

Das neue Jahr wird im Hinblick auf die Zahl der Arbeitstage etwas arbeitnehmerfreundlicher als 2024. 2025 gibt es bundesweit im Schnitt 248,1 Arbeitstage und damit 0,7 Tage weniger als im Jahr 2024, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) als Zahl der Woche Nr. 50 mitteilt. Der Hauptgrund für den Rückgang ist danach der Wegfall des zusätzlichen Arbeitstags am 29. Februar, der im Schaltjahr 2024 zu Buche schlug. Daneben spielt die Lage von bestimmten Feiertagen eine Rolle. Die Zahl der Arbeitstage hat auch Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung. Für die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) gilt die Faustregel: Ein Arbeitstag weniger bedeutet im Schnitt einen Rückgang des BIP um etwa 0,1 Prozentpunkte. Der tatsächliche Effekt kann aber davon abweichen, da für die Bedeutung eines Arbeitstags noch andere Faktoren wie etwa das konkrete Quartal eine Rolle spielen. Durchschnittlich 248,1 Arbeitstage im Jahr 2025 – das ist der niedrigste Wert seit 2019 mit damals 247,8 Arbeitstagen. Das liegt unter anderem daran, dass Feiertage und Festtage wie Heiligabend und Silvester im Jahr 2025 vergleichsweise selten auf Wochenenden fallen. Weil die Zahl der Feiertage von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich ist, ergeben sich im bundesweiten Durchschnitt für die Zahl der Arbeitstage Werte mit einer Nachkommastelle. Betrachtet man den Zeitraum nach der Deutschen Vereinigung, so gab es den höchsten Wert mit 252,8 Arbeitstagen im Jahr 2004, den niedrigsten mit 246,9 Tagen im Jahr 1991. 1995 wurde in allen Bundesländern, außer Sachsen, der Buß- und Betttag als gesetzlicher Feiertag abgeschafft, was insgesamt zu einem Anstieg der Arbeitstage führte.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Beschäftigter in einem Wertstoffhof – schwierige Tätigkeiten – fachliche Beratung über Entsorgungsmöglichkeiten

Eine fachliche Beratung der Anlieferer auf einem Wertstoffhof über Entsorgungsmöglichkeiten iSd. Protokollerklärung zur Entgeltgruppe 4 (Tätigkeitsbereich Wertstoffhof) des 13. LbZTV liegt vor, wenn der Beschäftigte diesen fachliche Auskünfte erteilt, auf die sie für eine bestimmungsgemäße Nutzung der vorgehaltenen Entsorgungsmöglichkeiten angewiesen sind (Rn. 27 ff.).

BAG, Urteil vom 17.7.2024 – 4 AZR 265/23

(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-51-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Entgeltumwandlung – Arbeitgeberzuschuss – Abweichung vom Gesetz durch Tarifvertrag – gesetzliche Tariföffnung

1. Die Auslegung des § 19 Abs. 1 BetrAVG ergibt, dass von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurden (Rn. 14 ff.).

2. Eine Auslegung, die sich über einen klar artikulierten gesetzgeberischen Willen, der hinreichenden Anklang im Wortlaut einer Norm findet, hinwegsetzt, greift unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein (Rn. 12 f.).

3. Der Tarifvertrag zur Altersversorgung zwischen dem Landesverband Niedersachsen und Bremen der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie e. V. und der IG Metall vom 9. Dezember 2008 enthält iSv. § 19 Abs. 1 BetrAVG von § 1a BetrAVG abweichende Regelungen zur Entgeltumwandlung (Rn. 10, 24).

BAG, Urteil vom 20.8.2024 – 3 AZR 286/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-51-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Außer tariflicher Angestellter – Vergütungsabstand zur höchsten tariflichen Vergütung

1. Wollen die Tarifvertragsparteien für das Herausfallen aus dem persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags einen bestimmten Mindestabstand zwischen dem höchsten Tarifentgelt und dem Entgelt außertariflich Beschäftigter festlegen, müssen sie eine entsprechende tarifliche Abstandsklausel hinreichend klar und deutlich in den Tarifvertrag aufnehmen (Rn. 15).

2. Die Tarifautonomie und der dadurch den Tarifvertragsparteien eingeräumte weite Gestaltungsspielraum verbietet ein „Nachbessern“ vermeintlich „ungerechter“ tariflicher Bestimmungen durch die Gerichte für Arbeitsachen zugunsten der einen oder anderen Seite (Rn. 15).

BAG, Urteil vom 23.10.2024 – 5 AZR 82/24

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-51-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Beweiswert ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

1. Besteht zwischen der in Kenntnis einer – ggf. noch bevorstehenden – Kündigung bescheinigten Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist zeitliche Koinzidenz, ist dies auffallend und ungewöhnlich und damit im Regelfall geeignet, den Beweiswert entsprechender Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu erschüttern (Rn. 14, 19).

2. Wenn der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem aus seiner Sicht davon auszugehen ist, dass das Arbeitsverhältnis enden soll, arbeitsunfähig wird und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bleibt, ist von einer solchen zeitlichen Koinzidenz auszugehen. Ob die Kündigung zum

Zeitpunkt der Krankschreibung bereits zugegangen ist, ist demgegenüber unerheblich, ebenso, ob die Kündigungsfrist durch eine oder mehrere Bescheinigungen abgedeckt wird (Rn. 14, 19).

BAG, Urteil vom 21.8.2024 – 5 AZR 248/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-51-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Annahmeverzugsvergütung – Verpflichtung zum Tragen einer medizinischen Maske bei der Personenbeförderung

1. Für das Fahrpersonal im öffentlichen Personenverkehr mit Personenkraftwagen bestand in der Freien und Hansestadt Hamburg nach den Bestimmungen der Hamburgischen SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung in der Zeit vom 1. September 2021 bis zum 31. Januar 2023 – unabhängig vom Vorhandensein einer technischen Vorrichtung, durch die die Ausbreitung von Tröpfchen durch Husten, Niesen oder Sprechen vermieden werden sollte – die Verpflichtung zum Tragen einer medizinischen Maske (Rn. 24 ff.).

2. Arbeitgeber durften in Umsetzung dieser Verpflichtung aufgrund ihres Weisungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO das Tragen einer medizinischen Maske durch das Fahrpersonal zum Inhalt der Arbeitspflicht machen (Rn. 29 ff.).

3. Arbeitnehmer, denen das Tragen einer medizinischen Maske aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder zumutbar war, waren gemäß § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, dem Arbeitgeber ein entsprechendes ärztliches Zeugnis zur Einsicht, Prüfung und Fertigung einer Kopie vorzulegen. Dieser Verpflichtung standen weder das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers noch Gründe des unionsrechtlichen und nationalen Datenschutzes entgegen (Rn. 34 ff.).

BAG, Urteil vom 21.8.2024 – 5 AZR 169/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-51-5](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)