



## Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,  
sehr geehrte Damen und Herren,

In diesem Newsletter möchten wir Sie auf aktuelle Entwicklungen, u.a. zu Urteilen, Veranstaltungsformaten, Verdiensten aufmerksam machen - und vor allem: Ihnen Impulse geben. Tagtäglich merken wir: Gemeinsam geht vieles, man muss nur wollen und beständig daran arbeiten.

Wir wünschen Ihnen eine entspannte Sommerzeit.

---

## Unsere Themen für Sie

1. Wir begrüßen neue Mitgliedsfirmen
  2. Verdienste im Blick: Eckdaten zu Stunden - und Jahresverdiensten
  3. Veranstaltungsformate verändern sich - warum das auch für Sie wissenswert ist
  4. Tarifabschluss in der Ostdeutschen Gipsindustrie
  5. Verletzt beim Kaffeetrinken: Arbeitsunfall? Aktuelles Urteil eines Landessozialgerichtes
  6. Richter sind auch nur Menschen: Katze verursacht richterliche Technikprobleme
  7. Hitzeschutz am Arbeitsplatz: Welche Grenzwerte gelten?
- 



### Wir begrüßen unsere neuen Mitgliedsfirmen

#### Freude über den Zuwachs

Wenn eine neue Zusammenarbeit beginnt, entstehen immer auch spannende Chancen auf beiden Seiten.

In den letzten Wochen und Monaten konnten wir neue Mitgliedsfirmen in unserem AGV begrüßen und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit den Teams von:

- **audio coop Veranstaltungstechnik GmbH**, Emmerke
  - **Bund der Caritasstiftungen gGmbH**, Hildesheim
  - **Octapharma Produktionsgesellschaft Deutschland gGmbH**, Springe
  - **Peter GmbH**, Peine
-

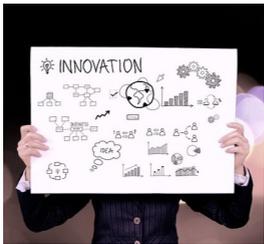
## Verdienste im Blick: Eckdaten zu Stunden- und Jahresverdiensten

### Übersicht der BDA

Als **Orientierung gut zu wissen**: Die BDA bietet in einer kurzen Übersicht mit Stand Juni 2025 Informationen zu Verdienst-Eckdaten.

Sie finden in dieser Übersicht unter anderem Daten zu dem Anstieg des Tarifindex, des Nominallohnindex und des Reallohnindex, Informationen zu den Tarifverdienstanstiegen im ersten Quartal 2025 in einzelnen Wirtschaftsbereichen sowie Eckdaten über die Arbeitskosten im EU-Durchschnitt. Sie liefert außerdem auch eine Aufschlüsselung der durchschnittlichen Bruttojahresverdienste 2024 nach Anforderungsniveau (vom Experten bis zum Helfer). Die Übersicht ist diesem Newsletter als [Anlage](#) beigefügt.

---



## Veranstaltungsformate verändern sich

### Warum das auch für Sie wissenswert ist

Externe wie auch betriebsinterne Veranstaltungen unterliegen einem erheblichen Wandel. Welche Formate aktuell nach unseren Beobachtungen dem Zeitgeist entsprechen und weshalb das so ist, haben wir an dieser Stelle in Auszügen einmal beleuchtet.

### So war es früher meist:

Ein 3-stündiges Seminar über Arbeitsrecht am Abend mit rund 50 vollgestopften Folien? Gar eine Tagesveranstaltung? Ein Redner (m/w/d), der 1,5 Stunden spricht, gern auch viel über sich selbst? Das kommt unseren Beobachtungen nach heute oft nicht mehr an.

Der Protest zeigt sich in der Regel nicht offen, sondern versteckt: Die Teilnehmenden werden unruhig, sie schauen auf die Uhr, tuscheln zunehmend, Mutige gehen einfach. Zu freiwilligen Veranstaltungen melden sie sich erst gar nicht mehr an. Teilnehmende sind mitunter einfach müde und gelangweilt. Oft werden solche Veranstaltungen nur deswegen besucht, um das anschließende Essen zu genießen und die Menschen zu treffen, an die die Teilnehmenden selbst ein konkretes Anliegen haben.

### Warum ist das so?

Aufgrund zunehmender Arbeitsdichte ist die Aufmerksamkeitsspanne deutlich gesunken. Dafür sorgt zudem das Überangebot an Informationsmöglichkeiten in den Medien. Zu berücksichtigen ist vor allem auch, dass Menschen selbst aktiv sein wollen und für sich einen konkreten Nutzen aus einer Veranstaltung ziehen möchten. Wem geht das selbst nicht so?

### Aktuelle Veranstaltungsformate

Dem Zeitgeist entsprechen Formate, die mehrere Redner/innen in kurzer Zeit mit "Pitches" oder "Key Notes" aneinanderreihen. Oft laufen dabei bereits Uhren mit Zeitvorgaben (5 oder 10 Minuten) rückwärts. Dies "zwingt" den Vortragenden, sich kurz zu fassen und auf den Punkt zu kommen. Das kann Vorteile haben, z.B. in der Vorbereitung für den Vortragenden. Es kann aber auch Nachteile haben, denn nach beispielsweise 9 Pitches wissen Teilnehmende oft nicht mehr, was am Anfang gesagt wurde. Ein gesunder Mix macht hier wie so oft Sinn!

### Mitmachaktionen

Vor allem im "halbprivaten" Bereich gab es solche Formate natürlich auch bisher. So ist unserer Beobachtung nach z.B. ein regelmäßiges "Männerkochen" sehr beliebt. Frau mag sich fragen, ob dabei eigentlich Männer gekocht werden...Tatsächlich dienen solche Treffen dem informellen Austausch, der Kontaktpflege und an letzter Stelle natürlich auch dem leiblichen Wohl. Z.B. auf Berufsorientierungsmessen finden sich zahlreiche Mitmachaktionen, kleine Gewinnspiele (Glücksrad) oder Miniwettbewerbe.

## Fragen und Antworten/Sprechstunden

Auch solche Formate nehmen Fahrt auf. Wir selbst fangen an, solche kleinen Formate (max. 8-10 Teilnehmende) auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln. Ein aktuelles Beispiel aus dieser Woche ist eine "Sprechstunde" für Gründer im neuen Gründungshub in Hildesheim.

### Betriebsinterne Formate

Aus unserer Sicht sind der betriebsinterne Austausch und die Förderung der Zusammenarbeit für jede Firma enorm wichtig, sinnstiftend und wertschätzend.

- [Mehrfachnutzen](#)

Vor allem machen Formate Sinn, die mehrfache Nutzen haben, z.B. gemeinsame Räumaktionen mit einem anschließenden tollen Snack. Oft kommen bei solchen Veranstaltungen bei Beschäftigten bisher ungeahnte Fähigkeiten zutage, die sich auch an anderer Stelle nutzen lassen.

- [Gedanken machen zu Details](#)

Es macht Sinn, sich über Formate der Zusammenarbeit Gedanken zu machen. Dabei sollten viele Aspekte einfließen: z.B. die Kosten, der Arbeitsaufwand, die Uhrzeit, die Dauer, der Planungsvorlauf, das Thema, die Moderation, extern vergeben ja/nein/zum Teil... Wichtig ist es auch, sich mit den Erfahrungen und Fehlern anderer zu befassen - dann macht man sie selbst eher nicht.

- [Einfach anfangen](#)

Wem es zu anstrengend oder zu teuer ist, gleich das "große Rad" zu drehen, mag kleiner denken und planen. Nur eins schadet: Killerphrasen wie: "hat sowieso keinen Zweck" oder "das haben wir noch nie gemacht" oder "da macht dann wieder keiner mit".



## Tarifabschluss in der Ostdeutschen Gipsindustrie

### Tariferhöhung ab 01.08.2025

Unser AGV unterhält seit vielen Jahren eine Bürogemeinschaft mit der Tarifgemeinschaft der Ostdeutschen Gipsindustrie und mit dem Unternehmerverband der Nordwestdeutschen Gipsindustrie.

Die Verhandlungen waren in diesem Jahr anders als in den Vorjahren von großen organisatorischen Herausforderungen geprägt - denn Personalprobleme gibt es auch bei Gewerkschaften. Aber auch hier gilt: mit einem gemeinsamen guten Willen bekommen wir es hin.

Am 23.06.2025 konnte in der [Ostdeutschen Gipsindustrie](#) in der zweiten Verhandlungsrunde - die online durchgeführt wurde - ein Tarifabschluss erzielt werden. Danach erhöhen sich die tariflichen Löhne und Gehälter ab dem 01.08.2025 nach zwei Leermonaten um 3,2 %. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen steigen in jedem Ausbildungsjahr um im Schnitt € 50,00. Die Entgelttarifverträge haben eine Laufzeit von 14 Monaten.

In der [Nordwestdeutschen Gipsindustrie](#) wird dagegen noch weiterverhandelt, die nächste und damit zweite Verhandlungsrunde findet am 08.07.2025 in Hildesheim in Präsenz statt.



## Verletzt beim Kaffeetrinken

### Welchem Zweck dient Kaffeetrinken im Betrieb?

Das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt hat diese Fragen in einem Urteil vom 22.5.2025 – L 6 U 45/23 intensiv beschäftigt. Ein Vorarbeiter stürzte, als er sich beim Kaffeetrinken verschluckte und verletzte sich schwer. Die Berufsgenossenschaft verweigerte Leistungen, doch das LSG Sachsen-Anhalt erkannte den Sturz nun als Arbeitsunfall an: Der Kaffee hatte einen betrieblichen Zweck.

### Was war passiert?

Ein Vorarbeiter war auf einer Baustelle tätig. Während einer morgendlichen Besprechung im Baucontainer trank er Kaffee, verschluckte sich, ging hustend nach draußen und verlor dort kurz das Bewusstsein. Er stürzte mit dem Gesicht auf ein Metallgitter und zog sich einen Nasenbeinbruch zu.

Die Berufsgenossenschaft lehnte eine Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Das Kaffeetrinken diene nicht betrieblichen Zwecken, sondern gehöre zum privaten Lebensbereich, argumentierte sie. Auch das erstinstanzlich zuständige Sozialgericht folgte dieser Sichtweise.

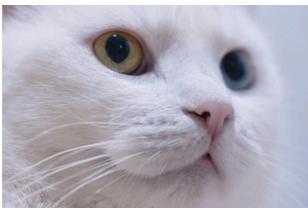
### Das Urteil: LSG Sachsen-Anhalt: Kaffee diene Arbeitszwecken

Das LSG Sachsen-Anhalt bewertete den Vorfall anders. Nach § 8 SGB VII ist ein Unfall dann versichert, wenn er im Zusammenhang mit einer Tätigkeit steht, die dem versicherten Aufgabenbereich zuzurechnen ist. Der bloße Konsum von Speisen und Getränken falle zwar grundsätzlich nicht darunter, wenn lediglich ein Grundbedürfnis wie Durst gestillt werde. Im konkreten Fall habe das Kaffeetrinken jedoch auch einem betrieblichen Zweck gedient, so das Gericht.

Entscheidend sei, dass der Kaffee während einer verpflichtenden Arbeitsbesprechung getrunken worden sei. Der gemeinsame Konsum habe die Arbeitsatmosphäre gestärkt und das kollegiale Miteinander gefördert, erklärten die Richterinnen und Richter. Zudem habe das Getränk zur Wachsamkeit und besseren Konzentration beigetragen – Aspekte, die dem betrieblichen Interesse dienen. Der Arbeitgeber habe dies auch bewusst gefördert und sich teils selbst um die Kaffeerversorgung gekümmert. Der Fall unterscheide sich daher wesentlich von einer privaten Kaffeepause, etwa mit einem mitgebrachten Getränk während der Frühstückszeit, so die Richterinnen und Richter, die die Revision zum BSG zuließen.

### Ein einmaliger Fall?

In dieser Tragik sicherlich. Wenn man sich allerdings vorstellt, in welchem betrieblichen Kontext, oder auch im Homeoffice, es zu Unfällen kommen kann, dann wird deutlich, welche Abgrenzungsfragen sich hier auftun und wie Gerichte dies beurteilen.



## Katze verursacht richterliche Technikpanne

### Richter/innen sind auch nur Menschen

Manche Richter/innen sind ehrenamtlich tätig und darüber hinaus als Schlichtungsvorsitzende aktiv.

In einer Online-Schlichtungsverhandlung aus der letzten Woche mit reichlich Beteiligten brauchte es fast eine Stunde, bis jede/r nach einem Systemwechsel und xx Technikhinweisen Mikro und Kamera zum Laufen gebracht hatte. Endlich sahen und hörten wir uns alle und dachten: Tschakka, jetzt haben wir's endlich!

Zu früh gefreut. Plötzlich setzte sich die Katze (oder war es wohl ein Kater?) auf die Tastatur der Vorsitzenden und sie hörte plötzlich niemanden mehr. Tja, das Tier hat leider nicht verraten, über welche

Tasten es "getätzt" ist... Also musste umgedacht werden - mit dem guten alten Telefon haben wir auch diese Verhandlung schließlich zu einem Ende gebracht.

Merke: Nicht nur Beschäftigte machen gern mal, was sie wollen und verursachen damit ein kleines Chaos.

---



## Hitzeschutz am Arbeitsplatz: Welche Grenzwerte gelten?

Auch zum Wetter Lösungen suchen

Auf der Suche nach festen Grenzwerten kann die [Technische Regel für Arbeitsstätten](#) (ASR) A3.5 (Raumtemperatur) weiterhelfen. Bei Überschreitung einer Lufttemperatur im Raum von **26 Grad** hat der Arbeitgeber für Sonnenschutz zu sorgen.

Bei über **30 Grad** Hitze im Büro sind zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen, beispielsweise angepasste Arbeitszeiten oder vom Arbeitgeber bereitgestellte Getränke. Überschreitet die Temperaturanzeige die **35-Grad-Marke**, ist der Raum ohne spezielle Maßnahmen für Hitzearbeit -wie zum Beispiel Luftduschen oder Hitzeschutzkleidung- nicht als Arbeitsraum geeignet.

### [Arbeitspflicht: kein Hitzefrei für Mitarbeitende](#)

Das bedeutet jedoch nicht, dass der oder die Mitarbeitende bei über 26 Grad im Büro nach Hause gehen kann. Bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur sogar höher sein. Die Sollvorschrift ("soll 26 Grad nicht überschreiten") ist nicht zwingend, sondern eine arbeitswissenschaftliche Empfehlung.

Dennoch: [Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Schutzmaßnahmen gegen die Überhitzung am Arbeitsplatz zu ergreifen](#). Hierzu müssen Beschäftigte ihm Gelegenheit geben. Anhang 3.5 Abs. 2 zu § 3 der ArbStättV verlangt zum Beispiel: Fenster und Oberlichter müssen so beschaffen oder durch Jalousien abgedeckt sein, dass die Arbeitsräume gegen übermäßige unmittelbare Sonneneinstrahlung geschützt sind. Gemäß Abschnitt 4.3 der ASR A3.5 muss dies derart gestaltet sein, dass der Arbeitsraum mit ausreichend Tageslicht versorgt, gleichzeitig jedoch eine übermäßige Erwärmung vermieden wird. Die Abschnitte 4.3 und 4.4 der ASR A3.5 enthalten einen abgestuften Pflichtenkatalog für den Fall, dass die Sonneneinstrahlung oder hohe Außentemperaturen für eine Raumtemperatur von über 26 Grad sorgen.

Den kompletten Beitrag können Sie bei [Haufe.de](https://www.haufe.de) nachlesen.

---



Haben Sie noch Fragen?

Dann melden Sie sich gerne bei uns!

Heike Hafenmaier

Geschäftsführerin

Jan Felix Vogel

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

---

ARBEITGEBERVERBAND

im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstraße 15

31134 Hildesheim

[www.agvhildesheim.de](http://www.agvhildesheim.de)

E-MAIL  
[info@agvhildesheim.de](mailto:info@agvhildesheim.de)

TELEFON  
05121 / 76 32 - 0

FAX  
05121 / 76 32 -18



**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](#)

