

Ausgabe 15/2026 vom 15. Mai 2026

**+++ 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! +++**

**+++ Formfehler beim Arbeitszeugnis sind keine Nebensache +++**

**+++++**

**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](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!

+++++

## **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 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 Tarifierer genannt). 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.

- **Donnerstag, 28. Mai 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 Tarifierer 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](mailto: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!

+++++

## **Formfehler beim Arbeitszeugnis sind keine Nebensache**

Arbeitszeugnisse sind für Arbeitgeber alltägliche Pflichtdokumente - dabei wird häufig übersehen, dass nicht nur der Inhalt eines Zeugnisses rechtlich relevant ist. Bereits kleine Fehler bei Papier, Datum oder Unterschrift können ein ansonsten inhaltlich sorgfältig formuliertes Zeugnis angreifbar machen.

**Für Arbeitgeber lohnt sich deshalb ein genauer Blick auf die zwingenden formellen Anforderungen eines Arbeitszeugnisses.**

### **1. Papier, PDF oder E-Mail?**

Seit dem 01. Januar 2025 ist es zwar grundsätzlich möglich, Arbeitszeugnisse elektronisch zu erteilen, bspw. per Mail, dies gilt jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer einwilligt.

Zudem bedarf es einer qualifizierten elektronischen Signatur des Arbeitgebers. Ein einfach eingescanntes Dokument mit eingefügter Bild-Unterschrift oder ein unterschriebenes PDF-Dokument reicht hierfür nicht aus. Das Arbeitszeugnis muss mit einer echten qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden, wie sie etwa über spezielle Signaturdienste (z.B. Adobe Acrobat Sign) erstellt wird.

Zudem sind Arbeitszeugnisse auf Firmenbögen auszustellen oder müssen zumindest den Briefkopf des Arbeitgebers tragen.

### **2. Fließtext oder Stichworte?**

Das Arbeitszeugnis muss stets als Fließtext verfasst werden. Unzulässig ist es, das Zeugnis wie ein Schulzeugnis in Tabellenform aufzubauen oder dem Arbeitnehmer Bewertungen in Form von „Schulnoten“ zu erteilen.

Bei Arbeitnehmern, die kein oder nur wenig Deutsch sprechen, stellt sich die Frage, in welcher Sprache das Arbeitszeugnis zu verfassen ist. Grundsätzlich ist das Arbeitszeugnis auf Deutsch zu erstellen. Ausnahmen kommen nur in Betracht, wenn eine abweichende Vereinbarung getroffen wurde oder das Arbeitsverhältnis sprachlich durch eine andere Sprache geprägt war, etwa weil Arbeitnehmer und

Arbeitgeber im gesamten Arbeitsverhältnis überwiegend in dieser Sprache miteinander kommuniziert haben.

### 3. Vor- oder rückdatieren?

Die Angabe eines Datums im Arbeitszeugnis ist unerlässlich. Als Datum ist dabei grundsätzlich das tatsächliche Ausstellungsdatum anzugeben. Der Arbeitnehmer kann weder verlangen, dass das Zeugnis auf ein früheres Datum rückdatiert wird, noch besteht ein Anspruch auf eine Vordatierung.

### 4. Wer unterschreibt?

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine persönliche Unterzeichnung durch den Arbeitgeber besteht nicht. Der Unterzeichner muss dem Arbeitnehmer gegenüber jedoch weisungsbefugt oder hierarchisch übergeordnet gewesen sein, und diese Stellung muss aus dem Arbeitszeugnis auch erkennbar werden.

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](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.