

Hohe Entgeltfortzahlungen für Arbeitgeber: Eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt, dass sich seit 2010 die Summe der Entgeltfortzahlungen mehr als verdoppelt hat (PM vom 21.8.2025). Rund 82 Mrd. Euro mussten Arbeitgeber im Jahr 2024 für erkrankte Mitarbeiter aufbringen. Das entspricht dem Vierfachen des Krankengeldes und gut einem Viertel aller Aufwendungen der Gesetzlichen Krankenversicherung, so die Studie. Der gestiegene Krankenstand ist dabei nur ein Grund für die Summe, wie die IW-Studie zeigt. Die Gründe sind vielseitig. So hat angabegemäß beispielsweise auch die gute Entwicklung am Arbeitsmarkt dazu beigetragen. 2024 habe es so viele Erwerbstätige wie noch nie gegeben, dementsprechend zahlten die Unternehmen auch mehr Gehälter. Auch die generelle Lohnentwicklung spielte eine Rolle. Sobald die Löhne steigen, erhöhen sich automatisch auch die Gehaltszahlungen im Krankheitsfall. Kurzum: Selbst, wenn der Krankenstand über die Jahre unverändert geblieben wäre, hätten Unternehmen mehr Geld für ihre erkrankten Mitarbeiter zahlen müssen. Um die Unternehmen zu entlasten, sei es dringend notwendig, diese Kosten zu reduzieren. Eine Idee wäre gemäß der Studie die Einführung sogenannter Karenztage. Damit würde entweder die Gehaltszahlung für einige Tage ausgesetzt, oder das Gehalt für einen bestimmten Zeitraum auf niedrigerem Niveau weitergezahlt werden. Ein anderes Konzept könnte sein, die Dauer der Entgeltfortzahlung auf sechs Wochen – trotz neuer Diagnose – pro Jahr zu begrenzen. „In der Regel haben Unternehmen bereits gute gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen“, sagt Studienautor und Ökonom *Jochen Pimpertz*. „Will die Politik sie entlasten, muss sie an die Lohnnebenkosten ran. Das würde die Wachstumsimpulse der Bundesregierung unterstützen, statt sie zu bremsen.“



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betriebsratsmitglied – Befristung – Benachteiligung

1. Ein nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds endet mit Ablauf der vereinbarten Befristung. Unionsrechtliche Vorgaben gebieten insoweit keine teleologische Reduktion des Anwendungsbereichs von § 14 Abs. 2 TzBfG (Rn. 20 ff.).

2. Benachteiligt ein Arbeitgeber ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied, indem er wegen dessen Betriebsrats Tätigkeit den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags ablehnt, hat das Betriebsratsmitglied im Wege des Schadensersatzes nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 280 Abs. 1, § 283 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB einen Anspruch auf Abschluss des Folgevertrags (Rn. 29).

BAG, Urteil vom 18.6.2025 – 7 AZR 50/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2035-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Ablösung einer Betriebsvereinbarung – Änderung von Entlohnungsgrundsätzen – Regelungssperre – Genehmigung – Ladung von Ersatzmitgliedern

1. Die Sperrwirkung von § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kommt nicht zum Tragen, soweit eine Betriebsvereinbarung Angelegenheiten betrifft, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (Rn. 18).

2. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt die Einführung von abstrakt-generellen Entlohnungsgrundsätzen und deren Änderung der Mitbestimmung des Betriebsrats. Die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts wird vom Mitbestimmungsrecht nicht erfasst (Rn. 20).

3. Im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers unterliegt sowohl die Einführung als auch

die Änderung der im Betrieb für die Verteilung der Gesamtvergütung aufgestellten Entlohnungsgrundsätze dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht wird durch den Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG weder beschränkt noch ausgeschlossen (Rn. 21).

4. Die Ladung eines Ersatzmitglieds zu einer Betriebsratssitzung nach § 29 Abs. 2 Satz 6 BetrVG hat rechtzeitig iSv. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG zu erfolgen. Ob dies im Fall einer kurzfristigen Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds noch möglich ist, richtet sich nach den objektiven Umständen des Einzelfalls. Dem Betriebsratsvorsitzenden steht hierbei ein weiter Beurteilungsspielraum zu (Rn. 26 ff.).

5. Wird dem Betriebsratsvorsitzenden die Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds erst im Lauf des Tags bekannt, an dem die Betriebsratssitzung stattfinden soll, darf er regelmäßig annehmen, dass die rechtzeitige Nachladung eines Ersatzmitglieds nicht mehr möglich ist (Rn. 30).

6. Ein Betriebsratsbeschluss, durch den der Abschluss einer Betriebsvereinbarung genehmigt werden soll, wirkt entsprechend § 184 Abs. 1 BGB auf den Abschlusszeitpunkt zurück. Die damit verbundene rückwirkende Geltung der Normen begegnet keinen Bedenken im Hinblick auf Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit (Rn. 32).

7. Eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Betriebsvereinbarungen ist typischerweise deklaratorischer Natur. Die Arbeitsvertragsparteien wollen mit einer solchen Verweisung regelmäßig nur klarstellen, dass die – nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend geltenden – Betriebsvereinbarungen auch für ihr Arbeitsverhältnis gelten (Rn. 33).

BAG, Urteil vom 20.5.2025 – 1 AZR 35/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2035-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Bezugnahme auf mehrere Tarifwerke – Entfall der zeitlichen Dynamik – anzuwendende Tarifverträge – betriebliche Übung

1. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse für einen Elementenfeststellungsantrag fehlt regelmäßig, wenn die Klägerin für den geltend gemachten Zeitraum zugleich mit einem Leistungsantrag eine sich daraus ergebende Entgelt Differenz geltend macht. Ein Feststellungsinteresse besteht nur dann, wenn weitere Rechtsfolgen aus der Feststellung möglich erscheinen, die über das mit der Leistungsklage Erreichte hinausgehen (Rn. 25).

2. Sind bei einer Bezugnahme auf Tarifwerke verschiedener Gewerkschaften die maßgebenden tariflichen Regelungen zunächst identisch und daher bestimmbar, führt der spätere Wegfall der Bestimmbarkeit aufgrund des Abschlusses unterschiedlicher Tarifverträge und einer fehlenden – ggf. im Wege (ergänzender) Vertragsauslegung zu ermittelnden – Kollisionsregelung regelmäßig nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Verweisklausel, sondern lediglich zum Entfall ihrer Dynamik. Anwendbar bleiben die zuletzt übereinstimmenden Tarifwerke (Rn. 30).

3. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nicht, wenn die zur ihrer Begründung angeführten Verhaltensweisen der Arbeitgeberin für die Arbeitnehmerinnen erkennbar auf die Erbringung von Leistungen ausgerichtet sind, zu der sich diese aufgrund einer – ggf. irrtümlich angenommenen – anderen Rechtsgrundlage verpflichtet glaubt (Rn. 42).

BAG, Urteil vom 21.5.2025 – 4 AZR 155/24
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2035-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)