

Ausgabe 8/2026 vom 13. März 2026

+++ Umfassende neue Pflichten für Arbeitgeber ab Juni 2026 durch neue Vorgaben zur Entgelttransparenz: Gemeinsames Informationsschreiben des bpa e.V. und bpa Arbeitgeberverbandes e.V. +++

+++ Letzte Plätze sichern! – Neues Diginar: „Jahressonderzahlungen rechtssicher gestalten – häufige Fehler vermeiden“ – zwei Termine am 20.03.2026 – jetzt anmelden! +++

+++ Neuer Termin für unser erfolgreiches Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 31. März, 10.00 bis 12.00 Uhr. Gleich anmelden! +++

+++ Information über Aktualisierung der Eingruppierungshinweise zu den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD) +++

+++++

Umfassende neue Pflichten für Arbeitgeber ab Juni 2026 durch neue Vorgaben zur Entgelttransparenz: Gemeinsames Informationsschreiben des bpa e.V. und bpa Arbeitgeberverbandes e.V.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL (EU) 2023/970, nachfolgend: *ET-RL*) ist nach derzeitiger Rechtslage bis spätestens zum **7. Juni 2026** in deutsches Recht umzusetzen. Ein Gesetzesentwurf für ein Umsetzungsgesetz liegt noch nicht vor. Solange die ET-RL nicht in deutsches Recht überführt wurde, entfaltet sie zwar keine unmittelbare Wirkung für die hiesige Privatwirtschaft. Klar ist aber bereits, dass sich die Pflichten für Arbeitgeber deutlich erweitern werden.

Nach der ET-RL müssen Arbeitgeber über Entgeltstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird. Um dies sicherzustellen, gibt die Richtlinie vor, dass Arbeitgeber ihre Entgeltstrukturen an objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien auszurichten haben. Als **zulässige Kriterien** werden Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen und *„gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Person relevant sind“*, benannt (vgl. Art. 4 Abs. 4 ET-RL). Damit führt perspektivisch kein Weg an einem vom Arbeitgeber zu verwendenden **Stellenbewertungs- und hieran gekoppelten Entlohnungssystem** vorbei, das einer Überprüfung anhand dieser Kriterien standhält.

Um Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit offenzulegen und zu korrigieren, sieht die ET-RL folgende **erweiterte Pflichten für Arbeitgeber** vor:

- **Alle Arbeitgeber**, unabhängig von der Anzahl von Mitarbeitenden:

- Pflicht zur Angabe des Einstiegsentgelts oder einer Gehaltsspanne und Verbot der Abfrage des früheren Gehalts im Bewerbungsverfahren
- Pflicht zur unaufgeforderten Information über Entgeltkriterien im laufenden Arbeitsverhältnis (ggf. wird hier eine Ausnahme für Arbeitgeber mit weniger als 50 Mitarbeitenden greifen)
- individuelles Auskunftsrecht der Mitarbeiter
- verschärfte Beweislastregelungen
- möglicher Schadensersatz ohne Haftungsobergrenze und drohende abschreckende Sanktionen bei Verstößen

- **Arbeitgeber ab 100 Mitarbeitenden:**

- regelmäßige Berichte zu geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden
- ggf. verpflichtende gemeinsame Entgeltbewertung bei relevanten Entgeltgefällen

Im Vergleich zum derzeit geltenden Entgelttransparenzgesetz, das nach aller Voraussicht wegen der ET-RL bis Juni 2026 umfassend überarbeitet werden wird, werden Transparenzpflichten und Haftungsrisiken für Arbeitgeber deutlich ausgeweitet.

Solange sich keine konkrete Gesetzesänderung abzeichnet, ist bezüglich betrieblicher Umsetzungsschritte Zurückhaltung geboten. Die ET-RL lässt noch einige Rechtsfragen offen, zu denen eine Konkretisierung durch den Gesetzgeber zu erwarten ist. **Dennoch sollten Arbeitgeber schon heute im Rahmen einer Bestandsaufnahme prüfen, ob ihre Entgeltstrukturen nachvollziehbar, objektiv und geschlechtsneutral ausgestaltet sind und ob Dokumentationsprozesse angepasst werden müssen.**

Eine detaillierte rechtliche Einordnung der ET-RL und konkrete Vorbereitungsempfehlungen finden Sie im [hier](#) verlinkten **Informationsschreiben** des bpa e.V. und bpa Arbeitgeberverbandes e.V.

Weitergehende Aussagen lassen sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt mangels gesetzlicher Konkretisierung leider noch nicht mit der erforderlichen rechtlichen Sicherheit treffen.

Über die weiteren Entwicklungen werden wir Sie selbstverständlich informieren.

+++++

Letzte Plätze sichern! – Neues Diginar: „Jahressonderzahlungen rechtssicher gestalten – häufige Fehler vermeiden“ – zwei Termine am 20.03.2026 – jetzt anmelden!

Jahressonderzahlungen – häufig als Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder 13. Gehalt bezeichnet – sind nicht nur in Einrichtungen der Pflege und Betreuung ein wichtiger Bestandteil der Vergütung. Gerade ihre arbeitsvertragliche Gestaltung hat es aufgrund hoher rechtlicher Hürden jedoch in sich: Schon kleine Formulierungsfehler können schnell weitreichende und kostspielige Folgen haben.

Doch damit nicht genug: Bei Tarifanwendern nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI (Termin B, siehe unten) ist die Gestaltung einer wirksamen Jahressonderzahlungsklausel zusätzlich dadurch erschwert, dass die Klausel im Regelfall nicht ohne weitreichende Änderungen aus dem maßgeblichen Tarifvertrag/der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung übernommen werden kann.

Dieses Diginar beleuchtet kompakt, wie Jahressonderzahlungen rechtssicher formuliert und in Arbeitsverträgen umgesetzt werden können.

Wann darf ich Jahressonderzahlungen kürzen? Wann ist die Aufnahme von Rückzahlungsklauseln und Stichtagsregelungen gestattet? Macht ein Freiwilligkeitsvorbehalt Sinn? Muss ich die Jahressonderzahlung auch leisten,

wenn der Mitarbeiter zwischenzeitlich ausgeschieden ist? Und was ist eigentlich mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz?

Auf diese und weitere Fragen geht das Diginar praxisnah ein und gibt konkrete Empfehlungen für die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen.

Das Diginar bieten wir an **zwei Terminen** an, wobei jeder Termin einen geringfügig anderen Fokus hat:

- **Termin A: Freitag, 20. März 2026, 11.00–12.00 Uhr – ohne Fokus auf Tarifierung**

Dieser Termin ist speziell für Mitglieder, die gegenüber den Kostenträgern nicht dazu verpflichtet sind, eine Entlohnung zu zahlen, die die Höhe eines Tarifvertrages oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nicht unterschreitet (sogenannte Tarifierer nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI, oft auch als Tarifierer oder Tariforientierte bezeichnet). Wenn Sie also Durchschnittsanwender (§ 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI) sind oder überhaupt nicht den Tarifierbestimmungen des SGB XI unterliegen, sind Sie hier genau richtig.

- **Termin B: Freitag, 20. März 2026, 13.00–14.00 Uhr – mit Fokus auf Tarifierung**

Dieser Termin ist speziell für Mitglieder, die gegenüber den Kostenträgern dazu verpflichtet sind, eine Entlohnung zu zahlen, die die Höhe eines Tarifvertrages oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nicht unterschreitet (sogenannte Tarifierer nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI, oft auch als Tarifierer oder Tariforientierte bezeichnet).

Bequem von Ihrem **Computer** aus für nur **39,00 Euro pro Person und pro Termin** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an:

diginare@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer **Anmeldung** den **gewünschten Termin** (Angabe A) oder B) genügt), Ihre **Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband** sowie **den/die Namen der teilnehmenden Person/en** an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

Neuer Termin für unser erfolgreiches Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 31. März, 10.00 bis 12.00 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 31. März von 10.00 bis 12.00 Uhr für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher 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!

+++++

Information über Aktualisierung der Eingruppierungshinweise zu den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD)

Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die nicht an Tarifverträge/Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen (nachfolgend gemeinsam: kollektive Werke) gebunden sind, sich aber an solchen kollektiven Werken anlehnen, sind nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI (sog. Tarifierung) dazu verpflichtet, tarifliche Anpassungen bei gewissen Entlohnungsbestandteilen **spätestens binnen drei Monaten** vorzunehmen, nachdem die Änderung in der [monatlichen Übersicht des GKV-Spitzenverbandes](#) veröffentlicht wurde. Eine solche Veröffentlichung gab es für die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD) zuletzt am 30. Januar 2026.

Vor diesem Hintergrund möchten wir Sie auf Änderungen der **Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD)** hinweisen, zu denen der bpa e.V. zusammen mit dem bpa Arbeitgeberverband e.V. auf der [Website](#) des bpa e.V. unter der Thematik GVWG inkl. Tariftreuerregelung **aktualisierte Eingruppierungshinweise** zum Abruf bereitgestellt hat:

- **Steigerung der Schicht- und Wechselschichtzulagen zum 1. September 2026 und zum 1. Juli 2027.**

	aktuell	ab 01.09.2026	ab 01.07.2027
Schichtzulage	60,00 EUR	80,00 EUR	100,00 EUR
Wechselschichtzulage	150,00 EUR	200,00 EUR	250,00 EUR

- **Teilweise Umgestaltung und Erhöhung weiterer pflegetypischer Zulagen** mit Wirkung zum **1. Juli 2026** (vgl. unter Punkt 2.2 des Eingruppierungshinweises).
- **Neue Entgelttabelle** (Steigerung um 3 Prozent mit Ausnahmen in gewissen Eingangsstufen) mit Wirkung zum **1. September 2026**.

Bei Fragen stehen Ihnen die Justiziarer des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. gern zur Verfügung.

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



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.