

Ausgabe 32/2023 vom 15. Dezember 2023

Diginar „Neues Jahr - neuer Urlaub“ kurzfristiger Zusatztermin am 2. Januar 2024, 14.30h - 16.30h - rechtssicher ins neue (Urlaubs-) Jahr! Gleich anmelden!

Neues BAG-Urteil zu verdächtiger Krankschreibung nach Entlassung

Höchster Tariflohnanstieg seit 2010 - Konfliktbereitschaft der Gewerkschaften hoch



Diginar „Neues Jahr - neuer Urlaub“ kurzfristiger Zusatztermin am 2. Januar 2024, 14.30h - 16.30h - rechtssicher ins neue (Urlaubs-) Jahr! Gleich anmelden!

Gerade zu Beginn des neuen Urlaubsjahres stellen sich regelmäßig etliche drängende Fragen. Da auch der Termin am 18.01.2024 schon wieder ausgebucht ist, haben wir uns entschieden, Ihnen kurzfristig einen zusätzlichen Termin gleich zu Jahresbeginn anzubieten.

In diesem umfassenden online-Seminar vermitteln wir in **zwei Stunden** rechtssichere Kenntnisse zu diesem komplexen Thema unter besonderer Berücksichtigung des Anspruchs auf Mehrurlaub nach der 5. und 6. PflegeArbbV sowie der **aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung**.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten - entscheiden Sie künftig souverän in folgenden Fragestellungen:

- Berechnung des Urlaubsanspruchs unter Berücksichtigung der PflegeArbbV
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeit / Minijob
- Berechnung des Urlaubs bei unterjähriger Veränderung der Arbeitszeit
- Urlaubsentgelt, auch bei Veränderung der Vergütung
- Urlaubsabgeltung
- Urlaubskürzungen
- Urlaubsverfall

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen Gelegenheit für Ihre Fragen geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, den 2. Januar von 14.30h - 16.30h für nur 39,00 Euro pro Person** - die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

info@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband sowie die Namen der teilnehmenden Personen an.

Wir freuen uns auf Sie!

Neues BAG-Urteil zu verdächtiger

Krankschreibung nach Entlassung

Seit zwei Jahren vertritt das Bundesarbeitsgericht (BAG) die begrüßenswerte Auffassung, dass der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gering ist, wenn sich ein Beschäftigter direkt nach dem Erhalt einer Kündigung krankmeldet.

In seiner jüngsten Entscheidung (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2023, Az. 5 AZR 137/23) lag der Fall des BAG wie folgt: Erst ließ sich ein Mitarbeiter wegen einer Atemwegsinfektion krankschreiben, dann wurde ihm – nahezu zeitgleich – gekündigt und er legte danach zwei weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor, die den restlichen Zeitraum der Kündigungsfrist umfassten. Hinzukam noch: Einen Tag nach Ablauf des Bescheinigungszeitraums trat der Mitarbeiter bei einem neuen Arbeitgeber eine neue Stelle an.

Hierzu urteilten die Erfurter Richter, dass der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber erschüttert werden kann, wenn eine „Gesamtbetrachtung Anlass zu ernststen Zweifeln“ gibt. Dann treffe den Arbeitnehmer die „volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit“. Nach diesem Maßstab bestünden an dem zweiten und dritten Attest ernstliche Zweifel, da diese mit Blick auf die Kündigung und das neue Arbeitsverhältnis eine „passgenaue Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit“ beinhalten. Nun wird das Landesarbeitsgericht Hannover zu klären haben, ob der Mitarbeiter tatsächlich nachweisen kann, während des Zeitraums der beiden Folgebescheinigungen krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen zu sein. Bis dahin hat er für diesen Zeitraum keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG.

Dass das BAG seine Rechtsprechung fortsetzt, verdächtigen Krankschreibungen einen geringeren Beweiswert beizumessen, begrüßen wir. Für Pflegeeinrichtungen bedeutet dies, dass es sich in derartigen Fällen mehr und mehr lohnt, genau zu prüfen, ob dem Mitarbeiter tatsächlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zusteht oder sogar der Ausspruch einer Abmahnung oder weiteren Kündigung gerechtfertigt ist.“

Höchster Tariflohnanstieg seit 2010 - Konfliktbereitschaft der Gewerkschaften hoch

Das Statistische Bundesamt hat in den letzten Wochen die aktuellen Daten zur Lohn- und Gehaltsentwicklung im 3. Quartal 2023 veröffentlicht.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat diese Zahlen für die neue Ausgabe von "[Verdienste im Blick](#)" in Form von anschaulichen Grafiken und erklärenden Texten aufbereitet.

Die Daten zeigen trotz schwächer werdender Inflation nicht nur einen weiteren Anstieg der Nominal- und Reallöhne, sondern auch den höchsten Tariflohnanstieg in der statistischen Zeitreihe seit 2010.

Neben der branchendifferenzierten Entwicklung der Tariflöhne stellen die BDA außerdem dar, warum die politischen Forderungen nach einem Mindestlohn von 15 Euro weit über 60 Prozent des Bruttomedianlohns liegen und wie sich die Arbeitskosten im 3. Quartal entwickelt haben. Passend zur Vorweihnachtszeit finden Sie in der Publikation auch eine Kurzdarstellung zum diesjährigen tariflichen Weihnachtsgeld.

Wie in den Ausgaben zuvor, finden Sie unter den einzelnen Themenblöcken die entsprechenden Links zu den jeweiligen Daten der [Publikation](#).

Im Tarifjahr 2023 war die Anspruchshaltung der Gewerkschaften rekordverdächtig. Die Tariflohnforderungen lagen nicht selten zwischen 12 bis 15 Prozent und damit fast flächendeckend im zweistelligen Bereich. Die Inflationsausgleichsprämie, die eigentlich eine Lohn-Preis-Spirale und damit überdurchschnittliche Tabellenanhebungen verhindern sollte, wurde von Seiten der Gewerkschaften vielfach vorausgesetzt bevor über weitere Entgeltsteigerungen verhandelt werden konnte. Von den zunehmenden Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich abgesehen. Gleichzeitig war und ist die Konfliktbereitschaft der Gewerkschaften so hoch wie seit Jahren nicht mehr.

Mehr zu den Entwicklungen im Tarifjahr finden Sie [hier](#).

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
[presse@bpa-
arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)

