

Ausgabe 28/2026 vom 4. September 2026

+++ DIGINAR „Krankfeiern ohne Ende? Zum Umgang mit zweifelhaften AU-Bescheinigungen“ – Wegen der großen Nachfrage: weiterer Zusatztermin am 22.09.2026 von 14.00 bis 16.00 Uhr – gleich anmelden! +++

+++ LAG Hessen: Rückkehrpflicht trotz laufendem Kündigungsschutzprozess – Arbeitsverweigerung kann fristlose Kündigung rechtfertigen +++

+++++

DIGINAR „Krankfeiern ohne Ende? Zum Umgang mit zweifelhaften AU-Bescheinigungen“ – Wegen der großen Nachfrage: weiterer Zusatztermin am 22.09.2026 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 Mitglieberanfragen 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 **Dienstag, dem 22. September 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.

+++++

LAG Hessen: Rückkehrpflicht trotz laufendem Kündigungsschutzprozess – Arbeitsverweigerung kann fristlose Kündigung rechtfertigen

Das Landesarbeitsgericht Hessen (LAG Hessen) hat mit Urteil vom 9. Januar 2026 (Az. 10 SLa 615/25, Revision anhängig unter BAG, Az. 2 AZR 67/26) entschieden: Beschäftigte müssen während eines Kündigungsschutzprozesses grundsätzlich nicht von sich aus an den Arbeitsplatz zurückkehren. **Räumt der Arbeitgeber jedoch die Unwirksamkeit der Kündigung eindeutig ein und fordert ernsthaft zur vertragsgemäßen Rückkehr auf, kann die Arbeitspflicht wieder aufleben. Eine beharrliche Weigerung kann nach Abmahnung dann sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen.**

Der Sachverhalt: Ein Monteur hatte frühere Kündigungen erfolgreich angegriffen und verlangte Annahmeverzugslohn. Später erklärte die Arbeitgeberin schriftlich, sie räume die Unwirksamkeit ihrer bisherigen Kündigungen ein, und forderte ihn auf, sich an einem genau bezeichneten Tag zu einer bestimmten Uhrzeit in der Verwaltungszentrale einzufinden. Der Arbeitnehmer erschien nicht. Nach einer Abmahnung kündigte die Arbeitgeberin fristlos.

Die Entscheidung: Das LAG sprach dem Arbeitnehmer zunächst für einige Monate Differenzvergütung zu: Nach einer unwirksamen Kündigung gerät der Arbeitgeber grundsätzlich in Annahmeverzug. Auch nach einem gewonnenem Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nicht ungefragt erneut anbieten.

Die spätere fristlose Kündigung hielt das Gericht dagegen für wirksam. Durch das eindeutige Eingeständnis der Unwirksamkeit und die konkrete Arbeitsaufforderung wollte die Arbeitgeberin die Arbeitsleistung wieder als Erfüllung des fortbestehenden Arbeitsvertrags annehmen. Damit lebte die Arbeitspflicht nach § 611a Abs. 1 BGB wieder auf. Das Fernbleiben trotz Abmahnung wertete das LAG als beharrliche Arbeitsverweigerung und wichtigen Grund nach § 626 BGB.

Schlussfolgerungen für Kündigungsschutzprozesse: Im Nachgang einer Kündigung kann sich herausstellen, dass ein Festhalten an deren Wirksamkeit wg. erheblicher prozessualer Risiken nicht mehr empfehlenswert ist. Ein dann taktisch erwogenes Rückkehrschreiben sollte nachweisbar zugehen und Arbeitsbeginn, Ort, Tätigkeit sowie Ansprechperson konkret benennen. Zugleich muss unmissverständlich erklärt werden, dass die Kündigung als unwirksam behandelt und die Arbeit aufgrund des fortbestehenden Vertrags angenommen wird. Eine bloße Prozessbeschäftigung bei gleichzeitigem Festhalten an der Kündigung würde nicht genügen. Vor einer Folgekündigung sind Hinderungsgründe zu prüfen; regelmäßig ist zunächst abzumahnen.

Hiervon zu trennen ist eine alternative Taktik für Arbeitgeber, die an ihrer Kündigung festhalten und den Beschäftigten gerade nicht zurückholen wollen: In diesen Fällen bietet sich an, bereits ab Ausspruch der Kündigung fortlaufend konkrete, geeignete und zumutbare Stellenangebote Dritter nachweisbar an den gekündigten Arbeitnehmer zu übermitteln. Für Zeiten nach Ablauf der Kündigungsfrist kann dies den Einwand vorbereiten, der Beschäftigte habe anderweitigen Verdienst böswillig unterlassen (§ 615 Satz 2 BGB, § 11 Nr. 2 KSchG), und damit Annahmeverzugslohnansprüche mindern. Pauschale Links oder unzumutbare Stellen genügen nicht.

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



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.