

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V.

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



AGV-Newsletter 2/2026 vom 26.02.2026

Sehr geehrte Damen und Herren!

In unserem Newsletter 2/2026 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



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



Wie aus guten Ideen wirksame Innovationen entstehen, die Unternehmen im Mittelstand nachhaltig stärken, ist für viele eine zentrale Frage. Oft fehlt im Alltag die klare Struktur, um Innovationsarbeit konsequent umzusetzen.

Genau deshalb hat unser Kooperationspartner CorneXion GmbH am Mittwoch, den 04. März 2026, gemeinsam mit dem Landkreis Emsland, der Grafschaft Bentheim sowie der VOSS Gebäudetechnik aus Haselünne einen exklusiven Nachmittag initiiert.

Im Mittelpunkt steht das Thema "Innovationsmanagement im KMU - Wege zur wirksamen Innovationsarbeit im Mittelstand" und die Frage, warum Innovation im Mittelstand selten an Ideen scheitert, sondern vielmehr an Unsicherheiten, gewachsenen Strukturen und kulturellen Mustern und wie diese Hürden gezielt überwunden werden können.

■ Was Sie erwartet:

- Impulse von Prof. Dr. Sebastian Pioch, Dr. Stephanie Rabbe und Dr.-Ing. Carl Rorbert, den Autoren des Buches "Innovationsblockaden im Mittelstand auflösen", mit Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis.
- ein fundierter Blick auf typische Innovationsblockaden im Mittelstand und wie sie überwunden werden können
- Einblicke, wie Innovationsarbeit im Mittelstand strukturiert und wirksam aufgesetzt wird
- ein praxisnaher Beitrag von Dennis Böcker, zertifizierter Innovationsmanager, der zeigt wie Unternehmen in fünf klaren Schritten zu einer tragfähigen Innovationsstrategie gelangen

Sie nehmen eine klare und fundierte Einschätzung mit, wo die größten Hebel für wirksame Innovationsarbeit in deinem Unternehmen liegen.

Weitere Informationen und die Anmeldung finden Sie [hier per Download](#).



Aktuelle Steuernachrichten Nr. 2/2026

Die aktuellen Steuernachrichten 2/2026 finden Sie hier [per Download](#).

Rechtsprechung



Überlassung eines Dienstwagens zur Privatnutzung als unzulässige Begünstigung iSd § 78 S. 2 BetrVG

LAG Niedersachsen, Urteil vom 3.11.2025

Die Klägerin ist Verkaufsstellenleiterin und freigestelltes Betriebsratsmitglied. Im Jahr 2016 führte die Beklagte eine Sozialberatung ein. Sie bot ausschließlich Betriebsratsmitgliedern an, auf freiwilliger Basis eine entsprechende Ausbildung zu absolvieren und als Sozialberater tätig zu sein. Die Klägerin absolvierte die Ausbildung und war ab dem 1.7.2016 als Sozialberaterin tätig. Als Sozialberaterin erhielt sie einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung; die Parteien schlossen einen entsprechenden Nutzungsvertrag. Die bei der Beklagten geltende Dienstwagen-RL sieht die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung an Verkaufsstellenleiter nicht vor. Nach Auslagerung der Sozialberatung im

Jahr 2024 forderte die Beklagte den Dienstwagen von der Klägerin zurück. Die Klägerin kam dieser Aufforderung im September 2024 nach. Mit ihrer Klage forderte sie Nutzungsausfallentschädigung für den Entzug des Dienstwagens. Das ArbG wies die Klage ab.

Nach Auffassung des LAG kann die Klägerin keine Entschädigung für die entgangene Privatnutzung des Dienstwagens nach §§ 280 Abs. 1 S. 1, 283 Abs. 1 BGB verlangen. Der zwischen den Parteien geschlossene Dienstwagenüberlassungsvertrag vom 1.7.2016 sei wegen Verstoßes gegen § 78 S. 2 BetrVG gem. § 134 BGB nichtig. Die Überlassung eines Dienstwagens an die Klägerin auch zur privaten Nutzung stelle eine Begünstigung dar, da sie die Klägerin gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern objektiv besserstelle. Eine Begünstigungsabsicht sei nicht erforderlich. Die Beklagte habe nur Betriebsratsmitgliedern die Möglichkeit eingeräumt, sich zur Sozialberaterin fortzubilden und diese Tätigkeit auszuüben. Ohne ihre Betriebsratstätigkeit wäre der Klägerin die Tätigkeit als Sozialberaterin nicht übertragen worden. Die Parteien hätten außerdem am Umfang der Freistellung der Klägerin als Betriebsratsmitglied im Zuge der Übernahme der Sozialberatungstätigkeit nichts geändert. Als Verkaufsstellenleiterin habe die Klägerin keinen Anspruch auf Überlassung eines Dienstwagens mit Privatnutzungsmöglichkeit gehabt. Die Überlassung des Dienstwagens auch zur privaten Nutzung gehe daher über die Vergütung hinaus, die die Klägerin nach 37 Abs. 2 BetrVG beanspruchen könne.

Hinweis:

Ein Dienstwagen mit Privatnutzungsmöglichkeit ist ein Vergütungsbestandteil und die Überlassung an ein (freigestelltes) Betriebsratsmitglied ist nur zulässig, wenn das Betriebsratsmitglied einen Anspruch hierauf hat. Ein solcher kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder §§ 37 Abs. 4, 78 S. 2 BetrVG ergeben: Hatte das Betriebsratsmitglied bereits vor Amtsübernahme Anspruch auf Überlassung eines Dienstwagens mit Privatnutzungsmöglichkeit, ist ihm der Dienstwagen aufgrund des Lohnausfallprinzips nach § 37 Abs. 2 BetrVG auch nach Amtsübernahme weiterhin zur Privatnutzung zu überlassen. Dies gilt auch bei vollständiger Freistellung von der beruflichen Tätigkeit nach § 38 BetrVG. Ein Anspruch des Betriebsratsmitglieds kann sich auch daraus

ergeben, dass die Mehrheit der mit dem Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 4 BetrVG vergleichbaren Arbeitnehmer Anspruch auf einen Dienstwagen mit Privatnutzungsmöglichkeit hat oder daraus, dass das Betriebsratsmitglied tatsächlich oder fiktiv auf eine Stelle befördert wird, die die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung vorsieht.

Mitarbeiterin in Corona-Quarantäne: Arbeitgeber bekommt keine Erstattung nach dem IfSG

BVerwG, Urteil vom 9.10.2025

Das BVerwG hat entschieden: Wer sich wegen einer Corona-Infektion behördlich in Isolation begeben musste, war auch ohne Symptome arbeitsunfähig krank. Bestehe aber ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, liege kein Verdienstausschlag nach dem Infektionsschutzgesetz vor: Arbeitgeber gehen leer aus.

Der 3. Senat stellte nun klar: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund einer SARS-CoV-2-Infektion behördlich abgesondert wurden, waren krankheitsbedingt arbeitsunfähig – selbst wenn keine Symptome auftraten. Wenn sie für die Quarantänezeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung hatten, entstand ihnen aber auch kein Verdienstausschlag. Und damit gab es für den Arbeitgeber auch keinen Erstattungsanspruch gegenüber dem Staat nach § 56 Abs. 5 Satz 3, § 57 Abs. 1 und 2 IfSG. §§ 56, 57 IfSG dienten nicht der Entlastung der Arbeitgeber.

Der Senat des BVerwG schloss sich damit der Rechtsprechung des BAG an: Arbeitsunfähigkeit liege auch dann vor, wenn die Beschäftigte ihre Tätigkeit nicht wegen körperlicher Einschränkungen, sondern aufgrund einer infektionsbedingten Quarantäneverfügung nicht erbringen dürfe. Die Absonderung sei keine eigenständige Ursache, sondern Folge der Krankheit; die späte zweite Impfung, die noch keinen vollständigen Schutz bot, begründe kein Verschulden, das die Arbeitsunfähigkeit zur schuldhaften gemacht hätte.



Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis

BAG, Urteil vom 30.10.2025 – 2 AZR 160/24

Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis iSv. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert. Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit erfordert vielmehr sowohl eine Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung als auch der Art der Tätigkeit unter Einbeziehung aller Umstände des Einzelfalls.

Die Parteien vereinbarten ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis. Die ersten vier Monate des Arbeitsverhältnisses galten als Probezeit. Einige Tage vor Ende der vereinbarten Probezeit kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis „innerhalb der Probezeit ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt“, nach ihrer Auffassung mit Frist von zwei Wochen. Die Klägerin erhob Klage und berief sich darauf, dass die vereinbarte Probezeit nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung stünde und damit nicht wirksam vereinbart worden sei. Das ArbG stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist von 4 Wochen geendet hat. Das LAG bestätigte die Entscheidung des ArbG.



Arbeitszeitvolumen gehört zu erforderlichen Angaben in einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung

BAG, Beschluss vom 23.9.2025 – 1 ABR 19/24

Eine innerbetriebliche Stellenausschreibung iSv. § 93 BetrVG muss mindestens – neben den von den Bewerbern erwarteten Qualifikationen – eine jedenfalls schlagwortartige Bezeichnung der mit der Stelle verbundenen Arbeitsaufgaben enthalten. Dazu gehört regelmäßig auch die Angabe, mit welchem Arbeitszeitvolumen die offene Position besetzt werden soll.

Das BAG hat entschieden, dass zu einer ordnungsgemäßen internen Stellenausschreibung iSv. § 93 BetrVG neben einer zumindest schlagwortartigen Bezeichnung der mit der Stelle verbundenen Arbeitsaufgaben und den von den Bewerbern erwarteten Qualifikationen regelmäßig auch die Angabe, mit welchem Arbeitszeitvolumen die Position zu besetzen ist, gehört. Soll der Umfang der Arbeitszeit den Verhandlungen der Arbeitsvertragsparteien vorbehalten sein, muss dies in der Ausschreibung kenntlich gemacht werden

Seminare



Seminar „KI im Personalwesen“

HR neu denken: Mehrwerte mit KI im Personalmanagement

Künstliche Intelligenz kann weit mehr, als nur den Recruiting-Prozess unterstützen – sie eröffnet im gesamten Personalzyklus neue Chancen. Dieses Seminar zeigt Ihnen praxisnah, wie KI-Personalentwicklung, Mitarbeiterbindung, Einsatzplanung und Onboarding intelligent unterstützt. Anhand konkreter Anwendungsbeispiele entdecken Sie, wie adaptive Lernsysteme, Zufriedenheitsanalysen oder automatisierte Dienstpläne Ihren HR-Alltag effizienter und strategischer machen.

Diskussionsrunden, Übungen und Reflexionen helfen Ihnen, Potenziale für Ihren eigenen Kontext zu erkennen. So gewinnen Sie Orientierung bei der Auswahl passender Tools, stärken Ihre digitale HR-Kompetenz und setzen neue Impulse für zukunftsweisende Prozesse im Personalwesen.

Termin: 09.04. + 10.04.2026, jeweils von 09:00 bis 13:00 Uhr

Referentin: Jana Oetken, Wirtschaftspsychologin und
Human-Resources-Managerin

Ort: online

Seminar „Vom Kollegen zum Vorgesetzten – Grundlagen-training“ Wie Sie erfolgreich in Ihre neue Führungsrolle starten - KI mitgedacht

Ihre neue Führungsrolle wartet auf Sie oder Sie sind seit kurzer Zeit in dieser Position? Dann stehen Sie jetzt vor neuen Herausforderungen und Mitarbeiter:innen wie Vorgesetzte setzen andere Erwartungen in Sie.

In diesem Seminar erwerben Sie grundlegende Kompetenzen für Ihre neue Rolle als Führungskraft – von Kommunikation über Rollenverständnis bis zur Selbstreflexion. Sie bekommen Führungsgrundsätze, -stile, -methoden und -werkzeuge an die Hand, mit denen Sie Sicherheit gewinnen und Ihre Wirksamkeit erhöhen. Praxisorientiert trainieren Sie den konstruktiven Umgang mit Konflikten sowie mit Nähe und Distanz. Wertschätzendes Feedback wird ein Mittel Ihrer guten Führung – so stärken Sie Ihre Führungskompetenz.

Neu: Mit Unterstützung Künstlicher Intelligenz erhalten Sie praxisnahe Impulse, wie digitale Tools Ihre Führungsarbeit erleichtern können – z.B. bei Feedbackgesprächen, Aufgabenplanung oder Entscheidungsfindung.

Termin: 13.04. + 14.04.2026, jeweils von 09:00 bis 17:00 Uhr
Referent: Andreas Sedlag, Hauptberuflicher Trainer
für Kompetenzentwicklung
Ort: Bremen

Seminar "Arbeitsrecht für betriebliche Führungskräfte"

Meister*innen, Vorarbeiter*innen, Gruppen- und Schichtführer*innen sowie gleichgestellten betrieblichen Führungskräften werden im o. g. Seminar mit den Grundlagen des Arbeitsrechts – speziell aus dem Blickwinkel der täglichen Praxis der betrieblichen Führungskraft – vertraut gemacht. Dies sind insbesondere die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, wie z. B. das Weisungsrecht des Arbeitgebers, Versetzungen, Mehr- und Schichtarbeit, Urlaubsfragen etc.. Des Weiteren wird über die Rechtslage bei Störungen im Arbeitsverhältnis, Möglichkeiten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das Betriebsverfassungsrecht referiert.

Termin: 16.04.2026, 09:00 bis 17:00 Uhr
Referent: Rechtsanwalt Eckart Schulte
Ort: Upstalsboom Parkhotel
Friedrich-Ebert-Str. 73-75
26725 Emden

Seminar „Lohn und Gehaltsabrechnung – Aufbaukurs“

Vertiefen Sie Ihre Fachkenntnisse in der Gehaltsabrechnung

Die Teilnehmenden können die personalwirtschaftlichen Vorgänge, die im Laufe eines Beschäftigungsverhältnisses auftreten können, in ihren steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung beurteilen und für eine sachgerechte Lösung sorgen. An aktuellen Praxisbeispielen werden die systematischen Grundlagen und die Handhabung der unterschiedlichen Normen gelernt.

Termin: 16.04. + 17.04.2026
1. Tag: 13:00-16:00
2. Tag: 9:00 - 12:00
Referent: Joachim Sukop, Freiberuflicher Dozent
Ort: online

Seminar "Krankheitsbedingte Kündigung"

Die aktuellen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, wie z. B. Anspruchsvoraussetzungen, gesetzliche Regelungen, Anspruchsdauer, Höhe der Entgeltfortzahlung etc. werden in obigem Seminar erläutert. Außerdem erfahren Personalreferenten*innen, Personalassistenten*innen, Sachbearbeiter*innen der Personalverwaltungen sowie an den Grundlagen des Arbeitsrechts interessierte Personen, wann bei Krankheit eine Kündigung aus personenbedingten Gründen ausgesprochen werden kann (z. B. bei häufigen Kurzerkrankungen und lang andauernder Erkrankung, gesundheitsbedingter Nichteignung sowie Drogen- und/oder Alkoholsucht) und was bei deren Vorbereitung und Durchführung zu beachten ist.

Termin: 23.04.2026, 09:00 bis 13:00 Uhr
Referent: Rechtsanwalt Jörg Thoma
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](#)