

In der betriebsrätlichen Praxis spielt es nicht selten eine Rolle, und wird dennoch vielfach falsch gehandhabt, dass bei Vorliegen einer zeitweiligen Verhinderung eines ordentlichen Mitglieds des Betriebsrats ein Ersatzmitglied zur Betriebsratssitzung zu laden ist. Entsprechend § 25 Abs. 1 BetrVG rückt im Falle der dauerhaften (Satz 1) oder zeitweiligen (Satz 2) Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds das Ersatzmitglied nach. Der Betriebsrat (und organisatorisch handelnd dem Betriebsratsvorsitzenden) kann nicht frei entscheiden, ob im Fall der Verhinderung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds das Ersatzmitglied geladen wird oder nicht, sondern es besteht eine gesetzliche Verpflichtung dazu.

Liegt ein Verhinderungsfall vor, muss der Vorsitzende von Amts wegen das Ersatzmitglied laden. Unterlässt er das in Kenntnis der Verhinderung, ist der Betriebsrat gehindert, wirksame Betriebsratsbeschlüsse auf der entsprechenden Betriebsratssitzung zu fassen, vgl. Fitting BetrVG § 29 Rn. 40, 45. Entsprechendes gilt, wenn eine Ladung des Ersatzmitglieds erfolgt, obgleich kein Verhinderungsfall vorliegt.

Damit der Vorsitzende dies für die organisatorische Arbeit des Betriebsrats planen und entsprechend prüfen und umsetzen kann, sind die ordentlichen Betriebsratsmitglieder gehalten, den Vorsitzenden rechtzeitig unter Angabe der Gründe über ihre Verhinderung zu informieren, vgl. Fitting § 29 Rn. 39. Liegt demnach ein anerkannter Verhinderungsfall vor, lädt der Vorsitzende unter Bekanntgabe von Ort und Zeit sowie der vorgesehenen Tagesordnung das Ersatzmitglied, ggf. auch kurzfristig.

Als Verhinderungsfälle anerkannt sind, vgl. Fitting § 25 Rn. 17

1. Betriebsabwesend wegen Urlaub, Krankheit oder Dienstreise (auch Fortbildung),
2. Betriebsabwesend wegen Mutterschutz oder Elternzeit,
3. persönliche Betroffenheit in Bezug auf eine zu behandelnde Angelegenheit

Entscheidend ist demnach, dass das ordentliche Betriebsratsmitglied zeitweilig aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen verhindert ist, sein Amt auszuüben. Hierbei gilt zu beachten, dass nicht jede Krankheit zur Arbeitsunfähigkeit führt und auch nicht zur Amtsunfähigkeit.

Demnach kann es durchaus vorstellbar sein, dass ein Betriebsratsmitglied zwar arbeitsunfähig, nicht aber gehindert ist, das Amt als Betriebsrat auszuüben. Wenn durch die Wahrnehmung der Betriebsratsverpflichtungen der Heilungsverlauf nicht (negativ) beeinträchtigt wird, könnte das Betriebsratsmitglied sein Amt durchaus weiterführen, ohne verhindert zu sein. In der Praxis (aus Sicht des Vorsitzenden) wird das nur eine Rolle spielen, wenn das Betriebsratsmitglied zuvor auf seine Amtsfähigkeit hinweist. Dem Betriebsratsvorsitzenden wird nicht zugemutet, einem Mediziner gleich überprüfen zu müssen, ob das Mitglied amts(un)fähig ist oder nicht. Soweit der Vorsitzende demnach Kenntnis von der Arbeitsunfähigkeit hat, darf er auch Amtsunfähigkeit voraussetzen (sofern das betroffene Mitglied sich nicht aktiv ihm gegenüber anders geäußert hat) und wird ein Ersatzmitglied laden.

Ähnlich ist es gelagert im Falle der Elternzeit. Nach Stand der Rechtsprechung soll das ordentliche Betriebsratsmitglied in dieser Phase ein Wahlrecht haben, ob es zwar seine arbeitsvertragliche Tätigkeit während der Elternzeit ruhen lässt, aber sein Amt als Betriebsrat weiter ausübt. Dann allerdings ist es weiterhin verpflichtet, das Amt vollständig auszuüben, nicht nur partiell zu gewünschten Betriebsratsveranstaltungen, vgl. Fitting § 25 Rn. 17.

Eine persönliche Betroffenheit und damit Verhinderung im Sinne des § 25 Abs. 1 S. 2 BetrVG ist anzunehmen, wenn das Betriebsratsmitglied vom Verhandlungsgegenstand in arbeitsvertraglichen Dingen selbst betroffen ist, weil beispielsweise über seine Versetzung, Umgruppierung oder Kündigung beraten und abgestimmt werden soll. Nicht ausgeschlossen ist das Betriebsratsmitglied allerdings in betriebsratsorganisatorischen Dingen, etwa einer Wahl zum Vorsitzenden oder als Mitglied eines Ausschusses, vgl. Fitting § 25 Rn. 19.

Ist ein Betriebsratsmitglied persönlich betroffen und somit rechtlich verhindert, hat der Betriebsratsvorsitzende allein für diesen Tagesordnungspunkt das Ersatzmitglied zu laden; das betroffene Mitglied darf bei der Abhaltung des Tagesordnungspunktes nicht anwesend sein, also weder mit beraten, geschweige denn abstimmen. Nach Beendigung des Tagesordnungspunktes verlässt das Ersatzmitglied wiederum die Sitzung und das ordentliche Mitglied darf an der weiteren Sitzung (normal) teilnehmen.

Die korrekte Vorgehensweise im Verhinderungsfalle ist besonders wichtig, da nicht nur etwaige Betriebsratsbeschlüsse infolge einer Verletzung unwirksam werden können, sondern auch, weil das Ersatzmitglied, das zu Unrecht Betriebsratsarbeit geleistet hat, keinen Kündigungsschutz nach § 15 KSchG i.V.m. § 103 BetrVG genießt.

Als Betriebsratsvorsitzender muss daher sorgfältig geprüft werden:

Liegt ein anerkannter Verhinderungsfall vor, muss das Ersatzmitglied geladen werden; liegt dagegen kein Verhinderungsgrund vor (z.B. mangelnde Motivation zur Betriebsarbeit) darf kein Ersatzmitglied geladen werden.



Verantwortlicher im Sinne des Presserechts

rechtsanwalt | marco utsch

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jakob-Klar-Straße 14, 80796 München

E-Mail marcoutsch@email.de