

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V.

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



AGV-Newsletter 3/2026 vom 30.03.2026

Sehr geehrte Damen und Herren!

In unserem Newsletter 3/2026 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

In eigener Sache



EINLADUNG

zur

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

Wir laden unsere Mitgliedsfirmen herzlich ein, am

Mittwoch, den 15.04.2026, 16:00 Uhr,

an unserer Mitgliederversammlung teilzunehmen. Die ausführliche
Einladung nebst Antwortkarte finden Sie [hier per Download](#).

Arbeit und Soziales



**Siebte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die
Pflegebranche im Bundesgesetzblatt veröffentlicht**

Im Bundesgesetzblatt (BGBl.) vom 6. März 2026 ist die Siebte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Siebte Pflegearbeitsbedingungenverordnung - 7. PflegeArbbV) veröffentlicht worden.

Die Veröffentlichung des Bundesgesetzblatts können Sie auf der Internetseite www.recht.bund.de des vom Bundesjustizministerium herausgegebenen Bundesgesetzblatt unter „Bundesgesetzblatt“ > Bundesgesetzblatt Teil 1 > 2026 > BGBl. 2026 I Nr. 58 vom 06.03.2026 abrufen.

Die Verordnung tritt am 1. Juli 2026 in Kraft. Ihre Laufzeit wird am 30. September 2028 enden.

Die aktuell noch geltende Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung wird mit dem 30. Juni 2026 außer Kraft treten.

Geltungsbereich der Verordnung:

Die Verordnung erfasst alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige im Sinne des § 10 Satz 3 AEntG erbringen. Dazu gehören auch ambulante Betreuungsdienste nach § 71 Abs. 1a SGB XI. Nicht erfasst werden Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen im Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser.

Die Verordnung gilt nicht für Arbeitnehmer (1) in der Verwaltung, (2) in der Haustechnik, (3) in der Küche, (4) in der hauswirtschaftlichen Versorgung, (5) in der Gebäudereinigung, (6) im Bereich des Empfangs- und Sicherheitsdienstes, (7) in der Garten- und Geländepflege, (8) in der Wäscherei sowie (9) in der Logistik.

Davon abweichend gilt die Verordnung auch für diese Arbeitnehmer, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 % ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden.

Pflegemindestlöhne:

Pflegehilfskräfte (aktuell 16,10 €):

- 16,52 € ab 1. Juli 2026
- 16,95 € ab 1. Juli 2027

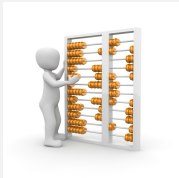
qualifizierte Pflegehilfskräfte (mind. 1-jährige Ausbildung, aktuell 17,35 €):

- 17,80 € ab 1. Juli 2026
- 18,26 € ab 1. Juli 2027

Pflegefachkräfte (aktuell 20,50 €):

- 21,03 € ab 1. Juli 2026
- 21,58 € ab 1. Juli 2027

Die Mindestentgelte gelten auch für Wegezeiten und Bereitschaftsdienste, nicht dagegen für Zeiten der Rufbereitschaft. Die festgelegten Mindestentgelte werden für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Arbeitsleistung zu erbringen war. Es besteht die Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung. Die Verordnung sieht im Übrigen - wie bisher - einen Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Erholungsurlaub von 9 Tagen (gegenüber dem gesetzlichen Jahresurlaub, berechnet auf eine 5-Tage-Woche) vor.



Aktuelle Steuernachrichten Nr. 3/2026

Die aktuellen Steuernachrichten 3/2026 finden Sie hier [per Download](#).

Rechtsprechung



Wirksamkeit einer Freistellungsklausel und Widerruf der Dienstwagennutzung

Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist unwirksam.

Der Kläger war im Vertriebsaußendienst tätig. In diesem Zusammenhang wurde ihm ein auch privat nutzbarer Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Die Nutzung konnte widerrufen werden, wenn der Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird. § 20 des formularmäßigen Arbeitsvertrages der Parteien sieht vor, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer “bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite” unter Fortzahlung seiner Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen. Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt hatte, stellte die Beklagte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht frei und forderte ihn zur Rückgabe des Dienstwagens auf. Dem kam der Kläger nach.

Mit seiner Klage hat der Kläger Nutzungsausfallentschädigung in Höhe von monatlich 510,00 € brutto verlangt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichtes Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht darin bestätigt, dass die Beklagte den Kläger nicht auf der Grundlage der Freistellungsklausel in seinem Formulararbeitsvertrag von der Arbeitsleistung freistellen konnte. Die nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB einer Inhaltskontrolle unterliegende Allgemeine Geschäftsbedingung ist unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Das grundrechtlich geschützte Interesse eines Arbeitnehmers an einer Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiegt das Interesse eines Arbeitgebers, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen. Die Klausel schneidet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ab, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen.

Das Bundesarbeitsgericht hat aber die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen. Ungeachtet der vertraglichen Klausel kann die Beklagte befugt sein, den Kläger nach Ausspruch seiner Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil seiner Beschäftigung im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen der Beklagten entgegenstanden. Das Landesarbeitsgericht habe dafür jedoch keine für diese Prüfung ausreichenden Feststellungen getroffen.

Wir haben aufgrund dieser Entscheidung unsere Vertragsmuster angepasst. Bei Interesse können Sie diese in unserer Verbandsgeschäftsstelle anfordern.

BAG, Urteil vom 25.03.2026 zum Az.: 5 AZR 108/25

Seminare



Seminar „Willkommen zurück!“- (BEM) Betriebliches Eingliederungsmanagement – Grundlagen

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wichtiger Baustein im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das BEM dient der Unterstützung bei der Umsetzung der Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers. Im Seminar werden alle wichtigen Grundlagen für eine erfolgreiche Umsetzung des BEM im Unternehmen vermittelt. Sie erhalten einen fundierten Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Potenziale sowie die Ziele des BEM. Machen Sie sich vertraut mit den verschiedenen Möglichkeiten, ein BEM zu organisieren und seine Instrumente einzusetzen.

Termin: 07.05.2026, 09:00 bis 17:00 Uhr
Referent: Herr Sebastian Köhler, Berater / Trainer für Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliches Gesundheitsmanagement
Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

Seminar „Einführung der digitalen Personalakte“ Grundlagen und Hilfestellungen zur Digitalisierung in der Personalarbeit (EU-DSGVO)

Sie wollen Ihre HR-Arbeit vereinfachen und Zeit sparen: die Digitalisierung der dokumentenlastigen Personalakte ist eine logische Konsequenz. Doch wie gelingt Ihnen die Umstellung auf ein digitales System? Worauf müssen Sie in der Praxis zwingend achten? Welche Fehler gilt es unbedingt zu vermeiden?

Dieses Seminar bietet Ihnen einen technisch neutralen und systemunabhängigen Einblick in die Planung und die Prozesse zur Umstellung und Nutzung einer digital geführten Personalakte.

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich mit den grundsätzlichen Problemstellungen bei der Nutzung einer digitalen Personalakte vertraut zu machen. Unsere Experten kennen die Hürden der Einführung und zeigen, worauf Sie in der täglichen Routine zu achten haben. Mit diesem Know-how gelingt Ihnen die rechtssichere und effiziente Praxis mit der digitalisierten Personalakte.

Termin: 19.05.2026, 9:00 - 16:30 Uhr
Referent: Joachim Sukop, Freiberuflicher Dozent
Ort: online

Seminar "Arbeitsrecht im Ausbildungsverhältnis"

Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragte sowie Personalleiter*innen, Führungskräfte und qualifizierte Mitarbeiter*innen, die mit der Auswahl, Einstellung und Beurteilung von Auszubildenden zu tun haben, werden in diesem Seminar mit dem Arbeitsrecht im Ausbildungsverhältnis vertraut gemacht. Insbesondere werden behandelt: Beginn und Inhalt des Ausbildungsverhältnisses, hier u. a. Berufsbildungsgesetz, tarifliche Bestimmungen und Ausbildungsvertrag sowie Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis. Des Weiteren wird über das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Probezeit, die befristete Übernahme nach Abschluss der Ausbildung sowie die Besonderheiten für Auszubildende, die Mitglieder im Betriebsrat oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, referiert.

Termin: 21.05.2026, 09:00 bis 13:00 Uhr
Referent: Rechtsanwältin Anne Borowski
Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

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](#)