

Ausgabe 27/2026 vom 28. August 2026

+++ Termin für unser erfolgreiches Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 1. September von 10.00 bis 12.00 Uhr - Gleich anmelden! +++

+++ Ab 2027 geplante Änderungen für Sonn- und Feiertagszuschläge: Höhere Steuerfreiheit – eng begrenzte Beitragsentlastung in der Sozialversicherung +++

+++ Außerordentliche Verdachtskündigung: Anhörung des Arbeitnehmers darf nicht ohne Weiteres bis zum Urlaubsende aufgeschoben werden +++

+++++

Termin für unser erfolgreiches Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 1. September von 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?** à 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, dem 1. September 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.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

Ab 2027 geplante Änderungen für Sonn- und Feiertagszuschläge: Höhere Steuerfreiheit – eng begrenzte Beitragsentlastung in der Sozialversicherung

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 18. August 2026 sieht ab dem 1. Januar 2027 eine **ausgeweitete Begünstigung von Sonn- und Feiertagszuschlägen** vor.

Welcher Anteil eines Zuschlags **steuerfrei** bleiben kann, richtet sich nach gesetzlichen Höchstgrenzen. Berechnungsbasis ist hierbei der Grundlohn (§ 3b Abs. 2 EStG). Dafür werden derzeit höchstens 50 Euro angesetzt, selbst wenn der tatsächliche Grundlohn höher ist. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit soll diese Grenze ab dem nächsten Jahr auf 75 Euro steigen. Für Nachtarbeit bleibt die steuerliche Grenze bei 50 Euro.

In der **Sozialversicherung** werden steuerfreie Zuschläge bislang nur auf Grundlage eines Grundlohns bis 25 Euro beitragsfrei behandelt. Künftig soll für Sonn- und Feiertagszuschläge die steuerliche Grenze gelten – jedoch nur, wenn die Zuschläge in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind und dieser als Ganzes auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Das bedeutet: Die Tariftreuevorgaben nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nr. 1 bis 4 SGB XI – egal ob Tarifanwender oder Durchschnittsanwender – erfüllen diese Voraussetzungen nicht; erforderlich wäre die vollständige arbeitsvertragliche Inbezugnahme eines Tarifvertrages. Eine solche Inbezugnahme würde jedoch umfassende arbeitsrechtliche Bindungen begründen, ohne dass eine Refinanzierung sämtlicher daraus folgender tariflicher Ansprüche sozialrechtlich gesichert wäre – daher ist davon dringend abzuraten. Eine solche Maßnahme stünde auch in keinem Verhältnis zu daraus ggf. ab 2027 resultierenden Begünstigungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen von Sonn- und Feiertagszuschlägen. Gleichwohl ist die vom Gesetzgeber vorgesehene Ungleichbehandlung sachlich nicht zu rechtfertigen und klar abzulehnen: Für eine Beitragsfreiheit sollte das nachweisbar gezahlte, materiell tarifgleiche Zuschlagsniveau maßgeblich sein, nicht irgendeine arbeitsvertragliche Regelungstechnik.

Für Sonn- und Feiertagszuschläge sowie für Nachtzuschläge bleibt es damit für einen Großteil der Betriebe bei der Beitragsgrenze von 25 Euro.

Das Vorhaben befindet sich noch in einem frühen Stadium des Gesetzgebungsverfahrens; Änderungen sind eher zu erwarten. **Über die weitere Entwicklung werden wir Sie selbstverständlich informieren.**

+++++

Außerordentliche Verdachtskündigung: Anhörung des Arbeitnehmers darf nicht ohne Weiteres bis zum Urlaubsende aufgeschoben werden

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine außerordentliche fristlose Kündigung spielt neben der Frage, ob ein wichtiger Grund die Kündigung rechtfertigt, eine zentrale Rolle, dass der Arbeitgeber die Kündigung fristgerecht binnen der Zweiwochenfrist nach § 626 Abs. 2 BGB erklärt. Bei der sogenannten **außerordentlichen Verdachtskündigung** ist zudem grundsätzlich eine **vorherige Anhörung** des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich. Diese muss innerhalb einer kurzen Frist erfolgen, die im Allgemeinen **nicht mehr als eine Woche betragen** darf. Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass der Arbeitgeber die Anhörung **nicht allein deshalb aufschieben darf, weil sich der Arbeitnehmer im Erholungsurlaub befindet** (BAG, Urteil vom 04.12.2025 – 2 AZR 55/25).

Im zugrundeliegenden Sachverhalt bestand gegen einen als Zugchef und Fachvermittler für Auszubildende beschäftigten Arbeitnehmer der Vorwurf der sexuellen Belästigung eines Kollegen während einer gemeinsamen Fahrt am 24.04.2023. Der Arbeitgeber erhielt am 27.04.2023 Kenntnis von dem Vorwurf. Der betroffene Arbeitnehmer befand sich zu diesem Zeitpunkt bereits seit dem 25.04.2023 in Ruhezeit und anschließend bis einschließlich 21.05.2023 im genehmigten Erholungsurlaub. **Der Arbeitgeber unternahm während dieser Abwesenheit keinen Kontaktversuch** und konfrontierte den Arbeitnehmer erst am 22.05.2023 nach dessen Rückkehr aus dem Urlaub mit den Vorwürfen. Die außerordentliche Kündigung ging dem Arbeitnehmer schließlich am 06.06.2023 zu.

Das Bundesarbeitsgericht hielt die Kündigung für unwirksam. Der Arbeitgeber hätte versuchen müssen, den Arbeitnehmer auf seinem Diensthandy oder postalisch unter seiner privaten Postanschrift zu erreichen.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts begründet der Urlaub kein absolutes Kontaktaufnahmeverbot. Aus den §§ 1, 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) lasse sich nicht ableiten, dass der Arbeitgeber stets eine bis zu vierwöchige Urlaubsabwesenheit abwarten dürfe. Ein Recht auf Nichterreichbarkeit während des Urlaubs ergäbe sich auch nicht aus Art. 7 Abs. 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Zwar könne es dem Arbeitgeber je nach Fallgestaltung unmöglich oder unzumutbar sein, den urlaubsabwesenden Arbeitnehmer zu kontaktieren – etwa bei Aufenthalt in einer entlegenen Region, die keine Erreichbarkeit per Telefon, E-Mail oder Post bietet oder wenn eine Vorabinformation über eine beabsichtigte Anhörung die Sachverhaltsaufklärung gefährden würde. Eine solche Konstellation lag hier jedoch nicht vor.

Der Arbeitgeber muss zunächst versuchen, den Arbeitnehmer zeitnah zu erreichen und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Ob und in welcher Form der Arbeitnehmer auf diesen Kontaktversuch reagiert, bleibt ihm überlassen. Der Arbeitgeber darf jedoch nicht allein wegen des Urlaubs von vornherein von einem Kontaktversuch absehen.

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

