

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V.

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



AGV-Newsletter 5/2026 vom 28.05.2026

Sehr geehrte Damen und Herren!

In unserem Newsletter 5/2026 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



Einladung zur Veranstaltung "Inklusion im Arbeitsmarkt: Fördermöglichkeiten und Perspektiven für Unternehmen"

Wann: 17.09.2026, 16:30 Uhr

Wo: Kantine der wfbm Aurich-Wittmund gGmbH - Korn 13

Für wen: Unternehmerinnen und Unternehmer,
Personalverantwortliche und alle Interessierten.

Die ausführliche Einladung finden Sie [hier per Download](#).



Entgelttransparenzrichtlinie: Rechtslage bei verspäteter Umsetzung

Die Umsetzungsfrist der EU-Entgelttransparenzrichtlinie endet mit Ablauf des 07.06.2026. Bislang liegt in Deutschland noch kein Umsetzungsgesetz vor. Für private Arbeitgeber entfaltet die Richtlinie grundsätzlich keine unmittelbare Wirkung. Bis zu einer gesetzlichen Umsetzung gilt daher das Entgelttransparenzgesetz in seiner aktuellen Fassung fort. Denkbar bleibt im Einzelfall lediglich eine begrenzte richtlinienkonforme Auslegung nationalen Rechts durch die Gerichte. Wo das deutsche Recht aber eindeutige Schwellenwerte oder klare gesetzliche Grenzen enthält, ist eine solche Auslegung nur sehr eingeschränkt möglich.



Checkliste Fehlzeitenmanagement - systematisch Fehlzeiten analysieren und nachhaltig reduzieren

Die Checkliste richtet sich insbesondere an Führungskräfte sowie die Personalabteilungen und bietet eine klare Grundlage für den Umgang mit einer der zentralen Herausforderungen moderner Arbeitsorganisationen.

Mit der neuen Checkliste "Fehlzeitenmanagement" veröffentlicht das ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft - eine praxisorientierte Arbeitshilfe, die Unternehmen dabei unterstützt, steigende Fehlzeiten strukturiert zu analysieren und gezielte Maßnahmen abzuleiten.

- Erhöhte Fehlzeiten haben weitreichende Auswirkungen auf Unternehmen – finanziell, organisatorisch und kulturell.
- Neben direkten Kosten durch Entgeltfortzahlung entstehen auch Produktions- oder Dienstleistungsausfälle sowie Qualitätsverluste. Gleichzeitig steigt der Koordinations- und Verwaltungsaufwand.
- Organisatorisch geraten Betriebe ebenfalls unter Druck: Ersatzplanung, Personalumverteilung und die Einarbeitung von Aushilfen binden Ressourcen. Für die verbleibenden Mitarbeitenden bedeutet dies häufig eine Mehrbelastung sowie zusätzliche Aufgaben wie Nacharbeiten.
- Darüber hinaus sind die kulturellen Folgen nicht zu unterschätzen. Fehlzeiten können zu Demotivation im Team, als ungerecht empfundener Arbeitsverteilung, Vertrauensverlust und einer Zunahme von Konflikten führen. Insgesamt wirken sie sich damit direkt auf Leistung, Qualität und Betriebsklima aus.

Die neu veröffentlichte Checkliste bietet Führungskräften eine strukturierte Hilfestellung zur Analyse ihres Verantwortungsbereichs. Sie ermöglicht es, Einflussfaktoren auf Fehlzeiten systematisch zu identifizieren und konkrete Handlungsfelder abzuleiten.

Für Personalabteilungen schafft die Checkliste eine fundierte Basis, um Fehlzeiten systematisch auszuwerten und die Umsetzung geeigneter Maßnahmen aktiv zu begleiten. Damit unterstützt sie eine enge Zusammenarbeit zwischen Führungsebene und HR.

Ziel der Checkliste ist es, sowohl strukturelle als auch verhaltensbedingte Einflussgrößen sichtbar zu machen. Sie dient nicht nur der Bestandsaufnahme, sondern vor allem als Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung im operativen Alltag. Sie können die Checkliste [hier herunterladen](#).



Neue Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2026

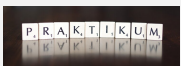
Die neuen **Pfändungsfreigrenzen** nach § 850c ZPO sind im Bundesgesetzblatt bekannt gemacht worden und gelten ab dem 01.07.2026. Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass Lohnabrechnung und Pfändungsbearbeitung rechtzeitig an die neuen Werte angepasst werden. Dies betrifft insbesondere das unpfändbare Arbeitseinkommen sowie die Erhöhungsbeträge bei gesetzlichen Unterhaltspflichten.



Sachgrundlose Befristung nach Erreichen der Regelaltersgrenze erleichtert

Seit dem 01.01.2026 gilt eine wichtige Neuregelung in § 41 Abs. 2 SGB VI. Danach greift das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG für Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze unter bestimmten Voraussetzungen nicht mehr. Damit wird die sachgrundlose befristete Weiter- oder Wiedereinstellung älterer Arbeitnehmer erleichtert. Zu beachten sind allerdings insbesondere die Grenzen von insgesamt acht Jahren und maximal zwölf befristeten Verträgen. In verschiedenen Fallkonstellationen bestehen noch offene Auslegungsfragen, sodass sich vor Vertragsabschluss eine genaue Prüfung empfiehlt.

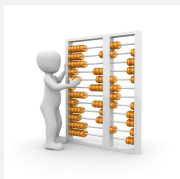
Die Handreichung der BDA finden Sie [hier per Download](#).



Praktikum zur Berufsorientierung

Sie wollen ein Praktikum zur Berufsorientierung anbieten? Eine praktische Übersicht dazu finden Sie [hier](#).

Steuern und Soziales



Aktuelle Steuernachrichten Nr. 5/2026

Die aktuellen Steuernachrichten 5/2026 finden Sie hier [per Download](#).

Rechtsprechung



Gericht nennt typische Indizien für sogenanntes AGG-Hopping

ArbG Hamm, Urteil vom 23.01.2026 – 2 Ca 628/25

Das Arbeitsgericht Hamm hat sich mit der Frage beschäftigt, unter welchen Umständen eine Bewerbung rechtsmissbräuchlich allein mit dem Ziel erfolgen kann, Entschädigungsansprüche nach dem AGG geltend zu machen. Das Gericht hat dabei mehrere typische Warnsignale benannt. Dazu zählen etwa eine fehlende räumliche Verfügbarkeit, eine bestehende ungekündigte Vollzeitstelle, zahlreiche vergleichbare Entschädigungsverfahren in der Vergangenheit, offensichtlich fehlende Qualifikationen für die ausgeschriebene Tätigkeit oder auch eine besonders nachlässig erstellte, nicht individualisierte Bewerbung. Im entschiedenen Fall sollte gerade die Kombination solcher Umstände Rückschlüsse auf ein missbräuchliches Vorgehen ermöglichen. Die Entscheidung ist für Unternehmen praxisrelevant, weil sie Anhaltspunkte für die Dokumentation und Bewertung auffälliger Bewerbungen liefert. Die Erwägungen des Gerichts lassen sich zudem weitgehend auf missbräuchliche Auskunfts- oder Schadensersatzverlangen im Zusammenhang mit datenschutzrechtlichen Ansprüchen übertragen.



Erhebliche Verkleinerung des Verantwortungsbereichs kann unzulässige Versetzung sein

LAG Niedersachsen, Urteil vom 12.01.2026 – 4 SLa 454/25

Das LAG Niedersachsen hat entschieden, dass eine personelle Maßnahme die Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts überschreiten kann, wenn der Verantwortungsbereich eines Arbeitnehmers deutlich reduziert wird. Im zugrunde liegenden Fall sollte eine Führungskraft künftig statt vier Teams mit rund 77 Beschäftigten nur noch zwei Teams mit zunächst rund 30 und später nur noch etwa 20 Beschäftigten leiten. Zwar blieb die hierarchische Einordnung formal unverändert, gleichwohl sah das Gericht in der erheblichen Reduzierung von Führungsverantwortung und Zuständigkeit eine unzulässige Verschlechterung der bisherigen Position.

Damit macht das Urteil deutlich, dass sich die Reichweite des Direktionsrechts nicht allein nach formalen Stellenbezeichnungen richtet. Entscheidend ist auch, ob sich Inhalt, Bedeutung und Verantwortung der Tätigkeit wesentlich verändern. Arbeitgeber sollten daher bei Umsetzungen und Umstrukturierungen genau prüfen, ob noch eine zulässige Versetzung vorliegt oder bereits eine Vertragsänderung erforderlich wäre.



Unterbleibt eine Zielvereinbarung, kann Schadensersatz geschuldet sein

LAG Niedersachsen, Urteil vom 26.01.2026 – 15 SLa 422/25

Das LAG Niedersachsen hat die Pflicht des Arbeitgebers betont, bei arbeitsvertraglich vorgesehenen Zielvereinbarungen rechtzeitig in Verhandlungen mit dem Arbeitnehmer einzutreten. Im Streitfall war eine variable Jahresprämie an eine jährlich zu schließende Zielvereinbarung geknüpft. Nach einem Kündigungsschutzverfahren wurde der Arbeitnehmer wieder vertragsgemäß beschäftigt, eine Zielvereinbarung für das laufende Geschäftsjahr wurde aber nicht mehr abgeschlossen. Das Gericht sah hierin eine Pflichtverletzung der Arbeitgeberin. Wer eine variable Vergütung an Zielvereinbarungen koppelt, muss dem Arbeitnehmer rechtzeitig realistische Ziele anbieten und die Verhandlungen tatsächlich führen. Unterbleibt dies schuldhaft, kann ein Schadensersatzanspruch wegen entgangener Bonusansprüche entstehen. Die Entscheidung verdeutlicht zudem, dass während eines Kündigungsschutzverfahrens nicht nur das Grundgehalt, sondern auch variable Vergütungsbestandteile im Blick behalten werden müssen.



LAG Baden-Württemberg zu Vertragsklauseln und Abmahnungen

Das LAG Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 19.02.2026 (8 Sa 25/25) wichtige Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsverträgen und den Inhalt von Abmahnungen konkretisiert.

Unwirksame Hinweispflicht bei Krankmeldung

Eine arbeitsvertragliche Regelung, wonach Beschäftigte bei Krankmeldung auf „etwaige dringliche Arbeiten“ hinweisen müssen, ist unwirksam.

Nach Auffassung des Gerichts:

- liegt eine unangemessene Benachteiligung (§ 307 BGB) vor,
- ist die Pflicht während der Arbeitsunfähigkeit unzumutbar,
- und die Formulierung zu unbestimmt.

Der Arbeitgeber könne entsprechende Informationen regelmäßig selbst ermitteln.

Abmahnungen müssen konkret formuliert sein

Das LAG stellt zudem klar:

- Pauschale oder unbestimmte Vorwürfe sind unzulässig
- Abmahnungen können aus der Personalakte zu entfernen sein, wenn sie das berufliche Fortkommen beeinträchtigen können

Weitere Klarstellungen

- Eine Anhörung vor Ausspruch einer Abmahnung ist nicht erforderlich
- Das Risiko einer unberechtigten Abmahnung trägt der Arbeitgeber

Kurz gesagt

- Vertragsklauseln unterliegen der AGB-Kontrolle und müssen klar und zumutbar sein
- Pauschale Pflichten bei Krankmeldung sind rechtlich angreifbar
- Abmahnungen müssen konkret und nachvollziehbar formuliert werden

Fazit für die Praxis



Seminar "Lohn- und Gehaltspfändung – Mit Haftungsrisiko und Pfändung rechtssicher umgehen"

Personalleitern*innen, Fachkräfte aus der Lohn- und Gehaltsabrechnung, die aufgrund der Aufgabenstellung Lohnpfändungen beurteilen und/oder handhaben müssen.

Sie erhalten in diesem Seminar einen Überblick über die wesentlichen Bestimmungen der Zivilprozessordnung, damit Sie das Haftungsrisiko Ihres Unternehmens (Drittschuldners) richtig einschätzen können. Nach dem Seminar sind Sie gerüstet, um Pfändungen korrekt, schnell und im Sinne Ihres Arbeitgebers zu bearbeiten.

Termin: 18.06.2025, 09:00 bis 17:00 Uhr
Referent: Herr Joachim Sukop, Dozent und Trainer
Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

Seminar "IN GUTEN WIE IN SCHLECHTEN ZEITEN – Rechtssichere Vertragsgestaltung vom Arbeitsvertrag bis zum Aufhebungsvertrag"

Kritische Punkte und vorteilhafte Regelungen bei der rechtssicheren Gestaltung von Arbeitsverträgen werden in dem o. g. Seminar behandelt sowie die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch einen Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag. Darüber hinaus werden Firmeninhaber*innen, Geschäftsführer*innen, Personalleiter*innen, -referenten*innen, qualifizierte Fachkräfte der Personalabteilung sowie Führungskräfte mit Personalverantwortung über das Nachweisgesetz, Rechtsmängel des Arbeitsvertrages, Formulararbeitsverträge und die AGB-Kontrolle informiert. Unter Bezugnahme auf Tarifverträge werden statische Klauseln und dynamische Verweisungen behandelt.

Termin: 25.06.2026, 09:00 bis 13:00 Uhr
Referent: Frau Ines Löschen, Rechtsanwältin
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](#)