



Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

in einer sich vehement verändernden Welt-nicht nur Arbeitswelt- gilt es, flexibel zu bleiben und sich immer wieder anzupassen. Die wichtigen Themen werden Information, Kommunikation, Wertschätzung und Organisation bleiben. Die richtige Balance zwischen einem Zuviel und einem Zuwenig zu finden, fordert Sie wie uns. Wir verstärken unser Ziel, Sie praxisorientiert zu versorgen, und berichten unter der Rubrik "Kurz und Knapp" in kurzer Form, was viele unserer Mitglieder tangiert. Wie immer sind Sie eingeladen, bei einem konkreten Bedarf für "Mehr" Kontakt zu uns aufzunehmen.

Unsere Themen für Sie

1. Kurz und knapp: Aus der Praxis/für die Praxis
 2. Neue KI-Verordnung
 3. Umfassende Informationen zum Thema Mobbing
 4. Inklusives Recruiting für Unternehmen: Online-Veranstaltung der EAA am 30.04.2025
 5. Arbeitsschutz: LAK Kongress am 03.09.2025 - SAVE THE DATE
 6. IPV: Rechengrößen in der Sozialversicherung für die betriebliche Altersversorgung
-



Kurz und knapp: Aus der Praxis/für die Praxis

Immer wieder nützlich

An dieser Stelle greifen wir Situationen und Fragen auf, die sich nahezu in jedem Unternehmen stellen und unterbreiten Ihnen Lösungsvorschläge.

Arbeitsschutz

Muster und Praxishilfen zu den Themen Pflichtenübertragung, betriebsärztliche Betreuung, Organisation des Arbeitsschutzes - suchen Sie Orientierung? Sie finden eine Fülle von praktischen Hilfen finden beim [GDA-ORGCheck](#).

Fortbildung

Ihre Mitarbeitenden möchten sich weiterentwickeln und weiterbilden? Sie als Arbeitgeber sind bereit, dies zu unterstützen und finanziell zu fördern, möchten die Mitarbeitenden aber zumindest eine Zeitlang an sich binden? "Stricken" Sie sich einen sog. Fortbildungsvertrag mit einer Bindungsklausel nicht selbst, sondern orientieren Sie sich an einem an der aktuellen Rechtsprechung ausgerichteten Muster, das Sie bei uns erhalten können. Denn gerade bei diesem Thema lauern außerordentlich viele arbeitsrechtliche Tücken.

Vorsorge gegen Unverbindlichkeit

Wer kennt dieses Ärgernis nicht: Ein Mitarbeitender, ein Kunde, ein Lieferant o.ä. sagt seine Mitwirkung zu- und Sie warten und warten, aber nichts passiert und der Frustpegel steigt. Geschieht dies wiederholt, liegt das Urteil "ist unzuverlässig" nah. Ursachen für unverbindliche Zusagen sind oft Gedankenlosigkeit, schlechte Organisation oder unzureichende Kommunikation, seltener hingegen Absicht. In solchen Fällen können die altbekannten Fragen "wer macht was bis wann?" und "ist diese Planung realistisch?" bei der Absprache helfen. Man kann sie in Protokolle integrieren, aber auch in die eigene Gedankenwelt so integrieren, dass man diese Fragen öfter stellt. Es muss nicht zwanghaft geschehen, kann aber helfen.

Kommunikation bei Krankheit

Auch im Falle von Arbeitsunfähigkeit ist eine unzureichende Kommunikation oft Quell steten Ärgers. Der oder die Beschäftigte meldet sich gar nicht oder nicht rechtzeitig, nicht bei der richtigen Person oder nicht auf dem üblichen Meldeweg. Im Falle von Langzeitarbeitsunfähigkeit kommunizieren Arbeitgeber und Beschäftigter mitunter irgendwann überhaupt nicht mehr und werfen sich das dann eines fernen Tages gegenseitig vor ("Sie haben sich ja nicht gemeldet-Sie auch nicht"). Eine naheliegende Vorsorge besteht in der Verbreitung praxisgerechter, ganz auf den jeweiligen Betrieb zugeschnittener Fragen und Antworten im Betrieb. Hier können Mitteilungswege, Telefonnummern, Uhrzeiten oder die Frage geregelt werden, wer in welchem Fall die Initiative ergreift. Solche FAQs geben Orientierung und damit mehr Sicherheit (auch wenn doch jeder wissen sollte, was er/sie zu tun hat...)



EU Artificial Intelligence Act

Neue KI-Verordnungen

[Rundschreiben der BDA informiert über Pflichten für Arbeitgeber](#)

Mit dem AI Act der Europäischen Union ist seit vergangenen August das weltweit erste staatenübergreifende Regelwerk zur Risikominimierung im Umgang mit künstlicher Intelligenz in Kraft.

Seit dem 2. Februar sind Unternehmen nun in besonderem Maße gefordert: KI-Systeme mit inakzeptablem Risiko sind verboten. Ziel ist es, den Schutz von Grundrechten, Transparenz und ethischen Standards in der Nutzung von KI-Systemen zu gewährleisten. Unternehmen, die KI-Technologien einsetzen oder entwickeln, haben umfassende Pflichten zu erfüllen. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) informiert hierzu in einem Rundschreiben, das Sie auf unserer Homepage finden.



Umfassende Informationen zum Thema Mobbing

[Aktuelle Publikation des BMAS](#)

Mobbing kann tiefgreifende Auswirkungen auf ein Unternehmen oder eine Abteilung haben. In diesem Fall helfen aktuelle Informationen und Handlungshilfen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Mobbing-Report: "Mobbing in der Arbeitswelt: Bedeutung, Verbreitung und Prävention" gemeinsam mit dem Forschungsbericht "[Repräsentative Studie zum Thema Mobbing in der Arbeitswelt in der Bundesrepublik Deutschland](#)" der Universität Leipzig veröffentlicht. Hiermit wird ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode umgesetzt.

Mit dem [Mobbing-Report 2024](#) liegt ein aktueller und umfassender Überblick über das Phänomen Mobbing in der Arbeitswelt vor. Er zeigt, dass Mobbing ein Phänomen sozialer Beziehungsgestaltung am Arbeitsplatz mit negativen Folgen für die Betroffenen, beteiligte Beschäftigte und Betriebe ist.

Für einen aktuellen Überblick über die Verbreitung des Phänomens Mobbing in Deutschland hat das BMAS 2022 beim Institut für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health (ISAP) der Universität Leipzig ein umfassendes Forschungsprojekt zum Thema "Mobbing in der Arbeitswelt" beauftragt.

Mit den Ergebnissen aus der repräsentativen Befragung von über 5.000 Beschäftigten liegt ein aktueller Stand über die Verbreitung von Mobbing am Arbeitsplatz, zu den gesundheitlichen Aspekten sowie zu berufs- und arbeitsbezogenen Merkmalen, die damit im Zusammenhang stehen, vor.

Die Anstrengungen der vielen bundesweiten Akteure im Bereich der Prävention werden in den konkreten Handlungshilfen für Beschäftigte und Betriebe sichtbar. Über die öffentlichen Strukturen hinaus gibt es viele, mit großem sozialem und persönlichem Engagement, aufgebaute Unterstützungsangebote für Betroffene. Der Report hat dieses Engagement und die zahlreichen Angebote überblicksartig zusammengestellt und unterstützt die systematischere Vernetzung der handelnden Akteure. Hier geht es zum [Report](#).



Inklusives Recruiting für Unternehmen

[Online-Veranstaltung der EAA am 30.04.2025](#)

Unser AGV kooperiert mit den [Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber](#), Team Braunschweig. Die EAA bieten eine kostenfreie und unabhängige Beratung, Information und Unterstützung bei allen Fragen der beruflichen Inklusion.

Sie laden alle interessierten Unternehmer und Unternehmerinnen zu einer [Online-Veranstaltung am 30.04.2025 von 10.00 bis 11.00 Uhr](#) ein.

[Zum Inhalt:](#)

In einer sich permanent verändernden Arbeitswelt ist es entscheidend, Talente zu gewinnen und zu fördern. Unternehmen, die auf Inklusives Recruiting setzen, sind gut gerüstet, um auf die sich verändernden Anforderungen des wirtschaftlichen Umfelds zu reagieren. Für Sie kann dies zu einer verbesserten Marktposition und einem klaren unternehmerischen Vorteil führen.

Zusätzlich können Unternehmen teilweise enorme Kosten sparen und die Arbeitgebermarke effektiv stärken, indem sie sich für Inklusives Recruiting stark machen.

Inklusives Recruiting ist eine Investition in die Zukunft Ihres Unternehmens. Belohnt wird sie durch eine stärkere Innovationskraft, eine produktivere Teamleistung und eine erhöhte Wettbewerbsfähigkeit.

In diesem Zusammenhang lädt die EAA Sie sehr herzlich zu ihrer Veranstaltung ein, bei der die EAA Ihnen wertvolle Einblicke und praxisnahe Strategien für die Gewinnung und Bindung von neuen Mitarbeitenden vermitteln möchte.

[Was erwartet Sie:](#)

- Ein inspirierender Vortrag vom Braunschweiger Unternehmer Gordon Kröhl auf dem Gebiet des Inklusiven Recruitings
- Konkrete Fallbeispiele wie Ihr Unternehmen die Zahl inklusiver Bewerbungen und Einstellungen erhöhen kann
- Networking-Möglichkeiten mit gleichgesinnten Unternehmerinnen und Unternehmern
- Diskussionen und Erfahrungsaustausch über Best Practice-Beispiele und Herausforderungen

Themen:

- Die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion im Unternehmen
- Strategien zur Schaffung eines inklusiven Bewerbungsprozesses
- Erfolgreiche Fachkräftegewinnung und dauerhafte Bindung von Mitarbeitenden

Die EAA bittet Sie, sich über diesen Pretix-Link anzumelden: [hier anmelden](#) Das Team der EAA Braunschweig freut sich auf einen konstruktiven und spannenden Austausch.



Arbeitsschutz: LAK-Kongress am 03.09.2025 in Bremen

SAVE THE DATE: "Highlight des Jahres für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit"

Soeben hat unser Regionaler Arbeitskreis für Arbeitssicherheit (RAK) unter Leitung des Staatlichen Gewerbeaufsichtsamtes Hildesheim wieder getagt, dieses Mal zu Gast in den Harzwasserwerken in der Bördestrasse in Hildesheim.

Der Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit ist den 11 regionalen Arbeitskreisen für Arbeitssicherheit übergeordnet.

Achim Henke, Leiter des Staatlichen Gewerbeaufsichtsamtes Hildesheim, hat die Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf den diesjährigen LAK-Kongress in Bremen am 03.09.2025 hingewiesen und diesen einmal im Jahr den Kongress als das „**Highlight des Jahres**“ für die betrieblichen Fachkräfte und alle, die sich mit diesem Thema beschäftigen, bezeichnet.

Aktuelle Themen, Neuigkeiten, inspirierende Workshops und die Gelegenheit, sich mit dem „who is who“ des Arbeitsschutzes auszutauschen: Hier besteht die Gelegenheit. Grund genug, Ihre Fachkräfte darauf aufmerksam zu machen, diesen Termin vorzumerken und die Reise nach Bremen zu planen. An dem Programm des Kongresses wird derzeit gearbeitet. Informationen und den Anmeldelink finden Sie demnächst auf der [Internetseite](#) des Landesarbeitskreises für Arbeitssicherheit.



Rechengrößen in der Sozialversicherung 2025 für die betriebliche Altersversorgung

Gastbeitrag des IPV

Die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) wurden per 01.01.2025 aufgrund der erheblich gestiegenen Löhne deutlich angehoben. Die BBG der einzelnen Sozialversicherungszweige markieren die Grenze, bis zu der das Bruttoeinkommen beitragspflichtig ist.

Auswirkungen hat die Erhöhung auch auf den Dotierungsrahmen der betrieblichen Altersversorgung. So können in 2025 bspw. im Rahmen des § 3,63 EStG bis zu 7.728,- € p.a. steuerfrei in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden.

Alle Einzelheiten hat der IPV in der [beigefügten Übersicht](#) zusammengefasst.



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

Besuchen Sie unsere Website

www.agvhildesheim.de

Oder folgen Sie uns auf



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](#)

