

Ausgabe 18/2026 vom 19. Juni 2026

+++ Diginar „Urlaub vertieft“ – rechtzeitig vor der Urlaubszeit, am 30. Juni von 10.00 bis 12.00 Uhr – rechtssicher in den (Urlaubs-) Sommer! Gleich anmelden! +++

+++ Arbeitszeitgesetz-Entwurf kommt zur Unzeit und deutet auf falsche Ansätze hin +++

+++ Keine unmittelbare Wirkung der Entgelttransparenzrichtlinie: BDA liefert zusätzliche Argumente für Arbeitgeber +++

+++ Aktualisierte Arbeitshilfen zur verhaltensbedingten, krankheitsbedingten und betriebsbedingten Kündigung +++

+++++

Diginar „Urlaub vertieft“ – rechtzeitig vor der Urlaubszeit, am 30. Juni von 10.00 bis 12.00 Uhr – rechtssicher in den (Urlaubs-) Sommer! Gleich anmelden!

Gerade zu Beginn der großen Urlaubszeit im Sommer stellen sich regelmäßig etliche drängende Fragen.

In diesem umfassenden online-Seminar vermitteln wir in **zwei Stunden** rechtssichere Kenntnisse zu diesem komplexen Thema unter besonderer Berücksichtigung des Anspruchs auf Mehrurlaub nach der 6. PflegeArbbV sowie der **aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung**.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten – entscheiden Sie künftig souverän in folgenden Fragestellungen:

- Berechnung des Urlaubsanspruchs unter Berücksichtigung der PflegeArbbV
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeit / Minijob
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei unterjähriger Veränderung der Arbeitszeit
- Urlaubsentgelt, auch bei Veränderung der Vergütung
- Urlaubsabgeltung
- Urlaubskürzungen
- Urlaubsverfall und Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen Gelegenheit für Ihre Fragen geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, dem 30.06.2026 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 die **Namen** der teilnehmenden Personen an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

Arbeitszeitgesetz-Entwurf kommt zur Unzeit und deutet auf falsche Ansätze hin

Am 18. Juni 2026 ist ein Entwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes bekannt geworden. Der Vorstoß des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kommt – insbesondere für unsere Branche – zur Unzeit: Im Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesen steht derzeit vieles auf dem Prüfstand, von Finanzierungsfragen bis hin bis zu strukturellen Reformen. In dieser Lage sind zusätzliche Belastungen besonders kritisch zu bewerten.

Auch inhaltlich geben die bekannt gewordenen Ansätze Anlass zu deutlicher Kritik. Gerade private Anbieter der Sozialwirtschaft sind auf praxistaugliche Flexibilität, verlässliche Dienstplanung und möglichst unbürokratische Rahmenbedingungen angewiesen. Ein Ansatz, der zusätzliche Dokumentationspflichten schafft, Spielräume nur eng begrenzt eröffnet oder Flexibilität vor allem an tarifliche Voraussetzungen knüpft, geht an den tatsächlichen Herausforderungen der Versorgungspraxis vorbei. Entscheidend ist, dass Arbeitszeitrecht die Betriebe in einer ohnehin angespannten Lage nicht weiter belastet, sondern verlässliche und rechtssichere Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet.

Der bpa Arbeitgeberverband verfolgt das weitere Verfahren aufmerksam, wird eine vertiefte Bewertung vornehmen und seine Mitglieder selbstverständlich auf dem Laufenden halten.

+++++

Keine unmittelbare Wirkung der Entgelttransparenzrichtlinie: BDA liefert zusätzliche Argumente für Arbeitgeber

Die Umsetzungsfrist der Entgelttransparenzrichtlinie (ET-RL) ist am 7. Juni 2026 abgelaufen; ein Gesetzentwurf liegt weiterhin nicht vor. Bereits in unserem [Newsticker vom 22. Mai 2026](#) (16/2026) hatten wir darauf hingewiesen, dass eine fristgerechte Umsetzung praktisch nicht mehr möglich ist und die Richtlinie ohne Überführung in deutsches Recht keine unmittelbare Wirkung für die hiesige Privatwirtschaft entfaltet.

Unsere Einschätzung wird durch eine **aktuelle Handreichung der BDA** (finden Sie im Mitgliederbereich unserer [Homepage](#) unter Aktuelles) bestätigt. Die BDA ordnet darin zentrale Pflichten der Richtlinie ein und kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass sich aus der verzögerten Umsetzung keine unmittelbare Wirkung zentraler Richtlinienbestimmungen ableiten lässt; insbesondere soweit Vorgaben der Richtlinie über Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes hinausgehen oder bislang unregelte Bereiche betreffen.

Unabhängig davon empfehlen wir Arbeitgebern weiterhin, ihre Entgeltstrukturen bereits jetzt auf Nachvollziehbarkeit, Objektivität und Geschlechtsneutralität zu überprüfen und bestehende Dokumentationsprozesse in den Blick zu nehmen. Auf unsere detaillierte rechtliche Einordnung der ET-RL sowie konkrete Vorbereitungsempfehlungen im [hier](#) verlinkten Informationsschreiben des bpa e.V. und bpa Arbeitgeberverbandes e.V. verweisen wir erneut.

Über die weiteren Entwicklungen werden wir informieren. Bei Fragen steht Ihnen unser Justizariat gern zur Verfügung.

+++++

Aktualisierte Arbeitshilfen zur verhaltensbedingten, krankheitsbedingten und betriebsbedingten Kündigung

Kündigungen sind nach wie vor Ausgangspunkt zahlreicher arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen. Wir haben unter Beachtung der Entwicklungen in der Rechtsprechung unsere Arbeitshilfen zur verhaltensbedingten, krankheitsbedingten und betriebsbedingten Kündigung einem gründlichen update unterzogen.

Unsere aktualisierten Arbeitshilfen stehen Ihnen im [Mitgliederbereich](#) der Website des bpa Arbeitgeberverbandes unter Arbeitshilfen zum Download zur Verfügung.

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



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.