

Arbeitgeber, die einem Arbeitnehmer für die Zeit der Absonderung wegen einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus Zahlungen geleistet haben, haben keinen Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 5 S. 3 IfSG, so entschied das BVerwG mit Urteil vom 9.10.2025 zum Az. 3 C 14.24 (PM Nr. 78/2025). Die Klägerin ist ein Unternehmen des Gebäudereinigungs-Handwerks und beschäftigte im Rahmen eines Minijobs eine Arbeitnehmerin, die im November 2022 mittels eines PCR-Tests positiv auf SARS-CoV-2 getestet wurde. Aufgrund dieses Ergebnisses war die mehrfach geimpfte Arbeitnehmerin nach der Corona-Test-und-Quarantäneverordnung des Landes NRW verpflichtet, sich abzusondern. Die Klägerin hat der Arbeitnehmerin auch für diese Zeit das vereinbarte Arbeitsentgelt ausbezahlt und begehrt dessen Erstattung. In ihrem Erstattungsantrag gab sie an, ihre Arbeitnehmerin sei nicht „arbeitsunfähig krank“ gewesen, habe ihre Tätigkeit aber nicht von zu Hause ausüben können. Der Beklagte hat den Antrag abgelehnt. Das BVerwG hat die dagegen eingelegte Sprungrevision der Klägerin zurückgewiesen. Arbeitgebern sind die Beträge zu erstatten, die sie als Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG ihren Arbeitnehmern für einen Verdienstausschlag ausbezahlen, den diese durch eine Absonderung erleiden. An einem Verdienstausschlag fehle es jedoch, wenn der Arbeitnehmer abweichend von der Grundregel „keine Leistung, kein Entgelt“ einen Anspruch auf das Arbeitsentgelt hat. Das sei hier der Fall. Die Arbeitnehmerin der Klägerin habe einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 Abs. 1 S. 1 EFZG). Die Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus begründe einen regelwidrigen körperlichen Zustand und sei eine Krankheit. Verläuft sie ohne Symptome, so sei der Arbeitnehmer zwar nicht schon wegen einer Beeinträchtigung seiner körperlichen Leistungsfähigkeit oder wegen seiner gesundheitlichen Wiederherstellung daran gehindert, die von ihm geschuldete Tätigkeit zu erbringen. Er ist aber – so das BVerwG – auch dann infolge seiner Krankheit arbeitsunfähig, wenn er sich wegen der Infektion in häusliche Quarantäne abzusondern hat und es ihm deswegen rechtlich nicht möglich ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Der Senat schließt sich damit der Rechtsprechung des BAG an.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeits-
recht

Entscheidungen

BAG: Rechtsweg – Wirksamkeit einer Aktionärsvereinbarung

1. Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer wegen einer Teilnahme am Mitarbeiteraktienprogramm seiner Arbeitgeberin zum Aktionär geworden ist, hat nicht zur Folge, dass alle mit dem Aktienbesitz in Zusammenhang stehenden rechtlichen Fragen vor den Gerichten für Arbeitssachen zu klären sind (Rn. 18).
2. Es besteht kein unmittelbarer rechtlicher Zusammenhang iSv. § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a ArbGG zwischen der Wirksamkeit der Aktionärsvereinbarung und dem Arbeitsverhältnis der Parteien (Rn. 16 ff.). Die Frage der Wirksamkeit einer Aktionärsvereinbarung betrifft die gesellschaftsrechtliche Stellung des Arbeitnehmers als Aktionär (Rn. 17).
3. Auch die Verknüpfung des Optionsrechts der Arbeitgeberin auf Rückerwerb von Aktien mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Aktionärs führt nicht zu einer Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a ArbGG (Rn. 21).

BAG, Beschluss vom 29.8.2025 – 9 AZB 4/25
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2483-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Schwerbehindertenvertretung und Gesamtschwerbehindertenvertretung – Bestimmung der Zuständigkeit – personalvertretungsrechtliche Zuständigkeit

Ist nach den einschlägigen (landes-)personalvertretungsrechtlichen Vorschriften für die Beteiligung bei Stellenbesetzungsverfahren, die einzelne Dienststellen betreffen, der Gesamtpersonalrat zuständig, fällt die schwerbehindertenvertretungsrechtliche Beteiligung in die Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Das folgt auch im Bereich der einstufigen Verwaltung mit mehreren Dienststellen aus dem in § 180 Abs. 6 Sätze 3 und 4 SGB IX niedergelegten Prinzip des Gleichlaufs der personal- und schwerbehindertenvertretungsrechtlichen Beteiligungsebenen (Rn. 31 ff.).

BAG, Beschluss vom 18.6.2025 – 7 ABR 6/24
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2483-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Wirksamkeit einer Betriebsratswahl – Größe des Betriebsrats – weniger Wahlbewerber als Betriebsratssitze – Nachfristsetzung

1. Die Vorschlagslisten zur Betriebsratswahl sind nach § 6 Abs. 1 Satz 2 WO von den Wahlberechtigten vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen. Diese Frist steht nicht zur Disposition des Wahlvorstands (Rn. 19).
2. Ist nach Ablauf der zweiwöchigen Frist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat dies der Wahlvorstand nach § 9 Abs. 1 WO sofort in der gleichen Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Vorschlagslisten zu setzen. In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird (Rn. 18).
3. Werden innerhalb der zweiwöchigen Frist weniger Wahlbewerber vorgeschlagen als nach § 9 BetrVG Betriebsratssitze zu besetzen sind, hat

der Wahlvorstand keine Nachfrist zur Einreichung weiterer Vorschläge zu setzen. § 9 Abs. 1 WO findet insofern keine analoge Anwendung, da ein Betriebsrat gewählt werden kann, wenn weniger Wahlbewerber zur Verfügung stehen als Betriebsratssitze zu besetzen sind (Rn. 16).

BAG, Beschluss vom 22.5.2025 – 7 ABR 10/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2483-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Tarifliche Regelungssperre – Mitbestimmung des Betriebsrats – betriebliche Übung – Schriftformgebot

1. Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Eine gegen die tarifliche Regelungssperre verstößende Bestimmung in einer Betriebsvereinbarung ist daher auch dann unwirksam, wenn sie inhaltlich den Vorgaben des für den Betrieb räumlich und fachlich einschlägigen Tarifvertrags entspricht (Rn. 14 ff.).
 2. Pausen iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sind nur Ruhepausen, durch die die Arbeitszeit unterbrochen wird und die daher nicht selbst zur Arbeitszeit gehören (Rn. 22).
 3. Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, nach der ein tarifgebundener Arbeitgeber bestimmte Arbeitnehmer künftig nicht mehr für eine Frühstückspause von ihrer Arbeitspflicht freistellt, unterfällt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (Rn. 27).
- BAG**, Urteil vom 20.5.2025 – 1 AZR 120/24
(Orientierungssätze)
- Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2483-4**
unter www.betriebs-berater.de