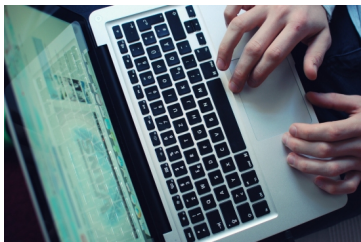


Ausgabe 4/2025 vom 14. Februar 2025

Diginar „Arbeitsverhältnisse beenden – Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ – 25.2.2025, 14 - 16 Uhr – gleich anmelden!

Information über die Änderungen des DRK-Reformtarifvertrages zum 01.01.2025

Weitere Aspekte zur Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU)



Diginar „Arbeitsverhältnisse beenden – Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ – 25.2.2025, 14 - 16 Uhr – gleich anmelden!

Wir freuen uns, Ihnen auch im neuen Jahr unser beliebtes Diginar zu einem Dauerbrenner im Arbeitsrecht anbieten zu können – **der verhaltensbedingten Kündigung und ihren Voraussetzungen.**

Vermeiden Sie Unsicherheiten, Rechtsfehler und kostspielige gerichtliche Auseinandersetzungen und entscheiden Sie ab sofort souverän:

- Wann ist eine **Abmahnung** angemessen und/oder erforderlich?
- **Wie viele Abmahnungen** sollten erteilt werden?
- Welche **Form- und Fristenregelungen** gelten für Abmahnungen?
- In welchen Fällen ist eine **Abmahnung entbehrlich**?
- Was gilt es für eine **erfolgreiche verhaltensbedingte Kündigung** zu berücksichtigen?

Das Diginar stellt die **Grundzüge der ständigen Rechtsprechung** anschaulich dar und **gibt dem Praktiker Empfehlungen zur Vermeidung streitiger Auseinandersetzungen.**

Wie immer gibt es ein **aussagefähiges Skript** zum Nachlesen und **Zeit für Ihre Fragen.**

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, 25. Februar von 14.00 h – 16.00 h** für nur **39,00 Euro** pro

Person – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb 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!

Foto: Corinna Dumat / Pixelio.de



Information über die Änderungen des DRK-Reformtarifvertrages zum 01.01.2025

Der DRK-Reformtarifvertrag ist zum 01.01.2025 angepasst worden.

Vor diesem Hintergrund möchten wir Sie auf die folgenden Änderungen hinweisen:

- Die bisherige Wechselschichtzulage von 155 € entfällt. Die Wechselschichtzulage war Mitarbeitenden zu gewähren, die ständig nach einem Schichtplan eingesetzt werden, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, und die dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leisten.
- Der Nachtarbeitszuschlag erhöht sich von 3 € auf 5 € pro Stunde. Die Nachtarbeit beginnt künftig bereits ab 20 Uhr.
- Anstatt der bisherigen drei Schichtzulagen enthält der Tarifvertrag nun eine einheitliche Schichtzulage von 50 € monatlich. Diese einheitliche Schichtzulage erhalten Mitarbeitende, die ständig Schichtarbeit leisten oder die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 bzw. 13 Stunden leisten.

Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge/Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen (AVR K) gebunden sind, sich aber an solchen kollektiven Werken anlehnen, sind nach § 72 Abs. 3b SGB XI dazu verpflichtet, tarifliche Anpassungen bei gewissen Entlohnungsbestandteilen spätestens binnen zwei Monaten vorzunehmen, nachdem die Änderung in der monatlichen Übersicht des GKV-Spitzenverbandes veröffentlicht wurde. Die Veröffentlichung durch den GKV-Spitzenverband ist am 31.01.2025 erfolgt, daher sind die Änderungen bis Ende März 2025 umzusetzen.

Der DRK-Reformtarifvertrag ist in der Übersicht des GKV-Spitzenverbandes in den folgenden Bundesländern gelistet: Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein. Aufgrund der geringen Anwenderzahl enthält die bpa Website kein Tarifblatt des DRK-Reformtarifvertrages. Wir informieren Sie über die Änderungen daher auf diesem Wege.

Weitere Aspekte zur Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU)

In den letzten Monaten hatten wir in unseren Newstickern (zuletzt am 06.12.2024) über die Tendenz in der Rechtsprechung informiert, wonach immer weitere Aspekte zur Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) erörtert werden, welche es dem Arbeitgeber ermöglichen, unberechtigte Forderungen nach Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zurückzuweisen.

Nun wurden unlängst zwei weitere LAG-Entscheidungen sowie ein Urteil des BAG veröffentlicht, die den Komplex „Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen“ betreffen und neue, wertvolle Erkenntnisse liefern. Wir fassen diese hier kurz zusammen:

1.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat mit Urteil vom 27.08.2024 (5 Sa 99/23) entschieden, dass bei der Anrechnung von Arbeitsunfähigkeitstagen auf einen bewilligten Urlaub gem. § 9 BUrlG die bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geltenden Grundsätze zum Beweiswert von AU entsprechende Anwendung finden. Auch in dieser Konstellation kann der Arbeitgeber Zweifel an der AU geltend machen. Im konkreten Fall konnte der Arbeitgeber seine Zweifel mit der zeitlichen Koinzidenz zwischen bescheinigter AU sowie Beginn und Ende der Kündigungsfrist („Passgenauigkeit“) unterlegen.

2.

Das LAG Sachsen hat mit Urteil vom 20.09.2024 (4 Sa 241/22) entschieden, dass dem Arbeitgeber, der sich auf eine Fortsetzungserkrankung im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG beruft, hinsichtlich der ihn insoweit treffenden Darlegungs- und Beweislast Erleichterungen zuzubilligen sind. Danach ist ein hinreichendes Indiz für die Erschütterung des Beweiswertes der ärztlichen AU regelmäßig dann gegeben, wenn sich an eine erste AU im engen zeitlichen Zusammenhang eine weitere AU anschließt. Danach ist der Beweiswert einer AU erschüttert, wenn zwischen dem Ende einer ärztlich attestierten AU und der erstellten Erstbescheinigung einer Neuerkrankung lediglich ein Wochenende liegt. Im Ergebnis bedeutet dies, dass jeder Arbeitgeber – insbesondere bei Überschreiten der sechs Wochen AU – eine behauptete „Neuerkrankung“ anzweifeln kann.

3.

Das BAG hat mit Urteil vom 15.01.2025 (5 AZR 284/24) entschieden, dass der Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten AU-Bescheinigung erschüttert sein kann, wenn Umstände vorliegen, die zwar für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, in der Gesamtschau aber ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Im konkreten Fall hatte ein tunesischer Arzt dem im Urlaub befindlichen Arbeitnehmer 24 Tage AU bescheinigt, ohne eine Wiedervorstellung anzuordnen. Ferner hatte der Arbeitnehmer trotz verordneter häuslicher Ruhe und Bewegungsverbots die Rückreise angetreten. Schließlich hatte dieser Arbeitnehmer bereits bei vorherigen Urlaubsaufenthalten dreimal unmittelbar nach einem Urlaub AU-Bescheinigungen vorgelegt. Jedenfalls

in der Gesamtschau begründeten diese Gegebenheiten ernsthafte Zweifel am Beweiswert der AU-Bescheinigung, was dazu führte, dass der Arbeitnehmer den ihn behandelnden – in diesem Fall tunesischen – Arzt von der Schweigepflicht entbinden müsste, um eine gerichtliche Vernehmung zu ermöglichen. Bei der notwendigen Vernehmung ausländischer Ärzte vor einem deutschen Arbeitsgericht dürften die Arbeitnehmer regelmäßig schon tatsächliche Schwierigkeiten haben, den Beweis der AU anzutreten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es durchaus sinnvoll ist, als Arbeitgeber nicht vorschnell Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten, sondern etwaigen greifbaren Zweifeln am Beweiswert einer AU-Bescheinigung nachzugehen. Man darf mittlerweile davon ausgehen, dass sich die Gerichte vor dem Hintergrund der jüngeren Rechtsprechung über derart geäußerte Zweifel nicht mehr lapidar hinwegsetzen.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2024 bpa Arbeitgeberverband e.V.