

Newsletter AGV-aktuell

Sehr geehrte Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,
in unserem aktuellen Newsletter haben wir für Sie wieder verschiedenen Informationen zusammengestellt, die für Sie von Interesse sein können.

Unsere Themen für Sie

1. Integration von Geflüchteten
 2. Rechtsprechung aktuell: LAG Niedersachsen zur digitalen Gehaltsabrechnung
 3. Neueste Entwicklungen zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
 4. Wie beende ich als Arbeitgeber ein BEM?
 5. Beschluss des Bundesgerichtshofs: Inflationsausgleichspämie ist pfändbares Arbeitseinkommen
 6. Tarifabschluss in der Ostdeutschen Gipsindustrie
-



Integration von Geflüchteten

Handlungsempfehlung Integrationsinitiative "Niedersachsen packt an"

Am 7. Mai 2024 setzten sich die Spitzenvertreter des Bündnisses „Niedersachsen packt an“, zu denen auch unser Dachverband UVN zählt, zusammen, um wegweisende Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu verabschieden.

Mit einem klaren Fokus auf die Verbindung von Sprachkursen mit beruflicher Praxis, der Schaffung von Unterstützungsstrukturen und der aktiven Beteiligung von Betrieben sollen bestehende Hürden abgebaut und neue Chancen eröffnet werden. Erfahren Sie mehr über die innovativen Maßnahmen und wie Niedersachsen die Integration von Geflüchteten effizient und nachhaltig gestalten will.

Die Broschüre „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – Handlungsempfehlungen und strategische Ansätze“ können Sie über diesen Link herunterladen. [Downloads & Materialien - NIEDERSACHSEN PACKT AN \(niedersachsen-packt-an.de\)](https://www.niedersachsen-packt-an.de)



Rechtsprechung aktuell

Entscheidung des LAG Niedersachsen zur digitalen Gehaltsabrechnung

Unternehmen müssen ihren Arbeitnehmern jeden Monat die Lohn- und Gehaltsabrechnung zur Verfügung stellen. Immer häufiger geschieht dies über Onlineportale, über welche die Entgeltabrechnung abgerufen werden kann. Für dieses Vorgehen ist nach dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung die Zustimmung der Beschäftigten erforderlich.

Zum Hintergrund

Arbeitnehmer haben gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bei Auszahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform erteilt.

Textform

Gemäß § 126b BGB genügt es für die Textform, wenn eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Es bedarf daher nicht unbedingt einer klassischen Abrechnung in Papierform, sondern es **genügt die digitale Form** (z.B. Zurverfügungstellung als PDF per E-Mail oder Abrufbarkeit auf einem Onlineportal).

Erteilung

Die Entgeltabrechnung muss nach dem Wortlaut des § 108 Abs. 1 GewO "erteilt" werden. Der Arbeitnehmer soll in die Lage versetzt werden, die Berechnung und Bezahlung des gezahlten Arbeitsentgeltes nachvollziehen zu können. Dementsprechend ist es nicht ausreichend, dass die Entgeltabrechnung erstellt wird, sondern sie muss dem Arbeitnehmer auch **zugehen**, i. S. v. § 130 BGB. Der nach § 130 BGB maßgebliche Zugang unter Abwesenden liegt dann vor, wenn die Willenserklärung derart in den Machtbereich des Empfängers gelangt, dass dieser nach allgemeinen Umständen von ihr Kenntnis erlangen kann. Danach ist Zugang der Willenserklärung bereits dann anzunehmen, wenn die Erklärung so in den Machtbereich des Empfängers gelangt, dass für ihn die **Möglichkeit der Kenntnisnahme** besteht, auf die tatsächliche Kenntnisnahme kommt es in der Regel nicht an. Beispielsweise gelangt eine SMS oder E-Mail in den Machtbereich des Empfängers, wenn sie im "Posteingangsortner" des Empfängers auf dem Server seines Providers abgespeichert wurde.

Bei Übermittlung einer Erklärung auf elektronischem Wege ist allerdings besonders darauf zu achten, ob der Empfänger mit dieser Form der Übermittlung rechnen musste. Es bedarf daher nach Ansicht des LAG Niedersachsen der **Zustimmung des Arbeitnehmers zur elektronischen Übermittlung der Lohnabrechnung**. Andernfalls muss der Empfänger (Arbeitnehmer) nämlich nicht damit rechnen, dass ihm Gehaltsabrechnungen auf digitalem Weg übermittelt werden. Die Lohnabrechnung wurde in diesem Fall nicht "erteilt". Während das LAG Hamm 2021 noch differenzierte zwischen der Zustellung über eine dienstliche E-Mailadresse und sonstigen Mitteln der Telekommunikation, verlangt das LAG Niedersachsen nun für alle Arten der elektronischen Datenübermittlung die Zustimmung des Arbeitnehmers. Das Einverständnis kann dabei nur in eine **bestimmte elektronische Empfangsvorrichtung** und nicht allgemein in alle Arten der elektronischen Übermittlung erfolgen.

Nach dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung bedarf die elektronische Übermittlung also der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer, die nicht durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden kann. Ob dies das Bundesarbeitsgericht in Zukunft abweichend entscheidet und zulässt, bleibt abzuwarten.

Verknüpfung mit anderen Dokumenten

Grundsätzlich empfiehlt es sich, wenn weitere Dokumente auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden sollen, diese ebenfalls explizit in die Zustimmungserklärung aufzunehmen. Hinsichtlich der **Lohnsteuerbescheinigung** ist dies allerdings nicht notwendig, da § 41b Abs. 1 S. 3 EStG hier ohnehin bereits die elektronische Form vorgibt.

Für die [DEÜV-Meldung](#) gilt nach § 25 Abs. 2 Datenerfassungs- und -Übermittlungsverordnung (DEÜV): Die Bescheinigung kann auf den üblichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen erteilt werden. Dennoch empfiehlt es sich klarstellend, auch die DEÜV-Meldung in die Zustimmungserklärung aufzunehmen.

Sollen auch [weitere Dokumente](#) auf diesem Weg zur Verfügung gestellt werden, so muss für jedes einzelne geprüft werden, ob die gesetzlichen Formvorschriften dies zulassen oder die Parteien über die gesetzlichen Formvorschriften wirksam disponieren können. Sofern dies bejaht wird, sollte das jeweilige Dokument in der Zustimmungserklärung konkret bezeichnet werden.

Folgen falscher / fehlender Lohnabrechnung

Wird der Anspruch aus § 108 Abs. 1 GewO bei elektronischer Übermittlung der Abrechnung mangels Zustimmung des Arbeitnehmers nicht ordnungsgemäß erfüllt, kann der Erfüllungsanspruch weiter vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden. Die Vollstreckung des Abrechnungsanspruchs erfolgt nach § 888 ZPO. Darüber hinaus kommen Schadensersatzansprüche nach § 280 Abs. 1 BGB und bei verspäteter Abrechnung Ansprüche aus Verzug gem. §§ 280 Abs. 1, 2, 286 BGB in Betracht.



Neueste Entwicklungen zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

[Das Bundesarbeitsgericht konkretisiert die Anforderungen](#)

Der Report einer großen deutschen Krankenversicherung weist auf eine zunehmende Krankheitsanfälligkeit der deutschen Bevölkerung hin. Mit einer Krankheitsquote von rund 5,5 % und durchschnittlich 20 Krankheitstagen im Jahr 2023 zeigt sich dieser Trend deutlich. Auch die Anzahl der Gerichtsverfahren zum Thema "Krankheit" hat unter unseren Mitgliedern stetig zugenommen. Die Corona-Pandemie und neue Regelungen zur elektronischen Meldung der Arbeitsunfähigkeit sowie zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit mittels Video- und Telefonsprechstunden haben dabei immer neue rechtliche Fragen aufgeworfen.

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sind aktuell interessante Entwicklungen zu beobachten, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und deren Beweiswert. Traditionell wird der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zugeschrieben, obwohl sie keine gesetzliche Vermutung im Sinne von § 292 ZPO begründet. Diese Auffassung wird inzwischen auch vom Gesetzgeber geteilt. Arbeitgeber können den Beweiswert der Bescheinigung nur erschüttern, indem sie tatsächliche Umstände darlegen und beweisen, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers aufkommen lassen.

Das BAG hat in seinen letzten Entscheidungen (5 AZR 149/21 und 5 AZR 137/23) die Kriterien für den Nachweis durch Arbeitgeber neu definiert. Das BAG betont ausdrücklich, dass Arbeitsgerichte den Vortrag von Arbeitgebern nicht übermäßig einschränken dürfen, da die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine gesetzliche Vermutung oder Beweislastumkehr auslöst.

In den genannten Entscheidungen ging es um passgenaue AU-Bescheinigungen, die direkt nach einer Kündigung vorgelegt wurden und genau die Kündigungsfrist abdeckten. Das BAG stellte klar, dass Arbeitgeber den Beweiswert dieser Bescheinigungen erschüttern können, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesundet und eine neue Beschäftigung aufnimmt. Diese Entscheidungen stärken die Position der Arbeitgeber und zielen darauf ab, Missbrauchsfälle zu reduzieren.

Auch Pflichtverletzungen des Arztes können den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mindern. Verstöße gegen die Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses, insbesondere solche, die sich auf die sichere Feststellbarkeit der Arbeitsunfähigkeit beziehen, können relevant sein. Andere formale Verstöße sind dagegen für den Beweiswert irrelevant.

Ob der Beweiswert von AU-Bescheinigungen angesichts der neuen Entwicklungen (elektronische Meldung, Video- und Telefonsprechstunden) grundsätzlich infrage gestellt werden muss, bleibt derzeit offen. Das Thema rund um Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und deren Beweiswert bleibt somit weiterhin von großer Bedeutung.



Wie beende ich als Arbeitgeber ein BEM?

Praktische Hilfestellung im BEM-Verfahren

Zum Hintergrund

In vielen Betrieben besteht noch immer Unsicherheit hinsichtlich der ordnungsgemäßen Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Zu dessen Durchführung verpflichtet der Gesetzgeber Arbeitgeber. Nach Erfüllung der ersten Formalitäten, wie dem Einladungsschreiben und den Erklärungen zum Datenschutz, folgt in den meisten Fällen ein Gespräch mit dem Betroffenen. Sofern das Gespräch erfolgreich verläuft, werden darin sogar noch die Durchführung weiterer Maßnahmen beabsichtigt und protokolliert. In vielen Fällen passiert in der Folge aber nichts.

Dies kann für den Arbeitgeber jedoch nachteilig sein, wenn er im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses um eine krankheitsbedingte Kündigung nach der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und dessen Beendigung gefragt wird. Der Gesetzgeber hat Arbeitgebern bei der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zwar viele Freiheiten eingeräumt. Dadurch entstehen jedoch auch Unsicherheiten hinsichtlich des Verfahrensabschlusses.

Wann endet ein BEM?

Selbstverständlich kann ein BEM enden, wenn es erfolgreich war, im angestoßenen Suchprozess also Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten gefunden wurden. Hier geht es und um andere Fälle. Das BEM ist grundsätzlich in jeder Phase von der Zustimmung des Mitarbeiters abhängig und endet daher, wenn

1. der Beschäftigte die Durchführung des BEM nach ordnungsgemäßer Einladung bzw. im Erstgespräch ablehnt,
2. der Beschäftigte sich auf eine ordnungsgemäße Einladung und auf ein „verschärftes“ Folgeschreiben hin nicht meldet,
3. der Beschäftigte seine (weitere) Zustimmung im Verlauf des BEM verweigert oder seine Mitwirkung für die Zukunft widerruft.

Ein weiterer Fall: Wenn der Arbeitgeber keine Ansätze für zielführende Präventionsmaßnahmen mehr sieht, ist der Klärungsprozess erst dann abgeschlossen, wenn auch vom Arbeitnehmer und den übrigen Stellen keine ernsthaft weiterzuverfolgenden Ansätze für zielführende Präventionsmaßnahmen aufgezeigt wurden. Ihnen ist hierzu Gelegenheit zu geben, diese aufzuzeigen, ggf. innerhalb bestimmter Fristen. Wurde der Suchprozess in einem vorherigen BEM zunächst abgeschlossen, entsteht eine neue Verpflichtung des Arbeitgebers, ein BEM zu initiieren. Dies gilt grundsätzlich dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit über den Abschluss eines vorherigen BEM hinaus weitere mehr als sechs Wochen andauert hat. Eine solche Klärung ist nur dann entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer hierfür seine Zustimmung nicht erteilt.

Unsere Praxishinweise:

- Für ein ordnungsgemäßes BEM ist es in der Regel nicht ausreichend, nur ein Gespräch mit dem oder der Betroffenen zu führen. Es müssen im Rahmen des Suchprozesses entweder Folgeschritte vereinbart oder das BEM gemeinsam für beendet erklärt werden.
- Verweigert der oder die Beschäftigte dazu seine Zustimmung, so sollte der Arbeitgeber nach entsprechender Ankündigung gegenüber dem oder der Beschäftigten das BEM einseitig für beendet erklären und dies auch kurz begründen.

- Die Tatsache der Beendigung eines BEMs und deren Zeitpunkt sind zu Nachweiszwecken zu dokumentieren.
- In dem von unserem Verband verfassten kurzen [Leitfaden](#) zum Thema BEM erfahren Sie kompakt das, was Sie für die Praxis als ersten Einstieg wissen müssen. Fordern Sie den Leitfaden gern bei uns formlos per Mail oder Anruf an.



Inflationsausgleichsprämie ist pfändbares Arbeitseinkommen

Aktueller Beschluss des Bundesgerichtshofs

Unsere Online-Sprechstunde zu den Änderungen des Nachweisgesetzes am 18.08.2022 hat einen regen Zulauf gehabt und trotz der "Videokacheln" einen interaktiven Austausch ermöglicht. Das spornt uns zu Wiederholungen an. Wir werden Ihnen in Kürze einen weiteren Termin anbieten. Aktiv werden sollten Arbeitgeber zunächst in den Fällen aller Neueinstellungen ab dem 01.08.2022. Unser Mustertext für ein Nachweisschreiben mit Antwortvorschlägen, Terminen und Verweismöglichkeiten auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können Sie bei uns anfordern, eine formlose Mail an info@agvhildesheim.de genügt. FAQ der BDA zum Thema finden Sie auf unserer Homepage unter News.

Bislang war mangels gesetzlicher Regelung unklar, ob eine durch den Arbeitgeber ausgezahlte Inflationsausgleichsprämie gepfändet werden kann oder nicht. Der BGH hat jetzt mit Beschluss vom 25.04.2024 (IX ZB 55/23) klargestellt: Eine vom Arbeitgeber gezahlte Inflationsausgleichsprämie stellt Arbeitseinkommen dar und kann in den Grenzen des [§ 850 c](#) ZPO gepfändet werden. Laut BGH steht der Pfändbarkeit der Prämie insbesondere keine Zweckbindung entgegen. Die bloße Zweckbestimmung, die Inflation abzumildern, genüge nicht, so der BGH.



Tarifabschluss in der Ostdeutschen Gipsindustrie

Schwierige Verhandlungen

Unser AGV und die Tarifgemeinschaft der Ostdeutschen Gipsindustrie sowie der Unternehmerverband der Nordwestdeutschen Gipsindustrie bilden eine Bürogemeinschaft.

Nach schwierigen Verhandlungen wurde nun am 29.05.2024 in Dresden in der 4. Verhandlungsrunde in der Ostdeutschen Gipsindustrie ein Tarifabschluss erzielt, nachdem die IG BCE die bis zum 31.03.2024 laufenden Entgelttarifverträge gekündigt hatte.

Der Tarifabschluss sieht vor, dass sich die Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen nach 2 Leermonaten ab dem 01.06.2024 um 5,3% erhöhen. Die Entgelttarifverträge haben eine Laufzeit von 14 Monaten.

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!



Heike Hafenmaier
Geschäftsführerin

Jan Felix Vogel
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim

TELEFON / FAX
Tel: 05121-7632-0
Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: info@agvhildesheim.de

Jubiläum



**Jahre
Arbeitgeberverband
im Bezirk Hildesheim**

Bitte Antworten Sie nicht auf diese E-Mail. Wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen möchten, nutzen Sie bitte die oben angegebenen Kontaktdaten.

Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

