



## Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,

in unserem Newsletter für Juni haben wir für Sie u.a. einen Rückblick auf das Treffen unseres Arbeitskreises Personal & Recht, aktuelle Themen aus Gesetzgebung und Rechtsprechung, Praxistipps zur Erleichterung Ihrer Arbeit sowie die Ergebnisse von WHAT'S NEXT, des Förderprojekts zur Berufsorientierung, für Sie zusammengestellt.

### Unsere Themen für Sie

1. In eigener Sache: SAVE THE DATE: 09.11.2023
2. Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung: Treffen AK Personal & Recht am 25.05.2023
3. Verabschiedung des neuen Inklusionsgesetzes zur Förderung des Arbeitsmarkts
4. Rechtsprechung: Equal pay bei Leiharbeit
5. Praxistipps zur Arbeitserleichterung durch KI und klare Vorgaben bei der Dokumentation
6. WHAT'S NEXT: Ergebnisse des Projekts zur Berufsorientierung
7. Veranstaltungshinweis: Landesarbeitskreis Arbeitssicherheit am 05.09.2023 in Einbeck



#### In eigener Sache!

Save the Date: 09. November 2023

Das Jahr schreitet voran und aus diesem Grund möchten wir bereits jetzt auf unsere [Jahreshauptversammlung und das damit verbundene Unternehmengespräch am 09. November 2023](#) hinweisen. Über den genauen Ablauf sowie den Veranstaltungsort werden wir in den nächsten Newslettern informieren.

#### Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung

Treffen AK Personal & Recht am 25.05.2023



Am 25.05.2023 traf sich der Arbeitskreis Personal und Recht zum Thema Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung in Form eines interaktiven Austausches mit rd. 20 Teilnehmer:innen. Der Schwerpunkt des Austausches lag auf Einzelfragen abseits der monetären Benefits. Angesichts der Fülle der möglichen Inhalte gaben die Teilnehmer zunächst ihr Statement zu den von uns vorgeschlagenen Einzelthemen und bildeten Favoriten.

An dieser Stelle heben wir einige Punkte hervor, die es zu vertiefen gilt.

Im Rahmen des Themas [Recruiting](#) gaben die Teilnehmer:innen die für die Personalgewinnung verwendeten Medien, die Verstärkung der Außenwirkung ihrer Leistungen, also das Thema Sichtbarkeit des Unternehmens, oder die Gewinnung von Quereinsteigern als praxisrelevant an. Leicht provokante Stellenausschreibungen, die neugierig machen, waren Thema ("wir

suchen die 10 besten ...Deutschlands"). Es gab Tipps zur Erstellung von Videos zur Berufspräsentation, und auch die Verwendung von KI als technischer Assistenz wurde angesprochen ([siehe dazu auch unser Praxistipp in diesem Newsletter](#)).

Bei dem Thema der [Bindung von Mitarbeiter:innen](#) ging es um vielfältige und kreative Ideen der bunten Mischung von Vertretern der verschiedensten Branchen, die wir begrüßen durften. Hier trafen Branchen wie z.B. des Handwerks, der Logistik, der Industrie oder des Bildungswesens aufeinander.

Die [Einbeziehung der Mitarbeiter:innen](#) in betriebliche Vorgänge, deren Transparenz und Sichtbarkeit, sind relevanter denn je. In einem Unternehmen hat sich die Geschäftsführung den gesammelten Fragen der Beschäftigten gestellt, aber auch die Frage "was nervt Sie im betrieblichen Alltag so richtig" ist es wert, gestellt zu werden.

Erfolgreich erprobte innerbetriebliche Treffen wie "meet and eat", Grillfeste, bei denen die Führungskräfte selbst am "Herd" stehen oder Sommerfeste gemeinsam mit den Familien der Beschäftigten sind nur einige weitere Beispiele. Auf Festen, auch auf einem jüngst von einigen von uns besuchten Hoffest zum Jubiläum einer Mitgliedsfirma, waren übrigens [Fotos mit den Chefs](#) der Renner. Auf anderen Festen erfuhr der Chef mehr, als er an Infos in mehreren Monaten im betrieblichen Alltag bekam.

Angesichts der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit konnten weitere aktuelle Themen wie *flexible Arbeitszeitmodelle, die 4-Tage-Woche, oder schwierige Mitarbeiter:innen, die den guten Zusammenhalt in Teams beeinträchtigen*, nur punktuell angesprochen werden.

Wir werden ausgewählte Themen in unseren kommenden Newslettern weiter vertiefen, uns bereits vorliegende Angebote von Partnern prüfen und Ihnen bei Geeignetheit vorstellen. [Im Herbst planen wir ein weiteres Treffen des Arbeitskreises PuR.](#)

Ihre Wünsche und Anregungen sind wie immer stets willkommen.



## Neues Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

[Gesetzgeber verabschiedet neues Inklusionsgesetz am 12.05.2023](#)

Am 12. Mai 2023 billigte der Bundesrat das "Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts", das bereits zuvor vom Bundestag verabschiedet worden war.

Das Gesetz beinhaltet mehrere Maßnahmen, um den Arbeitsmarkt inklusiver zu gestalten und Menschen mit Behinderungen eine bessere soziale Teilhabe zu ermöglichen. Eine der Hauptmaßnahmen ist die Einführung höherer Ausgleichsabgaben für Arbeitgeber. Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, mindestens 5 % davon mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Wenn diese Quote nicht erfüllt wird, müssen die Arbeitgeber Ausgleichsabgaben zahlen. Das neue Gesetz sieht vor, dass diese Abgaben erhöht werden, um Anreize für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu schaffen.

Weitere Maßnahmen umfassen ein vereinfachtes Bewilligungsverfahren für unterstützende Leistungen, um den bürokratischen Aufwand zu reduzieren, sowie eine Erhöhung des Budgets für Arbeit, um die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Um Arbeitgeber bei der beruflichen Inklusion zu unterstützen, wurden [Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber \(EAA\)](#) eingeführt. Diese Stellen bieten kostenfreie Beratung, Information und Unterstützung in allen Fragen der beruflichen Inklusion an und vernetzen sich mit anderen Arbeitgebern. Ziel der EAA ist es, Unternehmen dabei zu helfen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und gleichzeitig von den Vorteilen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu profitieren.

Das Gesetz wird voraussichtlich zum größten Teil [am 01.01.2024 in Kraft treten](#), während einige Vorschriften bereits früher wirksam werden können. Mit dieser Initiative setzt die Bundesregierung einen Programmpunkt aus dem Koalitionsvertrag um und strebt eine verbesserte Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt an.



## Rechtsprechung: Equal pay bei Leiharbeit?

BAG bestätigt tarifliche Ausnahme geringerer Vergütung für Leiharbeiter:innen

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung am 31.05.2023 entschieden, dass Leiharbeiter während einer Überlassung nicht automatisch Anspruch auf das gleiche Arbeitsentgelt wie vergleichbare Stammarbeiter haben.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung am 31.05.2023 entschieden, dass Leiharbeiter während einer Überlassung nicht automatisch Anspruch auf das gleiche Arbeitsentgelt wie vergleichbare Stammarbeiter haben. Gemäß § 8 Abs. 2 AÜG kann ein Tarifvertrag von diesem Grundsatz abweichen und eine niedrigere tarifliche Vergütung vorsehen. Ein entsprechendes Tarifwerk zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) und der Gewerkschaft ver.di erfüllt die Anforderungen der EU-Richtlinie zur Leiharbeit (Leiharbeits-RL). Das Tarifwerk gewährleistet in Verbindung mit den gesetzlichen Schutzvorschriften den Gesamtschutz der Leiharbeiter. Der EuGH hat festgelegt, dass Ausgleichsvorteile eine Neutralisierung der Ungleichbehandlung ermöglichen müssen, wie z.B. die Fortzahlung der Vergütung in verleihfreien Zeiten. Das deutsche Gesetz sichert zudem ab, dass Verleiher das Wirtschafts- und Betriebsrisiko für verleihfreie Zeiten tragen. Das Tarifwerk von IGZ und ver.di gewährleistet diese Fortzahlung. Die Abweichung vom Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts ist seit dem 01.04.2017 zeitlich auf die ersten neun Monate des Leiharbeitsverhältnisses begrenzt. Das Bundes-arbeitsgericht wies die Klage einer Leiharbeiterin auf die Differenzvergütung ab, da sie keinen Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt hatte (Az.: 5 AZR 273/22).

Die ausführliche Urteilsbegründung liegt noch nicht vor. Wir können Ihnen diese aber bei Bedarf gerne zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung stellen.

---

## Praxistipps zur Arbeitserleichterung

Unterstützung durch Künstliche Intelligenz und gute Vorgaben



Kennen Sie das? In Zeiten des Arbeitskräftemangels möchten Sie effektiv, zeitsparend und gut arbeiten, aber die Menge der anfallenden Aufgaben (oder eine überbordende Bürokratie, oder Bedürfnisse Ihres Teams, oder Ihre anderen Bedürfnisse, oder...) hindern Sie daran?

An dieser Stelle möchten wir Ihnen mögliche Lösungsansätze aus den unterschiedlichsten Bereichen aufzeigen, die Sie unterstützen können.

### DeepL Write

Wenn Sie kein Schreibgenie sind, statt dessen vielleicht ein Rechen-oder Redegenie oder.., dann kann DeepL Write, ein [KI-Schreibassistent](#), Sie unterstützen. Er kann Ihnen helfen, bessere Texte zu schreiben. Diese Software befindet sich noch in einem früheren Entwicklungsstand, die Entwicklung ist also noch nicht abgeschlossen. Das wird als Beta-Version bezeichnet. In DeepL Write geben Sie Ihren Text ein, der Ihnen hinsichtlich Ton, Rechtschreibung, Grammatik und Wortstellung noch nicht ganz zusagt. Die KI korrigiert dann Grammatik-und Rechtschreibfehler, formuliert Sätze um und macht alternative Vorschläge, die Sie zu sinnvollen Änderungen inspirieren können. Sie bringt auch sprachliche Feinheiten zum Ausdruck. Derzeit können Nutzer der kostenlosen Version bis zu 2000 Zeichen unseres Wissens nach auf einmal prüfen. Irgendwann werden sicherlich Kosten anfallen, was wir für normal halten. DeepL Write ist die Weiterentwicklung der als "gut" bewerteten Übersetzungssoftware DeepL. Natürlich gibt es im Netz auch andere Anbieter.

[Sie möchten ein kleines Beispiel?](#)

Der leicht verunglückte, hektisch getippte Satz lautet: "Wir bieten Ihnen ein Fahrradleasing an was Ihnen dabei hilft etwas für die Gesundheit und die Umwelt zu tun und Ihnen Kosten spart."

DeepL Write schlägt vor: "Wir bieten Ihnen ein Fahrradleasing an, mit dem Sie etwas für Ihre Gesundheit und die Umwelt tun und gleichzeitig Kosten sparen".

**Wir meinen:** Einfach mal ausprobieren unter [www.deepl.com](http://www.deepl.com) und leicht "verschurbelte" Sätze, die das Interesse des Lesers nicht wecken, gehören der Vergangenheit an.

## Tatsachenbericht -Unfallbericht

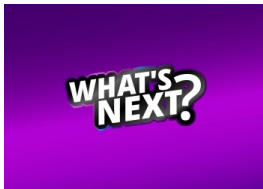
Kennen Sie auch das: Ein Beschäftigter zeigt ein [Fehlverhalten](#), Sie kontaktieren uns zwecks Beurteilung und wir fragen Sie nach Details und Tatsachen? Nun bitten Sie Ihre Beschäftigten um eine Beschreibung und einige Zeit später erreichen Sie (und uns) viele Seiten mit wichtigen, unwichtigen Inhalten, persönlichen Meinungen und Schuldzuweisungen. Diese gilt es zu lesen und zu filtern.

[Abhilfe](#) kann hier die klare Vorgabe an Beschäftigte schaffen, eine Art "Unfallbericht" über das Fehlverhalten zu verfassen. Das heißt: Was ist wann, wo und wie passiert? Wer hat welche Funktion? Da uns auch Stellungnahmen ohne Absender erreichen, darf auch die Vorgabe nicht fehlen, Datum, Unterschrift und Funktion hinzuzufügen. Wichtig ist auch die Vorgabe, Schuldzuweisungen, persönliche Wertungen und Meinungen zu vermeiden.

[Wir meinen](#): Noch zeitsparender und besser wird es, ein Muster für einen solchen Tatsachenbericht zu entwickeln. Wir haben es uns auf die Agenda gesetzt, so ein Muster zu kreieren. Bis dahin kann Sie allerdings auch eine andere KI unterstützen: [ChatGPT](#), in die Sie einfach die Frage "welche Inhalte sollte ein Tatsachenbericht enthalten?" eingeben. Sie erhalten eine sehr umfassende Antwort.

Diese KI-Assistenz haben wir Ihnen in unserem letzten Newsletter zwecks Unterstützung ans Herz gelegt.

---



## WHAT'S Next: Ergebnisse des Projekts zur Berufsorientierung

[Zahlen, Daten, Fakten und die wichtige Frage: Was erwarten Schüler:innen von Unternehmen im Rahmen der Berufsorientierung?](#)

WHAT'SNEXT, ein in der Pandemie begonnenes Förderprojekt zur Berufsorientierung, ist nun zu Ende gegangen. Das Projekt wurde mit Mitteln der Agentur für Arbeit und EU-React-Mitteln gefördert. Unser AGV hat den Projektträger bei der Mittelbewilligung gegenüber der Arbeitsagentur tatkräftig unterstützt. Einige unserer Mitgliedsfirmen waren in den Sendungen direkt mit beteiligt. Im Laufe der Sendungen nahm die Projektqualität deutlich zu. So gewann das Projekt einen Preis bei einer Verleihung der Bundesagentur für Arbeit, fand große Beachtung in der örtlichen Politik wie auch in Berlin und war u.a. bei der Ideen- Expo vertreten. Projektziel war es, 1.000 Schüler und Schülerinnen aus prekären Lebenslagen und 5.000 junge Menschen aus sog. mittelständischen Verhältnissen zu erreichen und mit Berufsorientierungsinhalten zu informieren. Dafür sollten 20 Hybridsendungen produziert und mindestens 20 Berufsbilder unter Teilnahme von Arbeitgebern und Berufsberatern vorgestellt werden.

Erreicht wurden insgesamt 2.500 Schüler\*innen aus 100 Schulklassen, 40 Arbeitgeber, 40 Special Guests, 60 Schüler in der Sendung und über 170.000 Nutzer aus Social Media. Dafür sind eigene Kanäle mit spezifischen Beiträgen auf TikTok, Instagram und YouTube (inkl. YouTube-Shorts) aufgebaut und bespielt worden. Aus den 20 Sendungen sind 200 Beiträge zu über 40 Berufsbildern entstanden. Ergänzend sind Beiträge mit Berufsspezialisten entwickelt worden. Weiter sind Beiträge für das Handwerk, die Pflege und Übersichten über Studienberufe entstanden. Gelobt wurde der Projektträger, die DigitalPioniere, für die besondere offene Atmosphäre im Studio von Arbeitgebern, den Kammern, den Schulen und Schüler\*innen. Weiter sind zusätzlich ca. 250 zielgruppenspezifische Kurzbeiträge für die Social Medialkanäle von einer eigens aufgebauten Schülerredaktion produziert worden.

Von einer von [Dr. Susanne Holst](#), bekannt aus der ARD, moderierten Ergebnisveranstaltung Ende Mai wurde ein Mitschnitt erstellt, den Sie sich [hier](#) ansehen können.

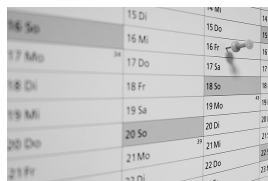
Dieser Mitschnitt ist in mehrere Kapitel (mit Ansprungsmarkern) unterteilt, so dass Sie sich die einzelnen Gesprächs- und Präsentationsteile, die Sie persönlich interessieren, direkt anschauen können. Die Kapitel sind mit den Themen und den jeweiligen Namen der Talkgäste gekennzeichnet. Weiterhin finden Sie Kapitel mit folgenden Bezeichnungen: „Ziele und Ergebnisse“, „Zahlen aus Social-Media“ sowie „Nachhaltigkeit und Ausblick“.

## Was kann nun für Sie hieraus auch grundsätzlich interessant sein?

[Wir fanden](#): Die Antworten der Schülerredaktion, Maja und Amelie, auf die Frage, was Schüler:innen von Unternehmen erwarten (erstmal irgendetwas, was sie "catcht"), die Stimmen

aus der Praxis (dem Handwerk) oder die detaillierte Beschreibung der Digital Pioniere über die bevorzugten Kommunikationswege junger Menschen, der Schulen, der Eltern, der Arbeitgeber und der weiteren beteiligten Player. Interessant ist auch die Antwort auf die Frage, wie es nach diesem Exportschlager, so eine Stimme aus der Politik, weitergehen kann.

Wir bleiben dran und werden weiter berichten.



## Der Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit lädt ein - betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz 05. September 2023

Am 05.09.2023 lädt der Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit zu einer Tagung zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in den bekannten PS-Speicher nach Einbeck ein.

Die Veranstaltung beginnt um 9:15 Uhr.

Schwerpunkte des Kongresses sind u.a. verschiedene interessante Vorträge rund um die Themen Nachhaltigkeit, Künstliche Intelligenz und die Auswirkungen auf den Arbeitsschutz in der Praxis. Außerdem Aktuelles zum Thema Arbeitsschutz und Gesund bleiben bei der Arbeit.

**Anmeldung:** [www.lak-nds.net](http://www.lak-nds.net)

Anmeldeschluss: 24. August 2023

Teilnahmegebühr: 95,00 €

Den Flyer zur Veranstaltung finden Sie [hier](#).

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte direkt an das Kongressbüro unter 0511/ 987-2508 oder besuchen Sie die Website des [LAK Niedersachsen](#)

## 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)

**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](#)