

Ausgabe 33/2024 vom 6. Dezember 2024

Neue AVR-Entgelttabellen 2025 beschlossen und im Mitgliederbereich abrufbar

**„Und ewig grüßt das Murmeltier“:
Neue Anhaltspunkte, die den Beweiswert von
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im
gekündigten Arbeitsverhältnis erschüttern können
- LAG Niedersachsen, Urteil vom 30.07.2024 – 10
Sa 699/23**



Neue AVR-Entgelttabellen 2025 beschlossen und im Mitgliederbereich abrufbar

Am 31.10.2024 hatte der GKV-Spitzenverband wie erwartet die ab dem 01.01.2025 geltenden neuen Entlohnungsniveaus nebst den verpflichtend zu zahlenden Zuschlägen veröffentlicht. Wir hatten zuletzt mit Newsticker vom 1.11.2024 informiert.

Ein wichtiges Werkzeug für Arbeitgeber, die „Durchschnittsanwender“ nach § 72 Abs. 3b Nr. 4 SGB XI sind, bilden die AVR des bpa Arbeitgeberverbandes. Nicht nur dienen sie in einigen Bundesländern als Grundlage für die kollektiven Verhandlungen mit den Pflegekassen. In vielen Bundesländern stellen sie eine wesentliche Orientierung für die Entlohnung sämtlicher Beschäftigter in den Mitgliedseinrichtungen dar.

Bisher hat der bpa Arbeitgeberverband für die folgenden Bundesländer neue Entgelttabellen verabschiedet: Baden-Württemberg, Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Die Tabellen stehen den Mitgliedern des bpa Arbeitgeberverbandes im geschützten [Mitgliederbereich](#) zum jederzeitigen Abruf bereit. Daneben befinden sich derzeit die Entgelttabellen für Hessen und Rheinland-Pfalz in der Abstimmung. Sobald die Tabellen beschlossen wurden, werden diese auf unserer Homepage zum Abruf für Sie als Mitglied eingestellt.



**„Und ewig grüßt das Murmeltier“:
Neue Anhaltspunkte, die den Beweiswert
von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
im gekündigten Arbeitsverhältnis
erschüttern können - LAG
Niedersachsen, Urteil vom 30.07.2024 –**

Mit Beginn der Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (grundlegend: BAG, Urteil vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21; Urteil vom 28.06.2023 – 5 AZR 335/22; Urteil vom 13.12.2023 – 5 AZR 137/23) hatten wir in unserer über unsere Website abrufbaren Arbeitshilfe zum Umgang mit zweifelhaften Krankmeldungen und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) auf die aus Arbeitgebersicht ermutigende neue Tendenz hingewiesen, wonach der gemeinhin hohe Beweiswert einer AU in bestimmten Konstellationen, insbesondere im zeitlichen Zusammenhang mit einer Kündigung, erschüttert werden kann.

Mehrere Landesarbeitsgerichte (LAG) haben in der Folge diese Tendenz bestätigt und die Rechtsprechung für bestimmte Konstellationen konkretisiert. So hatte das LAG Mecklenburg-Vorpommern, wie wir im Newsticker im Juli 2024 berichtet hatten, festgestellt, dass der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen regelmäßig erschüttert ist, wenn ein Arbeitnehmer unmittelbar nach einer Eigen- oder Arbeitgeberkündigung Bescheinigungen einreicht, die passgenau die noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken.

Nunmehr hat das LAG Niedersachsen weitere Aspekte herausgearbeitet, welche der Argumentation der mit einer zweifelhaften AU konfrontierten Arbeitgeber helfen:

Das LAG sah den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen des Klägers erschüttert, da a) die erste AU entgegen § 5 Abs. 4 Satz 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie den Zeitraum von zwei Wochen überschritt (mehr als 14 Tage), b) die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit genau mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zusammenfiel (sog. Passgenauigkeit) und c) der Krankmeldung ein Konflikt zwischen den Parteien (Streitgespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) vorausging. Die Berücksichtigung einer solchen – nicht untypischen – Konfliktsituation bei der Bewertung des Beweiswertes einer AU ist neu.

Das LAG stellt zudem in einem amtlichen Leitsatz ausdrücklich klar, dass bei der Bewertung der Umstände des Einzelfalls **an den Vortrag des Arbeitgebers zur Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine überhöhten Anforderungen gestellt werden dürfen**, weil er nur über eingeschränkte Erkenntnismöglichkeiten verfügt. Der Arbeitgeber muss nicht Tatsachen darlegen, die den Beweis des Gegenteils begründen können. Damit gibt das LAG den Arbeitgebern über den Einzelfall hinaus einen abstrakten Rechtssatz an die Hand, der in der Auseinandersetzung über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die Position der Arbeitgeber deutlich stärkt.

Wir ermutigen weiterhin alle Mitglieder, bei Erkrankungen nach Ausspruch einer Eigen- oder Arbeitgeberkündigung nicht vorschnell Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten.

