

## Ersatzmitglied: Betriebsrat auf der Reservebank

Die Betriebsratswahl erfolgreich absolviert und mit der konstituierenden Sitzung den Auftakt gemeistert, sieht sich der neugewählte Betriebsrat nicht selten gleich der nächsten Fragestellung gegenüber: Wie verfahren mit Abwesenheiten oder Ausfällen gewählter Mitglieder? Wann ist welches Ersatzmitglied zu einer Sitzung zu laden und welche Rechte haben Ersatzmitglieder überhaupt?

### Der Status

Ersatzmitglieder eines Betriebsrates sind all diejenigen, die bei der Betriebsratswahl im Frühjahr mindestens eine Stimme bekommen haben. Wahlbewerber, die gar keine Stimme erhalten haben, sind nicht gewählt und rücken damit auch nicht nach.

Bis zum Zeitpunkt des Nachrückens gelten für die Ersatzmitglieder die besonderen **Rechte und Pflichten**, die auf die ordnungsgemäßen Mitglieder Anwendung finden, **nicht bzw. nur sehr eingeschränkt**.

### Kündigungsschutz

So besteht für die Ersatzmitglieder beispielsweise allein aufgrund ihrer Kandidatur für die Betriebsratswahl ein gesetzlicher Kündigungsschutz, und zwar für die Dauer von sechs Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an. In dieser Phase kann der Arbeitgeber nur fristlos kündigen, wenn das Ersatzmitglied einen Grund für eine fristlose Kündigung

geliefert hat und dieser Grund dem Arbeitgeber nicht länger als zwei Wochen bekannt ist. Spesenbetrug rechtfertigt im Regelfall eine fristlose Kündigung. Es handelt sich um eine so genannte Kündigungserklärungssperre; d. h., die Kündigung kann auch nicht im fünften Monat nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses erklärt werden, damit sie z. B. zum Jahresende wirkt. Es müssen die sechs Monate vorbei sein und dann muss der Arbeitgeber die Kündigungsfristen, die für dieses Arbeitsverhältnis gelten, einhalten (§ 15 Abs. 3 KSchG - Kündigungsschutzgesetz).

Nach Ablauf dieser sechsmonatigen Frist **endet dieser Schutz für das Ersatzmitglied**, wohingegen die ordnungsgemäßen Mitglieder zur Gewährleistung ihrer Unabhängigkeit weiterhin diesem Schutz unterliegen.

Sobald das Ersatzmitglied allerdings - auch nur zeitweilig - nachrückt und Mitglied des Betriebsrats wird, unterfällt es erneut dem gesetzlichen Schutz und kann während der Zeit, in der es als Betriebsrat fungiert, nicht gekündigt werden. Ausnahme ist auch hier das Recht des Arbeitgebers zur fristlosen Kündigung und die Zustimmung des Betriebsrats zur fristlosen Kündigung liegt vor oder ist durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt worden. Es ist nicht erforderlich, dass das Ersatzmitglied auch als Betriebsrat amtiert. Das Bundesarbeitsgericht entschied nämlich, dass die Kündigung eines Ersatzmitglieds, das am Tag der Aushändigung der Kündigung Betriebsratsvollmitglied war, aufgrund von § 15 Abs. 1 KSchG nicht möglich ist. Das Ersatzmitglied hatte nicht als Betriebsrat agiert; es war allerdings ein Betriebsratsmitglied in Urlaub und damit verhindert (BAG 2 AZR 388/10; DJV-Datenbank Juri Nr. 11886).

Keht das Ersatzmitglied von dem Status Betriebsratsmitglied wieder in den Status Ersatzmitglied zurück, hat es einen so **genannten nachwirkenden Kündigungsschutz**. Dieser nachwirkende Kündigungsschutz tritt allerdings nur dann ein, wenn tatsächlich Betriebsratsaufgaben wahrgenommen worden sind. Nach Beendigung der Amtszeit hat das Betriebsratsmitglied einen Kündigungsschutz von einem Jahr; Ausnahme auch hier: Der Betriebsrat hat einen Grund zur fristlosen Kündigung geliefert (§ 15 Abs. 1 KSchG). Auch in diesem Fall handelt es sich um eine Kündigungserklärungssperre, da es heißt, die Kündigung kann erst nach Ablauf eines Jahres mit der persönlichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden (BAG 2 AZR 233/11; DJV-Datenbank Juri Nr. 11905). Der ein Jahr nachwirkende Kündigungsschutz beginnt mit jedem Agieren als Betriebsrat von vorn.

Der Kündigungsschutz für das Ersatzmitglied entfällt, wenn der Verhinderungsfall durch Zusammenwirken der Beteiligten herbeigeführt wurde, um dem Ersatzmitglied den Kündigungsschutz zu verschaffen. Allein die Tatsache, dass das Ersatzmitglied auf der vierten Position der Nachrückerliste stand, führt nicht dazu, einen solchen konstruierten Nachrückungsfall anzunehmen (BAG 2 AZR 388/10; DJV-Datenbank Juri Nr. 11844).

### Tatsächliche und rechtliche Verhinderung

Ersatzmitglieder sind grundsätzlich nur dann „gefragt“, wenn ordentliche Betriebsratsmitglieder an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gehindert sind. **Urlaub und Krankheit, Dienstreise, Elternzeit bzw. Schulungsveranstaltungen** akzeptiert das BetrVG als Hin-

derungsgründe, an der Betriebsratssitzung teilzunehmen. Ein übervoller Schreibtisch rechtfertigt das Fernbleiben in der Regel nicht. Der Arbeitgeber ist nämlich verpflichtet, bei der Zuweisung der Arbeitsmenge den Umfang der Betriebsrats Tätigkeit angemessen zu berücksichtigen (BAG 7 ABR 43/89; DJV-Datenbank Juri Nr. 2192). Ausnahmsweise ist das Betriebsratsmitglied verhindert, wenn die geschuldete Arbeitsleistung unbedingt sofort erbracht werden muss (LAG Hamm 13 TaBV 72/17; DJV-Datenbank Juri Nr. 12095). Bei einem unberechtigten Fehlen des Betriebsratsmitglieds ist kein Ersatzmitglied zu laden (ArbG Kassel 2 BV 1/96; DJV-Datenbank Juri Nr. 10325). Das Gleiche gilt, wenn das erste Ersatzmitglied wegen eines übervollen Schreibtisches die Teilnahme an der Betriebsratssitzung ablehnt. Das Ersatzmitglied verliert allerdings seinen Status Ersatzmitglied in diesem Fall nicht. Erst wenn das Betriebsratsmitglied endgültig aus dem Betriebsrat ausscheidet, führt die Ablehnung des Ersatzmitglieds dazu, dass es dauerhaft seine Position verliert (ArbG Kassel 2 BV 1/96; DJV-Datenbank Juri Nr. 10325).

Ein Betriebsratsmitglied ist **rechtlich verhindert**, wenn es durch die Entscheidung des Gremiums unmittelbar und individuell betroffen ist, wenn es z. B. um die eigene Umgruppierung oder Versetzung geht. In diesem Fall ist das Ersatzmitglied zu laden. Das betroffene Betriebsratsmitglied darf auch nicht an der Beratung mitwirken. Wird in einem derartigen Fall kein Ersatzmitglied geladen, so ist der Beschluss gemäß § 29 BetrVG unwirksam (BAG 1 ABR 30/98; DJV-Datenbank Juri Nr. 10959).

## Funktionen

Das zeitweilig oder dauerhaft nachgerückte Ersatzmitglied **rückt nicht in die Funktionen** des verhinderten bzw. ausgeschiedenen Betriebsratsmitglieds nach – also weder in die Freistellung noch den Betriebsratsvorsitz oder den Ausschuss. Für diese Funktionen muss eine Nachwahl erfolgen (BAG 7 ABR 47/04; DJV-Datenbank Juri Nr. 12025).

## Schulung

Ersatzmitglieder, die regelmäßig zeitweilig in den Betriebsrat nachrücken, haben einen **Schulungsanspruch gem. § 37 Abs. 6 BetrVG**, denn Schulungen im BetrVG sind für diese Personengruppe erforderlich. Ob andere Schulungen für Ersatzmitglieder erforderlich sind, bedarf der besonderen Begründung. Ersatzmitglieder, die höchstwahrscheinlich nicht als Betriebsrat agieren müssen, haben keinen Schulungsanspruch (BAG 6 ABR 64/83).

## Verschwiegenheitspflicht

Für Ersatzmitglieder gelten dieselben Verschwiegenheitspflichten, die auch die ordentlichen Betriebsratsmitglieder treffen. Das sind zum einen die persönlichen Verhältnisse von Kollegen, die im Rahmen der Betriebsratsstätigkeit bekannt werden, und zum anderen die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die der Arbeitgeber gemäß § 79 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich als solche gekennzeichnet hat.

## Reihenfolge des Nachrückens

Wie in den Betriebsrat zeitweilig oder dauerhaft nachgerückt wird, ist in § 25 Abs. 2 BetrVG geregelt. Diese Regelung ist zwingend. Entscheidend für die Fra-

ge, wie nachgerückt wird, ist das bei der Betriebsratswahl angewandte Wahlverfahren. Hat eine Persönlichkeitswahl stattgefunden, so bestimmt sich die **Reihenfolge der Ersatzmitglieder nach den erreichten Stimmen**. Es muss allerdings der Minderheitenschutz gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG beachtet werden; d. h., dass die Minderheit immer die gemäß Wahlausschreiben vorgesehene Anzahl der Sitze haben muss. Dies kann dazu führen, dass ein nachrangiges Ersatzmitglied nachrückt. Falsch ist allerdings im Regelfall die Aussage, wenn ein Mann ausscheidet, rückt auch ein Mann nach, denn das Minderheitengeschlecht kann im Betriebsrat auch überproportional vertreten sein. Sollte dies der Fall sein, muss beim Nachrücken die Minderheitenregel nicht beachtet werden. Denn sie ist keine Geschlechterquote.

Hat eine Listenwahl stattgefunden, **so stellt die Liste**, aus der der ausgeschiedene/verhinderte Betriebsrat stammt, **den Nachrücker**. Der Minderheitenschutz ist auch in diesem Fall zu beachten. Innerhalb der Liste kann es daher zu einem „Überspringen“ kommen, sofern der erste Nachrücker der Liste nicht das „richtige“ Geschlecht hat. Sollte die Minderheitenquote von dieser Kandidatenliste nicht geliefert werden können, so ist der Nachrücker aus der anderen Liste zu nehmen.

**Redaktion:** Christian Wienzeck  
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)  
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn  
E-Mail: wienzeck@djv.de  
Tel.: 0228 / 20172 - 11  
Homepage: www.djv.de

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.  
Mehr Informationen finden Sie auch auf unserer [Sonderwebsite zur BR-Wahl](#)

## BetrVG I Betriebsverfassungsrecht: Basics Kompakt

### Einstieg ins Betriebsverfassungsrecht

Onlineseminar in drei Blöcken á vier Stunden

#### Termine:

31. Mai - 2. Juni 2022, 10:00 – 14:00 Uhr  
(Anmeldeschluss: 20.05.2022)

8. – 10. Juni 2022, 10:00 – 14:00 Uhr  
(Anmeldeschluss: 30.05.2022)

27. – 29. Juni 2022, 13:00 – 17:00 Uhr  
(Anmeldeschluss: 10.06.2022)

#### Tagungsort:

Zoom - ein entsprechender Link wird Ihnen kurz vorher zugesandt.

#### Kosten:

Das Seminar ist für Mitglieder des DJV kostenfrei. Diejenigen, die das Seminar zum Anlass nehmen möchten, Mitglied zu werden, finden nähere Informationen auf unserer [Homepage](#). Nicht-Mitglieder: 500,- € zzgl. 19% MWSt.

#### Referent:

Christian Wienzeck, DJV Bundesgeschäftsstelle, Bonn

Was sind die ersten Schritte als Betriebsrat? Wie arbeitet man sicher mit Gesetzen und Kommentaren? Welche Schulungsansprüche bestehen und wer übernimmt eventuelle Kosten? Wie verhält es sich mit der Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung der Betriebsratsarbeit? Diese und viele weitere Fragen rund um Ihren Start in diese verantwortungsvolle Tätigkeit wollen wir mit Ihnen anhand der Gesetze und der aktuellen Rechtsprechung gemeinsam diskutieren.

#### Schwerpunktt Themen:

- Ihre Aufgaben als Betriebsrat
- Grundzüge des Betriebsverfassungsrecht
- Die Rechtsstellung als Betriebsratsmitglied
- Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlung
- Geschäftsführung im Betriebsrat
- Kosten und Sachaufwand des Betriebsrates
- Zusammenarbeit mit anderen Gremien
- Überblick über die Beteiligungsformen

**Zielgruppe:** Erstmals oder wieder in den Betriebsrat gewählte Mitglieder und Ersatzmitglieder

Bitte melden Sie sich mit beigefügtem Formular per Mail bei Natalie Rick ([rick@djv.de](mailto:rick@djv.de)) an.

28.04.2022

<p>Bitte per E-Mail: <b>rick@djv.de</b> <b>Deutscher Journalisten-Verband</b> <b>Natalie Rick, Bennauerstr. 60, 53115 Bonn, Tel. 0228 / 201 72 – 11, Fax – 32</b></p>
---

Hiermit melde ich mich verbindlich zu folgendem Online-Seminar an:

### Grundlagenseminare für Betriebsräte

- 31. Mai – 02. Juni 2022 (Di / Mi / Do; jeweils 10.00 – 14.00 Uhr)
- 08. Juni – 10. Juni 2022 (Mi / Do / Fr; jeweils 10.00 – 14.00 Uhr)
- 27. Juni – 29. Juni 2022 (Mo / Di / Mi; jeweils 13.00 – 17.00 Uhr)

---

Name, Vorname

---

E-Mail / Telefonnummer

---

Arbeitgeber

---

Tätigkeitsbezeichnung

---

Straße

---

PLZ, Ort

**Ich bin DJV-Mitglied** (bitte ankreuzen)

- Ja** Für Mitglieder im DJV ist die Veranstaltung **kostenfrei**.
- Nein** Veranstaltungskosten für **Nicht-Mitglieder**: 500,- € zzgl. 19% MWSt, buchbar über die DJV Verlags- und Service GmbH\*, Bennauerstr. 60, 53115 Bonn. \*Bitte beachten Sie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der DJV-V&S für Webinare: <https://www.djv.de/startseite/service/news-kalender/anmeldung-seminare-webinare/agb>

Hinweis: Da es sich bei dem Seminar um eine Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs.6 S.1 BetrVG handelt, sind die Kosten für die Teilnahme gemäß § 40 Abs.1 BetrVG durch den Arbeitgeber zu tragen. Bitte denken Sie daran, dass für jede Seminarteilnahme mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ein entsprechender Entsendebeschluss des Betriebsrates erforderlich ist.

---

Ort, Datum / Unterschrift