

Ausgabe 23/2025 vom 12. September 2025

**+++ Neuer Termin nach den Ferien für unser erfolgreiches Dignar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 16. September von 14:00 bis 16:00 Uhr. Gleich anmelden! +++**

**+++ Ein Dauerbrenner im Arbeitsrecht: Dignar „Die krankheitsbedingte Kündigung – wie war das noch gleich?“ – nächster Termin am 23.9.2025 von 14.00 bis 16:00 Uhr – gleich anmelden! +++**

**+++ Elfte ordentliche Mitgliederversammlung am Dienstag, den 21.10.2025 – Zimmerbuchung +++**

**+++ Geschäftsbericht 2024/2025 ist online +++**

**+++ „Verräterische Begleitumstände“ – Auch Vortrag und Verhalten des Arbeitnehmers können den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beeinträchtigen +++**

+++++

**Neuer Termin nach den Ferien für unser erfolgreiches Dignar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 16. September von 14:00 bis 16:00 Uhr. Gleich anmelden!**

Das Modell „Minijob“ hat in der Pflegebranche nach wie vor große Relevanz. Jede Mindestlohnsteigerung hat aufgrund der **dynamischen Geringfügigkeitsgrenze** unmittelbare Auswirkungen auf den Minijob.

In unserem stets aktuellen **kompakten online-Seminar vermitteln** wir rechtssichere Kenntnisse rund um die Beschäftigung von Minijobbern in der Pflege – auch im Hinblick darauf, dass die gesetzlichen Regelungen der Praxis im Pflegebetrieb häufig nur ungenügend Rechnung tragen.

**Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten – entscheiden Sie ab sofort souverän in folgenden Fragestellungen:**

- Berechnung des **Urlaubsanspruchs** und Tipps zur vertraglichen Gestaltung bei Minijobbern unter Berücksichtigung der PflegeArbbV
- Darf der Arbeitgeber **nur die tatsächlich geleisteten Stunden bezahlen?** à Arbeit auf Abruf und die gesetzliche Fiktion des § 12 TzBfG
- Führen von **Arbeitszeitkonten** für Minijobber – geht das und wenn ja, worauf ist zu achten?
- Ansprüche auf **Sonderzahlungen**
- **schädliches und unschädliches Überschreiten** der Geringfügigkeitsgrenze in unterschiedlichen Konstellationen

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

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, den 16. September von 14:00 bis 16:00 Uhr für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre **Mitgliedsnummer** beim bpa Arbeitgeberverband sowie den/die **Namen** der teilnehmenden Person/en an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

## Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



### euregon AG: Digitale Lösungen für mehr Leichtigkeit und Effizienz im Pflegealltag

Die euregon AG bietet Software-Lösungen für die Pflegebranche, die Prozesse spürbar vereinfachen und Ressourcen optimal nutzbar machen. Durch die clevere Vernetzung von Arbeitsfeldern werden Abläufe effizienter, Leitungskräfte wie Mitarbeitende entlastet und die Wirtschaftlichkeit nachhaltig gesteigert. Neben der modularen Software **.snap ambulante** bietet euregon digitale Lösungen für Tagespflege, Wohngruppen, betreutes Wohnen, Intensiv- und bald auch stationäre Pflege. Ergänzende Mobile Apps für Teams sowie für Patienten und Angehörige sichern eine klare Kommunikation und schlanke Workflows. Das Ergebnis: mehr Klarheit im Prozess, mehr Freiraum für Pflege.

+++++

## Ein Dauerbrenner im Arbeitsrecht: Diginar „Die krankheitsbedingte Kündigung – wie war das noch gleich?“ – nächster Termin am 23.9.2025 von 14.00 bis 16:00 Uhr – gleich anmelden!

Die Beantwortung der Frage, wann einem Mitarbeiter wegen Krankheit gekündigt werden kann, ist vor allem eins: komplex. Die Rechtsprechung hat hierzu ein umfassendes Fallrecht entwickelt, das auch so manchem Juristen Kopfschmerzen bereiten dürfte.

Dieses Diginar stellt **ausführlich und verständlich** dar, wann der Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung in Betracht kommt, und welche Risiken zu bedenken sind.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und kostspielige gerichtliche Auseinandersetzungen und vertiefen Sie Ihr Wissen:

- Welche Fallgruppen existieren und wie unterscheiden sie sich?
- Ab welcher Häufigkeit und Dauer einer Arbeitsunfähigkeit kann überhaupt über den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung nachgedacht werden?
- Welche Stolperfallen existieren?

Diese und weitere Fragen beantworten wir im Diginar intensiv anhand praktischer Fallbeispiele.

Wie immer ist ausreichend Zeit für Ihre Fragen, und Sie erhalten im Nachgang ein aussagekräftiges Handout der Präsentation.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, den 23. September 2025** von **14.00 bis 16.00 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 den/die **Namen** der teilnehmenden Person/en an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

## Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



### Ihr Einrichtungsspezialist

Bliestle Planung GmbH & Co. KG begleitet seit über 25 Jahren die Einrichtung und Gestaltung von Pflegeheimen, Tagespflegen und betreutem Wohnen – deutschlandweit. Als Full-Service-Dienstleister übernimmt Bliestle Planung Beratung, Innenarchitektur, Beschaffung, Projektsteuerung, Montage bis hin zur Nachbetreuung. Wir gestalten Räume, die modernes Design, Alltagstauglichkeit und die besonderen Bedürfnisse von Pflege und Betreuung verbinden.

+++++

## Elfte ordentliche Mitgliederversammlung am Dienstag, den 21.10.2025 – Zimmerbuchung

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. Die Einladung kommt in der nächsten Woche per E-Mail.

Unter folgendem Link können Sie bereits jetzt ein Zimmer von Montag (20.10.) auf Dienstag (21.10.) buchen: <https://www.zimmerkontingente.de/bpa-Arbeitgeberverband>

Eine Buchung über unser Zimmerkontingent ist bis zum 22.09.2025 möglich.

+++++

## Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



## Textilpflege für die Pflegebranche

CWS Healthcare ist ein führender Serviceanbieter für hygienische und sichere Textillösungen für Pflegeeinrichtungen, Feuerwehren und Rettungsdienste. Das Angebot umfasst Arbeits- und Einsatzkleidung, Tisch-, Bett- und Frottierwäsche sowie deren professionelle Pflege und Aufbereitung, inklusive Bewohnerwäsche.

Mit einem kreislaufforientierten Geschäftsmodell strebt CWS Healthcare nach einer nachhaltigen Zukunft. Das Unternehmen agiert deutschlandweit und ist Teil von CWS Workwear, die europaweit 5.300 Mitarbeitende an mehr als 100 Standorten beschäftigt.

+++++

## Geschäftsbericht 2024/2025 ist online

Der Geschäftsbericht des bpa Arbeitgeberverbands für das Jahr 2024/2025 ist online und kann [hier](#) abgerufen werden. Er gibt einen Überblick über die Arbeit im vergangenen Jahr und enthält Zahlen, Daten und Fakten rund um die Verbandstätigkeit.

+++++

## Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



### Personalgewinnung mit #DubistPflege: Qualität erhalten – Zeit und Kosten sparen

Automatisierte Prozesse bei Stellenschaltung sorgen für Zeitersparnis vom ersten Moment an. Das besondere Bewerbungsscreening macht Schluss mit unpassenden Bewerbungen, z.B. ohne Führerschein oder ohne Deutschkenntnisse. Durch die validierten Bewerbungen sparen Sie bei der Sichtung 25% Ihrer Zeit. Die gezielte Ansprache der zusätzlichen Zielgruppe der Rückkehrer\*innen bringt ausgebildete, erfahrene und einsatzbereite Fachkräfte zurück in die Pflege. Das komplett-Angebot für mehr Entlastung im Pflege-Alltag.

## „Verräterische Begleitumstände“ – Auch Vortrag und Verhalten des Arbeitnehmers können den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beeinträchtigen

Es vergeht kaum eine Woche, in der nicht eine neue Entscheidung eines deutschen Arbeitsgerichts zur Frage des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ergeht. Dabei lohnt es, genauer hinzuschauen, um das Argumentationsportfolio auf Arbeitgeberseite in diesem Themenbereich Stück für Stück zu erweitern.

Im vorliegenden Fall ging es um einen Omnibusfahrer, der auf einen neuen Liniendienst eingewiesen werden sollte, um anschließend dort eingesetzt zu werden. Der Arbeitnehmer kommunizierte, dass er hierüber „nicht begeistert“ sei. Für die erste Woche der Einweisung meldete sich der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig, in der zweiten Woche der Einweisung nahm er zwar an der Einweisung teil, wobei streitig blieb, ob er währenddessen schlief und/oder Musik hörte. Nach der Einweisung und vor dem Beginn des „eigentlichen“ neuen Liniendienstes gab der Arbeitnehmer seine Ausrüstung zurück und legte eine neue AU-Bescheinigung vor. Streitig blieb, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Rückgabe der Ausrüstung telefonisch aufgefordert und eine Kündigung in Aussicht gestellt hatte. Es folgten weitere AU-Bescheinigungen und der Arbeitnehmer verlangte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für alle Ausfallzeiten.

Das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 03.06.2025 – 7 SLa 54/25) sah den Beweiswert der AU-Bescheinigungen nach der Einweisung in den neuen Liniendienst als erschüttert an. Die AU-Bescheinigungen begründeten keine gesetzliche Vermutung der Richtigkeit. Ihren Beweiswert könne auch der Sachvortrag des Arbeitnehmers erschüttern. Vorliegend sei unabhängig davon, ob der Kläger tatsächlich zur Rückgabe der Ausrüstung aufgefordert worden sei, aufgrund der zeitlichen Koinzidenz von Beginn der Arbeitsunfähigkeit, Rückgabe der Ausrüstung und geplantem Beginn der neuen Liniendienste, die der Kläger ersichtlich ablehnte, der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert. Der Kläger habe folglich wieder die Beweislast, der er durch die pauschale Benennung von Diagnosen nicht nachgekommen sei.

**Das Urteil macht deutlich, dass es notwendig ist, alle Umstände des Falles in einer Gesamtbetrachtung zu würdigen. Das Gericht betont, dass insbesondere das Verhalten des Arbeitnehmers, seine Äußerungen und sein Sachvortrag den Beweiswert der AU-Bescheinigungen erschüttern können. Und: Die „zeitliche Koinzidenz“ betrifft nicht nur den Gleichlauf von Arbeitsunfähigkeit und Kündigungsfrist, sondern kann auch mit Blick auf eine den Arbeitnehmer „nicht begeisternde“ Änderung der Tätigkeit eine Arbeitsunfähigkeit in Zweifel ziehen. Angesichts der „Freigiebigkeit“ einiger Ärzte kann man diese Entscheidung nur begrüßen.**