

Ausgabe 14/2026 vom 8. Mai 2026

+++ Neues zur geplanten Entlastungsprämie: heute vorerst vom Bundesrat gestoppt! +++

+++ DIGINAR „Krankfeiern ohne Ende? Zum Umgang mit zweifelhaften AU-Bescheinigungen“ – Wegen der großen Nachfrage: weiterer Zusatztermin am 20.05.2026 von 14.00 bis 16.00 Uhr – gleich anmelden! +++

+++ DIGINAR: „Jahressonderzahlungen rechtssicher gestalten – häufige Fehler vermeiden“ – zwei Termine am 28. Mai 2026 – jetzt anmelden! +++

+++ „Zweifelhafte Urlaubsgrüße“ – Arbeitsgericht Heilbronn zur wiederholten Krankmeldung aus dem Urlaub sowie ausbleibender Hilfe vom behandelnden Arzt +++

+++++

Neues zur geplanten Entlastungsprämie: heute vorerst vom Bundesrat gestoppt!

Es ist eine **überraschende Entwicklung** im Gesetzgebungsverfahren: Der Bundesrat hat der bereits vom Bundestag beschlossenen steuer- und abgabefreien Entlastungsprämie von bis zu 1.000 Euro heute die Zustimmung verweigert. Hintergrund sind insbesondere massive Kostenbedenken der Länder und Kommunen. Das Gesetz dürfte nun zunächst in den Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat gehen, um dort ggf. einen Kompromiss zu erzielen.

In unserem [Newsticker vom 24. April 2026](#) hatten wir bereits umfassend dargestellt, dass gegen die geplante Entlastungsprämie sowohl aus praktischer als auch rechtlicher Sicht erhebliche Bedenken bestehen – speziell für Arbeitgeber aus der privaten Sozialwirtschaft, die zu einem großen Teil den äußerst restriktiven Tariftreuebestimmungen des SGB XI unterliegen.

Aufgrund der jüngsten Entwicklungen sollte unbedingt abgewartet werden, ob und in welcher Ausgestaltung die Entlastungsprämie überhaupt zeitnah verabschiedet wird und in Kraft tritt. Hierüber werden wir Sie selbstverständlich an dieser Stelle wie gewohnt auf dem Laufenden halten.

+++++

DIGINAR „Krankfeiern ohne Ende? Zum Umgang mit zweifelhaften AU-Bescheinigungen“ – Wegen der großen Nachfrage: weiterer Zusatztermin am 20.05.2026 von 14.00 bis 16.00 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 Prozess Erfahrung)
- 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 **Mittwoch, dem 20. Mai 2026 von 14.00 Uhr 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

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!

+++++

DIGINAR: „Jahressonderzahlungen rechtssicher gestalten – häufige Fehler vermeiden“ – zwei Termine am 28. Mai 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 erschwert, da sie 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:

- **Donnerstag, 28. Mai 2026, 11.00–12.00 Uhr – ohne Fokus auf Tarifierwendung**

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 Tarifierwender nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI, oft auch Tarifierlehner genannt). Wenn Sie also **Durchschnittsanwender** (§ 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI) sind **oder überhaupt nicht den Tarifierreuebestimmungen des SGB XI unterliegen**, sind Sie hier genau richtig.

- **Donnerstag, 28. Mai 2026, 13.00–14.00 Uhr – mit Fokus auf Tarifierwendung**

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 **Tarifierwender** nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI, oft auch Tarifierlehner genannt).

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!

+++++

„Zweifelhafte Urlaubsgrüße“ – Arbeitsgericht Heilbronn zur wiederholten Krankmeldung aus dem Urlaub sowie ausbleibender Hilfe vom behandelnden Arzt

„Und täglich grüßt das Murmeltier“ ist nicht nur einer der besten Filme der 1990er Jahre. Der Filmtitel beschreibt auch ein Gefühl, das beim Blick in die Rechtsprechung aufkommen könnte, wenn man „wieder mal“ über Krankmeldungen liest, die den Arbeitgeber (ver)zweifeln lassen. Es kommt einem irgendwie bekannt vor, doch im Detail gibt es dann doch immer wieder etwas Neues.

Das Arbeitsgericht Heilbronn (Urteil vom 27.03.2026 – 7 Ca 314/25) musste sich mit dem Fall eines Arbeitnehmers beschäftigen, der seinen Arbeitgeber aus dem Urlaub in Rumänien – mehrfach – anrief und bat, seinen Urlaub um eine Woche zu verlängern, da seine Freundin im Krankenhaus liege. Der Arbeitgeber prüfte die Anfrage, musste aber mitteilen, dass dies nicht möglich sei. Es folgte das Erwartbare: Am Morgen des ersten Arbeitstages nach dem Urlaub meldete sich der Arbeitnehmer für eine Woche krank und reichte eine entsprechende AU-Bescheinigung ein.

Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung. Dabei verwies er auf die Tatsache, dass der Arbeitnehmer schon ein Jahr zuvor im direkten Anschluss an seinen Sommerurlaub eine AU-Bescheinigung eingereicht und Entgeltfortzahlung für die Zeit des verwehrtten Urlaubs erhalten hatte. Dieses Muster erschütterte den Beweiswert der AU-Bescheinigung.

Der Arbeitnehmer verklagte den Arbeitgeber auf Zahlung. Das Arbeitsgericht Heilbronn wies – anknüpfend an die neue Rechtsprechung des BAG – darauf hin, dass trotz des hohen Beweiswertes einer AU-Bescheinigung die Vorlage derselben keine gesetzliche Vermutung oder eine Beweislastumkehr auslöst, so dass an den Vortrag des Arbeitgebers mit Blick auf seine eingeschränkten Erkenntnismöglichkeiten keine überhöhten Anforderungen gestellt werden dürfen. Nach Auffassung des Gerichts lagen Umstände vor, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergaben. Für das Gericht war maßgebend, dass der Arbeitnehmer aus seinem Urlaub heraus mehrmals – letztlich erfolglos – versucht hatte, eine Verlängerung seines Erholungsurlaubs zu erwirken, und zwar genau für den Zeitraum, den später die AU-Bescheinigung abdeckte. Hinzu käme, dass die Arbeitsunfähigkeit erst wenige Stunden vor dem geplanten Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber angezeigt wurde. Insbesondere sei zu berücksichtigen, dass der Kläger unstreitig auch im Vorjahr im Anschluss an seinen dreiwöchigen Erholungsurlaub für eine Woche eine Arbeitsunfähigkeit angezeigt und eine entsprechende AU-Bescheinigung vorgelegt hatte. Insoweit gab es zwei Jahre hintereinander den gleichen Ablauf.

Aufgrund der Erschütterung des Beweiswertes der AU-Bescheinigung erhob das Gericht Beweis durch Vernehmung des von der Schweigepflicht entbundenen Arztes. Die Zeugenaussage blieb unergiebig. So konnte sich der Arzt an die konkrete Behandlung des Arbeitnehmers nicht mehr erinnern. Er konnte nicht einmal mehr sagen, ob er den Arbeitnehmer persönlich untersucht habe oder nur auf seinen Anruf hin eine AU-Bescheinigung ausgestellt habe. Aus den Unterlagen ging nur eine Diagnose hervor; nicht jedoch ein konkreter Befund. Der Kläger ist damit den Beweis seiner Arbeitsunfähigkeit schuldig geblieben. Das Gericht wies die Zahlungsklage ab.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Heilbronn nährt die Hoffnung, dass die neuere BAG-Rechtsprechung zu Zweifeln an der behaupteten Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern nun auch in der I. Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit anzukommen scheint. Mit dem Muster der wiederholten „Urlaubsverlängerung durch Krankheit“ nehmen wir eine weitere Variante der vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit zur Kenntnis, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, die Entgeltfortzahlung zu verweigern. Und wir sehen erneut: Aus der gerichtlichen Vernehmung des von der Schweigepflicht entbundenen Arztes folgt nicht zwingend der Beweis der Arbeitsunfähigkeit.

Wer mehr wissen möchte „Zum Umgang mit zweifelhaften Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen“, der kann sich für eines unserer gleichnamigen Diginare anmelden. Hier gehen wir auf zahlreiche Fallgruppen und Spielarten dieses Themenbereichs ein. Den nächsten Termin finden Sie hier im Newsticker!

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



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.