



In dieser Ausgabe:

1. Weniger Wahlbewerber als Betriebsratssitze bei der Betriebsratswahl
2. Berechnung der Urlaubsabgeltung bei Abwesenheitszeiten in Folge voller Erwerbsminderung
3. Referentenentwurf: Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2026
4. Stellengesuch

1. Weniger Wahlbewerber als Betriebsratssitze bei der Betriebsratswahl

Die nächsten Betriebsratswahlen werden kommen. 2026 ist es wieder so weit. Das BAG hat dazu eine interessante Rechtsfrage zur Betriebsratswahl entschieden. Worum ging es?

Im vom BAG entschiedenen Fall hatten sich weniger Wahlbewerber zur Betriebsratswahl gemeldet, als gesetzlich gefordert waren (BAG vom 22.05.2025 – 7 ABR 10/24).

Was war geschehen:

Die beiden Arbeitgeberinnen sind Träger eines Gemeinschaftsbetriebs, in dem zum maßgeblichen Zeitpunkt 367 Arbeitnehmer beschäftigt waren. Da die Gesamtzahl der Mitglieder des im Gemeinschaftsbetrieb gebildeten Betriebsrats unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken war, bestellte dieser außerhalb des Zeitraums der regelmäßigen Betriebsratswahlen einen Wahlvorstand zur Einleitung und Durchführung einer Betriebsratswahl.

Am 08.12.2022 wurde das Wahlausschreiben durch Aushang bekannt gegeben. Danach sei ein Betriebsrat mit **neun** Mitgliedern zu wählen. Bis zum Ablauf der Frist am 22.12.2022 war beim Wahlvorstand allerdings nur ein Wahlvorschlag eingereicht worden, auf dem auch nur **sechs** Wahlbewerber aufgeführt waren. Der Wahlvorstand beschloss daraufhin, eine Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen zu setzen, und gab dies am 23.12.2022 durch Aushang bekannt. Aber auch bis zum Ablauf der Frist am 29.12.2022 wurde kein weiterer Wahlbewerber vorgeschlagen.

Die Wahl, aus der der Betriebsrat schließlich hervorging, wurde am 15.02.2023 durchgeführt. Am selben Tag gab der Wahlvorstand das vorläufige Ergebnis und am 23.02.2023 das endgültige Ergebnis der Wahl bekannt. Danach erhielten alle sechs Bewerber Stimmen. Diese Wahl haben die Arbeitgeberinnen angefochten. Sie waren der Ansicht, das Wahlverfahren sei mit zahlreichen Mängeln behaftet, so habe etwa der Wahlvorstand eine zu kurze Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen gesetzt.

Das Arbeitsgericht hat die Wahl für unwirksam erklärt. Das LAG hat die Entscheidung bestätigt. Auf die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde des Betriebsrates hat das BAG den Beschluss aufgehoben und die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das LAG mit nachfolgender Begründung zurückverwiesen.

Nach Meinung des BAG hat das LAG zu Unrecht die materiellen Voraussetzungen der Anfechtung der Betriebsratswahl angenommen, weil der Wahlvorstand eine zu kurze Nachfrist zur Benennung weiterer Wahlbewerber bis zum Ablauf des 29.12.2022 gesetzt hatte.

Der Wahlvorstand war nach Aussage des BAG nicht verpflichtet, eine Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen in entsprechender Anwendung von § 9 Abs. 1 WO zu setzen. Richterliche Rechtsfortbildung darf nicht dazu führen, dass ein Gericht seine eigene materielle Gerechtigkeitsvorstellung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzt (vgl. BAG 24.04.2024 – 7 ABR 26/23). Der in § 9 WO geregelte Fall, dass nach Ablauf der Einreichungsfrist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht wurde, ist mit dem Fall, dass innerhalb der Einreichungsfrist nur eine Vorschlagsliste mit einer unzureichenden Anzahl von Bewerbern eingereicht wurde, nicht vergleichbar (vgl. auch LAG Düsseldorf 04.07.2014 – 6 TaBV 24/14). Für die Annahme, eine Pflicht des Wahlvorstands zur Nachfristsetzung bestünde immer dann, wenn Vorschlagslisten mit insgesamt weniger Bewerbern als den zu vergebenen Betriebsratssitzen eingereicht worden sind, fehlt es an einem normativen Anknüpfungspunkt.

Zwar war in der Nachfristsetzung durch den Wahlvorstand ein Verstoß gegen das Wahlverfahren zu sehen. Im vorliegenden Fall hatte der Verstoß jedoch das Wahlergebnis nicht geändert. Innerhalb der verlängerten Frist wurden keine neuen Vorschläge eingereicht. Bei der Wahl standen nur die Bewerber zur Wahl, die auf dem fristgerecht bis zum 22.12.2022 eingereichten Wahlvorschlag genannt waren.

Da aber der Senat in Ermangelung entsprechender Feststellungen nicht beurteilen konnte, ob weitere von den Arbeitgeberinnen geltend gemachten Verstöße gegen Vorschriften über das Wahlverfahren vorliegen, war die Sache erst einmal zur neuen Anhörung und Entscheidung an das LAG zurückzuverweisen.

2. Berechnung der Urlaubsabgeltung bei Abwesenheitszeiten in Folge voller Erwerbsminderung

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz vor dem BAG noch über die Berechnung des Anspruchs der Klägerin auf Urlaubsabgeltung aus 2018. Die Klägerin war vom 01.12.2012 bis zum 31.05.2022 mit einer Arbeitszeit von sechs Stunden an fünf Arbeitstagen wöchentlich beschäftigt. Ihr jährlicher Urlaubsanspruch betrug 26 Tage. Vom 08.12.2018 bis 30.09.2019 war sie arbeitsunfähig krank. Seit 01.10.2019 bezieht sie volle Erwerbsminderungsrente. In einer Aufstellung vom 31.12.2018 wies die Beklagte für 2018 einen Resturlaubsanspruch der Klägerin von 16 Tagen aus. Die Klägerin ist der Auffassung, für die Berechnung der Urlaubsabgeltung sei der gesetzliche Mindestlohn maßgeblich, der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegolten habe. Die Beklagte ist der Auffassung, der Urlaub sei verfallen. Sei er abzugelten, käme es auf den durchschnittlichen Verdienst in den 13 Wochen an, in denen die Klägerin **zuletzt** eine Arbeitsvergütung in Höhe des damals niedrigeren Mindestlohns erzielt habe. Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG

gab der Berufung der Klägerin statt. Damit wollte sich der Arbeitgeber nicht zufriedengeben und legte Revision beim BAG ein.

Die Revision hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG hat die Klägerin einen Anspruch auf Abgeltung von 16 Urlaubstagen aus 2018 i. H. v. 942,72 EUR brutto. Bei der Anspruchsberechnung sei der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2022 geltende Mindestlohn i. H. v. 9,82 EUR pro Stunde zugrunde zu legen.

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG sei Urlaub abzugelten, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden könne. Der Abgeltungsanspruch sei entsprechend § 11 BUrlG zu berechnen. Die Höhe errechne sich aus einer Multiplikation von Zeit- und Geldfaktor. **Maßgeblich seien die Verhältnisse im Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.** Für die Ermittlung der Höhe des nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründeten Urlaubsanspruchs sei auf den durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen **vor** Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Habe der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum seine Arbeit unverschuldet versäumt, sei sein gewöhnlicher Arbeitsverdienst für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen. Verdienstkürzungen, die im Referenzzeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, führten nach § 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG zu keiner Minderung des Abgeltungsanspruchs. Zu den Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis zählten auch solche, in denen der Arbeitnehmer Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehe. Mangels Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dürfe sie sich bei der Bemessung der Urlaubsvergütung nicht zulasten des Arbeitnehmers auswirken.

Praxishinweis:

Der 9. Senat erweitert seine Rechtsprechung zur Berechnung der Urlaubsabgeltung in der vorliegenden Entscheidung entsprechend den Grundsätzen von § 11 Abs. 1 BUrlG auch auf Fälle, in denen der Arbeitnehmer vor der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund voller Erwerbsminderung abwesend war und aus diesem Grund keine Arbeitsvergütung mehr bezogen hat. In diesem Fall ist nicht auf die zuletzt bezogene Vergütung während des Referenzzeitraums von 13 Wochen abzustellen, sondern auf die „regelmäßige“ Vergütung, die der Arbeitnehmer in den 13 Wochen vor rechtlicher Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bezogen hätte, hätte er gearbeitet.

3. Referentenentwurf: Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2026

Das Bundesarbeitsministerium hat einen Referentenentwurf der Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2026 vorgelegt.

Hiernach soll die in der gesetzlichen Rentenversicherung geltende Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 8.050 Euro ab 2026 auf monatlich 8.450 Euro steigen. Ebenfalls angehoben werden soll die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Kranken- und

Pflegeversicherung. Sie soll 2026 von aktuell 5.512,50 Euro auf 5.812,50 Euro im Monat steigen.

Die wesentlichen Kennzahlen sind in der beigefügten Übersicht zusammengefasst dargestellt, welche Sie auf unserer Homepage unter diesem Newsletter downloaden können.

Der Entwurf der Verordnung soll am 08.10.2025 im Bundeskabinett beschlossen werden. Wir werden Sie über den Fortgang des Verordnungsverfahrens informieren.

4. Stellengesuch

Ein hochengagierter vielseitig interessierter Masterstudent der Lebensmittelwissenschaften mit einer Spezialisierung auf Qualität und Lebensmittelsicherheit sowie einem zusätzlichen Interesse an der Produktentwicklung mit einschlägigen Erfahrungen in der Lebensmittelindustrie, sucht ab sofort nach einer Stelle zur gemeinsamen Umsetzung einer Masterthesis oder zum Berufseinstieg auf Grundlage seines Bachelorabschlusses (B.Sc. Lebensmittelwissenschaften), vorzugsweise im Umkreis von 150 km um den bisherigen Wohnort Hannover. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an unseren Geschäftsführer Herrn Rechtsanwalt Frank Wittenberg.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Frank Wittenberg
Geschäftsführer