

## Newsletter AGV aktuell

Liebe Mitglieder,

in unserem heutigen Newsletter haben wir für Sie aktuelle Themen und Hinweise auf Veranstaltungen zusammengestellt.

### Unsere Themen für Sie

---

1. ChatGPT - Trend: "KI", die heimliche Assistenz
  2. Hinweise zum Umgang mit einem "5-kg-Schein"
  3. Rechtsprechung: Unklare Weisungslage-fristlose Kündigung unwirksam
  4. Neuigkeiten zum Hinweisgeberschutzgesetz
  5. Einladung der HiReg zum Tag der Transformation
  6. Information zum STADTRADELN der Klimaschutzagentur Landkreis Hildesheim gGmbH
- 



#### Trend: KI, die heimliche Assistenz

Künstliche Intelligenz: Ein gutes Onboarding ist hilfreich

Das Thema Künstliche Intelligenz hat in den letzten Wochen und Monaten rasant an Fahrt aufgenommen. Informationsveranstaltungen, Diskussionen,

Hype, Befürchtungen, Forderungen, alles ist dabei. Wie so oft bei Trends, ist es ratsam, sich nicht zu verrückt machen oder sich mit Informationen überfrachten zu lassen.

Wir selbst geben der KI derzeit eine Chance, Teil des Teams zu werden und gehen auf eine eigene Entdeckungsreise. Wir prüfen, inwieweit KI den Verbandsalltag erleichtern kann. Vielleicht träumen Sie auch schon länger von einer **persönlichen Assistenz**? Mit Mailadresse und Passwort ist z.B. bei Chat GTP ein eigener Account zwar schnell angelegt. Die ersten Erfahrungen aber zeigen: Die KI kann nur so gut sein, wie es die eigenen Anweisungen und Fragen sind. Wie bei einem Beschäftigten in der Probezeit sind Geduld, Lernbereitschaft, exakte Anweisungen und Fantasie gefragt. Mit anderen Worten: wichtig ist ein gutes Onboarding, sich immer wieder etwas Zeit nehmen, um herauszufinden, wie und bei was das Tool nützlich sein kann, und schließlich den Spaßfaktor nicht vergessen.

Hier ein paar Beispiele: Die KI wird Ihnen auf die Frage nach einem guten Teambuilding ca. 8 nicht ganz naive Vorschläge machen. Gleiches wird sie tun, wenn Sie fragen, was Sie tun können, wenn Sie zu Aufschieberitis neigen. Sie wird Ihnen allerdings keinen Blondinenwitz erzählen. Den nachfolgenden Beitrag wird sie wie folgt zusammenfassen, wobei wir sie gezwungen haben, die Zusammenfassung noch einmal zusammenzufassen (...):

*Der Text behandelt ärztliche Atteste über Arbeitseinschränkungen von Beschäftigten und die damit verbundenen Probleme im Betrieb. Es werden Handlungsoptionen wie die Klärung der Attestinhalte, die Analyse der Arbeitsbedingungen und die Erarbeitung leidensgerechter Beschäftigungsmöglichkeiten vorgeschlagen. Eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Vorgesetzten, Personalabteilung und Arbeitsrechtler wird empfohlen. Die Ergebnisse können von einer Weiterbeschäftigung bis hin zur Trennung vor dem Arbeitsgericht variieren. Struktur, lösungsorientierte Mitarbeit und Fachwissen sind entscheidend für die Bewältigung solcher betrieblichen Aufgaben.*

---

#### Hinweise zum Umgang mit einem "5-kg-Schein"

Wenn Beschäftigte ein ärztliches Attest über eine Einschränkung der



## Arbeitsbedingungen vorlegen

Zu einer häufig auftretenden Problemlage im Betrieb führt häufig die Vorlage eines ärztlichen Attestes über eine Arbeitsbeschränkung eines Beschäftigten. Beispiel ist ein Attest über eine Begrenzung des Hebens und Tragens auf eine bestimmte Gewichtszahl, der sog. 5-kg-Schein. Naturgemäß kann sich das Attest auch auf eine Arbeitseinschränkung auf 10 kg, 15 kg usw. beziehen.

Das Attest kann sich auch die Arbeitszeit („...darf aus gesundheitlichen Gründen keine Schichtarbeit mehr ausführen“) oder andere Arbeitsbedingungen einschränken. In unserer Beratung spielt dieses Thema immer wieder eine Rolle. Es bindet erfahrungsgemäß viel Arbeitszeit der Beteiligten, kann aber auch heftige Emotionen der Vorgesetzten bis hin zu dem Wunsch nach schneller Trennung von dem/der Beschäftigten („muss weg“) auslösen.

### Woran liegt das?

Der oder die Beschäftigte legt das Attest vor, ohne sich weitere oder tiefere Gedanken über die Folgen der Vorlage zu machen. Im Internet findet sich in Foren z.B. die Frage: „Weiß jemand, wo man sich in Schleswig-Holstein einen 5-kg-Schein besorgen kann?“ ...

Verbunden damit ist die oft unausgesprochene Erwartungshaltung, die Vorgesetzten mögen nun „irgendwie“ handeln. Schnell kann eine derartige Haltung des Beschäftigten auf der anderen Seite eine Mischung aus Abwehr, Unsicherheit, Sorge vor Problemen, vor zu viel Arbeit usw. und damit Empörung auslösen.

### Welche Handlungsoptionen gibt es in solchen Fällen?

Dieser Beitrag kann und soll keine Einzelberatung ersetzen, lediglich Optionen anreißen. Wichtig ist in jedem Fall die Haltung, den oder die Beschäftigten nunmehr in die Pflicht zu nehmen. Er oder sie muss bei der Klärung mitmachen, denn er oder sie hat die Einschränkung. Die Frage, wie er oder sie sich die weitere Beschäftigung im Detail vorstellt, ist zwingend.

### Inhalte des Attestes klären

Es sind Fragen zu klären, ob es sich bei dem Inhalt des Attestes lediglich um eine ärztliche Empfehlung oder aber um eine zwingende Vorgabe mit der Folge von Gesundheitsschäden bei Nichtbeachtung handelt. Aus den Attesten geht dies in der Regel nicht hervor. Hier kommen detaillierte Rückfragen an den behandelnden Arzt nach Entbindung von der Schweigepflicht oder die Hinzuziehung des Betriebsarztes in Betracht.

### Inhalte der Beschäftigung klären

Bei der Problemlösung kommen die Beteiligten in der Regel nicht um ein detailliertes Kleinarbeiten der Arbeitsbedingungen herum. Wie oft fällt z.B. ein Heben über X-Kilo im Arbeitsalltag an? Mit dieser Aufgabe kann durchaus der betroffene Beschäftigte betraut werden, besser aber zusätzlich noch ein neutralerer Beschäftigter. Auch eine Begehung des Arbeitsplatzes oder Fotos/Filme kommen in Betracht. Übrigens: Fotos sind bei den Arbeitsgerichten immer sehr willkommen.

### Inhalte und Möglichkeiten einer leidensgerechten Beschäftigung klären

Dieselben Detailarbeiten sind in der Regel auch für in Frage kommende oder ins Spiel gebrachte andere Beschäftigungsmöglichkeiten zu leisten.

### Wie kann es weitergehen?

Ein gutes weiteres Vorgehen kann unserer Erfahrung nach darin liegen, dass sich nun Arbeitgeber, Vorgesetzter, Personalabteilung und Arbeitsrechtler „zusammenschalten“, um die konkrete Vorgehensweise abzuklären (Handlungsoptionen, wer macht was bis wann, wie wird kommuniziert..) Neben -zum Beispiel-einem BEM, der Hinzuziehung eines Sachverständigen, einer Trennung, der Vorlage eines Änderungsvertrages, einer Änderungskündigung gibt es nun eine Vielfalt von Handlungsoptionen.

### Wie können solche Fälle enden?

Ist auf einer Seite der Beteiligten kein ernsthafter Wille zum Mitarbeiten erkennbar, enden solche Fälle oft vor dem Arbeitsgericht. Entweder muss die ganze Arbeit dann dort nachgeholt

werden, oder man trennt sich schnell gegen Zahlung einer Abfindung, oder man trennt sich erst nach sehr viel Arbeit und sehr viel Emotionen gegen Zahlung einer Abfindung.

## Fazit

Um betriebliche Aufgaben wie diese zu lösen, sind ein Mindestmaß an Struktur, der Wille zur lösungsorientierten Mitarbeit auf allen Seiten und das situative Hinzuziehen von Fachwissen unerlässlich.

---



## Unklare Weisungslage - fristlose Kündigung wegen Mitnahme von Grillgut unwirksam

Neues aus der Rechtsprechung

Das [Hessische Landesarbeitsgericht](#) erklärte mit einem Urteil vom **04.11.2022**, 10 Sa 778/22, eine fristlose Kündigung für unwirksam, nachdem ein 4 Jahre im Betrieb Beschäftigter nicht verbrauchte Lebensmittel im Wert von rd. 50 Euro nach einer betrieblichen Grillfeier mit nach Hause nahm. Das Gericht argumentierte, dass eine Abmahnung bei einer verhaltensbedingten fristlosen Kündigung nach § 626 BGB nicht entbehrlich ist, wenn der Arbeitnehmer bei einer unklaren Weisungslage annehmen durfte, es sei gestattet, bei einer Firmenfeier übrig gebliebene Lebensmittel mit nach Hause zu nehmen.

Der Beschäftigte verlor dennoch seinen Arbeitsplatz, denn die gleichzeitig und vorsorglich erklärte frist-gerechte Kündigung war wirksam. Das lag daran, dass er in einem Kleinbetrieb (max. 10 Beschäftigte) beschäftigt war, auf den das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung fand.

## Unsere Hinweise:

In vielen Betrieben schleichen sich über die Jahre Gepflogenheiten ein, die in einem gewissen Umfang zwar toleriert, aber mitunter von Beschäftigten dann übertrieben werden. Dazu gehört auch die Frage, welche Arbeitsmittel und betrieblichen Gegenstände Beschäftigte mit nach Hause nehmen und behalten dürfen und welche nicht. Was ist noch okay: 10 Blatt Kopierpapier, nicht aber 3 Pakete? Regeln Beschäftigte dies auf eigene Faust, macht mitunter das Wort "Diebstahl" die Runde. Während es in größeren Firmen oft sog. Passierscheine gibt, fehlt es in kleineren Unternehmen hierzu oft an klaren Anweisungen. Es kann daher ratsam sein, solche Anweisungen im Führungskreis zu diskutieren, zu regeln und ausreichend deutlich publik zu machen. Ein sinnvoller Ansatz kann dabei sein: immer den Vorgesetzten vorher fragen.

---



## Neuigkeiten zum Hinweisgeberschutzgesetz

Vermittlungsausschuss erzielt Einigung

Im Vermittlungsausschuss wurde eine Einigung zum Schutz von Whistleblowern erzielt. Der Kompromiss beinhaltet Änderungen in Bezug auf anonyme Meldewege, Bußgelder und den Anwendungsbereich des Gesetzes.

Es wurde beschlossen, auf eine Pflicht zur Möglichkeit anonymer Meldungen zu verzichten, jedoch sollen Stellen dazu verpflichtet werden, auch anonyme Meldungen zu bearbeiten.

Zudem wird empfohlen, dass Hinweisgeber intern gegen Verstöße vorgehen sollten, wenn dies wirksam möglich ist. Informationen über Verstöße sollen nur dann unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, wenn sie den Arbeitgeber oder eine berufliche Kontaktperson betreffen.

Die Beweislastumkehr bei Benachteiligungen bleibt bestehen, jedoch wird die Vermutung einer Repressalie nur angenommen, wenn der Hinweisgeber dies selbst angibt.

Die Höhe der Bußgelder für Verstöße gegen das Gesetz wird auf 50.000 Euro reduziert.

Das Gesetz soll einen Monat nach Verkündung in Kraft treten. Die endgültige Entscheidung liegt beim Bundestag, der über die Beschlussempfehlung des Vermittlungsausschusses

abstimmen wird.

Es dürfte also aufgrund der Vorgaben der EU als gesichert gelten, dass ein Hinweisgeberschutzgesetz für Beschäftigungsgeber mit mehr als 50 Beschäftigten, das die Einrichtung interner Meldestellen vorsieht, verabschiedet werden wird.

---



## Einladung der HI-REG zum Tag der Transformation in Hildesheim

ab 06. Juni 2023, 15.00 bis 18.30 Uhr

Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hi-REG lädt zum [Tag der Transformation in Hildesheim](#) ein. Diskutiert werden sollen konkrete Lösungen für die CO2-minimale Umsetzung von Produkten und Prozessen. Dies betrifft neben Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie insbesondere auch den Bereich Logistik und die Mobilität im Allgemeinen. Das Event findet am **Dienstag, den 06. Juni 2023 um 15 Uhr** im Roemer- und Pelizaeus-Museum (Am Steine 1, 31134 Hildesheim) statt. Die Anmeldung erfolgt über das [Anmeldeformular](#). Dort finden Sie auch weitere Informationen über den Ablauf der Veranstaltung.

---



## Information zum STADTRADELN der Klimaschutzagentur Landkreis Hildesheim gGmbH vom 4. Juni bis 24. Juni 2023 - Fahrradkampagne "STADTRADELN"

Beim STADTRADELN geht es darum, 21 Tage lang möglichst viele Alltagswege mit dem Fahrrad zurückzulegen, um CO2 zu vermeiden. Jeder Kilometer zählt, unabhängig davon, wie oft man normalerweise Rad fährt. Die Klimaschutzagentur Landkreis Hildesheim vergibt Schulpreise, um Schüler und Schulen für ihre Teilnahme zu motivieren und finanzielle Unterstützung für Klimaschutzprojekte zu ermöglichen. Auch Arbeitgeber können ausgezeichnet werden. Die Anmeldung sowie weitere Informationen finden Sie unter: [www.stadtradeln.de/landkreis-hildesheim](http://www.stadtradeln.de/landkreis-hildesheim).

---

**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](#)