

**Gericht:** Hessisches Landesarbeitsgericht 16. Berufungskammer  
**Entscheidungsdatum:** 17.01.2022  
**Aktenzeichen:** 16 TaBV 99/21  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHE:2022:0117.16TABV99.21.00  
**Dokumenttyp:** Beschluss  
**Quelle:**   
**Norm:** §§ 40 Abs. 1, 37 Absatz 6 Satz 1 BetrVG

### Leitsatz

Zwar ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (19. September 2001 - 7 ABR 32/00) die Entsendung eines Ersatzmitglieds des Betriebsrats zu einer Grundschulung nur ausnahmsweise möglich. Die mehr als fünfmonatige Ausfallzeit des einzigen Betriebsratsmitglieds eines Dreiergremiums, das aus einer vorangegangenen Amtszeit über Erfahrungen im Amt verfügte, lässt die vom Betriebsrat getroffene Prognose, das nachrückende Ersatzmitglied zu einer Grundlagenschulung BR-1 zu entsenden, jedoch als zutreffend erscheinen.

### Verfahrensgang

vorgehend ArbG Darmstadt, 6. Mai 2021, 8 BV 16/20, Beschluss

### Tenor

**Auf die Beschwerden des Antragstellers und des Beteiligten zu 3 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 6. Mai 2021 - 8 BV 16/20 - abgeändert:**

**Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben, den Antragsteller und den Beteiligten zu 3 von den Kosten der Teilnahme an dem Seminar „Aller Anfang ist ... gar nicht schwer - Betriebsverfassung: Einführung und Überblick (BR I), Veranstaltungsnummer ... - ...“, veranstaltet von A in der Zeit vom 31.8.2020 bis 4.9.2020 in B in Höhe von 995,00 EUR (in Worten: Neunhundertfünfundneunzig und 0/100 Euro) netto freizustellen.**

**Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben, den Antragsteller und den Beteiligten zu 3 von den Kosten des Tagungsarrangements sowie der Tagungspauschale anlässlich des Seminars „Aller Anfang ist ... gar nicht schwer - Betriebsverfassung: Einführung und Überblick (BR I), Veranstaltungsnummer ... - ...“, veranstaltet von A in der Zeit vom 31.8.2020 bis 4.9.2020 in B in Höhe von 578,00 EUR (in Worten: Fünfhundertachtundsiebzig und 0/100 Euro) netto freizustellen.**

**Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben, dem Beteiligten zu 3 die ihm für seine Teilnahme an dem Seminar „Aller Anfang ist ... gar nicht schwer - Betriebsverfassung: Einführung und Überblick (BR I), Veranstaltungsnummer ... - ...“ entstandenen Reisekosten in Höhe von 94,30 EUR (in Worten: Vierundneunzig und 30/100 Euro) auf dessen Privatkonto mit der IBAN DE ... zu erstatten.**

**Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

## Gründe

I.

Die Beteiligten streiten über die Kostenübernahme für die Teilnahme eines Ersatzmitglieds des Betriebsrats an einer Betriebsratsschulung.

Antragsteller ist der im Unternehmen des Arbeitgebers (Beteiligte zu 2), das sich mit dem Direktvertrieb von Tiefkühllebensmitteln befasst und ca. 35 Arbeitnehmer beschäftigt, gebildete, aus 3 Mitgliedern bestehende Betriebsrat. Der Beteiligte zu 3 ist das erste Ersatzmitglied des Betriebsrats.

Bei der Betriebsratswahl vom 28. Mai 2018 wurden die Betriebsratsmitglieder C, D und E gewählt; insoweit wird auf die Wahlniederschrift der Betriebsratswahl, Bl. 44, 45 der Akte Bezug genommen. Betriebsratsvorsitzender war zunächst Herr C. Dieser war vom 27. April 2020 bis 31. August 2020 aufgrund einer Schulteroperation sowie anschließender Genesungszeit arbeitsunfähig krank. Ab 1. September 2020 bis 5. Oktober 2020 nahm er seinen Jahresurlaub. Trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit nahm Herr C am 20. Mai 2020 und am 17. Juni 2020 an Betriebsratssitzungen teil.

In seiner Sitzung vom 17. Juni 2020, zu der unter dem 15. Juni 2020 eingeladen worden war (Bl. 181 der Akte), beschloss der Betriebsrat den Wechsel im Betriebsratsvorsitz von Herrn C an Herrn E sowie die Entsendung des Beteiligten zu 3 zu dem Seminar „BR 1“ in der Zeit vom 31. August bis 4. September 2020; wegen des Inhalts der Beschlussfassung wird auf das Protokoll der Betriebsratssitzung vom 17. Juni 2020, Bl. 182 der Akte, wegen des Gegenstands der Schulungsveranstaltung wird auf Bl. 7, 8 der Akte verwiesen. In seiner Sitzung vom 26. Juni 2020 beschloss der Betriebsrat vorsorglich nochmals die Entsendung des Beteiligten zu 3 zu der genannten Schulungsveranstaltung; siehe Bl. 185 der Akte. Mit E-Mail vom 20. August 2020 (Bl. 54, 55 der Akte) teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat mit, dass er mit der Schulungsteilnahme nicht einverstanden ist. Gleichwohl nahm der Beteiligte zu 3 an dem Seminar teil.

Mit Schreiben vom 24. September 2020 machte der Schulungsveranstalter gegenüber dem Beteiligten zu 3 die Seminargebühren i.H.v. 995 € geltend; siehe Bl. 9 der Akte. Unter dem 8. Juli 2021 verlangte der Schulungsveranstalter vom Betriebsrat die Begleichung der zu Gunsten des Beteiligten zu 3 verauslagten Kosten für Übernachtung und Verpflegung i.H.v. 578 € (Bl. 192 der Akte).

Mit seinem am 11. November 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz hat der Betriebsrat die Freistellung von den Seminargebühren und Übernachtungs- und Verpflegungskosten verlangt sowie die Erstattung der dem Beteiligten zu 3 entstandenen Reisekosten.

Hinsichtlich der Einzelheiten des unstreitigen Sachverhalts, des erstinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten und der gestellten Anträge wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Beschluss unter I. (Bl. 106-107R der Akte) Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Wegen der Begründung im einzelnen wird auf die Ausführungen unter II. des Beschlusses (Bl. 107R-111 der Akte) verwiesen.

Dieser Beschluss wurde der Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers am 24. Juni 2021 und dem Beteiligten zu 3 am 2. Juli 2021 zugestellt. Die Beschwerde des Antragstellers ist am 28. Juni 2021, die des Beteiligten zu 3 am 12. Juli 2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangen. Die Beschwerdebegründungsfrist wurde für den Antragsteller und den Beteiligten zu 3 bis 24. September 2021 verlängert. Die Beschwerdebegründung des Beteiligten zu 3 ist am 20. September 2021, die des Antragstellers am 24. September 2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangen.

Der Beteiligte zu 3 begründet seine Beschwerde wie folgt:

Eine ordnungsgemäße Beschlussfassung hinsichtlich der Entsendung zu der Schulungsveranstaltung sei erfolgt. Aufgrund der Verhinderung des Betriebsratsvorsitzenden habe der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende mit Schreiben vom 15. Juni 2020 zu einer Betriebsratssitzung am 17. Juni 2020 eingeladen. Unter dem Tagesordnungspunkt 10 sei der Beschluss über die Entsendung des Beteiligten zu 3 zur streitgegenständlichen Betriebsratsschulung vorgesehen gewesen. Dieser Beschluss sei in der Sitzung gefasst worden. Da sich die Betriebsratsmitglieder nicht sicher gewesen seien, ob der Beschluss ordnungsgemäß erfolgt war, habe der nunmehrige Betriebsratsvorsitzende E den Tagesordnungspunkt in der Einladung vom 24. Juni 2020 zur Betriebsratssitzung vom 26. Juni 2020 nochmals auf die Tagesordnung gesetzt, wo ein entsprechender Beschluss gefasst worden sei.

Die Ausgangssituation des Betriebsrats sei folgende gewesen: Der 3-köpfige Betriebsrat sei im Mai 2018 gewählt worden. Herr C sei schon im Vorgängergremium Mitglied gewesen. Die Mitglieder E und D hätten dem Gremium erstmals angehört. Der Beteiligte zu 3 habe erstmals kandidiert und sei Ersatzmitglied geworden. Er habe keine Vorerfahrungen in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten und habe erstmals an der Sitzung vom 4. Mai 2020 teilgenommen. Deshalb habe ihm alles erklärt werden müssen, wodurch der Ablauf der Sitzung sehr behindert worden sei. Aufgrund der gesundheitlichen Situation des Herrn C, der Arbeitsbelastung der Betriebsratsmitglieder E und D, die selbst Neulinge in der Betriebsratsarbeit waren, sei es nicht möglich gewesen, dass diese so kurzfristig und unter Druck dem Beteiligten zu 3 die erforderlichen Kenntnisse hätten vermitteln können.

In der Betriebsratssitzung vom 17. Juni 2020 hätte sich folgende personelle Prognosesituation gestellt: Herr C sei seit 27. April 2020 arbeitsunfähig erkrankt gewesen. An diesem Tag sei die Operation wegen eines Risses der Rotatorenmanschette erfolgt. Amtsunfähig sei er deshalb zwar nicht gewesen. Er sei davon ausgegangen, dass er seine Betriebsratstätigkeit nach der Rekonvaleszenz wieder recht normal ausführen könne. So sei es aber nicht gekommen. An der telefonisch durchgeführten Betriebsratssitzung vom 4. Mai 2020 habe er nur zeitlich begrenzt teilnehmen können. Vorsorglich habe er den Beteiligten zu 3 als Ersatzmitglied geladen. In der Folgezeit habe er einige für den Betriebsrat vereinbarte Termine absagen müssen. Als größtes Problem habe sich herausgestellt, dass die Termine der Krankengymnastik und der sich anschließenden 12-wöchigen ambulanten Reha unter anderem wegen Corona permanent hin und her verlegt worden seien. Deshalb habe nach der Beurteilung von Herrn C und des gesamten Betriebsrats eine Arbeitsfähigkeit des Gremiums bis zum Ende der Reha nicht sichergestellt werden können. Durch eine Verlängerung seines Urlaubs habe er versucht, sich eine persönliche Planungssicherheit und Zeit für eine weitere Rekonvaleszenz zu verschaffen. Dies sei die Grundlage gewesen, auf der die Betriebsratsmitglieder einen Wechsel des Betriebsrats-

vorsitzenden besprochen und am 17. Juni 2020 durchgeführt haben. Weitere Grundlagen der Prognoseentscheidung des Betriebsrats seien die Urlaubszeiten des Herrn E (20. Juli bis 7. August und 5. bis 9. Oktober 2020), des Herrn D (6. bis 4. Juli 2020), des Beteiligten zu 3 (13. bis 24. Juli, 2. bis 13. November 2020) und der weiteren Ersatzmitglieder gewesen. Um den Betriebsrat bis Ende des Jahres dauerhaft arbeitsfähig zu halten, sei es erforderlich gewesen, den Beteiligten zu 3 dauerhaft zu Betriebsratssitzungen hinzuzuziehen.

Die betriebliche Prognosesituation habe sich wie folgt dargestellt: Es hätten seit längerem Auseinandersetzungen in der Thematik Arbeitszeit bestanden. Der Arbeitgeber habe einen Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur elektronischen Zeiterfassung vorgelegt. Über beides sei am 17. Juni 2020 verhandelt worden. Wegen des hiermit verbundenen Zeitaufwands sei der Betriebsrat zu der Prognose gelangt, dass der Beteiligte zu 3 als erstes Ersatzmitglied bis zur Rückkehr des Herrn C dauerhaft hinzuzuziehen wäre und - wegen der im Anschluss daran bestehenden Urlaubssituation- zumindest bis Ende des Jahres 2020, gewiss auch darüber hinaus, regelmäßig heranzuziehen wäre. So sei es auch gekommen. Der Beteiligte zu 3 habe anstelle von Herrn C am 3., 4. und 10. August an telefonischen Besprechungen des Betriebsrats teilgenommen. Am 12. August 2020 habe eine Betriebsratssitzung stattgefunden, an der er anstelle von Herrn C teilgenommen habe. Auch an der folgenden Betriebsratssitzung vom 7. September 2020 habe der Beteiligte zu 3 teilgenommen. Am 9. September 2020 hätten die Betriebsparteien über eine BV Arbeitszeit verhandelt. Auch hieran habe der Beteiligte zu 3 teilgenommen. An der Betriebsratssitzung vom 16. September 2020 sei der Beteiligte zu 3 verhindert gewesen. Ferner habe er an den Betriebsratssitzungen vom 27. Oktober und 22. Dezember 2020 teilgenommen.

Das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass der Betriebsrat seiner Darlegungslast nicht genügt habe. Es nehme fehlerhaft an, der Betriebsrat habe davon ausgehen müssen, dass Herr C im Oktober 2020 zurückkehren würde und seine Erkrankung im September ausgeheilt sei. Dies möge zwar in den Planungen des Herrn C, in den Betriebsratssitzungen vom 17. und 26. Juni 2020 eine Rolle gespielt haben, sei insoweit jedoch von einem optimalen Heilungsverlauf ausgegangen. Deshalb sei es auch nur ein Element der Prognose des Betriebsrats, Vorsorge dafür zu treffen, falls ein optimaler Genesungsverlauf nicht eintreten würde. Weiter habe der Betriebsrat die Urlaube und Betriebsratsschulungen von Herrn E und Herrn D berücksichtigt. Zutreffend weise das Arbeitsgericht zwar darauf hin, dass Herr C dreimal an telefonischen Betriebsratssitzungen teilgenommen hat. Telefonkonferenzen, an denen Herr C teilnahm, hätten jedoch nicht wie geplant zu Ende geführt werden können; andere Termine hätten verschoben werden müssen. Die Ansicht des Arbeitsgerichts, eine zwischen Herrn C und dem Arbeitgeber abgestimmte Verlängerung seines Urlaubs setze „unwillkürlich“ dessen Arbeitsfähigkeit voraus, sei kryptisch. Richtig sei lediglich, dass genehmigter Urlaub nur in natura gewährt werden kann, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig krank ist. Bei der Monate vorher erfolgenden Urlaubsplanung unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch, dass dieser im Urlaubszeitraum nicht arbeitsunfähig krank sein wird. Herr C habe am 17. Juni 2020 lediglich eine Verlängerung seines bereits für September 2020 genehmigten Urlaubs vereinbart. Weitergehende Schlüsse könnten hieraus nicht gezogen werden. Fehlgehe das Arbeitsgericht auch mit seiner Annahme, die Schulungsteilnahme würde keinen gewinnbringenden Mehrwert abwerfen, weil sie erst nach Ende der Arbeitsunfähigkeit von Herrn C stattfinden würde. Eine kurzfristige Schulungsmaßnahme des Beteiligten zu 3 sei mangels passendem Angebot nicht möglich gewesen. Zu-

dem sei es vordringlich gewesen, dass Herr E die Schulung BR- 3 absolviere. Für die ab 7. September 2020 stattfindenden Betriebsratssitzungen habe der Beteiligte zu 3 sein Wissen einsetzen können. Das Arbeitsgericht meine weiter, es bestünde kein Zusammenhang zwischen den Verhandlungen des Betriebsrats zur BV Arbeitszeit und dem in der Schulung erworbenen Wissen. Dabei verkenne es, dass die Betriebsratsschulungen aufeinander aufbauen. In der Schulung BR-1 sei das erforderliche Basiswissen vermittelt worden. Das Arbeitsgericht habe die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast überspannt. Die Schulung sei genau zum richtigen Zeitpunkt gekommen, um die in der Betriebsratssitzung vom 7. September 2020 und der gemeinsamen Sitzung mit dem Arbeitgeber am 9. September 2020 anstehenden Themen verhandeln zu können. Das Arbeitsgericht unterstelle ein Einvernehmen der Beteiligten, dass eine nur zeitweise, gelegentliche und kurzfristige Vertretung nicht prognosetauglich sei. Jedenfalls ergebe sich die Erforderlichkeit der Schulung aufgrund besonderer Umstände. Dazu zählten die Verhandlungen über die BV Arbeitszeit, die BV elektronische Arbeitszeiterfassung und den sich daraus ergebenden Verhandlungsdruck. Auch habe der Betriebsrat wegen der Außendienstesätze der Fahrer keine zeitlich unbegrenzten Dispositionsmöglichkeiten, um den Einsatz des Beteiligten zu 3 als Ersatzmitglied zu vermeiden. Hinzu komme, dass in dem Kleinbetrieb ein völlig unerfahrenes Ersatzmitglied ein langjährig erfahrenes Betriebsratsmitglied habe ersetzen müssen.

Der Antragsteller begründet seine Beschwerde wie folgt:

Herr C sei infolge seine Schulteroperation vom 27. April bis 31. August 2020 arbeitsunfähig krank gewesen. Sodann habe er sich bis 5. Oktober 2020 in seinem Jahresurlaub befunden. Da er sich bereits im März 2018 einer Schulteroperation habe unterziehen müssen, in deren Folge er für fast 5 Monate krankgeschrieben war, sei den Betriebsparteien bewusst gewesen, dass er wieder für mehrere Monate ausfallen würde. Zudem sei bekannt gewesen, dass er Anspruch auf 25 Urlaubstage hatte. Der Beteiligte zu 3 sei ab 28. April bis 5. Oktober 2020 mehrfach in den Betriebsrat nachgerückt und habe an zahlreichen Telefonkonferenzen und Betriebsratssitzungen teilgenommen:

- 4. Mai 2020 Telko
- 16. Juni 2020 Telko
- 26. Juni 2020 Betriebsratssitzung
- 3. August 2020 Telko
- 4. August 2020 Telko
- 10. August 2020 Telko
- 12. August 2020 Betriebsratssitzung
- 19. August 2020 Betriebsratssitzung
- 7. September 2020 Betriebsratssitzung
- 9. September 2020 Teilnahme an Verhandlungen zur BV-Arbeitszeit
- 27. Oktober 2020 Teilnahme an Verhandlungen zur BV-Arbeitszeit

An den ersten Betriebsratssitzungen nach seiner Operation (am 20. Mai und 17. Juni 2020) habe Herr C noch teilgenommen. Dies habe sich dann jedoch wegen der vielen Physiotherapie-Termine als wenig praktikabel herausgestellt. Zudem habe Herr C eine stärkere körperliche Anstrengung verspürt. Daher habe das Gremium auch einen Wechsel des Betriebsratsvorsitzenden beschlossen. Unstreitig habe der Beteiligte zu 3 bei seinem Eintritt über kein betriebsverfassungsrechtliches Grundwissen verfügt. Dies sei in den ersten beiden Telefonkonferenzen am 4. Mai und 16. Juni 2020 deutlich geworden. Dort habe er auf den aktuellen Stand der Arbeit des Betriebsrats gebracht werden sol-

len. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts sei aus folgenden Gründen fehlerhaft: Die Beschlussfassung des Betriebsrats in der Sitzung vom 17. Juli 2020 sei ordnungsgemäß erfolgt. Die Arbeitsunfähigkeit von Herrn C habe nicht zur Amtsunfähigkeit geführt. Inzwischen sei auch der Betriebsrat wegen der Hotelkosten in Anspruch genommen worden. Die vom Bundesarbeitsgericht geforderten besonderen Umstände hätten bei der Beschlussfassung des Betriebsrats vorgelegen. Der Betriebsrat sei davon ausgegangen, dass die vollständige Genesung von Herrn C frühestens zum Ende des Jahres 2020 abgeschlossen und er danach seinen Jahresurlaub antreten würde. Eine verbindliche Aussage über den Genesungsprozess habe in diesem Stadium noch nicht getroffen werden können. Der anfängliche Versuch von Herrn C während seiner Krankschreibung an Betriebsratssitzungen teilzunehmen, habe sich wegen der Reha-Maßnahmen als schwierig gestaltet. Auch nach der Rückkehr von Herrn C sei der Beteiligte zu 3 zu folgenden Betriebsratssitzungen herangezogen worden:

27. Oktober 2020

22. Dezember 2020

6. Januar 2021

4. Mai 2021

27. Mai 2021

20. August 2021

Die Begründung des Arbeitsgerichts, der Betriebsrat habe zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung erkennen müssen, dass die Schulungsteilnahme keinen Mehrwert für die Gremiumsarbeit habe, da die Schulung erst Anfang September stattfand, gehe fehl. Der Beteiligte zu 3 habe das erworbene Wissen sowohl in der Betriebsratssitzung vom 7. September 2020 als auch in der Verhandlung mit dem Arbeitgeber am 9. September 2020 anwenden können. Die Teilnahme an einer früheren Schulung sei nicht realisierbar gewesen. Die Anleitung durch andere Betriebsratsmitglieder sei keine echte Alternative gewesen. Im Übrigen seien die Kenntnisse von Herrn E und Herrn D auch nicht ausreichend, um den Beteiligten zu 3 umfassend an die Betriebsratsarbeit heranzuführen.

Mit Schriftsatz vom 29. November 2021 trägt der Beteiligte zu 3 wie folgt vor:

Es treffe zu, dass der Beteiligte zu 3 am 4. Mai 2020 an keiner Betriebsratssitzung teilgenommen hat. Stattdessen habe das Betriebsratsmitglied E ihn am späten Nachmittag dieses Tages in einem langen Telefonat über den Sachstand und seine absehbare Heranziehung zur Betriebsratsarbeit informiert. Dabei habe Herr E festgestellt, dass der Beteiligte zu 3 über keinerlei betriebsverfassungsrechtliche Kenntnisse verfüge. Es sei keineswegs unstrittig, dass der erste Vertretungsfall am 17. bzw. 26. Juni 2020 eingetreten sei. Dem entsprechenden Vortrag des Arbeitgebers liege der Rechtsirrtum zu Grunde, dass ein Vertretungsfall erst bei einer Heranziehung zu einer Betriebsratssitzung eintrete. Tatsächlich trete der Vertretungsfall jedoch mit der Verhinderung des ordentlichen Betriebsratsmitglieds ein, ohne dass es dafür einer Betriebsratssitzung bedarf. Dies sei am 27. April 2020, dem Tag der Operation des Herrn C, der Fall gewesen. Dessen Amtsunfähigkeit habe bis mindestens 3. Mai 2020 andauert, weil Herr C in den ersten 2 Wochen nach der Operation nicht in der Lage war, sein Betriebsratsamt auszuüben. Erstmals am 4. Mai 2020 habe er sodann an der Betriebsratssitzung teilgenommen, was ihm jedoch nur begrenzt möglich gewesen sei. Seine Amtsfähigkeit bestand an diesem Tag nur kurzzeitig. Dass die Amtsfähigkeit auch im Anschluss an den 4. Mai 2020 aufgehoben gewesen sei, sei auf Bl. 168 der Akte vorgetragen worden. In den Zeiten der Amtsunfähigkeit des Herrn C sei der Beteiligte zu 3 in den Betriebsrat eingerückt. Einer Sitzungsteilnah-

me habe es hierfür nicht bedurft. Am 23. Juli 2020 habe keine Betriebsratssitzung stattgefunden. Die als Anlage BG 1 eingereichte E-Mail bestätige nicht, dass Herr C bis zur Beschlussfassung am 26. Juni 2020 nicht amtsfähig war. Diese E-Mail stamme nicht von Herrn C, sondern von Herrn E. Am 26. Juni 2020 habe der Beteiligte zu 3 an der Betriebsratssitzung teilgenommen, nicht dagegen Herr C. Der Beteiligte zu 3 habe am 3., 4. und 10. August 2020 an den Telefonkonferenzen des Betriebsrats teilgenommen, die nach Arbeitsende stattfanden. Herr C habe hieran nicht teilgenommen. Der Beteiligte zu 3 sei auch in der Zeit des Urlaubs ab 9. September 2020 sowie während dessen Schulungsteilnahme in den Betriebsrat eingerückt. An den Betriebsratssitzungen vom 4. und 27. Mai 2021 habe Herr E nicht teilgenommen. Diesen habe der Beteiligte zu 3 vertreten. Richtig sei, dass der Beteiligte zu 3 vor dem 26. Juni 2020 an keiner Betriebsratssitzung teilgenommen hat. Die Einladung zur Betriebsratssitzung am 17. Juni 2020 habe von Herrn E verfasst werden dürfen, da Herr C die Abfassung und Versendung der Einladungen an diesen delegiert habe. Die Einladung sei auch rechtzeitig erfolgt. Auch der Beschluss vom 26. Juni 2020 sei wirksam. Dass Herr C an dieser Sitzung nicht teilgenommen hat, sei bereits vorgetragen worden.

Unter dem 3. Dezember 2021 führt der Antragsteller folgendes aus: Es tue nichts zur Sache, dass der Beteiligte zu 3 vor der Sitzung am 17. Juni 2020 an keiner Betriebsratssitzung teilgenommen hat. Die Telefonkonferenzen vom 4. und 16. Mai 2020 an denen er teilgenommen habe, seien lediglich formell nicht als Betriebsratssitzungen deklariert worden. Seit der Operation von Herrn C am 27. April 2020 sei der Beteiligte zu 3 im Rahmen der bezeichneten Telefonkonferenzen in die Betriebsratsarbeit eingerückt, indem er sich aktiv an der Betriebsratsarbeit beteiligte. Bestritten werde, dass Herr C auch am 23. Juli 2020 noch Aufgaben als Betriebsratsmitglied wahrgenommen habe. Nachdem der Gremiumsvorsitz in der Sitzung vom 17. Juni 2021 auf Herrn E übergegangen sei, sei dieser mangels Alternativen gezwungen gewesen, als neuer Betriebsratsvorsitzender weiterhin die personalisierte E-Mail-Adresse von Herrn C zu verwenden. Soweit der Arbeitgeber behaupte, der Beteiligte zu 3 habe die beiden Telefonate am 4. und 16. Mai 2020 in Anwesenheit von Herrn C geführt, treffe dies nicht zu. Herr C habe an den Telefonaten nicht teilgenommen. Dass der Beteiligte zu 3 die Betriebsratsarbeit nicht in seinen Stundenaufzeichnungen dokumentierte, habe auf Unkenntnis beruht. Es treffe auch nicht zu, dass an der Betriebsratssitzung vom 26. Juni 2020 alle ordentlichen Betriebsratsmitglieder (einschließlich Herr C) und der Beteiligte zu 3 teilgenommen hätten. Wie sich aus den Unterschriften unter dem Protokoll ergebe, habe Herr C nicht an dieser Sitzung teilgenommen. Es treffe auch nicht zu, dass an den Betriebsratssitzungen vom 4. und 27. Mai 2020 alle 3 ordentlichen Betriebsratsmitglieder und der Beteiligte zu 3 teilgenommen hätten. Herr E habe sich an beiden Tagen in einer Einigungsstelle mit dem Arbeitgeber befunden, weshalb er an den am gleichen Tag stattfindenden Betriebsratssitzungen vom Beteiligten zu 3 vertreten worden sei. Ergänzend sei darauf hinzuweisen, dass der Beteiligte zu 3 auch an den Betriebsratssitzungen vom 30. August 2021, 10. September 2021 und 22. September 2021 teilgenommen habe. Herr C sei die Teilnahme am Alltagsgeschäft des Betriebsrats zum einen wegen seiner Reha-Maßnahmen zeitlich nicht mehr möglich gewesen, zum anderen deshalb, weil er aufgrund seiner krankheitsbedingten Ortsabwesenheit keinen Zugriff auf den Firmenrechner mehr gehabt habe. Die Teilnahme an der Betriebsratssitzung vom 17. Juni 2020 sei Herrn C nur deshalb möglich gewesen, da sie aufgrund der Corona-Pandemie digital stattfand. Die Ladungsfrist für die Betriebsratssitzung zum 17. Juni 2020 sei von den Betriebsratsmitgliedern untereinander abgestimmt worden. Einer vertieften Sitzungsvorbereitung habe es nicht bedurft. Zu der Betriebsratssitzung vom 26. Juni 2020 sei in einer E-Mail vom 23. Juni 2020 (Bl. 288

der Akte) eingeladen worden. Da man ohnehin zusammengesessen habe, habe man sich entschieden, die Entsendung zu den Schulungen erneut zu beschließen.

Mit Schriftsatz vom 13. Januar 2022 trägt der Antragsteller vor, dass sich der Betriebsratsvorsitzende E am 27. Mai 2020 sehr wohl in einer Einigungsstelle befunden habe, auch wenn diese nur ca. 10 Minuten gedauert habe. Die Betriebsratsmitglieder E, D und der Beteiligte zu 3 hätten in der Betriebsratssitzung vom 26. Juni 2020 die Tagesordnung einstimmig um die Seminarteilnahme des Beteiligten zu 3 in zulässiger Weise erweitert.

Diesem Sachvortrag ist der Beteiligte zu 3 mit Schriftsatz vom 14. Januar 2022 beigetreten.

Der Antragsteller und der Beteiligte zu 3 beantragen,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 6. Mai 2021 -8 BV 16/20 - abzuändern und

der Beteiligten zu 2 aufzugeben, den Antragsteller und den Beteiligten zu 3 von den Kosten der Teilnahme an dem Seminar „Aller Anfang ist ... gar nicht schwer - Betriebsverfassung: Einführung und Überblick (BR I), Veranstaltung Nr. ...“, veranstaltet von A in der Zeit vom 31. August bis 4. September 2020 in B i.H.v. 995 € netto freizustellen,

der Beteiligten zu 2 aufzugeben, den Antragsteller und den Beteiligten zu 3 von den Kosten des Tagungsarrangements sowie der Tagungspauschale anlässlich des Seminars „Aller Anfang ist ... gar nicht schwer - Betriebsverfassung: Einführung und Überblick (BR I), Veranstaltung Nr. ...“, veranstaltet von A in der Zeit vom 31. August bis 4. September 2020 in B i.H.v. 578 € netto freizustellen,

der Beteiligten zu 2 aufzugeben, dem Beteiligten zu 3 die ihm für seine Teilnahme an dem Seminar „Aller Anfang ist ... gar nicht schwer - Betriebsverfassung: Einführung und Überblick (BR I), Veranstaltung Nr. ...“ entstandenen Reisekosten i.H.v. 94,30 € auf dessen Privatkonto mit der IBAN DE ... zu erstatten.

Der Arbeitgeber beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Unstreitig sei der Beteiligte zu 3 erstmals im Kalenderjahr 2020 als Nachrücker zur Betriebsrats Tätigkeit herangezogen worden und habe vor der Beschlussfassung am 17. bzw. 26. Juni 2020 an keiner Betriebsratssitzung teilgenommen. Vor diesem Hintergrund verwundere die Behauptung, dass er am 4. Mai 2020 erstmals an einer Betriebsratssitzung teilgenommen haben will (Bl. 167 unten der Akte). Im Zeitpunkt der Beschlussfassung habe noch kein einziger Vertretungsfall vorgelegen. Zwar sei Herr C arbeitsunfähig krank, aber nicht amtsunfähig gewesen. Auch am 23. Juli 2020 habe Herr C trotz Arbeitsunfähigkeit noch Aufgaben als Betriebsratsmitglied wahrgenommen, als im Betriebsrat ein Beschluss gefasst wurde, eine Rechtsanwaltskanzlei mit der Prüfung der Schulungsmöglichkeit eines Ersatzmitglieds zu beauftragen. Bis zum 26. Juni 2020 habe das Ersatzmitglied angeblich an 2 Telefonaten am 4. Mai und 16. Juni 2020 mit Herrn C teilgenommen. Nach Angaben des Antragstellers dienten diese Gespräche dem Zweck, den Beteiligten zu 3 auf den aktuellen Stand zu bringen. Nach dem 17. bzw. 26. Juni 2020 habe der Beteiligte zu 3 während der gesamten Arbeitsunfähigkeit von Herrn C bis 31. Au-

gust 2020 an einer Betriebsratssitzung (am 12. August 2020) teilgenommen. Hinsichtlich der Betriebsratssitzung vom 26. Juni 2020 werde die Teilnahme des Beteiligten zu 3 bestritten. Jedenfalls habe kein Vertretungsfall vorgelegen, da auch Herr C an der Sitzung teilgenommen habe. Nach der Betriebsratsschulung habe der Beteiligte zu 3 am 9. September 2020 und 27. Oktober 2020 anstelle von den C an den Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung Arbeitszeit teilgenommen. Am 9. September 2020 habe sich Herr C in seinem geplanten Urlaub befunden. Am 27. Oktober 2020 habe er an einer Betriebsratsschulung teilgenommen, die ebenfalls am 17. Juni 2020 beschlossen wurde. Auch am 22. Dezember 2020 habe der Beteiligte zu 3 anstelle von Herrn C an einer Betriebsratssitzung teilgenommen. Ferner habe er am 6. Januar 2021 Herrn D vertreten. An den Betriebsratssitzungen vom 4. und 27. Mai 2021 hätten die 3 ordentlichen Betriebsratsmitglieder teilgenommen, so dass kein Vertretungsfall vorgelegen habe. Am 20. August 2021 habe der Beteiligte zu 3 Herrn C vertreten.

Die Schulungsteilnahme sei nicht erforderlich gewesen. Erwartete, allgemeine Vertretungsfälle aufgrund von Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit stellten keine besonderen Umstände dar. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass eine Heranziehungsquote des Ersatzmitglieds zu Betriebsratssitzungen von mindestens 40 % erforderlich sei. Eine solche Prognose habe der Antragsteller hier nicht stellen können. Im Zeitpunkt der Beschlussfassung habe kein Grund zur Annahme bestanden, dass die Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats aufgrund bevorstehender umfangreicher Einsätze des Beteiligten zu 3 ohne die Schulung nach Abschluss des Seminars gefährdet wäre. Selbst wenn man den Sachverhalt ex-post betrachte, habe der Beteiligte zu 3 nach Abschluss der Betriebsratsschulung lediglich an drei Betriebsratssitzungen in 2020 und zwei Betriebsratssitzungen in 2021 teilgenommen. Die 40 %-Schwelle sei damit nicht ansatzweise erfüllt. Im Zeitpunkt der Beschlussfassung am 17. bzw. 26. Juni 2020 habe es für den Betriebsrat keinen Grund zur Annahme gegeben, dass nach der Betriebsratsschulung am 4. September 2020 längere Vertretungsfälle eintreten würden. Insbesondere sei die Rückkehr von Herrn C nicht ungewiss gewesen. Nach Abschluss des Seminars sei für 2020 lediglich mit einer Urlaubsabwesenheit von Herrn E vom 5. bis 9. Oktober 2020 (5 Tage) zu rechnen gewesen. Weitere Abwesenheitszeiten der ordentlichen Betriebsratsmitglieder seien nicht geplant gewesen. Weniger belastende Maßnahmen seien vom Betriebsrat nicht ernsthaft in Erwägung gezogen worden. Soweit der Betriebsrat behauptet, die Betriebsratssitzungen seien teilweise durch banale Fragen ins Stocken gekommen, werde das bestritten. Auch besondere Umstände hätten nicht vorgelegen. Die zitierten Fragen des Beteiligten zu 3 hätten erfahrene und geschulte Betriebsratsmitglieder kurz und ohne Reibungsverluste beantworten können. Auch die Einigungsstelle Arbeitszeit sei kein besonderer Umstand. Der von der Arbeitgeberseite vorgelegte Entwurf habe zunächst von einem Rechtsanwalt geprüft werden sollen. Zudem bezog sich die Betriebsratsschulung nicht auf das Thema Arbeitszeit.

Der Betriebsratsbeschluss vom 17. Juni 2020 sei nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, weil keine ordnungsgemäße Ladung erfolgt sei. Die Ladung sei durch den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden erfolgt, obwohl kein Vertretungsfall vorgelegen habe, da der Betriebsrat nach eigenen Angaben des Betriebsrats jedenfalls bis 17. Juni 2020 amtsfähig war. Darüber hinaus sei die Ladung vom 15. Juni 2020 nicht rechtzeitig erfolgt. Im Hinblick auf die umfangreiche Tagesordnung habe nicht ausreichend Zeit bestanden, sich vorzubereiten. Der Betriebsratsbeschluss vom 26. Juni 2020 sei unwirksam, da alle drei ordentlichen Betriebsratsmitglieder und der Beteiligte zu 3 als Ersatzmitglied teilgenommen hätten. Dies verstoße gegen den Grundsatz der Nichtöffentlich-

keit. Ferner werde bestritten, dass ordnungsgemäß zur Betriebsratssitzung am 26. Juni 2020 geladen wurde.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Anhörungsprotokolle Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerden sind statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und zulässig, da sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet wurden, § 87 Abs. 2 S. 1, § 66 Abs. 1 S. 1, § 89 Abs. 1 und 2 ArbGG, § 594 ZPO.

2. Die Beschwerden sind begründet. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat und den Beteiligten zu 3 von den Seminargebühren und Übernachtungskosten freizustellen sowie dem Beteiligten zu 3 seine Reisekosten zu erstatten, §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 S. 1 BetrVG.

Obwohl der Beteiligte zu 3 im Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats über seine Entsendung zu der Betriebsratsschulung nur Ersatzmitglied des Betriebsrats war, war die Schulungsteilnahme erforderlich. Die Erforderlichkeit der Schulung in betriebsverfassungsrechtlichem Grundwissen ist bei Ersatzmitgliedern anders zu beurteilen als bei ordentlichen, ständig heranzuziehenden Betriebsratsmitgliedern. Sie lässt sich insbesondere nicht generell bejahen. Vielmehr darf der Betriebsrat die Schulung von Ersatzmitgliedern nur unter besonderen Umständen für erforderlich halten. So genügt allein die Erwartung von Vertretungsfällen aufgrund des Urlaubs oder der vorübergehenden Erkrankung ordentlicher Betriebsratsmitglieder zur Rechtfertigung der Schulung von Ersatzmitgliedern nicht. Vielmehr hat der Betriebsrat in diesen Fällen zu prüfen, ob er seine Arbeitsfähigkeit nicht durch andere ihm zumutbare und für den Arbeitgeber finanziell weniger belastende Maßnahmen gewährleisten kann. So kann es im Einzelfall dem Betriebsrat zumutbar sein, einem vorübergehend nachrückenden Ersatzmitglied etwa erforderliche betriebsverfassungsrechtliche Informationen und Erläuterungen zu den in der Betriebsratssitzung anstehenden Fragen entweder bereits mit der Ladung und der Übersendung der Tagesordnung durch den Betriebsratsvorsitzenden oder in der Sitzung selbst durch die anderen Betriebsratsmitglieder zu geben. Ebenso gehört es zu der Verantwortung des Betriebsrats und seines Vorsitzenden zu prüfen, ob der vorhersehbaren Abwesenheit ordentlicher Betriebsratsmitglieder statt durch Schulung von Ersatzmitgliedern nicht durch eine größere Flexibilität bei der Anberaumung von Betriebsratssitzungen Rechnung getragen werden kann. Gerade bei kleineren Betriebsräten erscheint es nicht ausgeschlossen, bei kurzzeitiger Verhinderung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds eine Sitzung, bei der es um schwierige und wichtige Fragen geht, auf den Zeitpunkt zu verlegen, an dem keines der ordentlichen Mitglieder verhindert ist. Gleichwohl können durch die voraussichtliche in zumutbarer Weise nicht zu vermeidende Heranziehung von Ersatzmitgliedern für die Arbeit des Betriebsrats Schwierigkeiten und Reibungsverluste entstehen, die so belastend sind, dass der Betriebsrat auch unter Berücksichtigung der hiermit für den Arbeitgeber verbundenen Kostenbelastung eine Schulung von Ersatzmitgliedern für erforderlich halten darf. Bei der vom Betriebsrat insoweit vorzunehmenden Beurteilung kann er die bereits entstandenen Schwierigkeiten berücksichtigen. Von Bedeutung kann aber auch sein, ob ein Ersatzmitglied etwa durch häufige Heranziehung in früheren Amtsperioden bereits über Kenntnisse und Erfahrungen im Betriebsverfassungsrecht verfügt. Vor allem spielen jedoch die zu erwartende Dauer und Häufigkeit der Heranziehung des Ersatzmitglieds eine wesentliche Rolle. Der Betriebsrat hat insoweit eine auf Tatsachen gegründete Prognose anzustellen. Dabei kann auch

der Vergangenheit eine gewisse Indizwirkung zukommen. Von Bedeutung sind aber auch weitere Umstände, wie insbesondere die Betriebsratsgröße, die Anzahl der im Betriebsrat vertretenen Gruppen und Listen, das Vorhandensein von Betriebsferien oder der langfristige Ausfall bestimmter Betriebsratsmitglieder. So wird mit wachsender Betriebsratsgröße die Wahrscheinlichkeit von Vertretungsfällen regelmäßig zunehmen. Allerdings lässt nicht jeder Vertretungsfall dasselbe Ersatzmitglied nachrücken. Vielmehr kommt es hierfür maßgeblich auf das jeweils zu vertretende Betriebsratsmitglied sowie die Anzahl und Größe der im Betriebsrat vertretenen Gruppen und Listen an. Abwechselnde individuelle Urlaubszeiten der ordentlichen Betriebsratsmitglieder werden meist einen größeren Vertretungsbedarf zur Folge haben als ein längerer einheitlicher Betriebsurlaub. Die Langzeiterkrankung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds kann zum langfristigen Einrücken eines Ersatzmitglieds führen. Der Betriebsrat hat bei der von ihm anzustellenden Prognose einen Prognosespielraum. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognosen sind jedoch auszuweisen und einer gerichtlichen Beurteilung nicht entzogen (Bundesarbeitsgericht 19. September 2001 - 7 ABR 32/00- Rn. 20-23).

Die vom Betriebsrat angestellte Prognose hält sich innerhalb des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums. Sie ergibt, dass zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung (17./26. Juni 2020) dieser davon ausgehen musste, dass der Beteiligte zu 3 in Zukunft wegen der Langzeiterkrankung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds sehr häufig als Vertretung herangezogen werden muss. Zu diesem Zeitpunkt stellte sich die Situation für den Betriebsrat so da, dass eines seiner Mitglieder, der Betriebsratsvorsitzende, seit 27. April 2020 wegen einer Schulteroperation durchgängig arbeitsunfähig krank war. Dies führte zwar nicht zu einer durchgehenden Amtsunfähigkeit, denn er versuchte, trotz Arbeitsunfähigkeit sein Amt als Betriebsrat weiter auszuüben. Hierbei musste er jedoch erkennen, dass er nur zeitlich begrenzt an Betriebsratssitzungen teilnehmen konnte. Als größeres Problem stellte sich heraus, dass die Termine der Krankengymnastik und der sich anschließenden 12-wöchigen ambulanten Reha unter anderem wegen der Corona Pandemie permanent hin und her verlegt wurden, was die Planung der Betriebsratstätigkeit erheblich erschwerte. Wenn sich der Betriebsratsvorsitzende deshalb in der Folgezeit entschloss, den Betriebsratsvorsitz an seinen Stellvertreter E abzugeben und künftig nur noch stellvertretender Betriebsratsvorsitzender zu sein, zeigt dies, dass er seine ursprüngliche Planung, trotz langfristiger Arbeitsunfähigkeit sein Betriebsratsamt ausüben zu wollen, dahin revidieren musste, dass er künftig nur noch eingeschränkt zur Verfügung stehen kann. Ansonsten hätte er sein Amt als Betriebsratsvorsitzender nicht aufgegeben. Dies zeigt zugleich, dass zu diesem Zeitpunkt (17. Juni 2020) davon auszugehen war, dass jedenfalls künftig nicht mehr damit zu rechnen war, dass Herr C ohne weiteres seine Amtsgeschäfte trotz Erkrankung wahrnehmen kann. Hinzu kam, dass er aufgrund einer vorangegangenen Schulteroperation wusste, dass diese eine mehrmonatige Arbeitsunfähigkeit nach sich ziehen wird, sodass mit einer kurzfristigen Wiederherstellung nicht zu rechnen war. Diese Prognose in Bezug auf seinen Gesundheitszustand hat sich auch bestätigt, denn er war bis 31. August 2020 arbeitsunfähig krank; daran schloss sich sein zur Erholung genommener Jahresurlaub an. Mit der Übertragung des Vorsitzes auf seinen Stellvertreter hat Herr C zunächst einen wesentlichen Teil der Sicherstellung der Betriebsratstätigkeit verantwortet. Hinzu kommt, dass dem Gremium klageworden war, dass für die insgesamt bestehende längerfristige Vakanz von Herrn C, der allenfalls noch sporadisch im Gremium mitwirken konnte, ein Ersatz herangeführt werden muss. Dies konnte nur der erste Nachrücker, der Beteiligte zu 3, sein, da sich die Reihenfolge der Nachrücker aus dem Wahlergebnis ergibt. Der Beteiligte zu 3 verfügte über keinerlei Kenntnisse in Bezug auf die Betriebsratstätigkeit. Auch die beiden anderen Betriebs-

ratsmitglieder waren erstmals gewählt und damit noch unerfahren. Eine Wissensvermittlung durch sie schied damit aus. Ob bzw. in welchem Umfang Herr C hierfür herangezogen werden konnte, war aufgrund seiner langfristigen Erkrankung zumindest ungewiss. Hinzu kommt, dass die betriebliche Situation dadurch gekennzeichnet war, dass die Betriebspartner über zumindest eine Betriebsvereinbarung verhandelten. Auch aus diesem Grund war eine unverzügliche Schulungsteilnahme des Beteiligten zu 3 im Interesse der Aufrechterhaltung der Betriebsratsarbeit unumgänglich. Dass die Schulung -wohl auch deshalb, weil wegen der Corona- Pandemie viele Betriebsratsschulungen ausfallen mussten- erst vom 31. August bis 4. September 2020 stattfand, lässt deren Erforderlichkeit nicht entfallen. Abzustellen ist auf den Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats. Dies war am 17./26. Juni 2020. Im Übrigen konnte der Beteiligte zu 3 das ihm auf der Schulung vermittelte Grundwissen bereits unmittelbar danach in der Betriebsratssitzung vom 7. September sowie den Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung Arbeitszeit am 9. September und 27. Oktober 2020 einsetzen. Unerheblich ist, dass sich die Schulung nicht speziell auf das Thema „Betriebsvereinbarung Arbeitszeit“ bezog. Das in der Grundschulung BR-1 vermittelte Basiswissen zum Einstieg in die Betriebsratstätigkeit überhaupt benötigte er hierfür auch. Auch in der Folgezeit hat er an Betriebsratssitzungen (22. Dezember 2020, 6. Januar 2021) teilgenommen. In Bezug auf die Prognoseentscheidung ist insoweit zu berücksichtigen, dass der Beteiligte zu 3 das erste Ersatzmitglied ist und bei der Betriebsratswahl keine verschiedenen Listen angetreten waren, so dass er bei *jedem* Ausfall eines Betriebsratsmitglieds heranzuziehen ist. Soweit in der Rechtsprechung hinsichtlich der Heranziehung von Ersatzmitgliedern zu Betriebsratssitzungen häufig eine Quote von mindestens 40 % der Sitzungen gefordert wird, betrifft dies kurzfristig auftretende Vertretungsfälle. Dagegen stellt das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19. September 2001 (7 ABR 32/00) darauf ab, dass auch eine Langzeiterkrankung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds zum langfristigen Einrücken eines Ersatzmitglieds führen kann. Genau dies war hier der Fall, da der Betriebsratsvorsitzende nach der Schulteroperation Ende April 2020 Monate lang arbeitsunfähig erkrankt war und sein Versuch trotz Arbeitsunfähigkeit sein Betriebsratsamt wie bisher weiter auszuüben jedenfalls zum Zeitpunkt der Beschlussfassung am 17./26. Juni 2020 gescheitert war, ansonsten hätte er den Vorsitz des Gremiums nicht aufgegeben. Aufgrund dieser besonderen Umstände kann es nicht darauf ankommen, dass der Beteiligte zu 3 vor der Beschlussfassung am 17./26. Juni 2020 an keiner einzigen Betriebsratssitzung als Ersatzmitglied teilgenommen hatte. Im Übrigen weist der Beteiligte zu 3 zu Recht darauf hin, dass das Ersatzmitglied bereits mit dem Vertretungsfall in die Amtstellung einrückt, was sich nicht allein auf die Teilnahme an Betriebsratssitzungen beschränkt, sondern jede Amtstätigkeit für den Betriebsrat einschließt.

Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht daraus, dass nach der oben zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Vertretungszeiten wegen Urlaubs grundsätzlich nicht zu einem Schulungsanspruch eines Ersatzmitglieds führen können. Hier geht es nicht um eine normale Vakanz wegen Urlaubs. Vielmehr stand der vom Betriebsratsmitglied C „am Stück“ genommene Jahresurlaub in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang zu seiner Arbeitsunfähigkeit wegen der Schulteroperation, an die er sich nahtlos anschloss. Letztlich war es so, dass Herr C vom 27. April bis 5. Oktober 2020 ununterbrochen im Betrieb fehlte. Dass diese Arbeitsunfähigkeit nicht stets zu einer Amtsunfähigkeit führte, ändert das Problem für die Betriebsratsarbeit nicht grundlegend. Es bestand dringender Handlungsbedarf, das Ersatzmitglied für diese Vakanz einzuarbeiten und ihm daher auch das erforderliche Grundwissen vermitteln zu lassen. Die mehr als fünfmonatige Ausfallzeit des einzigen Betriebsratsmitglieds eines Dreiergremiums, das aus einer

vorangegangenen Amtszeit über Erfahrungen im Amt verfügte, lässt die vom Betriebsrat getroffene Prognose, das nachrückende Ersatzmitglied zu einer Grundlagenschulung BR-1 zu entsenden, als zutreffend erscheinen.

Die Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung des Beteiligten zu 3 zur streitgegenständlichen Schulungsveranstaltung ist wirksam. Dies gilt bereits in Bezug auf den Beschluss vom 17. Juni 2020 (Protokoll Blatt 77, 78 der Akte). Danach ist der Entsendebeschluss einstimmig durch den Betriebsratsvorsitzenden, den 1. Stellvertreter und das 2. Betriebsratsmitglied gefasst worden. Dass der Beteiligte zu 3 an dem Beschluss neben den 3 ordentlichen Betriebsratsmitgliedern mitgewirkt hätte oder auch in der Sitzung nur anwesend war, lässt sich dem Protokoll nicht entnehmen. Im Übrigen wäre eine sich hieraus ergebende Verletzung des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit unbeachtlich, weil die Anwesenheit einer nicht teilnahmeberechtigten Person ausweislich des Protokolls von keinem Betriebsratsmitglied beanstandet wurde (vergleiche hierzu: Bundesarbeitsgericht 30. September 2014 -1 ABR 32/13- Rn. 49 ff.). Auch wenn die Ladung zu dieser Sitzung recht kurzfristig erfolgte, war dies nach Überzeugung der Kammer noch ausreichend. Zudem erfolgte der Beschluss einstimmig, womit etwaige Ladungsmängel geheilt sind (vgl. dazu: Bundesarbeitsgericht 22. November 2017 - 7 ABR 46/16 - Rn. 14). Aus diesem Grund ist auch der Einwand des Arbeitgebers, die Ladung sei durch den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden erfolgt, obwohl kein Vertretungsfall vorlag, unerheblich.

Jedenfalls war der in der Sitzung vom 26. Juni 2020 vorsorglich erneut gefasste Beschluss zur Entsendung des Beteiligten zu 3 zum streitgegenständlichen Seminar wirksam. Ausweislich des Protokolls (Bl. 212. Akte) haben an der Sitzung der Betriebsratsvorsitzende E, das 2. Betriebsratsmitglied D und der Beteiligte zu 3 teilgenommen. Diese haben einen einstimmigen Beschluss gefasst, womit etwaige Ladungsmängel geheilt sind. Die Behauptung des Arbeitgebers, Herr C habe an dieser Sitzung teilgenommen, findet im Protokoll keine Stütze. Im Übrigen ergibt sich aus dem Protokoll ebenfalls nicht, dass ein Betriebsratsmitglied eine Verletzung des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit der Sitzung gerügt hätte.

III.

Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, liegen nicht vor, §§ 92 Abs. 1, 72 ArbGG.