

Ausgabe 20/2026 vom 3. Juli 2026

+++ Reformpaket – Ergebnisse des Koalitionsausschusses und was sie für die Arbeit in der Branche bedeuten +++

+++ DIGINAR „Arbeitsverhältnisse beenden – Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ – am 14.07.2026 von 10.00 bis 12.00 Uhr – gleich anmelden! +++

+++ DIGINAR „Krankfeiern ohne Ende? Zum Umgang mit zweifelhaften AU-Bescheinigungen“ – Wegen der großen Nachfrage: weiterer Zusatztermin am 09.07.2026 von 10.00 bis 12.00 Uhr – gleich anmelden! +++

+++ Kündigung ausgesprochen – und Monate später droht eine hohe Lohnnachzahlung? +++

+++++

Reformpaket – Ergebnisse des Koalitionsausschusses und was sie für die Arbeit in der Branche bedeuten

Die Spitzen von CDU, CSU und SPD haben sich im Koalitionsausschuss am Mittwochabend auf ein [Reformpaket](#) verständigt. Das sind die wichtigsten Punkte für Sie als Arbeitgeber in der Pflege und Eingliederungshilfe nebst einer ersten Bewertung durch uns:

- **Befristungsregel**
Mehr Flexibilität soll eine vorerst bis Ende 2030 gültige laxere Befristungsregel bringen. Aktuell können Arbeitgeber Arbeitnehmer maximal zwei Jahre lang ohne Angabe von Gründen befristet anstellen und innerhalb dieses Zeitraums dreimal den Arbeitsvertrag verlängern. In Zukunft sollen vier Jahre Befristung und sechs Verlängerungen möglich sein. Außerdem soll das Schriftformerfordernis bei befristeten Arbeitsverträgen zum 01.01.2027 aufgehoben werden.
- **Krankschreibung**
Große Auswirkungen dürften auch neue Regeln zur Krankschreibung haben. Die Koalition plant, die telefonische Krankschreibung abzuschaffen. Zudem sollen Arbeitnehmer bereits am ersten Krankheitstag eine Bescheinigung über ihre Arbeitsunfähigkeit vorlegen müssen.
- **Sonn- und Feiertagszuschlag**
Für den steuerlich begünstigten Sonn- und Feiertagszuschlag sollen die Obergrenzen nach § 3b EStG bis zu einem Stundenlohn von 75 Euro zum 01.01.2027 erhöht (aktuell: 50 Euro) und gleichzeitig der steuerfreie Zuschlag im Regelungsbereich eines Tarifvertrages vollständig beitragsfrei gestellt werden.
Wir verbinden diese geplante Änderung mit der Erwartung, dass auch die Entgeltgrenze in der Sozialversicherungsentgeltverordnung für Zuschläge entsprechend angepasst wird, damit Zuschläge auch sozialversicherungsfrei werden, wenn der Grundlohn 25 Euro übersteigt.

- Rentenreform
Bei der Rentenreform besteht Einigkeit, dass die Vorschläge der dafür eingesetzten Kommission mit Politikern und Experten wie vorgeschlagen umgesetzt werden sollen.
- Minijobs
Die Vorschläge beinhalten u.a. die faktische Abschaffung der Minijobs. In der Altenpflege sind rd. 85.000 Beschäftigte als Minijobber tätig. Im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sogar rd. 143.000 Beschäftigte. Das zeigt: Minijobs machen in der Sozialwirtschaft einen relevanten Anteil der Beschäftigung aus. Damit gilt es, verantwortungsvoll umzugehen. Unabhängig von den Empfehlungen der Rentenkommission, einigten sich die Koalitionsspitzen, den Pauschalsteuersatz bei den Minijobs von zwei auf fünf Prozent anzuheben.
- Bürokratieabbau
Beim Bürokratieabbau soll ein echter Paradigmenwechsel stattfinden: Die Koalition will den Geltungsbereich der „Genehmigungsfiktion“ ausweiten. Konkret heißt das, dass vollständige Anträge vier Monate nach Einreichen als genehmigt gelten, sofern keine Behörde Prüfbedarf anmeldet. Wirkung zeigen die Maßnahmen aber nur, wenn auch Länder und Kommunen mitziehen.

Über den weiteren Fortgang der Pläne und deren Umsetzung werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

+++++

DIGINAR „Arbeitsverhältnisse beenden – Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ – am 14.07.2026 von 10.00 bis 12.00 Uhr – gleich anmelden!

Wir freuen uns, Ihnen nach längerer Pause unser beliebtes Diginar zu einem Dauerbrenner im Arbeitsrecht anbieten zu können – **der verhaltensbedingten Kündigung und ihren Voraussetzungen.**

Vermeiden Sie Unsicherheiten, Rechtsfehler und kostspielige gerichtliche Auseinandersetzungen und entscheiden Sie künftig souverän:

- Wann ist eine Abmahnung angemessen und/oder erforderlich?
- Wie viele Abmahnungen sollten erteilt werden?
- Welche Form- und Fristenregelungen gelten für Abmahnungen?
- In welchen Fällen ist eine Abmahnung entbehrlich?
- Was gilt es für eine erfolgreiche verhaltensbedingte Kündigung zu berücksichtigen?

Das Diginar stellt die **Grundzüge der ständigen Rechtsprechung** anschaulich dar und **gibt dem Praktiker Empfehlungen zur Vermeidung streitiger Auseinandersetzungen.**

Wie immer gibt es ein **aussagefähiges Skript** zum Nachlesen und **Zeit für Ihre Fragen.**

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, dem 14. Juli von 10.00 bis 12.00 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 „Krankfeiern ohne Ende? Zum Umgang mit zweifelhaften AU-Bescheinigungen“ – Wegen der großen Nachfrage: weiterer Zusatztermin am 09.07.2026 von 10.00 bis 12.00 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 Prozessenerfahrung)
- 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 **Donnerstag, dem 9. Juli 2026, von 10.00 Uhr bis 12.00 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.



Kündigung ausgesprochen – und Monate später droht eine hohe Lohnnachzahlung?

Erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage und stellt sich später heraus, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat, kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, Vergütung für den Zeitraum nachzuzahlen, in dem er die Arbeitsleistung nicht angenommen hat – den sogenannten Annahmeverzugslohn. Das finanzielle Risiko ist erheblich, denn Kündigungsschutzverfahren dauern häufig viele Monate, teilweise sogar Jahre.

Arbeitgeber sind diesem Risiko jedoch nicht schutzlos ausgeliefert. Wer den Annahmeverzug bereits beim Ausspruch der Kündigung mitdenkt, kann seine Position deutlich verbessern.

Erstens sollte das Kündigungsschreiben einen Hinweis auf die Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung enthalten. Sämtliche Kündigungsmuster des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. enthalten diesen Hinweis.

Zweitens empfiehlt es sich, dem Arbeitnehmer auch während des Kündigungsschutzprozesses regelmäßig passende Stellenangebote zu übersenden. Online-Stellenangebote sollten per Screenshot dokumentiert und nachweisbar übermittelt werden.

Drittens sollte der Arbeitgeber seinen Auskunftsanspruch gegenüber der Bundesagentur für Arbeit nutzen. Der Arbeitgeber hat einen Auskunftsanspruch darüber, ob der gekündigte Arbeitnehmer Vermittlungsvorschläge von der Bundesagentur für Arbeit erhalten hat und ob und wann er sich auf diese Stellenangebote beworben hat. Der Anspruch dient dazu, den Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, zu prüfen, ob der Arbeitnehmer böswillig eine zumutbare Beschäftigung nicht aufgenommen hat.

Wer frühzeitig handelt und den Kündigungsschutzprozess strategisch begleitet, kann die finanziellen Folgen daher oft deutlich begrenzen.

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

