

Ausgabe 10/2026 vom 27. März 2026

**+++ DIGINAR „Krankfeiern ohne Ende? Zum Umgang mit zweifelhaften AU-Bescheinigungen“ – Wegen der großen Nachfrage: Zusatztermin am 16.04.2026 von 10.00 bis 12.00 Uhr – gleich anmelden! +++**

**+++ Wenn das Känguru zu entwischen droht – hohe Hürden bei Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung +++**

**+++ Tarifbindung 2025 unverändert bei 49 Prozent +++**

+++++

**DIGINAR „Krankfeiern ohne Ende? Zum Umgang mit zweifelhaften AU-Bescheinigungen“ – Wegen der großen Nachfrage: Zusatztermin am 16.04.2026 von 10.00 bis 12.00 Uhr – gleich anmelden!**

### **Arbeitnehmer krank? Arbeitgeber zahlt! Warum eigentlich?**

Die Krankmeldung des Arbeitnehmers und die AU-Bescheinigung (früher der „gelbe Schein“), führten jahrelang „automatisch“ zur Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Ab sofort, zu 100 Prozent und ggf. mehrfach für 6 Wochen. Die Zahl der krankheitsbedingten Ausfälle steigt. Deutschland liegt bei den bezahlten krankheitsbedingten Fehltagen im europäischen Vergleich an der Spitze. Und: In der Pflege sind die krankheitsbedingten Ausfälle und finanziellen Belastungen der Arbeitgeber noch weit höher als in anderen Branchen. Das wiegt schwer. Das ist teuer. Und nun?

In der jüngeren Rechtsprechung des BAG und mehrerer LAG lässt sich ein Wandel beobachten, der – vor allem aus Arbeitgebersicht – bemerkenswert ist. Dieses Diginar wendet sich an Arbeitgeber, die raus wollen aus der Defensive.

### **Darum geht's:**

- kurz & knapp: die gesetzlichen Voraussetzungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Fragen der Beweislast
- Analyse der neuesten Rechtsprechung, Erläuterung der Muster und Fallgruppen
- Kriterien zum Anzweifeln des Beweiswerts der AU-Bescheinigung
- klare und kompakte Handlungsempfehlungen, was zu tun und zu lassen ist (von der Vertragsgestaltung bis zum Gerichtsprozess)

### **Was Sie erwartet:**

- ein Diginar, speziell für Pflegeeinrichtungen entwickelt, absolut „up to date“
- geballtes Wissen eines Praktikers (zahlreiche Mitgliedernfragen zum Thema, mehr als 3000 Gerichtsverfahren vor den Arbeitsgerichten aller Instanzen, einschlägige Prozessenerfahrung)
- smarte, leicht anwendbare Tipps „zum Mitnehmen“, die sich auszahlen (im wahrsten Sinne des Wortes)

Es wird ausreichend Zeit für Ihre Fragen sein. Im Nachgang erhalten Sie ein aussagekräftiges Handout der Präsentation.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Donnerstag, dem 16. April 2026 von 10:00 Uhr 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 den/die Namen der teilnehmenden Person/en an.**

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

## Wenn das Känguru zu entwischen droht – hohe Hürden bei Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat kürzlich in einem etwas exotischeren Fall die hohen Hürden für den Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung bestätigt und dabei strikt zwischen den Voraussetzungen einer Tat- und Verdachtskündigungen differenziert (Urteil vom 21. Oktober 2025, Az. 2 SLa 45/25, BeckRS 2025, 40431, rechtskräftig). Für Arbeitgeber kann sich beim beabsichtigten Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung ein erheblicher Handlungsdruck bei der internen Aufklärung ergeben.

Im zugrunde liegenden Fall wurden der langjährig beschäftigten Mitarbeiterin eines Tierparks wiederholt Pflichtverletzungen bei der Tieraufsicht vorgeworfen. Nach einem erneuten Vorfall (mutmaßlich nicht ordnungsgemäß gesichertes Känguru-Gehege) kündigte der Arbeitgeber ihr fristlos – ohne vorherige Anhörung. Die Mitarbeiterin klagte erfolgreich.

Rechtlich stellt das Gericht klar: Eine Tatkündigung setzt den Vollbeweis der Pflichtverletzung voraus (§ 286 ZPO). Bloße Indizien genügen nicht. Eine **Verdachtskündigung** hingegen kann bereits auf einen schwerwiegenden Verdacht gestützt werden, jedoch nur unter engen Voraussetzungen: **Der Verdacht muss auf konkreten, darzulegenden und ggf. beweisbaren Tatsachen beruhen, dringend sein und eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit der Pflichtverletzung begründen; alternative, entlastende Geschehensabläufe dürfen nicht ebenso naheliegen.** Zudem ist vorab zwingend – im Regelfall binnen einer Woche ab Kenntnis der Vorgänge – eine **Anhörung** durchzuführen; ohne Ausschöpfung aller zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen ist die Kündigung unverhältnismäßig und unwirksam. Im konkreten Fall scheiterte die Verdachtskündigung an der fehlenden Anhörung, die Tatkündigung am fehlenden Vollbeweis.

**Für die Praxis gilt:** Arbeitgeber müssen frühzeitig sauber zwischen außerordentlichen Verdachts- und Tatkündigungen trennen. Liegt kein sicherer Nachweis einer Pflichtverletzung vor, sind die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung zu beachten und der Arbeitnehmer muss zügig und strukturiert zu dem Vorfall angehört werden. Bei Tatkündigungen ist hingegen eine (nahezu) lückenlose Beweisführung erforderlich. Gerade in sensiblen Bereichen empfiehlt sich eine sorgfältige Dokumentation und rechtliche Vorprüfung. Bei Fragen rund um dieses Thema steht Ihnen das Justizariat des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. gern unterstützend zur Seite.



## Tarifbindung 2025 unverändert bei 49 Prozent

Knapp die Hälfte (49 %) aller Beschäftigten in Deutschland waren im Jahr 2025 in einem tarifgebundenen Betrieb beschäftigt. Damit blieb die Tarifbindung im Vergleich zu den Vorjahren konstant, meldet das [Statistische Bundesamt](#). Der Auswertung zufolge bestanden auch 2025 deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Zu beachten ist, dass viele nicht tarifgebundene Betriebe sich hinsichtlich der Entlohnung ihrer Beschäftigten an einem Tarifvertrag orientieren, sodass der Anteil der Beschäftigten, die auf dem Niveau eines Tarifvertrages entlohnt werden, deutlich höher ist. Das betrifft in besonderem Maß die Pflegebranche.

Allerdings zeigt sich hier besonders deutlich, dass ein gesetzlicher Tarifzwang, wie er in der Pflegebranche seit 2022 greift, nicht zu einer Steigerung der Tarifbindung führt. Das ausgemachte Ziel der höheren Tarifbindung 3 Jahre nach Einführung der Tariffreue ist nicht erreicht worden.

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



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.