

Ausgabe 9/2026 vom 20. März 2026

+++ 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! +++

+++ Aktualisierte Arbeitshilfe zur 7. Pflegearbeitsbedingungenverordnung +++

+++ „Wenn selbst der Arzt nicht helfen kann...“ – LAG Niedersachsen zu unergiebigem ärztlichen Aussagen im Prozess über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Folgebescheinigungen auf Zuruf

+++++

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?** 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.



Aktualisierte Arbeitshilfe zur 7. Pflegearbeitsbedingungenverordnung

Am 1. Juli 2026 wird die mittlerweile siebte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (7. PflegeArbbV) in Kraft treten, die eine erneute Anhebung der Mindestentgelte in der Pflege vorsieht.

Die PflegeArbbV geht jedoch weit über die Regelung eines Pflegemindestlohns hinaus. Die neuen Mindestentgelte und die sonstigen Regelungsinhalte der 7. PflegeArbbV können Sie unserer aktualisierten Arbeitshilfe zur 7. PflegeArbbV entnehmen. Sie finden das Dokument im Mitgliederbereich unserer [Homepage](#) unter Arbeitshilfen.

Aufgrund der großen Nachfrage bieten wir zudem unser **Diginar „Praxistipps für die rechtssichere Umsetzung der neuen Pflegearbeitsbedingungenverordnung“** bereits im April 2026 erneut an. Den genauen Termin teilen wir Ihnen zeitnah mit.



„Wenn selbst der Arzt nicht helfen kann...“ – LAG Niedersachsen zu unergiebigem ärztlichen Aussagen im Prozess über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Folgebescheinigungen auf Zuruf

Es wird nicht langweilig. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung im Themenbereich „Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit“ differenziert sich immer mehr aus.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen (Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25) musste sich mit dem Fall einer Arbeitnehmerin beschäftigen, die sich bei ihrem Arbeitgeber am 12.08.2024 krankmeldete und am 13.08.2024 eine ordentliche Kündigung zum 15.09.2024 einreichte. Der Erstbescheinigung vom 12.08.2024 folgten drei Folgebescheinigungen, von denen zwei ein „abweichendes Unterschriftsbild“ zeigten. Die letzte Folgebescheinigung endete am 13.09.2024. Der 14. und 15.09.2025 waren dienstfrei (Wochenende). Ab dem 01.10.2024 trat die Arbeitnehmerin eine neue Arbeitsstelle an.

Der Ärztin berichtete die Arbeitnehmerin von Schlafstörungen, Erschöpfung, Ängsten, Grübeln und Zittern am ganzen Körper aufgrund einer Überlastung am Arbeitsplatz. Die Ärztin diagnostizierte eine Neurasthenie (ICD Code F48.0).

Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 12.08.2024 bis zum Beendigungszeitpunkt (15.09.2024) unter Verweis auf die zeitliche Koinzidenz von Kündigungsausspruch und Arbeitsunfähigkeit seit diesem Zeitpunkt bis passgenau zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

Die Arbeitnehmerin klagte auf Entgeltfortzahlung.

Das Arbeitsgericht (I. Instanz) gab der Klage vollumfänglich statt und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung. Nach Auffassung des Gerichts sei der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht erschüttert.

In der Berufung vor dem LAG Niedersachsen (II. Instanz) war der Arbeitgeber erfolgreich. Das LAG sah den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen als erschüttert an. Nach Ansicht des Gerichts sei es unerheblich, ob Erkrankung

und Kündigung auf denselben Tag fallen. Entscheidend sei, dass die beiden Ereignisse zeitlich eng zusammenfallen, was für einen objektiven Dritten, der die näheren Umstände nicht kennt, geeignet ist, Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit zu wecken. Hinzu komme, dass die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der Arbeitspflicht, dem 13.09.2024, bescheinigt wurde. Aufgrund der Erschütterung des Beweiswertes war es Sache der Arbeitnehmerin, die Arbeitsunfähigkeit darzulegen und zu beweisen. Hierzu befreite die Arbeitnehmerin ihre sie krankschreibende Ärztin von der Schweigepflicht. Deren Aussage als Zeugin vor Gericht war indes „unergiebig“, da sie die Arbeitsunfähigkeit allein auf subjektive Angaben der Klägerin zu psychischen Symptomen stützte, ohne weitere Nachfragen oder Untersuchungen vorzunehmen. Nach Auffassung des Gerichts genüge es nicht, dass der Arzt seinem Patienten „glaube“. Gerade im Falle rein psychischer, nicht dem Augenschein zugänglicher Symptome sei dies völlig unzureichend. Vor dem Hintergrund, dass der Erhalt einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung es dem Patienten ermöglicht, Lohn ohne Gegenleistung zu beziehen, so dass zum Nachteil des Arbeitgebers finanzielle Belastungen durch ihre Erteilung ausgelöst werden, sind in derartigen Konstellationen ärztliche Nachfragen und Prüfungen veranlasst. Des Weiteren hatte die Ärztin eingeräumt, dass zwei Folgebescheinigungen nicht ihre, sondern wohl die Unterschrift eines Kollegen trugen. Möglicherweise habe dieser Kollege auf ihr Geheiß, die Arbeitsunfähigkeit könne verlängert werden, unterschrieben, obwohl die Ärztin die Arbeitnehmerin an diesen Tagen gar nicht untersucht hätte. Das Gericht stellte insofern einen groben Verstoß gegen § 4 Abs. 5 der AU-Richtlinie fest, der bestimmt, dass die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit – auch im Rahmen einer Folgebescheinigung – nur aufgrund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen darf, welche grundsätzlich unmittelbar persönlich zu erfolgen hat.

Das Urteil des LAG beweist, dass viele Arbeitsgerichte (I. Instanz) die neue Rechtsprechung zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen immer noch nicht verstanden haben. Das ist die schlechte Nachricht.

Und nun die gute Nachricht: Es gibt eine II. Instanz. Die Entscheidung des LAG macht deutlich, dass auch die Vernehmung des von der Schweigepflicht entbundenen Arztes vor Gericht für den Arbeitnehmer kein Selbstläufer ist. Gerade bei den „beliebten“ psychischen Störungen genügt es nicht, dass der Arzt seinem Patienten glaubt. Er muss vielmehr erklären können, aufgrund welcher ärztlichen Nachfragen und welcher medizinischen Untersuchungen/Prüfungen er zur Entscheidung gelangt ist, der Patient sei nicht arbeitsfähig. Schließlich kann auch die – mutmaßlich nicht seltene – „Schlampigkeit“ beim Ausstellen von Folgebescheinigungen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wertlos machen.

Diese Entscheidung des LAG verdeutlicht erneut, dass es sinnvoll ist, bei Zweifeln über die Richtigkeit einer AU-Bescheinigung „genau hinzuschauen“.

Aufgrund der Fülle der Entscheidungen zu genau diesem Themenkomplex sowie der Relevanz für Sie als Arbeitgeber haben wir als bpa Arbeitgeberverband jüngst ein neues Diginar aufgelegt: „Krankfeiern ohne Ende? Zum Umgang mit zweifelhaften Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen“. Die kommenden Termine werden in Kürze in unserem Newsticker angekündigt.

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

