



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **4. Ausgabe** unseres **Newslatters für Betriebsräte** im Jahre 2025 mit folgenden Themen:

- 1. Nachladung von Ersatzmitgliedern**
BAG, Urteil vom 20.05.2025, Az.: 1 AZR 35/24
- 2. Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich**
BAG, Urteil vom 03.06.2025, Az.: 9 AZR 104/24
- 3. Erschleichen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025, Az.: 14 SLa 145/25

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Nachladung von Ersatzmitgliedern**
BAG, Urteil vom 20.05.2025, Az.: 1 AZR 35/24

Der Betriebsratsvorsitzende darf regelmäßig annehmen, dass die rechtzeitige Nachladung eines Ersatzmitglieds jedenfalls dann nicht mehr möglich ist, wenn ihm die Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds erst im Laufe des Tages der Betriebsratssitzung angezeigt wird.

DIE ENTSCHEIDUNG

Ein ordentliches Betriebsratsmitglied hatte sich beim Betriebsratsvorsitzenden am Vormittag krankheitsbedingt abgemeldet. Der Vorsitzende lud zu der am gleichen Tag am Nachmittag anberaumten Sitzung kein Ersatzmitglied nach. Auf der Sitzung wurde eine Betriebsvereinbarung beschlossen; die Wirksamkeit dieses Betriebsratsbeschlusses wurde gerichtlich angezweifelt. Noch in der zweiten Instanz hatte das LAG entschieden, dass der Beschluss wegen der unterbliebenen Nachladung eines Ersatzmitglieds unwirksam war. Diese Entscheidung hob das BAG auf. Zur Begründung führte es aus, dass eine Nachladung von Ersatzmitgliedern nur dann erforderlich sei, wenn diese noch rechtzeitig erfolgen könne. Hierbei stehe dem Betriebsratsvorsitzenden ein weiter Beurteilungsspielraum zu.



Erfolge die Krankmeldung eines ordentlichen Betriebsratsmitgliedes am Sitzungstag, würde es dieser Beurteilungsspielraum zulassen, auf eine Nachladung zu verzichten. Zwar sei auf der einen Seite grundsätzlich dafür Sorge zu tragen, eine möglichst vollzählige Besetzung des Betriebsratsgremiums zu gewährleisten. Andererseits müssen auch nachgeladene Ersatzmitglieder eine ausreichende Vorbereitungszeit für die Betriebsratssitzung zur Verfügung gestellt bekommen. Sofern ein Betriebsratsvorsitzender hier annimmt, eine adäquate Vorbereitungszeit sei bei einer Nachladung im Laufe des Sitzungstages nicht zu gewährleisten, sei eine solche Entscheidung regelmäßig zu akzeptieren.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des BAG verschafft Betriebsratsvorsitzenden ein erhöhtes Maß an Rechtssicherheit. Sofern diesen im Laufe des Sitzungstages eine Verhinderung angezeigt wird, stehen sie nicht in der Verpflichtung, ein Ersatzmitglied nachzuladen. Hierbei können sie sich dann sicher sein, dass trotz der unterbliebenen Nachladung auf der Betriebsratssitzung gefasste Beschlüsse wirksam sind. Gerade hierauf kommt es im Alltag und insbesondere im Streitfall mit dem Arbeitgeber an. Die Entscheidung des BAG ist daher ausdrücklich zu begrüßen.

2. Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

BAG, Urteil vom 03.06.2025, Az.: 9 AZR 104/24

Ein Arbeitnehmer kann nicht – auch nicht durch gerichtlichen Vergleich – auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten. Dies gilt auch dann, wenn ein Arbeitnehmer vor der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses seinen Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen kann.

DIE ENTSCHEIDUNG

Arbeitgeber und Arbeitnehmer hatten durch arbeitsgerichtlichen Vergleich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. In dem Vergleich war festgehalten, dass Urlaubsansprüche „in natura“ gewährt worden seien. Zudem enthielt der Vergleich eine Erledigungsklausel, nach der alle bestehenden Ansprüche zwischen den Arbeitsvertragsparteien erledigt sein sollten. Nach Abschluss des Vergleichs und Beendigung des Arbeitsverhältnisses klagte der Arbeitnehmer auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs. Das BAG gab dem Kläger Recht. Obwohl in dem gerichtlichen Vergleich festgehalten worden war, dass der Kläger alle Urlaubsansprüche in natura gewährt bekommen hatte, war ein solcher Verzicht nach Ansicht des BAG unwirksam. Aufgrund der vorliegenden Arbeitsunfähigkeit des Klägers hätte er einen Urlaub gar nicht in natura nehmen können.



Der damit unstreitig entstandene und nicht durch tatsächlichen Urlaub erledigte Anspruch auf Urlaubsabgeltung konnte nach Ansicht des Gerichtes des Weiteren nicht durch den Verzicht ausgeschlossen werden. Dem stehe die Regelung des § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG entgegen, wonach der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch unverzichtbar ist.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung ist ausdrücklich zu begrüßen, revidiert sie doch einzelne zweitinstanzliche Entscheidungen verschiedener LAG. Die strikte Unverzichtbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs wird bestätigt. Damit ist klar, dass weder in außergerichtlichen noch gerichtlichen Vergleichen wirksame Verzichtsklauseln den Mindesturlaub betreffend vereinbart werden können. Auch Erledigungsklauseln sind insoweit unbeachtlich.

3. Erschleichen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025, Az.: 14 SLa 145/25

Eine im Internet erworbene kostenpflichtige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die ohne vorherige Konsultation eines Arztes ausgestellt wurde, kann den Ausspruch einer fristlosen Kündigung rechtfertigen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Ein Arbeitnehmer hatte sich unter Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung krank gemeldet. Diese Bescheinigung hatte er im Internet kostenpflichtig erworben und hierzu vorab einen Fragebogen ausgefüllt, in welchem Symptome, ausgeübte Tätigkeit und Anstrengung auf der Arbeit abgefragt wurden. Ein Arztkontakt fand nicht statt; auf der AU-Bescheinigung wurde ausdrücklich angegeben, dass sie mittels „Telemedizin“ erstellt worden sei. Beim Arbeitgeber kam deswegen der Verdacht auf, dass es sich bei der AU-Bescheinigung um eine Fälschung handeln könnte. Er sprach daraufhin eine fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung aus. Das LAG entschied, dass bereits die fristlose Kündigung wirksam ist. Mit der Einreichung einer im Internet ohne ärztlichen Kontakt erworbenen AU-Bescheinigung habe der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vorsätzlich über einen ärztlichen Kontakt getäuscht. Nach der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie sei aber eine persönliche oder zumindest mittelbare Vorsprache bei einem Arzt erforderlich, um eine Arbeitsunfähigkeit wirksam zu attestieren. Der Arbeitnehmer hätte damit bewusst getäuscht, sodass ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB gegeben sei.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung greift eine aktuell bei vielen Arbeitsgerichten anhängige Problemlage auf: AU-Bescheinigungen werden nicht einfach „durchgewunken“ sondern kritisch hinterfragt. Leistet ein Arbeitgeber Vortrag dahingehend, dass Zweifel an der Richtigkeit der AU-Bescheinigung oder der attestierten Krankheit auftreten, ist der Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert. Der erkrankte Arbeitnehmer muss dann konkret vortragen, welche gesundheitlichen Einschränkungen bzw. Krankheiten bei ihm bestanden haben. Notwendigenfalls muss er hierzu auch seinen behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbinden. Hierzu hatten wir in unserem vorangegangenen Newsletter auch schon eine Entscheidung präsentiert.