

## Newsletter AGV-aktuell

Sehr geehrte Mitglieder,  
sehr geehrte Damen und Herren,  
in unserem aktuellen Newsletter finden Sie nützliche Informationen für Ihren Arbeitsalltag, Angebote unseres Verbandes und Hinweise zu Veranstaltungen. Schauen Sie sich doch einmal genauer an, ob etwas Wissenswertes für Sie dabei ist.

---

## Unsere Themen für Sie

- Broschüre der BDA: „STAND BY ME“ – Geballte Informationen zum Thema Mitarbeiterbindung
  - Sätze, die das Arbeitsleben leichter machen- von uns für Sie gesammelt und erprobt
  - Termin-Vorankündigung: Kongress für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz am 24.09.2024
  - Haben Sie schon einmal etwas von "Datenschutz-Hoppert" gehört?
  - Unzutreffende sozialversicherungsrechtliche Einordnung eines Gesellschafter-Geschäftsführers
  - Rechtsprechung: Inflationsausgleichsprämie und Differenzierungen bei der Zahlung
- 



### Broschüre der BDA: "STAND BY ME"

#### Geballte Informationen zum Thema Mitarbeiterbindung

Mit Stand April 2024 hat die BDA auf 17 Seiten in einem neuen, „peppigeren“ Design die digitale Broschüre „STAND BY ME“ herausgebracht. Sie zeigt auf, wie Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich binden können.

#### Um was geht es?

In 15 kurzen Beiträgen mit weiterführenden Hinweisen und Links geht es um Themen wie zB "Bei guter Führung bleibt man gern", "Nicht nur der Dienstwagen führt ans Ziel", "Entwicklungschancen - so bleibt die Beziehung frisch" oder "Tue Gutes und rede darüber". Die BDA zeigt damit die unterschiedlichsten Aspekte der Mitarbeiterbindung auf, gibt Impulse und geht neue Wege, um Informationen ansprechend zu gestalten. Hierzu gehören Hinweise auf Podcasts oder auf Panels („Was wollt Ihr denn noch? 4-Tage-Woche und Fachkräftemangel“).

#### Und wo finden Sie die digitale Broschüre?



## Sätze, die das Arbeitsleben leichter machen

Von uns für Sie gesammelt und für Sie erprobt

Viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen machen sich über die Entwicklung ihrer Fach- und Führungskräfte Gedanken. Manche vergessen dabei die „Personalentwicklung in eigener Sache“.

Damit meinen wir an dieser Stelle keine zeitaufwändigen Seminare, kostenintensiven Coachings oder anstrengenden Meetings, die allesamt natürlich durchaus ihre Berechtigung haben können. Oft frisst das Alltagsgeschäft leider solche Planungen auf. Stattdessen geht es an dieser Stelle um kleine Alltagssätze, zu deren praktischer Erprobung wir Sie inspirieren möchten.

Es gibt Fragen oder Sätze, die helfen, in verschiedenen Bereichen des betrieblichen Alltags weiterzukommen. Es gibt auch solche, die helfen, RechthaberInnen auf einfache Weise abzuwehren, statt in die Falle der Rechtfertigung zu tappen. An dieser Stelle sprechen wir ein paar typische Situationen im Arbeitsleben an und geben Ihnen eine kleine Auswahl.

### In Bewerbungs- oder Motivationsgesprächen:

Wie Sie und wir wissen, wird es immer schwerer, motivierte MitarbeiterInnen zu finden. Wenn die zu übertragende Tätigkeit Aufgaben enthält, die den Menschen antreibt, steigt die Chance, auf motivierte BewerberInnen zu treffen. Diese Treiber gilt es herauszufinden.

Eine Frage, die hier hilft: [Bei welcher Art von Arbeit können Sie die Zeit vergessen?](#) In der Praxis haben wir oft erstaunliche Antworten erhalten: „Statistiken“, „Buchhaltung – wenn am Ende alles aufgeht“, „einfach loslaufen und wild fotografieren“ oder: „sich in digitale Programme hineinwühlen“...

### In Kritik- oder Klärungsgesprächen:

Wenn Beschäftigte immer wieder dieselben Fehler machen oder immer wieder laut werden, ist es Zeit für ein Kritikgespräch. Hier kann die sich wiederholende Nachfrage [„Wie kann/darf/muss ich mir das praktisch vorstellen?“](#) helfen, dem Problem auf den Grund zu gehen und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Das sog. wertfreie Zuhören kann man mit der Frage [„Wie meinen Sie das?“](#) oder [„Was genau ist passiert?“](#) und [„Wann war das?“](#) auf einfache Weise umsetzen.

Stellen Sie sich dazu am besten einmal die Situation vor, dass ein Beschäftigter anklagend vorträgt, er oder sie werde gemobbt. Nebenbei: „Mobbing“ ist ein typisches Triggerwort, das die Betroffenen unreflektiert erschrecken lässt- Zeit, es zu „entzaubern“.

### Bei Vorwürfen:

Vor kurzem versprach uns ein gegnerischer Anwalt, er werde sich innerhalb von 24 Stunden zu unserem Vergleichsvorschlag melden. Er brauchte dann tatsächlich eine Woche dafür. Als wir ihm das dann vorhielten, sagte er nur entwaffnend [„soweit dazu“](#) und ging zur Sache über. Eine Lehre daraus: Die Frage: [„Wie kann ich mir die Rückmeldung binnen 24 Stunden praktisch vorstellen?“](#) wäre gleich zu Beginn anlässlich des Versprechens hilfreich gewesen.

Undifferenzierte Kritik in Frageform kann man durch die ebenfalls sinnleere Aussage [„Sagen Sie es mir“](#) ins Leere laufen lassen. Im Gespräch führt dies sicherlich nicht weiter, bewahrt aber vor der Falle, sich wortreich zu rechtfertigen. Die Frage [„Wie kommen wir denn jetzt gemeinsam in der Sache weiter“](#) schafft wieder das nötige Gleichgewicht.



## Kongress für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz am 24.09.2024 in Hannover

Terminvorankündigung

Gemeinsame Tagesveranstaltung verschiedener Institutionen im Congresszentrum Hannover

Am **24.09.2024** veranstalten der LAK, die BG Bau, die DGUV, das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt und das Nds. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung **in Hannover im HCC von 09.00 bis 17.00 Uhr** einen Kongress für betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das jährliche Kongressmotto lautet „Angeworben, angelernt und nun? **-Basisarbeit-**“. Es erwarten Sie verschiedene Workshops, über deren Inhalte Sie sich auf der Seite des LAKs unter [www.lak-nds.net](http://www.lak-nds.net) informieren können. Die Veranstalter bitten Interessierte, sich diesen Termin vorzumerken.

---



## Haben Sie schon einmal etwas von "Datenschutz-Hoppert" gehört?

Neuer Trend, um Geld zu machen

Sicherlich haben Sie schon einmal von den sog. AGG-Hoppert gehört. Diese spekulieren auf eine Absage im Bewerbungsverfahren und nutzen vermeintliche Fehler von Arbeitgebern in Stellenanzeigen aus, um Schadensersatzansprüche wegen Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegen sie geltend zu machen. Meist geht es dabei um eine Benachteiligung wegen des Alters („junges, dynamisches Team“) oder des Geschlechts („wir suchen eine Sekretärin“). Neu ist der Trend der sog. **Datenschutz-Hoppert**. Im Folgenden sprechen wir die Grundzüge des Trends an.

### Worum geht es?

Bewerbende spekulieren auf eine Absage im Bewerbungsverfahren und machen dann systematisch Auskunftsansprüche nach § 15 DSGVO gegen Arbeitgeber geltend. Da die entsprechenden Auskünfte durch den Arbeitgeber schnell und vollständig erteilt werden müssen, spekulieren Sie außerdem darauf, dass diese Auskünfte vom Arbeitgeber entweder gar nicht, nicht vollständig oder verspätet erteilt werden und fordern dann Schadensersatz wegen eines materiellen oder immateriellen Schadens. Die Frage, was genau unter einem immateriellen Schaden zu verstehen ist, ist derzeit ebenfalls Thema in der Fachwelt.

### Welche Auskünfte sind zu erteilen?

Es geht darum, dass Auskünfte über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Bewerbungsverfahren erteilt werden müssen, wenn eine Verarbeitung solcher Daten erfolgt. Dabei geht es u.a. um Angaben zu den Zwecken der Verarbeitung, zu den Kategorien, zur geplanten Speicherdauer, zu den Empfängern der Daten und zu den Betroffenenrechten.

### Wie schnell sind die Auskünfte zu erteilen?

So schnell wie möglich, nur in schwierigen Fällen bleibt max. 1 Monat Zeit. Die „Fachwelt“ geht sogar nur von einer Woche aus.

### Wie können Arbeitgeber sich schützen?

Zunächst können Sie sich bei uns tiefergehend über das Thema informieren und eine Übersicht anfordern. Geraten wird zudem, Strukturen (feste Abläufe) über die Bearbeitungsvorgänge zu schaffen und die Vorgänge der Bearbeitung zu dokumentieren, die Auskunft so schnell und so vollständig wie möglich zu erteilen sowie einen Nachweis des geltend gemachten Schadens zu fordern. Sinnvoll ist es zudem, das Problem mit dem eigenen Datenschutzbeauftragten als Experten zu besprechen und diesen auf mögliche Schutzmaßnahmen anzusprechen.

---



## Unzutreffende sozialversicherungsrechtliche Einordnung eines Gesellschafter-Geschäftsführers

### - Behandlung falscher Beiträge

Gastbeitrag des Industrie-Pensions-Vereins e.V.

Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung der Tätigkeit eines Gesellschafter-Geschäftsführers als beitragspflichtige abhängige Beschäftigung oder als beitragsfreie selbständige Tätigkeit hängt von verschiedenen Faktoren ab. Wird ein Gesellschafter-Geschäftsführer hierbei unzutreffend eingestuft, hat dies Folgen. Im als [Anhang beigefügten Artikel](#) nimmt der Industrie-Pensions-Verein e.V. im Rahmen eines Gastbeitrags dazu Stellung.

---



## Inflationsausgleichsprämie und Differenzierungen bei der Zahlung

Vermehrt Fälle vor den Arbeitsgerichten

Wir verzeichnen im Moment zunehmend Fälle, in denen Mitarbeitende von der betrieblich oder tariflich vorgesehenen Zahlung der Inflationsausgleichsprämie (IAP) ausgeschlossen werden und deshalb klagen.

Hintergrund des Ausschlusses sind zB Arbeitsunfähigkeit, ein gekündigtes Arbeitsverhältnis oder Elternzeit. Sowohl Arbeitgeber als auch Tarifvertragsparteien legen die Auszahlungsvoraussetzungen sehr unterschiedlich fest. Es verwundert nun sicherlich ebenfalls nicht, dass die Arbeitsgerichte erster Instanz in solchen Fällen mangels Vorgaben des Gesetzgebers sehr unterschiedliche Urteile fällen.

### Der Grundsatz

Das Arbeitsgericht Nienburg hat in einem Urteil vom 29.02.2024 (1 Ca 155/23) entschieden, dass der Charakter der Sonderzahlung als Inflationsausgleichsprämie im Sinne des § 3 Nr. 11 c ESTG nicht grundsätzlich zur Unwirksamkeit einschränkender Regelungen bzw. zusätzlicher Voraussetzungen führt. Das bedeutet, dass nicht alle Mitarbeitenden dieselbe Summe zu erhalten haben, sondern der Arbeitgeber zusätzliche Voraussetzungen für die Gewährung aufstellen darf. Das sehen andere Arbeitsgerichte bislang ebenso.

### Die Einschränkungen

Geprüft wird von den Gerichten jedoch sehr feinsinnig, ob der vorgenommene Ausschluss von Beteiligten von dieser Zahlung zu der zusätzlich gewählten Zwecksetzung passt. Im Fall des Arbeitsgerichts Nienburg waren von dem beklagten Arbeitgeber u.a. Arbeitnehmer mit mehr als 60 Krankheitstagen oder Kraftfahrer, die nicht auswärts übernachten, aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten ausgeschlossen worden. Dies stufte das Gericht im Ergebnis als sachwidrig ein.

## Die Argumentation

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Ein Arbeitgeber muss bei freiwilligen Leistungen die Anspruchsvoraussetzungen so abgrenzen, dass ein Teil der Arbeitnehmer von Vergünstigungen nicht sachwidrig oder willkürlich ausgeschlossen wird. Eine sachfremde Benachteiligung liege dann nicht vor, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es rechtfertigten, diesen Arbeitnehmern die Zahlung vorzuenthalten. Soweit die Beklagten Kraftfahrer von der Prämie ausnahm, welche nicht auswärts übernachteten, sowie solche mit Krankheitszeiten von mehr als 60 Tagen, handele es sich nach Ansicht des Arbeitsgerichts um eine sachfremde Schlechterstellung.

## Wie vorzugehen ist

Das Arbeitsgericht stellt klar heraus, dass mit der Inflationsausgleichsprämie neben dem Zweck der Abmilderung gestiegener Verbraucherkosten weitere Zwecke verbunden werden können. Dazu ist es aber erforderlich, diese zusätzlichen Zwecke sorgfältig gegeneinander auszutariieren. Soweit sich diese widersprechen oder durch ein „Übermaß“ den Zweck der Prämie konterkarieren, besteht die Gefahr, dass die Prämie am Ende doch an alle Beschäftigten in voller Höhe gezahlt werden muss. Vorliegend hätte etwa eine zeitanteilige Kürzung der Prämie nach den Grundsätzen des § 4a des Entgeltfortzahlungsgesetzes eine erfolgsversprechende alternative Gestaltung sein können.

Gefordert ist der Arbeitgeber aber bereits mit der Aufstellung der Voraussetzungen und der Formulierung, was generell für alle freiwilligen Zahlungen gilt. Wichtig ist, alle Varianten des Beschäftigtenstatus der Mitarbeitenden im Blick zu haben, diese gedanklich durchzugehen und somit nicht allein die aktiven Vollzeit-Mitarbeitenden bei einer Leistung im Blick zu haben. Bei der Aufstellung der Anspruchsvoraussetzungen können nämlich Langzeiterkrankte, ruhende Arbeitsverhältnisse, befristete Arbeitsverhältnisse, Minijobber, Neueintritte, gekündigte Arbeitsverhältnisse und Aushilfsarbeitsverhältnisse schnell vergessen werden.

---

## 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](mailto: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](#)

