

Ausgabe 6/2026 vom 27. Februar 2026

+++ Diginar: „Praxistipps für die rechtssichere Umsetzung der neuen Pflegearbeitsbedingungenverordnung“ – am 17.03.2026, von 10.00 bis 12.00 Uhr – jetzt anmelden! +++

+++ „Drum prüfe, wer sich langfristig bindet.“ +++

+++++

Diginar: „Praxistipps für die rechtssichere Umsetzung der neuen Pflegearbeitsbedingungenverordnung“ – am 17.03.2026, von 10.00 bis 12.00 Uhr – jetzt anmelden!

Am 15. Januar wurde die mittlerweile siebte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) im Bundesanzeiger veröffentlicht, die am 1. Juli 2026 in Kraft treten wird. Dass der Pflegemindestlohn ab Juli 2026 erneut schrittweise angehoben wird, konnten Sie bereits unserem Newsticker und zahlreichen Pressemitteilungen entnehmen. Die Pflegearbeitsbedingungenverordnung geht jedoch weit über die Regelung eines Pflegemindestlohns hinaus.

Dieses Diginar nimmt die PflegeArbbV noch einmal gründlich und umfassend aus der Sicht von Praktikern, die regelmäßig Arbeitsverträge gestalten, unter die Lupe.

Welchen Mitarbeitern muss der Pflegemindestlohn überhaupt gezahlt werden? Welche Fälligkeit muss beim Pflegemindestlohn beachtet werden? Was regelt die PflegeArbbV in Bezug auf Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften, Mehrurlaub, das Führen eines Arbeitszeitkontos? Welche Bestandteile der Vergütung sind auf den Pflegemindestlohn anrechenbar?

Auf diese und weitere Fragen geht das Diginar intensiv ein und gibt dem Praktiker Empfehlungen für eine rechtssichere Ausgestaltung von Arbeitsverträgen. Darüber hinaus ordnen wir die Regelungen im Kontext der seit September 2022 geltenden Tariftreuerregelung nach §§ 72, 82c SGB XI für Sie ein.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, dem 17. März 2026 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

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!

+++++

„Drum prüfe, wer sich langfristig bindet.“

Bundesarbeitsgericht (BAG) hebt Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg auf: Für die Verhältnismäßigkeit einer Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis iSv. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert. Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit erfordert sowohl eine Berücksichtigung der Dauer der Befristung als auch der Art der Tätigkeit unter Einbeziehung aller Umstände des Einzelfalls.

Im November 2024 hatten wir in unserem Newsticker von einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 02.07.2024 – 19 Sa 1150/23) berichtet, wonach bei einer einjährigen Befristungsdauer die Probezeit höchstens 3 Monate bzw. 25 % der Befristungsdauer betragen dürfe, weshalb im konkreten Fall eine Probezeit von 4 Monaten als unverhältnismäßig und damit als nicht wirksam vereinbart galt.

Das BAG (Urteil vom 30.10.2025 – 2 AZR 160/24) hat das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg nun aufgehoben und festgestellt, dass das Gesetz für die Probezeit keinen „Regelwert von 25 %“ der Gesamtdauer eines befristeten Arbeitsvertrages kennt. Im konkreten Fall wurde die Probezeit von 4 Monaten bei einer Befristung von einem Jahr als verhältnismäßig und damit wirksam angesehen. Soweit jedenfalls zwei Drittel der Befristungsdauer außerhalb der Probezeit lägen, könne nicht angenommen werden, dass die relative Dauer der Probezeit die Probezeitvereinbarung unverhältnismäßig mache. Das Gericht stellte im Übrigen darauf ab, dass die Tätigkeit im konkreten Fall nicht „so einfach“ sei, dass keine nennenswerte Einarbeitungszeit erforderlich wäre. Ferner bestünde ein anerkanntes Interesse an der persönlichen Erprobung, etwa im Hinblick auf die Fähigkeit zur Zusammenarbeit, die Einhaltung von Terminen und die Belastbarkeit.

Übertragen auf die Pflege kann man folgern, dass auch hier bei einer Befristung von einem Jahr eine Probezeit von 4 Monaten als verhältnismäßig anerkannt werden dürfte.

Schließlich stellte das BAG klar, dass die Befristung eines Arbeitsverhältnisses und eine verkürzte Probezeit keinen Einfluss auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG (Kündigungsschutz erst nach 6 Monaten) haben. Das bedeutet: Selbst wenn Sie die Dauer der Probezeit nicht angemessen kürzen, wird eine Kündigung innerhalb der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses nicht unwirksam. Es verlängert sich nur die in der Probezeit mögliche kürzere Kündigungsfrist von 14 Tagen auf die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

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



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.