

Für das Nachschlagewerk !	Nein
Für die Fachpresse !	Nein
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 37 Abs. 2, § 40 Abs. 1;
GG Art. 103 Abs. 1; ArbGG § 8 Abs. 1, § 2 Abs. 1
Nr. 4, § 83 Abs. 1, § 87 Abs. 2, § 90, § 95

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 89/74

Beschluß des BAG vom 24. August 1976

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1 ABR 89/74

6 Ta BV 1/74 Baden-Württemberg
(Mannheim)

In Sachen

pp.

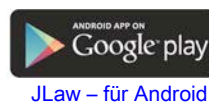
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 24. August 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Muhr beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Juni 1974 - 6 Ta BV 1/74 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

2. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsteller wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Juni 1974 - 6 Ta BV 1/74 - aufgehoben, soweit dem in 2. Instanz gestellten Antrag der Antragsteller zu 1) und 2) nicht stattgegeben ist.

Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller zu 1) ist der bei der Antragsgegnerin gebildete Betriebsrat. Er besteht aus 11 Personen. Der Antragsteller zu 2) ist der stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats. Er arbeitet als Fertigungsplaner im Werk R der Antragsgegnerin, in dem etwa 780 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Der Antragsteller zu 2) ist von der Arbeit freigestellt. Ihm obliegt die Durchführung der laufenden Geschäfte als Schriftführer des Betriebsausschusses. Er wurde erstmals im April 1972 in den Betriebsrat gewählt.

Auf Beschluß des Antragstellers zu 1) nahm der Antragsteller zu 2) in der Zeit vom 11. September bis 23. September 1972 an einer Schulungsveranstaltung der IG-Metall in der Bildungsstätte L teil. Im Rahmen dieses Seminars wurden folgende Themen behandelt:

Das Betriebsverfassungsgesetz im System der Rechtsordnung der Bundesrepublik

Die Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen und personellen Angelegenheiten. Gestaltung von Arbeitsplatz - Arbeitsablauf - Arbeitsumgebung

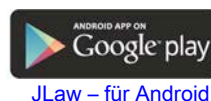
Förderung der Berufsbildung

Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Jugendvertretung, Schwerbeschädigtenobmann, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat

Mitbestimmungsregelungen in Tarifverträgen

Die Betriebsvereinbarung

Die Einigungsstelle

Gesetze, die wegen des Inkrafttretens des neuen Betriebsverfassungsgesetzes geändert wurden

Straf- und Bußgeldvorschriften.

Die IG-Metall teilte dem Antragsteller zu 1) mit, daß aus der Teilnahme an dem Seminar noch folgende Kosten offenstünden:

Fahrtkosten	51,-- DM
Seminarentschädigung	832,-- DM
Kosten für Unterkunft und Verpflegung	<u>624,-- DM</u>
	1.507,-- DM
	=====

Die Antragsgegnerin lehnte gegenüber dem Antragsteller zu 1) die Übernahme dieser Kosten ab. Die Antragsteller sind der Auffassung, daß es sich bei der Schulung um eine Veranstaltung i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG handele und deshalb die Antragsgegnerin verpflichtet sei, die entstandenen Kosten zu übernehmen. Sie haben in der Beschwerdeinstanz zuletzt den Antrag gestellt, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, dem Antragsteller zu 2) aus Anlaß seiner Teilnahme an dem Fachseminar LO/07, Seminar für Betriebsratsmitglieder II in L , Bildungsstätte der IG-Metall, die entstandenen Kosten in Höhe von 675,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 11. Oktober 1972 zu erstatten.

Die Antragsgegnerin beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie ist der Auffassung, die Antragsteller könnten die durch die Teilnahme des Antragstellers zu 2) an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten nicht verlangen, weil dessen Teilnahme an dem Seminar unnötig gewesen sei. Die IG-Metall habe in der näheren Umgebung von H für Betriebsräte in der Zeit vom 5. Juni bis 9. Juni 1972, 19. Juni bis



23. Juni 1972, 10. Juli bis 14. Juli 1972 und 18. September bis 22. September 1972 Einführungsschulungsveranstaltungen über das Betriebsverfassungsgesetz durchgeführt. Der Antragsteller zu 2) hätte ohne weiteres an einem dieser Lehrgänge teilnehmen können. Eine fünftägige Schulungsveranstaltung sei für die Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz ausreichend. Die Antragsgegnerin wendet sich ferner gegen die Höhe der Unkosten von 48,-- DM pro Tag. Sie ist der Ansicht, daß ein Spesensatz von 15,-- DM ausgereicht hätte. Wenn die IG-Metall auf eine zentrale Schulungsstätte ausweiche, dann müsse sie die daraus entstehenden Mehrkosten selbst übernehmen. Die Kosten seien nicht mehr verhältnismäßig. Das gelte auch für die Fahrtkosten.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung des Antrags im übrigen entschieden, daß die Antragsgegnerin dem Antragsteller zu 2) die ihm aus Anlaß seiner Teilnahme an dem Seminar für Betriebsratsmitglieder II vom 11. bis 23. September 1972 entstandenen Kosten in Höhe von 755,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 11. Oktober 1972 zu erstatten hat. Gegen diesen Beschluß haben alle Beteiligten Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragsteller zu 1) und 2) zurückgewiesen und auf die Beschwerde der Antragsgegnerin den Beschluß des Arbeitsgerichts dahin abgeändert, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, die dem Antragsteller zu 2) aus Anlaß seiner Teilnahme an dem Fachseminar LO/07, Seminar für Betriebsratsmitglieder II in L , Bildungsstätte der IG-Metall, entstandenen Kosten in Höhe von 339,-- DM nebst 4 % Zinsen (Fahrtkosten und sechs Tage Unterkunft und Verpflegung) seit dem 1. November 1972 zu erstatten; im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstreben die Antragsteller über die zuerkannten 339,-- DM hinaus, an den Antragsteller zu 2) weitere 336,--DM, insgesamt 675,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. November 1972 zu zahlen, während die Antragsgegnerin mit der von ihr ebenfalls eingelegten Rechtsbeschwerde die Abweisung des Verpflichtungsantrags insgesamt beantragt.



II.1. Das Beschlußverfahren ist für die begehrte Feststellung über konkrete Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung die richtige Verfahrensart (§ 8 Abs. 1, § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG).

2. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde sieht das Rechtsbeschwerdeverfahren im Gegensatz zum Beschwerdeverfahren vor dem Landesarbeitsgericht eine mündliche Verhandlung nicht zwingend vor. Anders als im Beschwerdeverfahren (§ 90 ArbGG) verweist § 95 ArbGG nicht auf § 83 Abs. 1 ArbGG, der zwingend die Anhörung der am Beschlußverfahren Beteiligten vorschreibt. Daraus folgt, daß in der Rechtsbeschwerdeinstanz eine mündliche Verhandlung nicht stattzufinden braucht (so bereits Senatsbeschluß vom 7. Juli 1954 - 1 ABR 3/54 -, BAG 1, 29 [32] = AP Nr. 1 zu § 87 ArbGG 1926; Grunsky, ArbGG, § 95 Rdnr. 9). Wird im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren über eine Rechtsbeschwerde ohne mündliche Verhandlung entschieden, dann ist lediglich sicherzustellen, daß der Anspruch jedes Beteiligten auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) beachtet wird. Es verpflichtet weiter das Gericht, den Inhalt der Schriftsätze zur Kenntnis zu nehmen und bei seiner Entscheidung mit in Erwägung zu ziehen (Leibholz/Rinck, GG, 5. Aufl., Art. 103 Anm. 6). Das rechtliche Gehör ist gewahrt, wenn allen Beteiligten Gelegenheit gegeben wird, sich zu den vorgetragenen, der Entscheidung zugrunde liegenden Schriftsätzen zu äußern. Der Art. 103 Abs. 1 GG gibt jedoch weder einen Anspruch auf eine bestimmte Verfahrensart, noch begründet er ein Recht auf mündliche Verhandlung oder auf ein Rechtsgespräch in einer mündlichen Verhandlung (Leibholz/Rinck, aaO, Art. 103 Anm. 8). Die im Rechtsbeschwerdeverfahren von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze sind daher den jeweiligen Beteiligten zur Kenntnis zu geben (BVerfGE 24, 23 [26]; 36, 92 [97]; 40, 101 [104]). Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Aus den Rechtsbeschwerdeakten ergibt sich, daß die gewechselten Schriftsätze den Beteiligten zur Kenntnis gegeben worden sind und genügend Zeit zur Stellungnahme gehabt haben. Der Senat hat bei seiner Entscheidung den Inhalt der gewechselten Schriftsätze berücksichtigt.



3. Die Beteiligtenfähigkeit und Antragsbefugnis des Antragstellers zu 2) ist gegeben. Sie folgt aus abgeleitetem Recht aufgrund des Betriebsratsbeschlusses. Die dem Antragsteller durch seine Teilnahme an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten sind ihm von der IG-Metall in Rechnung gestellt worden; er hat sich ihr gegenüber verpflichtet, sie zurückzuzahlen. In einem solchen Fall ist, wie der Senat bereits in dem Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 26/73 - (= AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972, mit weiteren Nachweisen) näher ausgeführt hat, das einzelne Betriebsratsmitglied beteiligt und antragsberechtigt, wenn es - wie hier - allein aufgrund des Betriebsratsbeschlusses wegen seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied Aufwendungen erbracht hat (vgl. hierzu auch Wiese, Anm. zu AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972 unter I, 1).

Ebenso ist die Beteiligungsfähigkeit des Betriebsrats zu bejahen. Es geht um die Frage, ob die strittige Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt hat, die für die Arbeit der Betriebsratsmitglieder im Betriebsrat erforderlich waren.

4. Auch das Rechtsschutzinteresse für die mit dem Antrag begehrte Verpflichtung ist gegeben. Es folgt allein schon aus der unterschiedlichen Auffassung der Beteiligten, ob die Antragsgegnerin verpflichtet ist, die dem Antragsteller durch seine Teilnahme an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten zu ersetzen.

III. In der Sache selbst hat die Rechtsbeschwerde des Antragstellers Erfolg. Dagegen ist die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin nicht begründet.

Nicht mehr Verfahrensgegenstand ist die von den Antragstellern zunächst geltend gemachte "Seminarentschädigung" von 832,-- DM.

1. Das Landesarbeitsgericht ist in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats davon ausgegangen, daß zur Tätigkeit des Betriebsrats i. S. des § 40 Abs. 1 BetrVG auch die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs-



- 7 -

und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG gehört. Das Landesarbeitsgericht ist auch von der richtigen Erwägung ausgegangen, daß entscheidend für die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung die Beantwortung der Frage ist, ob die bei dieser Veranstaltung vermittelten Kenntnisse für die Betriebsrats-tätigkeit erforderlich sind. Nach Auffassung des Senats, der sich das Landesarbeitsgericht angeschlossen hat, ist dies dann der Fall, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können (Senatsbeschluß vom 31. Oktober 1972 - 1 ABR 7/72 - = AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972, Senatsbeschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - = AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972 sowie der Beschluß des Senats vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - = [demnächst] AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972; die vorgenannten Beschlüsse sind zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt und der Beschluß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - = AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972). Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß das in den Schulungen vermittelte Wissen sich unmittelbar auf die Betriebsratstätigkeit auswirken muß, und es sich hierbei sowohl um sog. Grundwissen, zu dem nach Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes auch das Wissen um dieses Gesetz gehören, als auch um die Vermittlung sog. Spezialkenntnisse handeln kann. Das Landesarbeitsgericht befindet sich auch insoweit in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats, als es ausgeführt hat, daß es sich bei dem Begriff "erforderlich" um einen unbestimmten, einen gewissen Beurteilungsspielraum des Betriebsrats einschließenden Rechtsbegriff handelt, der aber stets gebietet, daß die in den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratstätigkeit nicht nur verwertbar oder nützlich, sondern notwendig sind. Der Betriebsrat hat die Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 87 Abs. 1 UrhG geschützt.

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 8 -

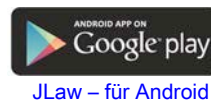
oder mehrerer Betriebsratsmitglieder zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist, nicht nur nach seinem rein subjektiven Ermessen zu beantworten, er muß sich vielmehr auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Arbeitgebers einerseits, die des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abwägt. Wie der Senat bereits in dem Beschluß vom 27. September 1974 (aaO) näher dargelegt hat, hat der Betriebsrat im Zeitpunkt des von ihm gefaßten Beschlusses aus seiner - objektivierten - Sicht zu prüfen, ob er die Entsendung des Betriebsratsmitglieds für erforderlich halten durfte. Dabei ist in erster Linie darauf abzustellen, ob der Betriebsrat bei einer Gesamtbetrachtung aus dem ihm mitgeteilten Lehrplan entnehmen durfte, daß die Schulung überwiegend der Vermittlung der für die Arbeit des Betriebsrats notwendigen Kenntnisse diene (Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - = [demnächst] AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972).

Bei einer Gesamtbetrachtung des Lehrprogramms konnte der Betriebsrat hier bei seiner Beschlußfassung davon ausgehen, daß in der Schulung Kenntnisse vermittelt wurden, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich waren. Dem angefochtenen Beschluß ist darin beizupflichten, wenn er ausführt, daß es nicht als ein Verstoß des Betriebsrats gegen den ihm eingeräumten Beurteilungsspielraum anzusehen ist, wenn der Betriebsrat beschloß, zunächst die übrigen neu gewählten Betriebsratsmitglieder in den vor der strittigen Veranstaltung im Raume H durchgeführten fünftägigen Schulungsveranstaltungen schulen zu lassen und der anfänglich als Schriftführer des Betriebsausschusses stark belastete Antragsteller zu 2) warten sollte, bis sich die Verteilung der Betriebsratsarbeit einigermaßen eingespielt habe. Auch soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, aus dem Umstand, daß der Betriebsrat beschlossen habe, seinen stellvertretenden Vorsitzenden zu einem zentralen Seminar nach L zu schicken, könne nichts zu Lasten der Antragsteller hergeleitet werden, bestehen gegen diese Auf-

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



fassung keine Bedenken.

Soweit die Antragsgegnerin eine gegenteilige Ansicht vertritt, ist sie abzulehnen. Insbesondere kann sie nicht damit gehört werden, der Antragsteller zu 2) habe an der von der IG-Metall angebotenen ortsnahen Schulung in der Zeit vom 29. Januar bis zum 31. Januar 1973 über die praktische Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes teilgenommen. Diese Schulung ist, wie sich aus den Daten ergibt, erst später durchgeführt worden. Es fehlt auch jeder Anhaltspunkt dafür, daß diese kurze Schulung das gleiche Wissen vermitteln konnte wie das von dem Antragsteller zu 2) in L besuchte Seminar.

Das Landesarbeitsgericht hat somit zu Recht dem Antragsteller die Reisekosten in der unbestrittenen Höhe von 51,- DM zugesprochen und erkannt, daß der Antragsteller zu 2) auch Anspruch auf Erstattung der ihm durch Unterkunft und Verpflegung entstandenen Kosten habe.

2. Allerdings gesteht das Landesarbeitsgericht dem Antragsteller nur ein eingeschränktes Schulungsbedürfnis zu. In Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht ist es der Ansicht, daß eine Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz, selbst wenn sie zentral in Seminarform erfolge, nicht länger als sechs Tage dauern dürfe. Eine zweiwöchige Schulung von Betriebsratsmitgliedern über dieses Thema sprengt den Rahmen. Diese abstrakten Ausführungen genügen jedenfalls nicht, die von den Vordergerichten vertretene Ansicht zu begründen. Einen Rechtssatz, daß eine sechstägige Schulung über die Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz für die von dem Betriebsrat wahrzunehmenden gesetzlichen Aufgaben stets ausreichend sei, gibt es nicht. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Begründung außer acht gelassen, daß der Antragsteller zu 2) stellvertretender Betriebsratsvorsitzender ist und die Durchführung der laufenden Geschäfte als Schriftführer des Betriebsausschusses wahrnimmt. Die dem Antragsteller zu 2) übertragenen Aufgaben haben ein besonderes Gewicht, denn der Betriebsausschuß führt nach § 27 Abs. 3 BetrVG die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Die dem Antragsteller zu 2) übertragenen Aufgaben machen möglicher-



- 10 -

weise eine längere Schulung notwendig. Es kann deshalb durchaus sein, daß der Antragsteller zu 2) über den vom Landesarbeitsgericht für Unterkunft und Verpflegung für sechs Tage zugesprochenen Betrag von 6 x DM 48,-- = DM 288,-- hinaus auch Anspruch auf die für die restlichen Tage der Schulungsveranstaltung geltend gemachten weiteren DM 336,-- hat.

3. Die dargelegten Gründe führen zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz. Das Landesarbeitsgericht muß eine sachlich-rechtliche Würdigung darüber vornehmen, ob nicht im Hinblick auf die dem Antragsteller zu 2) übertragenen Aufgaben eine längere Schulung notwendig war oder doch vom Antragsteller zu 1) für erforderlich gehalten werden konnte. Dabei wird das Landesarbeitsgericht folgendes zu beachten haben:

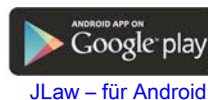
Kann der Betriebsrat - wie hier - zwischen mehreren Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von unterschiedlicher Dauer wählen, dann hat er bei der Prüfung der Erforderlichkeit einer Schulung auch darüber zu entscheiden, welche der angebotenen Schulungsveranstaltungen am geeignetsten ist, die Kenntnisse zu vermitteln, die für die sachgerechte Durchführung der ihm nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben notwendig sind. Dabei wird er ebenfalls auf die konkrete Situation des Betriebes und des Betriebsrats sowie auf den Wissensstand des zu entsendenden Betriebsratsmitglieds abzustellen haben. Das Landesarbeitsgericht wird also zu prüfen haben, ob der Betriebsrat aus seiner - objektivierten - Sicht eine längere Schulung des Antragstellers zu 2) für erforderlich halten durfte.

Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß dies der Fall ist, dann wird es weiter zu prüfen haben, ob der Antragsteller zu 1) bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des Antragstellers zu 2) zu der strittigen Schulungsveranstaltung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet hat. Dieser gebietet dem Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



auch auf die Interessen des Betriebes und des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und darauf zu achten, daß Länge und Thematik der Veranstaltung und damit auch die für die Schulung aufzuwendenden Mittel mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind. Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß der Zeit- und (oder) Kostenaufwand den Rahmen des nach den Verhältnissen der Antragsgegnerin Zumutbaren überschreitet, dann bleibt es bei der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts.

IV. Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, daß der Antragsteller zu 2) jedenfalls Anspruch auf Erstattung der ihm bereits zugesprochenen Kosten hat. Demnach kann die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin keinen Erfolg haben. Dagegen führt die Rechtsbeschwerde der Antragsteller wegen des weitergehenden Anspruchs zur Zurückverweisung der Sache.

gez.: Dr. Auffarth Hillebrecht Wendel

Muhr Dr. Lohauß

