

Ausgabe 14/2025 vom 13. Juni 2025

**+++ Diginar „Arbeitsverhältnisse beenden – Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ am 17. Juni von 10:00 bis 12:00 Uhr – gleich anmelden! +++**

**+++ Information über die Aktualisierung der Tarifverträge für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen und in Baden-Württemberg +++**

**+++ „Probezeit bestanden! Ach nein, doch nicht!“ – Widersprüchliches Verhalten kann teuer werden. – Urteil LAG Düsseldorf +++**

**+++ Elfte ordentliche Mitgliederversammlung am 21.10.2025 +++**

+++++

**Diginar „Arbeitsverhältnisse beenden – Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ am 17. Juni von 10:00 bis 12:00 Uhr – gleich anmelden!**

Wir freuen uns, Ihnen vor der Sommerpause noch einen Termin für unser beliebtes Diginar zur **verhaltensbedingten Kündigung und ihren Voraussetzungen** anbieten zu können.

**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, 17. Juni von 10.00 bis 12.00 Uhr für nur 39,00 Euro** pro Person – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine **Mail an: [diginare@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:diginare@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!

+++++

## Information über die Aktualisierung der Tarifverträge für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen und in Baden-Württemberg

Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge/Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen (AVR K) gebunden sind, sich aber an solche kollektiven Werke 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. Diese Veröffentlichung ist für die Tarifverträge für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen und in Baden-Württemberg (TV AWO NRW und TV AWO BW) am 28.05.2025 erfolgt. Damit sind die Änderungen ab **Ende Juli 2025** umzusetzen.

Vor diesem Hintergrund haben wir zu beiden Tarifwerken unsere Eingruppierungshinweise überarbeitet, diese sind auf der **Website** des **bpa e.V.** unter der Thematik GVWG inkl. Tariftreuregelung für Sie **abrufbar**.

Der Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (TV AWO NRW) ist im Rahmen des 13. Änderungstarifvertrages angepasst worden. Kern der Änderungen bildet die neue Entgeltordnung ab dem 01.08.2025, die die Angleichung an den TVöD einleitet. Die wesentlichen Änderungen sind folgende:

- Für Beschäftigte in der Pflege gilt ab dem 01.08.2025 die neue P-Tabelle.
- Beschäftigte in der Entgeltgruppe P 6 erhalten ab dem 01.08.2025 ausweislich der neuen Entgelttabelle in jeder Stufe ein um 100 € erhöhtes monatliches Entgelt.
- Die Eingruppierungshinweise weisen die umfassende Neuregelung der Eingruppierung und der Stufenlaufzeiten der Beschäftigten sowohl im ambulanten als auch im stationären Bereich aus.
- Zudem enthält das Tarifwerk neue monatliche Funktionszulagen.

Der Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg (TV AWO BW) ist im Rahmen des 11. Änderungstarifvertrages angepasst worden. Die Änderungen treten zum 01.01.2026 in Kraft. Kern der Änderungen bildet auch hier die neue Entgeltordnung nach der neuen P-Tabelle.

Die wesentlichen Änderungen sind folgende:

- Ab dem 01.01.2026 erhalten Beschäftigte in der Pflege Entgelt nach den Anlagen P1 (38,5 Stunden) oder P2 (39 Stunden), § 19 Abs. 2.
- Die Eingruppierungshinweise weisen die umfassende Neuregelung der Eingruppierung der Beschäftigten sowohl im ambulanten als auch im stationären Bereich aus.
- Beschäftigte in den Entgeltgruppen P 5 und P 6 erreichen die Stufe 2 nach den neuen Einstufungsrichtlinien ab dem 01.01.2026 bereits nach 6 Monaten in Stufe 1.
- Die Eingruppierungshinweise weisen die voraussichtlichen Entgelttabellen ab dem 01.01.2026 aus. Die Entgelttabellen verändern sich ausweislich des 11. Änderungstarifvertrages bei den allgemeinen Entgeltanpassungen zwischen dem 1. Januar 2025 und dem 31. Dezember 2025 zunächst um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz. Abschließend werden die Tabellenwerte der P 6 bis P 16 in allen Gruppen und Stufen um 50 Euro erhöht.

+++++

### „Probezeit bestanden! Ach nein, doch nicht!“ – Widersprüchliches Verhalten kann teuer werden. – Urteil LAG Düsseldorf

Ein Vorgesetzter, der gleichzeitig Personalverantwortlicher und Prokurist des Arbeitgebers war, teilte einem Mitarbeiter fünf Wochen vor Ende der vereinbarten sechsmonatigen Probezeit mit, er werde "natürlich" übernommen. Anderthalb Wochen später erhielt der Arbeitnehmer die Probezeitkündigung. Das

Arbeitsgericht Düsseldorf (14 Ca 5900/23) hatte die Kündigungsschutzklage noch abgewiesen, in der Berufungsinstanz hatte der Mitarbeiter aber Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf bewertet die Kündigung als treuwidrig nach § 242 BGB („Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.“) und damit als nichtig (Urteil vom 14.01.2025 – 3 SLa 317/24). Der Arbeitnehmer habe nach der mündlichen Ankündigung, er werde übernommen, auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses vertrauen können. Schließlich habe nicht „irgendein“ Vorgesetzter die Übernahme versprochen, sondern der Personalverantwortliche, der auch schon bisher die Vertragsverhandlungen mit dem Arbeitnehmer geführt und den Arbeitsvertrag auch unterschrieben hatte.

Nach Auffassung des LAG ist eine dennoch erfolgende Kündigung nur dann nicht missbräuchlich, wenn nach der Übernahmezusage etwas vorkommt, das die bis dahin bestehende Bewertung der Leistungen des Arbeitnehmers gegenstandslos werden lässt. Die Darlegungs- und Beweislast für einen solchen nachträglich entstandenen sachlichen Grund liege beim Arbeitgeber. Pauschalbehauptungen zu fehlender Eignung oder mangelhafter Leistung genügten nicht.

**Es ist wichtig zu wissen, dass mündliche Zusagen zuständiger Vertreter (Personalverantwortlicher u.ä.), die einen Vertrauenstatbestand schaffen, schriftliche arbeitsvertragliche Vereinbarungen außer Kraft setzen können. Dieser Vertrauenstatbestand lässt sich nur beseitigen, wenn danach ein Sachverhalt dargelegt und bewiesen werden kann, der die vorherige Bewertung gegenstandslos werden lässt.**

+++++

## **Elfte ordentliche Mitgliederversammlung am Dienstag, den 21.10.2025**

Die elfte ordentliche Mitgliederversammlung findet am **Dienstag, den 21.10.2025** in Berlin von **10 bis 15 Uhr** statt. Wir tagen im **Hotel Titanic Chaussee Berlin**, Chausseestraße 30, 10115 Berlin-Mitte.

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



© 2025 bpa Arbeitgeberverband e.V.