochene Frage der Anrechnung einer Haushaltsersparnis zu entscheiden. Insoweit besteht eine Vergleichbarkeit mit der Entscheidung des BAG vom 31.10.1972, 1 ABR 7/72 = AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972, auf die das BAG in der Entscheidung vom 29.01.1974, 1 ABR 34/73 = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG 1972 hingewiesen und ausgeführt hat, dass sich aus der Entscheidung vom 31.10.1972 nichts herleiten lasse, hinsichtlich einer Anrechnung einer Haushaltsersparnis.

1. Auf die Lohnsteuerrichtlinien kann jedenfalls im Streitfall hinsichtlich der Höhe der Anrechnung einer Haushaltsersparnis nicht mehr zurückgegriffen werden. Die Lohnsteuerrichtlinien haben sich im Laufe der Zeit verändert. In der Entscheidung des BAG vom 29.01.1974, AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG 1972 hat das BAG die Lohnsteuerrichtlinien 1972 herangezogen und geprüft, ob der steuerfreie pauschale Tagessatz für einen Dienstagang überschritten war. Dies war der Fall, weil das Betriebsratsmitglied ein Jahreseinkommen zwischen 9.000,00 DM und 15.000,00 DM hatte und somit sich ein Tagessatz von 12,50 DM ergab, so dass die nachgewiesenen Verzehrkosten über dem Tagessatz lagen und 1/5 der nachgewiesenen Ausgaben, höchstens jedoch 4,00 DM je Tag als Haushaltsersparnis anzurechnen war. Diese Entscheidung betraf die Teilnahme lediglich eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulung. Wären mehrere Betriebsratsmitglieder zum selben Schulungsthema gereist und hätten diese aufgrund unterschiedlicher Jahreseinkommen unterschiedliche steuerfreie pauschale Tagessätze für Dienstage, hätte sich ergeben können, dass bei Anwendung der Steuerrichtlinien auf alle teilnehmenden Betriebsratsmitglieder bei gleichen Aufwendungen für die Verpflegung die Erstattung unterschiedlich ausgefallen wäre. Die Lohnsteuerrichtlinien, die über Jahrzehnte hin einen Abzug für Haushaltsersparnis von 1/5 vorsahen, sind für den Streitfall nicht mehr einschlägig, da die Lohnsteuerrichtlinien 2000 - in diesem Jahr fand die streitgegenständliche Schulung statt - einen solchen Abzug für Haushaltsersparnis nicht mehr vorsehen, vielmehr ist in Ziffer 39 in Satz 3 bestimmt: "Die Pauschbeträge sind auch dann anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer Mahlzeiten vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten unentgeltlich oder teilentgeltlich erhalten hat (R 31 Abs.8); behält der Arbeitgeber in diesen Fällen für die Mahlzeiten Beträge ein, die über den amtlichen Sachbezugswerten liegen, so ist der Differenzbetrag nicht als Werbungskosten abziehbar." Die Lohnsteuerrichtlinien, die nach ihrer Rechtsqualität lediglich Verwaltungsanordnungen gegenüber dem Finanzamt darstellen (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 8. Auflage, § 71 IV 1; Macher NZA 2003, 36) sehen somit weder einen Abzug von den Steuerpauschbeträgen vor, wenn der Arbeitgeber Mahlzeiten kostenlos abgibt oder abgeben lässt, noch gewähren sie im Falle des Abzugs für gewährte Mahlzeiten einen Abzug als Werbungskosten, wenn der Abzug des Arbeitgebers über den amtlichen Sachbezugswerten liegt. In keiner der beiden Alternativen legt die Steuerrichtlinie eine Wertgrenze der Verköstigung fest.

2. Die in Rechtsprechung und Literatur behandelten Fragen zum Umfang des Freistellungsanspruchs von Betriebsräten von Reisekosten bei Schulungsveranstaltungen bezüglich der Anwendung von bestehenden Reisekostenrichtlinien sowie der Gleichbehandlung der Betriebsratsmitglieder im Verhältnis zu sonstigen Arbeitnehmern bei der Durchführung betrieblich veranlasseter Reisen und der Gleichbehandlung der Betriebsräte untereinander bei gemeinsamen Schulungsbesuchen werden im Ausgangspunkt und insoweit übereinstimmend unter dem Gesichtspunkt des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbots des § 78 Satz 2 BetrVG behandelt. Das BAG hat in der Entscheidung AP Nr. 10 zu § 40 BetrVG ausgeführt, § 78 Satz 2 BetrVG setze notwendig einen Vergleich der Betriebsratsmitgliedschaft mit der Nichtbetriebsratsmitgliedschaft voraus, andernfalls wäre diese Bestimmung überflüssig. Es hat weiter angeführt, der von der Rechtsbeschwerde hervorgehobene Unterschied zwischen Betätigung im Betriebsrat und einzelvertraglicher Arbeitserfüllung werde keinesfalls verkannt, auch sei auf § 37 Abs. 1 BetrVG 1972 hinzuweisen, wonach die Betriebsratsmitglieder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt führen. In der Literatur wird teilweise wegen Fehlens einer Regelung wie in § 44 Abs. 1 Satz 2 BPersVG die Auffassung vertreten, dass bei Reisen mehrerer Betriebsratsmitglieder im Falle des Fehlens einer besonderen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber eine Reisekostenvergütung in Höhe eines angemessenen Mittelwerts zugrunde gelegt werden kann (Richardi/Thüsing, a.a.O. § 40 Rz. 50).

Wiese/Weber (a.a.O., § 40 Rz. 42) sehen aber als Voraussetzung für die Zugrundelegung eines angemessenen Mittelwerts an, dass eine Regelung für Dienstreisen von Betriebsratsmitgliedern besteht, andernfalls lasse sich die gleichmäßige Gewährung eines mittleren Pauschsatzes für alle Betriebsratsmitglieder kaum begründen, auch nicht, in dem auf die gemeinsame Funktionstätigkeit als Betriebsratsmitglied abgestellt werde. Andernfalls müsste hier das Betriebsratsmitglied für Arbeitsversäumnis in Folge von Betriebsratsmitgliedschaft auch das gleiche Arbeitsentgelt erhalten, obwohl dort unbestritten das Lohnausfallprinzip herrsche.

3. Eine widerspruchsfreie Lösung der angesprochenen Fragen lässt sich jedoch dann erreichen, wenn man die Vorschriften der §§ 37 Abs. 1 (ehrenamtliche Tätigkeit), § 40 (Kostentragung des Arbeitgebers) und des § 78 Satz 2 BetrVG (Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot) als interdependente Parameter versteht unter Berücksichtigung des rechtlichen Unterschieds zwischen der Kostenerstattung bei Betriebsratsmitgliedschaft einerseits und Dienstreise eines Arbeitnehmers aus betrieblicher Veranlassung andererseits.
  - a. Gemeinsam ist zunächst bei einer Dienstreise aus betrieblichem Anlass und einer Reise von Betriebsratsmitgliedern anlässlich Schulungsveranstaltungen, dass die Reise zur Erfüllung der jeweiligen Aufgabenstellung erforderlich ist und mit dieser in untrennbarem Zusammenhang steht und auch in diesem Rahmen zu bewerten ist. Die Entscheidung, die dem Reiseantritt vorausgeht, wird jedoch nach unterschiedlichen Voraussetzungen, Maßstäben und Auswirkungen getroffen. Die Anordnung oder Genehmigung einer Dienstreise trifft der Arbeitgeber in freier Entscheidung, ohne an das Verhältnis der Kosten zum Geschäftszweck gebunden zu

sein, wobei nur das Vertragsverhältnis zum Arbeitnehmer betroffen ist. Der Beschluss des Betriebsrats zur Schulungsteilnahme hat die Erforderlichkeit und die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er betrifft nicht nur das entsandte Betriebsratsmitglied, das aus seiner Amtspflicht zur Teilnahme verpflichtet ist, es wird weiter ein im Urteilsverfahren geltend zu machender Vergütungsanspruch (Individualanspruch) des entsandten Betriebsratsmitglieds gegen den Arbeitgeber begründet sowie ein kollektivrechtlicher Freistellungsanspruch des Betriebsratsmitglieds, den der Betriebsrat für das Mitglied im Beschlussverfahren geltend machen kann.

- b. Bei Dienstreisen aus betrieblichem Anlass erfüllt der Arbeitnehmer eine vertragliche Verpflichtung und sein Erstattungsanspruch wegen angefallener Reisekosten ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Bei der Schulungsveranstaltung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG entsteht ein gesetzliches Schuldverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat (vgl. Richardi/Thüsing, a.a.O. Rz. 42). Der gesetzliche Erstattungsanspruch gemäß § 40 BetrVG ist nicht davon abhängig, ob eine betriebliche Reisekostenregelung oder Lohnsteuerrichtlinien die notwendigen Aufwendungen des Betriebsratsmitglieds abdecken. Für den Fall, dass die Schulungskosten der Höhe nach vom Betriebsratsmitglied nicht beeinflussbar sind, hat dies das BAG ausdrücklich entschieden (BAG vom 07.06.1984, 6 ABR 66/81 = AP Nr. 24 zu § 40 BetrVG).
- c. Ob das Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG verletzt ist, kann nicht allein danach festgestellt werden, ob das Betriebsratsmitglied eine Erstattung über eine betriebliche Reisekostenregelung hinaus begehrt. Indirekt hat das BAG dies anerkannt in der zitierten Entscheidung vom 07.06.1984 für den Fall, dass dem Betriebsratsmitglied Kosten entstehen, die von ihm der Höhe nach nicht beeinflussbar sind und nach der betrieblichen Reisekostenregelung nicht zu erstatten wären. Andererseits kann ein Betriebsratsmitglied sich auch dann nicht auf die betriebliche Reisekostenregelung stützen, wenn dadurch mehr erstattet würde, als das Betriebsratsmitglied an Aufwendungen gehabt hat. Der Erstattungsanspruch des Betriebsrats gemäß § 40 BetrVG ist begrenzt auf die tatsächlich entstandenen Kosten. Es würde einen Wertungswiderspruch bedeuten, wenn einerseits im Falle höherer nicht beeinflussbarer Kosten dem Betriebsrat die betriebliche Reisekostenregelung nicht entgegen gehalten werden könnte, andererseits der Erstattungsanspruch des Betriebsrats nicht begrenzt wäre auf die tatsächlich entstandenen Kosten. Das rechtlich unterschiedliche Verhältnis von Dienstreisekosten und Schulungsreisekosten zeigt sich gerade darin, dass der Arbeitnehmer bei Dienstreisekosten keinen gesetzlichen Anspruch auf volle Reisekostenerstattung hat wie das Betriebsratsmitglied, das nach der zitierten Rechtsprechung des BAG vollen Ausgleich verlangen kann, wenn die Kosten nicht beeinflussbar waren. Hinzukommt, dass Leistungen, die über die tatsächlich entstandenen Kosten hinausgehen als Vergütung für Betriebsratsstätigkeit anzusehen wären und mit dem Grundsatz der ehrenamtlichen Tätigkeit gemäß § 37 Abs. 1 BetrVG nicht vereinbar wären.

- d. Die Frage, ob das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG gebietet, betriebliche Reisekostenordnungen auf Reisen von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG anzuwenden, wird hinsichtlich der hier streitigen Höhe der Erstattung von Verzehrkosten nur dann problematisch, wenn betriebliche Reisekostenordnungen Pauschalen vorsehen und nicht darauf abstellen, dass lediglich tatsächlich angefallene Kosten erstattet werden. Werden nach einer Reisekostenordnung nur tatsächlich angefallene und notwendige Aufwendungen erstattet, so kommt eine etwa bestehende Reisekostenordnung nicht zum Tragen, da die tatsächlich angefallenen und notwendigen Aufwendungen bereits nach § 40 BetrVG zu erstatten sind. Sieht eine Reisekostenordnung Erstattung nach Pauschalen vor, dann ergibt sich der Erstattungsanspruch des Betriebsrats, soweit die Pauschalen nicht ausreichen ebenfalls aus § 40 BetrVG. Sollten in einer Reisekostenordnung vorgesehene Pauschalen die tatsächlich angefallenen und notwendigen Kosten übersteigen, dann kommt hinsichtlich des übersteigenden Teils eine Anspruchsgrundlage aus § 40 BetrVG nicht mehr in Betracht. Da die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt führen, würde eine Erstattung nicht angefallener Aufwendungen eine Bezahlung für Betriebsratsstätigkeit darstellen. Die Unterschiede zwischen einer betrieblich veranlassten Dienstreise als Erfüllung der Pflicht aus dem Arbeitsvertrag und einer Reise zu einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG in Ausübung der Amtspflichten als Mitglied des Betriebsrats, wozu auch der Erwerb besonderer erforderlicher Kenntnisse gehört, rechtfertigt auch eine Differenzierung danach, ob ein Erstattungsanspruch aus arbeitsvertraglicher Grundlage besteht oder auf gesetzlicher Grundlage gemäß § 40 BetrVG. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt als Ehrenamt unentgeltlich ausüben und damit für die Wahrnehmung des Amtes dem Betriebsratsmitglied in keiner Weise irgendeine Vergütung zufließen darf, auch nicht in mittelbarer oder versteckter Form (vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels a.a.O. § 37 Rz. 7). Ein weiterer sachlicher Unterschied besteht darin, dass eine betrieblich veranlasste Dienstreise vom Arbeitgeber zu genehmigen ist, sei es allgemein oder im Einzelfall. Der Betriebsrat nimmt sein Amt in äußerer Unabhängigkeit (besonderer Kündigungsschutz) und innerer Unabhängigkeit (unentgeltliche Tätigkeit) wahr (vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels a.a.O. § 37 Rz. 6 m.w.N.) und entscheidet gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG als Kollektivorgan unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten über die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Mit der Entscheidung über die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist weiter die Entscheidung darüber zu treffen, ob ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder zur Schulungsteilnahme zu entsenden sind, was neben der Dauer der Schulungsmaßnahmen die hierbei entstehenden Kosten umfasst. Dabei ist zu berücksichtigen, dass § 37 Abs. 6 auf Abs. 2 (Grundsatz der Erforderlichkeit) verweist und keine zeitliche Beschränkung etwa im Sinne einer absoluten auf das Kalenderjahr bezogenen Grenze enthält wie die Vorschrift des § 37 Abs. 7 BetrVG.
- e. Eine Gleichbehandlung unter Betriebsratsmitgliedern, die gemeinsam an einer Betriebsratsschulung teilnehmen, ist im Hinblick auf die gleiche Be-

etriebsratstätigkeit geboten. Die teilnehmenden Betriebsratsmitglieder haben den selben gleichrangigen Status und erwerben aus dem Kollektivbeschluss des Betriebsrats nicht nur einen abgeleiteten Individualanspruch, sondern sind auch aus der ihnen obliegenden Amtspflicht an der Teilnahme zur Schulung verpflichtet (vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 37 Rz. 130, 109 a). Mit Fitting/Kaiser/Heither/Engels a.a.O. § 40 Rz. 55 ist auf die Funktionstätigkeit als Betriebsratsmitglied abzustellen. Soweit Wiese/Weber a.a.O. § 40 Rz. 42 eine andere Auffassung vertreten und ausführen, andernfalls müsste jedes Betriebsratsmitglied für Arbeitsversäumnisse in Folge von Betriebsratstätigkeit auch das gleiche Arbeitsentgelt erhalten, obwohl dort unbestritten das Lohnausfallprinzip herrsche, so ist dem nicht zu folgen, da zu unterscheiden ist zwischen dem aus dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 40) resultierenden Kostenerstattungsanspruch, der im Streitfall vom Betriebsrat im Beschlussverfahren geltend zu machen ist und dem individualrechtlichen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, der vom einzelnen Betriebsratsmitglied als individualrechtliche Streitigkeit im Urteilsverfahren geltend zu machen ist (vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels § 37 Rz. 204 f.). Dass bei gemeinsamer Betriebsratstätigkeit das einzelne Betriebsratsmitglied nur Anspruch auf das aus dem Arbeitsverhältnis resultierende individuelle Arbeitsentgelt hat, ergibt sich bereits ausdrücklich aus § 37 Abs. 2 BetrVG, wonach Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien sind, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

- f. Die Erstattung nach Pauschalen - sei es eine Reisekostenordnung oder seien es die früheren Lohnsteuerrichtlinien in Form eines prozentualen Abzugs wegen Haushaltsersparnis - trifft nicht sachgerecht die bei Schulungen häufig gegebene Situation, dass die Schulung mit Unterkunft und Verpflegung als Paket angeboten wird. Die Höhe der Haushaltsersparnis ist nicht davon abhängig, ob die Unterbringung in einem Hotel oder Schulungsheim teuer oder kostengünstig ist. Das Beispiel der Lohnsteuerrichtlinie 1972 zeigt, dass die auf das Jahreseinkommen abgestimmten Pauschalen dazu führten, dass gerade die Geringverdiener höhere Kosten zu tragen hatten, weil sie nur einen entsprechend geringen pauschalen Freibetrag hatten. Gibt man folgerichtig eine Bindung des Erstattungsanspruchs des Betriebsrats aus § 40 BetrVG an etwa bestehende betriebliche Reisekostenregelungen oder Lohnsteuerpauschalen und -richtlinien auf, dann stellt sich nicht mehr die Frage nach einer differenzierten oder "mittleren" Reisekostenerstattung.
4. Aus den Ausführungen zu a. bis f. ergibt sich somit, dass bei etwa bestehenden betrieblichen Reisekostenrichtlinien ein Spannungsverhältnis zur Vorschrift des § 78 Satz 2 BetrVG dann nicht besteht, wenn die betrieblichen Reisekostenregelungen auf tatsächlich entstandene und notwendige Aufwendungen abstellen, im Fall einer Erstattung nach pauschalen Sätzen aber eine Anwendung solcher betrieblicher Reisekostenregelungen weder erforderlich noch sachgerecht noch vereinbar mit §§ 40, 37 BetrVG ist, da im Falle einer Unterdeckung der tatsächlich entstandenen und notwendigen Kosten sich ein gesetzlicher Erstattungsanspruch aus § 40 BetrVG in

der nicht gedeckten Höhe ergibt und im Falle einer Überdeckung einerseits der Grundsatz der unentgeltlichen ehrenamtlichen Tätigkeit nach § 37 Abs. 1 BetrVG in Höhe der Überdeckung eine Anwendung der pauschalen Sätze nicht zulässt und andererseits die tatsächlichen und rechtlichen Unterschiede zwischen einer betrieblich veranlassten Dienstreise und einer Schulungsteilnahme als Ausübung des Betriebsratsamtes (vgl. oben) einen sachlichen Differenzierungsgrund bilden. Das nach der Rechtsprechung des BAG zu beachtende Verhältnismäßigkeitsgebot bei der Auswahl der Schulung umfasst auch die Kostenbelastung des Arbeitgebers. Es wäre kaum verständlich, dennoch bei Anwendung von Pauschalregelungen nicht angefallene Kosten zu erstatten und dies auch noch gegen den Grundsatz der ehrenamtlichen Tätigkeit.

- C) Ob die vom Antragsgegner angeführte betriebliche Praxis der Zugrundelegung der steuerlichen Pauschbeträge als ständige betriebliche Praxis besteht oder eine solche Praxis auch als betriebliche Reisekostenordnung aufgefasst werden könnte, kann nach dem oben Ausgeführten dahinstehen. Die Beschwerdekammer geht mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts weiter davon aus, dass eine Haushaltsersparnis anzurechnen ist und stützt diese Auffassung auch auf § 37 Abs. 1 BetrVG, wonach die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt ausführen. Es würde einen finanziellen Vorteil darstellen, wenn eine tatsächlich angefallene Haushaltsersparnis nicht berücksichtigt würde.

Die angefochtene Entscheidung des Arbeitsgerichts lehnt wie auch die übrigen von der Beklagten vorgelegten gerichtlichen Entscheidungen nicht grundsätzlich die Anrechnung einer Haushaltsersparnis ab. Entscheidend hat das Arbeitsgericht darauf abgestellt, dass mit vertretbarem Aufwand eine Feststellung der Höhe dieser Ersparnis nicht möglich wäre und deshalb eine Schätzung vorzunehmen sei, wobei das Verhältnis der ersparten Haushaltsaufwendungen zu den angenommenen Mehrausgaben mit 1 : 1 angenommen wurde.

Die Beschwerdekammer folgt insoweit dem Arbeitsgericht, als eine Schätzung der Höhe der ersparten Haushaltsaufwendungen vorzunehmen ist, nicht aber dem Ergebnis der Schätzung von 1 : 1. Bei der Ausübung des dem Gericht zugebilligten Ermessens kann zwischen abstrakter und konkreter Schadensberechnung gewählt werden (vgl. Greger in Zöller-Greger ZPO, 23. Aufl., § 287 Rz. 7). Bei der entsprechenden Anwendung der Vorschrift des § 287 Abs. 1 gemäß § 287 Abs. 2 ZPO hinsichtlich der Höhe der Haushaltsersparnis ist auf eine abstrakte Berechnung abzustellen. Auch das BAG hat sich, solange die Berücksichtigung einer Haushaltsersparnis in Höhe von 20 Prozent erfolgte darauf gestützt, dass die Lohnsteuerrichtlinien geeignete Anhaltspunkte darstellten (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG) und hat nicht etwa auf eine konkrete Haushaltsersparnis abgestellt, sondern auf einen generell abstrakten Maßstab.

Die Lohnsteuerrichtlinien stellen jedenfalls für das Kalenderjahr 2000, in dem die streitige Betriebsratsschulung stattfand, keinen geeigneten Anhaltspunkt mehr dar (vgl. oben). Es ist somit auf einen anderen geeigneten abstrakten Maßstab abzustellen. Einen solchen geeigneten Anhaltspunkt stellt nach Auffassung der Beschwerdekammer die Sachbezugsverordnung dar, die auch in der Lohnsteuerrichtlinie für das Jahr 2000 (R 39) erwähnt ist. 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. Die Sachbezugsverordnung vom 20.12.1999 für das Kalenderjahr 2000 (Bundesgesetzblatt 1999 Teil 1 Nr. 56 S. 2482) bestimmt für das Kalenderjahr 2000 bei monatlichem Sachbezug für Verpflegung im Wert von drei Mahlzeiten (Frühstück, Mittagessen, Abendessen) mit 366,00 DM und die Einzelwerte wie folgt:

Frühstück 80,00 DM  
Mittagessen 143,00 DM  
Abendessen 143,00 DM.

Weiter bestimmt die Sachbezugsverordnung, dass bei kürzeren Bezugszeiträumen als für einen Monat für jeden Tag ein Dreißigstel des Wertes nach Absatz 1 zu Grunde zu legen ist. Daher ergibt sich, dass für die Tage, an denen die Beteiligten drei Mahlzeiten erhalten haben, pro Tag ein Wert von 12,20 DM anzusetzen ist und an den übrigen Tagen, für das Frühstück ein Wert von 2,67 DM, für Abend- und Mittagessen jeweils von 4,77 DM. Da die Sachbezugsverordnung nur die Mahlzeiten als solche umfasst, nicht aber die erforderlichen Getränke, hat die Beschwerdekammer für drei volle Kalendertage pro Tag ein Drittel für Mehrausgaben (Differenz für Getränkeausgaben zwischen zu Hause und auswärts) für Getränke abgezogen (4,07 DM) da davon auszugehen ist, dass bei auswärtiger Unterbringung für Getränke höhere Preise zu entrichten sind als bei häuslicher Versorgung, sodass sich bei vollen Tagen die zu berücksichtigende Haushaltsersparnis nicht auf 12,20 DM beläuft, sondern lediglich auf 8,13 DM. Der Ansatz von 1/3 der Haushaltsersparnis für Mehrausgaben für Getränke erscheint nach einem abstrakt generellen Maßstab angemessen, da nicht nur der sparsamste Verbrauch von Getränken aus dem Supermarkt zugrunde gelegt werden kann, sondern die unterschiedlichen Verbrauchergewohnheiten bei einem generell abstrakten Maßstab zu berücksichtigen sind, die den Bereich der preiswerten oder billigen Getränke bis zur höherwertigen Preisklasse abdecken. Für den ersten Tag der Schulung, einem Montag, hat die Beschwerdekammer hinsichtlich der Getränke denselben Mehraufwand angenommen, wie an den drei folgenden Tagen, da der Schulungsbeginn um 10.00 Uhr angesetzt war. Die Beteiligten zu 3) und 4) haben am Montag ein Mittag- und ein Abendessen erhalten, mit einem Gesamtwert von 9,54 DM abzüglich 4,07 DM ergibt sich somit für den Montag eine Haushaltsersparnis von 5,47 DM. Für den Freitag (Abreisetag) mit einem vorgesehenen Schulungsende von 16.00 Uhr hat die Beschwerdekammer hinsichtlich der Mehrausgaben für Getränke zwei Drittel von dem angenommenen Tagesmehraufwand von 4,07 DM berechnet und somit einen Mehraufwand für Getränke von 2,71 DM. Da für Freitag ein Frühstück zu berechnen war mit 2,67 DM und ein Mittagessen mit 4,77 DM ergab sich somit für Freitag eine Haushaltsersparnis von 4,73 DM. Insgesamt betrug somit die berücksichtigungsfähige Haushaltsersparnis 34,59 DM, was 17,69 EUR ergibt.

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin war soweit der Beschluss des Arbeitsgerichts nach Maßgabe des Entscheidungstenors abzuändern.

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst (§ 12 Abs. 5 ArbGG).

Gegen diese Entscheidung ist die Rechtsbeschwerde zugelassen (§ 92 Arbeitsgerichtsgesetz).

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss kann von den Beteiligten Rechtsbeschwerde eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim Bundesarbeitsgericht, **Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt** (Telefax-Nr. 0361/2636 - 20 00) eingelegt und in gleicher Weise innerhalb von zwei Monaten begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Werner, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Felsensteiner, Ehrenamtlicher Richter

Beigel, Ehrenamtlicher Richter