

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V.

Ihr kompetenter Ansprechpartner und
Interessenvertreter - in der Region fest verwurzelt.



AGV-Newsletter 1/2026 vom 27.01.2026

Sehr geehrte Damen und Herren!

In unserem Newsletter 1/2026 erhalten Sie neueste Informationen aus den Bereichen Arbeit/Gesundheit, Arbeit/Soziales, Steuern/Soziales und Rechtsprechung sowie unsere aktuellen Veranstaltungshinweise und Seminarangebote.

Den geschützten Mitgliederbereich unserer Homepage zum Download der Dokumente erreichen Sie unter Verwendung des Benutzernamens **Mitglied** sowie des Passwortes **aktuell**.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitgeberverband für
Ostfriesland und Papenburg e.V.

Ass. jur. Jörg Thoma
Hauptgeschäftsführer



Wir wünschen Ihnen ein frohes und gesundes neues
Jahr 2026!

In eigener Sache



SAVE THE DATE !

Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes für Ostfriesland und Papenburg e. V. am 15.04.2026

Bitte notieren Sie sich schon heute in Ihrem Kalender

Mittwoch, den 15.04.2026, 16:00 Uhr,

für unsere Mitgliederversammlung!

Als Gastredner konnten wir

**Folker Hellmeyer,
Chefvolkswirt bei der Netfonds AG,**

für uns gewinnen.

Wir freuen uns auf einen interessanten Vortrag und eine gelungene Veranstaltung mit Ihnen.

Weitere Informationen gehen Ihnen noch in einer separaten Einladung per Post zu.

Arbeit und Soziales



Bürokratie sehr einfach melden und damit beim Abbau helfen

Die Bundesregierung startet ein neues Portal zum Bürokratieabbau. Machen Sie mit und benennen Sie, was Sie konkret behindert, ausbremst, unnötig Zeit kostet usw.

Mit einfach-machen.gov.de hat die Bundesregierung ein zentrales Portal zur Meldung von Bürokratie-Hindernissen online gestellt.

Ziel: Direkte Beteiligung der Betroffenen

Das Portal soll eine zentrale Anlaufstelle schaffen, über die Verbände, Unternehmen, Selbstständige, Verwaltung sowie Bürgerinnen und Bürger konkrete Bürokratieprobleme melden können. Gesucht sind praxisnahe Hinweise auf unnötig komplexe, unverständliche, doppelte oder umständliche Abläufe.

Einreichung: Einfach und ohne Hürden

Meldungen können online in sieben Schritten und ohne Registrierung abgegeben werden. Abgefragt werden unter anderem:

- die angestrebte Vereinfachung,
- ein Oberthema,
- die Art des Aufwands,
- wer von der Vereinfachung profitiert,
- optional auch der Bezug zu einer Verwaltungsleistung oder Behörde.

Jede Meldung wird als Beitrag zu konkreten Entlastungen verstanden. Die Auswertung erfolgt zunächst halb-automatisch und soll schrittweise ausgebaut werden, unter anderem mit einer KI-gestützten Klassifikation nach Themen, Dringlichkeit und Relevanz. Eine öffentliche Übersicht der Meldungen ist vorgesehen, eine persönliche Rückmeldung auf Ihre Meldung(en) gibt es jedoch nicht.

Die Bundesregierung betont, dass Rückmeldungen gezielt wirksame Vereinfachungen in den Ministerien anstoßen sollen. Weniger Bürokratie soll Freiräume für Investitionen, Innovationen und unternehmerische Initiativen schaffen.



Aktuelles BMAS-Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aktualisierte Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge ist mit Stand vom 1. Januar 2026 veröffentlicht worden.

Von den aktuell rund 88.000 als gültig in das Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums eingetragenen Tarifverträgen sind derzeit 225 Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt.

Sie finden dieses Verzeichnis auf der Website des Bundesarbeitsministeriums hier: [BMAS-Verzeichnis](#)



Mindestausbildungsvergütung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat die Höhe der Mindestausbildungsvergütung gemäß Berufsbildungsgesetz für das Jahr 2026 entsprechend dem gesetzlichen Anpassungsmechanismus berechnet.

Am 10. Oktober erfolgte die Veröffentlichung der nun geltenden Höhen durch das zuständige Bundesministerium im Bundesgesetzblatt. Für Auszubildende in dualen Ausbildungsberufen nach BBiG oder Handwerksordnung, die ihre Ausbildung zwischen dem 01.01. und dem 31.12.2026 beginnen, steigt die Mindestvergütung im ersten Ausbildungsjahr um knapp 6,2 %.

Damit gelten folgende monatliche Mindestvergütungen:

- 724 € im ersten Ausbildungsjahr;
- 854 € im zweiten Ausbildungsjahr;
- 977 € im dritten Ausbildungsjahr;
- 1014 € im vierten Ausbildungsjahr.

Die Mindestausbildungsvergütung ist eine gesetzlich festgelegte Untergrenze für die monatliche Ausbildungsvergütung. Per Tarifvertrag kann davon nach unten abgewichen werden. Für nicht tarifgebundene Betriebe gilt zusätzlich zur Mindestausbildungsvergütung, dass ihre Ausbildungsvergütung, die für ihre Branche und Region geltenden tarifliche Höhe um maximal 20 % unterschreiten darf. Die Auswertung der BDA zu tariflichen Ausbildungsvergütungen finden Sie [hier per Download](#).



Neu: Deutschlandticket Azubi Niedersachsen ab 2026

Das Land Niedersachsen führt zur Förderung der nachhaltigen Mobilität von Auszubildenden in betrieblicher und schulischer Ausbildung und Freiwilligendienstleistenden mit Wohn- oder Ausbildungs-/Dienstort in Niedersachsen ermäßigte Tickets auf Basis des Deutschlandtickets ein.

Zum 01.01.2026 soll das Azubiticket als vergünstigtes Deutschlandticket starten und gilt damit bundesweit für den Nah- und Regionalverkehr.

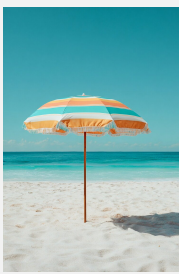
Das Land Niedersachsen gewährt einen Landeszuschuss von 20 % auf den aktuellen Deutschlandticket-Preis: Der monatliche Preis sinkt so von regulär 63 € auf 50,40 €, da das Land 12,60 € übernimmt. Der Landeszuschuss ist unmittelbar im Ticketpreis berücksichtigt. Berechtigte müssen also keine Förderanträge o. ä. stellen.

Mögliche Beteiligung von Ausbildern: Zahlt der Ausbilder mindestens 25 % des Ticketpreises, gibt es neben dem landesseitigen Anteil von 20 % noch einmal 5 % Jobticket-Rabatt. Bei dieser Variante würde der monatliche Ticketpreis 31,50 €, also 50 % vom regulären Preis, betragen. Bei noch höherem Ausbilderzuschuss sinkt der Ticketpreis entsprechend. Der Zuschuss ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Niedersachsentarif GmbH (NITAG) übernimmt als zentrale Vertriebsstelle die Ticketabwicklung und unterstützt bei der Koordination der Fördergelder des Landes, während die Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH (LNVG) die Bewilligung und Auszahlung der Mittel steuert. Dadurch fließen die Fördergelder ausschließlich den Auszubildenden und Freiwilligendienstleistenden zu. Die formalrechtliche Umsetzung erfolgt über den Finanzierungsvertrag, der am 26.11.2025 vom Niedersächsischen Wirtschaftsministerium, LNVG und NITAG unterzeichnet wurde.

Nähere Infos unter:

www.niedersachsentarif.de/fahrkarten/deutschlandticket-azubi-niedersachsen/



Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers bei der Urlaubsnahme

Arbeitgeber haben schon seit Jahren Mitwirkungspflichten im Rahmen der Urlaubsgewährung. Damit der Urlaub verfallen bzw. die Verjährungsfrist in Gang gesetzt werden kann, muss der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer folgenden Hinweispflichten nachkommen:

- Angabe der Anzahl der im Kalenderjahr zustehenden Urlaubstage
- Aufforderung zum Urlaubsantrag
- Hinweis auf Verfallfristen und Konsequenzen, wenn der Urlaubsantrag unterlassen wird (Verfall)

Der Arbeitgeber muss sich bei Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten auf einen „konkret“ bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen und den Anforderungen an eine „völlige Transparenz“ genügen. Der Hinweis hat zumindest in Textform zu erfolgen. Dabei ist auf den jeweiligen Einzelfall abzustellen und eine individuelle Anpassung erforderlich. Bei einer fehlerhaften Information besteht das Risiko, dass der Urlaub nicht verfallen kann. Die Hinweisschreiben sollten so früh wie möglich zu Beginn des Kalenderjahres und im Hinblick auf die Rechtsprechung bei Mitarbeitern, die im Laufe des Jahres erkranken, innerhalb der ersten sechs Werktage des Kalenderjahres erfolgen. Musterformulierungen erhalten Sie [hier per Download](#).



**Einladung zum Netzworkeabend maakwi connect am 11.02.2026
um 15:30 Uhr maakwi Campus Heek -
Innovationen für Vertrieb, Service & Kommunikation
So geht Business von morgen!**

Weitere Informationen zur Anmeldung und zum Ablauf finden Sie [hier per Download](#).



Zweifelhafte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen – Dr. S. Anwar

Die BDA warnt nun auch vor dem Privatarzt Dr. S. Anwar, der über Telemedizin AU-Bescheinigungen ausstellt. Dieser ist bei der Landesärztekammer Hessen nicht registriert – eine Voraussetzung für die legale Ausübung des Arztberufs in Deutschland. Es ist unklar, ob es sich überhaupt um einen Arzt handelt.

Problematik:

- Die Bescheinigungen werden vermutlich nach einem Clickthrough-Verfahren (ohne persönlichen Arztkontakt) ausgestellt – dies widerspricht deutschem Recht.
- Die AUs erinnern optisch an den „gelben Schein“, sind aber als „Privatarzt“ gekennzeichnet und werden nicht als eAU ausgestellt.
- Ohne Approbation oder Berufserlaubnis sind solche Bescheinigungen ungültig und lösen keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus. Weitere, schon bekannte Verdachtsfälle (Auswahl):

- Dr. med. Haresh Kumar,
- Ahmad Abdullah,
- Masroor Umar,
- Hassan Zuberi,
- Samueel Zubair,
- Dr. T. Mueller,
- Dr. Klaus Mendoza,
- Hina Alber,
- Dr. Michaelane Que Jimenez,

Empfehlung für Arbeitgeber:

Privatärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von gesetzlich Versicherten besonders prüfen. Bei Zweifeln kann die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes anfordern (§ 275 SGB V). Nur approbierte Ärzte dürfen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausstellen – bei Verdacht auf Missbrauch sollte der Arbeitgeber aktiv werden – sprechen Sie uns gerne an.



KCE Einladung: Der Bitkom-Leitfaden "Qualifizierung von Beschäftigten in der digitalen Transformation" – exklusive Einblicke am 04.03.2026 erhalten

Wir möchten Sie auf eine interessante Online-Veranstaltung der Klett Corporate Education GmbH zum Thema „geförderte Fachkräftesicherung“ aufmerksam machen.

Im Mittelpunkt dieser Online-Veranstaltung steht der kürzlich veröffentlichte Bitkom-Leitfaden zur Qualifizierung von Beschäftigten. Dieser zeigt in einer Schritt-für-Schritt Anleitung anschaulich, wie Unternehmen die Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancen-gesetzes (QCG) gezielt und praxisnah nutzen können.

Mit dieser Veranstaltung wird Ihnen die Möglichkeit geboten, einen exklusiven Einblick in die Inhalte des Leitfadens zu erhalten.

Thema:

▫ Der Bitkom-Leitfaden zum Qualifizierungschancengesetz (QCG) – Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur geförderten Qualifizierung von Beschäftigten

Termin & Anmeldung

▫ Mittwoch, 04. März 2026, 10:00-11:00 Uhr

[Hier geht's direkt zur kostenlosen Anmeldung](#)

Das erwartet Sie in der kostenlosen Online-Veranstaltung:

- Ein kompakter Überblick über Ausgestaltung, Voraussetzungen und Konditionen der Weiterbildungsförderung.
- Praktische Tipps und Tools für Antragstellung, Umsetzung und Transfer in den Arbeitsalltag
- Ideen und Impulse aus der Bitkom-Praxis, wie Unternehmen Förderungen strategisch einsetzen

Freuen Sie sich auf Herrn Lewis Erckenbrecht, Referent Bildungspolitik & Digitale Gesellschaft vom Digitalverband Bitkom. Er ist maßgeblich verantwortlich für den Bitkom-Leitfaden und befasst sich mit digitaler Bildung über alle Bildungsstufen hinweg – von der frühkindlichen Bildung bis zum Arbeitsplatz.

Die Klett Corporate Education GmbH freut sich auf Ihre Teilnahme und steht Ihnen für Rückfragen und weitere Informationen zur Verfügung.

Frank Blümel

Leiter Geschäftsentwicklung – geförderte Weiterbildung

Tel.: + 49 (0)711 99 5897 79

frank.bluemel@klett-corporate-education.de

www.klett-corporate-education.de/frank-bluemel

www.klett-corporate-education.de

www.weiterbildung-now.de

Benno Kmietsch

Regionalleiter

(Schleswig-Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Bremen)

Spezialist für Beschäftigtenqualifizierung

Tel.: +49 (0)711 99 58 97 94

Mobil: +49 (0)173 43 46 511

benno.kmietsch@klett-corporate-education.de

www.klett-corporate-education.de/benno-kmietsch

www.klett-corporate-education.de

www.weiterbildung-now.de

Klett Corporate Education GmbH

Postanschrift: Hilpertstr. 31 · 64295 Darmstadt

Sitz der Gesellschaft: Rotebühlstraße 77 · 70178 Stuttgart



Die Rechengrößen zur Sozialversicherung 2026 / IPV-Report „Rente und Arbeiten – das neue Nebeneinander“

Die neuen Rechengrößen zur Sozialversicherung 2026 finden Sie [hier per Download](#).

Darüber hinaus erhalten Sie [hier per Download](#) eine verständliche Übersicht zu den Themen „Gesetzliche Rentenversicherung, Rentenbezug und Weiterbeschäftigung (inkl. Vollrente vs. Teilrente und Aktivrente).

Zusätzlich nimmt die IPV Stellung zu weiteren Möglichkeiten, unabhängig der gesetzlichen Rentenversicherung wie z.B. Vorruhestand, Abfindung, Altersteilzeit, Zeitwertkonten und Arbeitslosengeld als Brückenlösung vor der Rente.



EAA-Einladung: Hörbehinderung am Arbeitsplatz (Ostfriesland)

Wir möchten Sie auf die nächste kostenlosen EAA-Veranstaltung aufmerksam machen.

EAA - präsent

Einladung zum Runden Tisch

für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche

Hörbehinderung am Arbeitsplatz?

Geht nicht, gibts nicht!

Worum geht es?

Rund 1 Million Menschen in Deutschland haben eine hochgradige Hörbehinderung und etwa 80.000 sind gehörlos.

Welche Auswirkungen hat eine Hörbehinderung im Arbeitsleben? Wie können Sie als Unternehmen dabei unterstützt werden, Ausbildungs- und Arbeitsplätze für hörbehinderte Menschen zu gestalten und anzubieten? Was kann Barrieren abbauen und Beschäftigung möglich machen?

Der Integrationsfachdienst für hörbehinderte Menschen (IFD) Emden, zuständig für Ostfriesland sowie das Landesbildungszentrum für Hörgeschädigte (LBZH) Oldenburg werden sich vorstellen und an konkreten, auch technischen Beispielen aufzeigen, wie professionelle Unterstützung und Begleitung in der beruflichen Eingliederung von hörbeeinträchtigten Menschen aussehen können. Dazu erfahren Sie etwas über das Beratungsangebot der IFD, wie beispielsweise Fördermöglichkeiten und Sie bekommen einen Einblick in die Gehörlosenkultur.

Diese Themen erwarten Sie:

- Arbeiten mit Hörbehinderung
- Leben mit Hörbehinderung
- Hörhilfen

Diese Veranstaltung ist für Sie kostenlos.

Datum: Dienstag, 24. Februar 2026

Uhrzeit: 14.00 – 17.00 Uhr

**Ort: AWO Kreisverband Emden (in den Räumen des AWO Ortsverein Stadt-Mitte, Eingang links neben Haupteingang),
Faldernstraße 3, 26725 Emden**

Raum: Erdgeschoss

Bitte melden Sie sich bis zum 07.02.2026 über unser [Ticketsystem](#) an.

Parken in Emden:

In der Nähe befinden sich u. a. folgende (kostenpflichtige) Parkmöglichkeiten:

- Parkplätze Stephanstraße
- Mühlenstraße (Straßenseiten)
- An der Bonnesse
- sowie entlang der Faldernstraße

Das Stadtzentrum bzw. der Marktplatz ist für den Autoverkehr gesperrt. Zusätzlich gibt es aktuell einige Baustellen. Ob diese bis Februar 2026 abgeschlossen sein werden, ist unklar. Bitte folgen Sie gegebenenfalls den ausgeschilderten Umleitungen.

EAA-Team Oldenburg

Kontakt:

Cornelia Kölling 0170 929 4502

cornelia.koelling@eaa-niedersachsen.de

Iko Andrae 0170 929 4473

iko.andrae@eaa-niedersachsen.de

Joachim Weiken 0160 9269 6732

joachim.weiken@eaa-niedersachsen.de

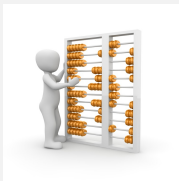
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) - Standort Oldenburg

Ankerstraße 21 (Eingang Güterstraße)

26122 Oldenburg

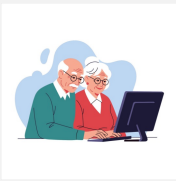
Homepage: <https://eaa-niedersachsen.de/>

Steuern und Soziales



Aktuelle Steuernachrichten Nr. 1/2026

Die aktuellen Steuernachrichten 1/2026 finden Sie hier [per Download](#).



Steuerliche Anreize durch das neue Aktivrentengesetz

Seit dem 01.01.2026 können Arbeitnehmer/-innen, die die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben, bis zu 2.000,00 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen.

Das Aktivrentengesetz wurde als Teil des neuen "Rentenpakets" vom Bundesrat am 19.12.2025 verabschiedet und gilt seit dem 01.01.2026. Mit dem Gesetz wird keine neue Rentenform eingeführt, sondern es sollen lediglich steuerliche Anreize für eine Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus geschaffen werden. Ausgangspunkt ist dabei die neue Regelung in § 3 Nr. 21 EStG (neu). Danach können Menschen, die auch nach dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze freiwillig weiterarbeiten, bis zu 2.000,00 Euro im Monat (max. 24.000,00 Euro im Jahr) steuerfrei hinzuverdienen. Steuerbegünstigt sind dabei ausschließlich laufende und einmalige Einnahmen aus einer aktiven Arbeitnehmertätigkeit, für die der Arbeitgeber Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hat. Wer mehr als 2.000,00 Euro im Monat hinzuverdient, muss auf den darüber liegenden Betrag Steuern zahlen. Die Steuerbegünstigung gilt unabhängig davon, ob der oder die Beschäftigte die Rente bereits bezieht oder den Rentenbezug noch aufschiebt. Die Neuregelung gilt nicht für Selbstständige, Land- und Forstwirte, Minijobs sowie Beamtinnen und Beamte.

Die Neuregelung des § 3 Nr. 21 EStG ändert zudem nichts an der Sozialversicherungspflicht des Einkommens. Es fallen also auch auf das steuerbegünstigte Einkommen der Rentner und Rentnerinnen weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an. Lediglich Beiträge zur Arbeitslosenversicherung müssen durch die Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr entrichtet werden, was im Übrigen auch für Beiträge zur Rentenversicherung gilt, sofern der oder die Beschäftigte nicht freiwillig weiter in die Rentenversicherung einzahlt.

Mit dem Aktivrentengesetz will die Bundesregierung einen Anreiz schaffen, dass Beschäftigte länger im Arbeitsmarkt bleiben. Die Maßnahme soll zudem helfen, den Fachkräftemangel abzufedern, durch eine höhere Erwerbsquote die Wirtschaft zu stärken und die Beiträge zur Sozialversicherung zu stabilisieren. Nach zwei Jahren ist eine Evaluation vorgesehen, um die Wirkung des Aktivrentengesetzes zu überprüfen.

Rechtsprechung



Schadensersatz wegen Verschmutzung des Firmenfahrzeugs

(LAG Köln, Urteil vom 14.01.2025, 7 SLa 175/24)

Die Arbeitgeberin stellte einem Arbeitnehmer einen Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb zur Verfügung. Bei der Rückgabe war der Innenraum stark verschmutzt, mit Brandlöchern und Zigarettengeruch. Ein Gutachten führte zu Reinigungskosten, die die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer in Rechnung stellte. Dieser weigerte sich zu zahlen und behauptete, das Fahrzeug in ordnungsgemäßem Zustand zurückgegeben zu haben.

Das Arbeitsgericht Bonn entschied, dass der Arbeitnehmer seine Pflicht zur pfleglichen Behandlung des Fahrzeugs verletzt hatte. In der Berufung argumentierte der Arbeitnehmer, dass Rauchen zum vertragsgemäßen Gebrauch gehöre. Das Landesarbeitsgericht Köln wies dies jedoch zurück. Es stellte fest, dass starke Verschmutzungen und Schäden über normale Gebrauchsspuren hinausgehen. Der Arbeitnehmer sei verpflichtet, das Fahrzeug sorgsam zu behandeln, und die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung seien nicht anwendbar, da die Nutzung des Fahrzeugs privat war.



Wirksame Betriebsratsanhörung auch ohne Vollmacht

(LAG Köln, Urteil vom 15.02.2025, 8 Sa 1157/21)

Das LAG Köln hat klargestellt, welche Anforderungen an die Person gestellt werden, die die Betriebsratsanhörung einleitet. Es entschied, dass der Arbeitgeber nicht nachweisen muss, dass die Person, die die Anhörung durchführte, konkret von einem Kündigungsberechtigten bevollmächtigt war. In diesem Fall wurde die Kündigung eines Arbeitnehmers während der Probezeit für wirksam erklärt, da der Betriebsrat ordnungsgemäß über die Gründe der Kündigung informiert wurde. Der Arbeitgeber hatte ausreichend dargelegt, warum er kündigen wollte.



Geringe Handgreiflichkeit als fristloser Kündigungsgrund

(LAG Niedersachsen, Urteil vom 25.08.2025, 15 SLa 315/25)

Ein tätlicher Angriff auf einen Vorgesetzten kann – auch ohne erhebliche Gewaltanwendung – eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Ein Arbeitnehmer stieß und trat seinen Vorgesetzten, nachdem dieser ihn auf die verbotene Nutzung des privaten Smartphones am Arbeitsplatz hingewiesen hatte. Das Verhalten war durch Videoaufnahmen belegt. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos.

Begründung des Gerichts:

- Der tätliche Angriff stellt einen schweren Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, selbst wenn keine erheblichen Schmerzen verursacht wurden.
- Eine Abmahnung war nicht erforderlich, da der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen konnte, dass der Arbeitgeber solche Angriffe duldet.
- Eine Versetzung als milderer Mittel kam nicht in Betracht, da die Gefahr weiterer Angriffe bestand.

Fazit:

Schon eine einmalige, nicht besonders schwere Tötlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn sie als schwerer Pflichtverstoß gewertet wird.



Paarvergleich – Equal Pay-Anspruch nach oben?

(BAG, Urteil vom 23.10.2025, 8 AZR 300/24)

Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechte von Arbeitnehmerinnen bei Equal-Pay-Klagen deutlich gestärkt und die Anforderungen an Arbeitgeber verschärft. Kernaussagen:

- Vermutung der Diskriminierung: Wenn eine Arbeitnehmerin nachweist, dass ein männlicher Kollege für gleiche oder gleichwertige Arbeit mehr verdient, wird vermutet, dass die Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt. Der Arbeitgeber muss diese Vermutung widerlegen.
- Spitzenverdiener als Vergleich: Die Klägerin darf sich am höchsten Gehalt der männlichen Vergleichsgruppe orientieren – nicht nur am Durchschnitt.
- Keine überwiegende Wahrscheinlichkeit nötig: Das BAG lehnt die Auffassung des LAG ab, dass eine geschlechtsbedingte Benachteiligung „überwiegend wahrscheinlich“ sein muss. Es reicht aus, dass ein männlicher Kollege für gleiche Arbeit mehr verdient.
- Arbeitgeber in der Beweislast: Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass Gehaltsunterschiede auf sachlichen Gründen (z. B. Leistung) beruhen – nicht auf dem Geschlecht.

Eine Arbeitnehmerin aus dem mittleren Management verlangte die Angleichung ihres Gehalts an das des bestbezahlten männlichen Kollegen. Das LAG hatte die Klage abgewiesen, das BAG hob das Urteil auf und verwies zurück. Die Darlegungs- und Beweislast für Klägerinnen wird damit erleichtert und Unternehmen müssen Gehaltsunterschiede lückenlos und objektiv dokumentieren, um Diskriminierungsvorwürfe abzuwehren.



Kein Anscheinsbeweis durch Einwurf-Einschreiben

(LAG Hamburg, Urteil vom 15.07.2025, 4 SLa 27/24)

Das digitalisierte Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post begründet keinen Anscheinsbeweis mehr für den Zugang eines Schriftstücks (z. B. Kündigungen) beim Empfänger. Ein Arbeitgeber lud einen Arbeitnehmer per Einwurf-Einschreiben zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ein. Der Zugang konnte vor Gericht nicht sicher nachgewiesen werden. Die daraufhin ausgesprochene Kündigung wurde als sozial ungerechtfertigt eingestuft, da der Arbeitgeber seine BEM-Pflichten nicht erfüllt hatte.

Begründung des Gerichts:

- Das digitale Einwurf-Einschreiben dokumentiert nicht mehr den typischen, nachvollziehbaren Zustellungsvorgang (z. B. fehlen handschriftliche Bestätigungen oder physische Belege).
- Die digitalen Abläufe sind fehleranfällig und bieten keine ausreichende Sicherheit, dass die Sendung tatsächlich im Briefkasten des Empfängers landete.

Konsequenzen für die Praxis:

- Arbeitgeber können sich nicht mehr auf die Beweiswirkung des Einwurf-Einschreibens verlassen. Auf jeden Fall sollte man bei der Post einen Auslieferungsbeleg anfordern (maximal 15 Monate nach Versand)
- Für wichtige Schriftstücke (z. B. Kündigungen) empfiehlt sich die Zustellung per Bote oder Gerichtsvollzieher – letztere dauert jedoch länger



Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über Internet-Plattform

(LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025, 14 SLa 145/25)

Ein seit 2018 beschäftigter IT-Consultant meldete sich für den Zeitraum vom 19. bis 23. August 2024 krank und reichte beim Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ein, die er über eine Internetplattform erworben hatte. Für diese Bescheinigung füllte er online lediglich einen Fragebogen zu Symptomen aus und zahlte eine Gebühr. Ein tatsächlicher ärztlicher Kontakt – weder persönlich, noch per Video oder Telefon – fand nicht statt. Die Bescheinigung sah optisch professionell aus und erweckte den Eindruck einer ärztlichen Feststellung. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos (außerordentlich), hilfsweise ordentlich, weil er überzeugt war, dass der Arbeitnehmer mit der Vorlage der online erworbenen AU bewusst getäuscht habe. Das Arbeitsgericht Dortmund gab dem Arbeitnehmer zunächst Recht. Das LAG Hamm hob dieses Urteil auf und entschied zugunsten des Arbeitgebers.

Kernaussagen:

Es gab einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung:

- Der Arbeitnehmer habe durch die Einreichung der AU den Eindruck vermittelt, ein ärztlicher Kontakt sei erfolgt, obwohl dies nicht der Fall war.
- Diese Täuschung stelle eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) dar und beschädige die vertrauensvolle Zusammenarbeit in besonderem Maße.
- Ob der Arbeitnehmer tatsächlich gesundheitlich eingeschränkt war, sei für die Kündigungsbewertung unerheblich, wenn der Beweiswert der AU erschüttert ist.

Erschütterter Beweiswert der AU:

Das LAG Hamm stellte klar, dass eine gültige Feststellung der

Seminare



Seminar „Betriebsverfassungsrecht für die betriebliche Praxis“

In diesem Seminar werden Betriebsinhaber*innen und Führungskräften aller Unternehmensbereiche mit Personalverantwortung alle gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes für die betriebliche Praxis vermittelt. Dies sind u. a. Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat, Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder, Schutz und Schulungsansprüche der Betriebsratsmitglieder, Betriebsvereinbarungen, Aufgaben des Betriebsrates, Mitbestimmungsrechte in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten und Anhörungspflicht bei Kündigung.

Termin: 05.03.2026, 09:00 bis 13:00 Uhr

Referent: Rechtsanwalt Jörg Thoma

Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

Seminar "Grundlagen des Arbeitsrechts - (Wieder-)Einstieg in die Personalarbeit Kompaktseminar: Arbeitsrecht für die Praxis - Individuelles Arbeitsrecht"

Dieses Seminar richtet sich an Personalreferenten*innen, Personalassistenten*innen, Sachbearbeiter*innen der Personalverwaltungen, die sich einen fundierten Überblick über alle wesentlichen Aspekte des Arbeitsrechts verschaffen möchten, sowie an den Grundlagen des Arbeitsrechts interessierte Personen.

In einem ersten Seminarteil werden insbesondere die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, wie z. B. Rechtsnormen und andere Gestaltungsfaktoren, Inhalt und Zustandekommen von Arbeitsverträgen, Befristungsmöglichkeiten, Krankheit, Entgeltfortzahlung, Urlaubsrecht etc. und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere Beendigungsgründe, Kündigung, Änderungskündigung, außerordentliche Kündigung, Anhörung des Betriebsrates sowie aktuelle Änderungen im Kündigungsschutzgesetz usw. erörtert.

Termin: 12.03.2026, 09:00 bis 17:00 Uhr
Referent: Rechtsanwältin Anne Borowski
Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

Seminar „Wirksam führen - Ein Praxisseminar für Führungskräfte -“

Die AGV-Bildungswerke aus Emden und Oldenburg bieten erfahrenen Führungskräften, die ohne entsprechende Ausbildung in ihre Führungsrolle hineingewachsen sind, als auch angehenden Führungskräften, die sich auf ihre Rolle als Führungskraft vorbereiten möchten ein Training aus der Praxis für die Praxis.

Die Herausforderungen für Führungskräfte sind vielfältig. Kommunikation, Motivation, Mitarbeiter steuern, fördern und gemeinsam die gesetzten Ziele erreichen. Dabei wird der eigene berufliche Erfolg wesentlich durch die Qualität und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bestimmt.

In diesem Seminar können Sie, ausgehend von den Grundzügen der Führungsarbeit, eine persönliche Standortbestimmung vornehmen, lernen die zentralen Elemente erfolgreicher Mitarbeiterführung kennen und werden ein anforderungsgerechtes, individuelles Führungsverständnis entwickeln.

Termin: 17.03. + 18.03.2026, jeweils 09:00 bis 17:00 Uhr
Referent: Dr. Andreas Blumenkamp,
Wirtschaftsmediator und Konfliktcoach
Ort: AGV Oldenburg e.V.
Bahnhofstraße 14
26122 Oldenburg

Seminar "Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Folgen für Abfindungen, Arbeitslosengeld und Rente"

Das Seminar richtet sich an Unternehmer*innen, Geschäftsführer*innen, Personalleiter*innen, Personalreferenten*innen, Personalassistenten*innen sowie Sachbearbeiter*innen der Personalverwaltungen. Die Teilnehmer*innen werden über alle wesentlichen Punkte bzgl. Gestaltungsmöglichkeiten der Vertragsauflösung, wie z. B. Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag, sozialrechtliche Folgen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, d. h. Anspruch auf Arbeitslosengeld, Ruhens- und Sperrzeiten und der Bezug von Altersrente informiert.

Termin: 19.03.2026, 09:00 bis 13:00 Uhr
Referent: Rechtsanwältin Ines Löschen
Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

Seminar „Lohn- und Gehaltsabrechnung – Grundlagen“ Basiswissen zum Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Starten Sie durch als Fachkraft der Personalabrechnung!

Verschaffen Sie sich ein grundlegendes Verständnis für die Systematik der Entgeltabrechnung sowie das notwendige Hintergrundwissen. In diesem Basisseminar erhalten Sie einen umfassenden Überblick über alle rechtlich relevanten Aspekte der Entgeltabrechnung und machen sich fit für Ihre Aufgabe. Sie erfahren alles über steuerrechtliche Grundlagen, Meldeverfahren und Fristen.

Immer nah an der Praxis werden Sie mit sämtlichen Abrechnungsvorgängen vertraut gemacht – von Beginn bis zum Ende eines Arbeitsverhältnisses.

Termin: 19.03. + 20.03.2026
1. Tag: 13:00-16:00
2. Tag: 9:00 - 12:00
Referent: Joachim Sukop, Freiberuflicher Dozent

Programm/Anmeldung

“

Der Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V. besteht
seit 1950 und ist ein gemischt-gewerblicher Verband, in dem sich
Unternehmen der Region aller Branchen und Betriebsgrößen
zusammengeschlossen haben.

”



Zwischen beiden Bleichen 7 | 26721 Emden | Tel: 04921 / 39710 | info@agv-ostfriesland.de

www.agv-ostfriesland.de

Impressum

Angaben gemäß § 5 TMG:

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e. V.

Zwischen beiden Bleichen 7, 26721 Emden

Telefon: (04921) 39710, Telefax: (04921) 397194

E-Mail: info@agv-ostfriesland.de

Registereintrag: Eintragung im Vereinsregister.

Vertreten durch: Frank Wessels (Vorsitzender)

Vereinsregister des Amtsgerichts Aurich unter VR 100091

Der Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V. ist beim Landgericht Aurich - Az.: 8 A 14 - zur Inkassotätigkeit registriert.

[Zum Impressum](#) | [Zum Datenschutz](#)

[Webansicht](#)

[Newsletter abmelden](#)