



AV-News

Wiederwahl Volker Meyers
zum Verbandspräsidenten.

Im Gespräch

Fachkräftezuwanderung
braucht Wohnraum.

Personalentwicklung

Hybride Teams: Arbeiten
im Büro 4.0.



Anreize schaffen, um den Unternehmergeist zu stärken

Noch vor einem Jahr standen die Zeichen unserer Wirtschaft auf Neustart. Wir haben gelernt, mit der Pandemie zu leben, die Auftragslage zog wieder an. Doch der Krieg in der Ukraine traf die Welt nicht nur emotional, sondern auch aus wirtschaftlicher Sicht hart. Zwar ließ die Anspannung auf den Energiemärkten nach, doch fühlten sich einige Großkonzerne zu einer sehr freien Preisgestaltung berufen und nutzen die Krise, um den eigenen Profit überdurchschnittlich zu steigern. Lieferkettenkrise, steigende Kosten in allen Bereichen, Zinswende und die Inflation bremsen die Kaufkraft aus. Für Unternehmen wird es jetzt teuer, in Technik und Innovation zu investieren. Welche Auswirkungen ergeben sich hieraus für das Unternehmertum? Wer wird bereit sein, ein ökonomisches Risiko in Zukunft einzugehen? Und wie groß ist die Bremswirkung auf junge Start-Ups, die als innovative Triebfeder den strukturellen und technologischen Wandel vorantreiben? Wollen wir den Gründer- und Unternehmergeist als auch die Märkte wiederbeleben, müssen jetzt sowohl Anreize geschaffen als auch verantwortungsvolle politische Entscheidungen und verbindliche Zusagen über Förderprogramme getroffen werden.

Ein weiteres Thema, das uns weiterhin begleiten wird, ist der Mangel an Arbeits- und Fachkräften. Um die Stabilität des Mittelstands halten zu können, wird das Recruiting im Ausland für viele Betriebe überlebenswichtig sein. Noch gestaltet sich insbesondere die Einstellung von Mitarbeitenden aus Nicht-EU-Ländern als langwieriger Bürokratierparcours. Die ausstehende Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist ein wichtiges Willkommenssignal, das jedoch über eine gewaltige Hürde nicht hinwegzutäuschen vermag: fehlender bezahlbarer Wohnraum. Das klaffende Delta zu schließen, wird ein zentraler Baustein in der Sicherung von Arbeitskräften sein.

Dies sind nur einige der Themen, die uns aktuell bewegen. Wir hoffen, Ihnen mit der nachfolgenden Zusammenfassung unseres Verbandsjahres 2022, den Gesprächen mit unseren Mitgliedsunternehmen, Serviceinformationen und einem Veranstaltungsausblick ein Bild unserer vielseitigen Verbandsarbeit zu geben. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Herzlichst

Volker Meyer

Bernd Wiechel

Inhalt

Ihr Arbeitgeberverband

Grußwort	1
Unser Verband – viel mehr als eine Interessenvertretung	4 - 5
Unsere Verbandsarbeit in Zahlen	6
Ausbilden aus Überzeugung	8 - 9
Jahreshauptversammlung	12 - 15
Arbeitgeberforum	34 - 35
Wechsel in der Geschäftsführung	36
Unsere Seminare 2023	37
Ihre Ansprechpartner	38
Das Präsidium	39
Stimmen unserer Mitgliedsunternehmen	40
Unsere neuen Mitglieder	41

Im Gespräch

Volker Meyer // Fachkräftezuwanderung braucht Wohnraum	7
Julia Grewe-Schwardt // Kommunikation statt stille Post.	10 - 11
Klinikum Lüneburg // Dem Chirurgen über die Schulter geblickt.	20 - 21
Iris Wiebe // Reden wir über Gesundheit!	26 - 27

Rechtsberatung & -vertretung

Aktiv in Ihrem Interesse	16 - 17
Anne Rypalla // Update zum Urlaubsrecht	18
Wissen & Kompetenz.	19

Personalentwicklung & Soziale Innovation

Personalentwicklung // Das waren unsere Themen	22 - 25
Soziale Innovation // Antworten auf gesellschaftliche Bedarfe	28 - 29

Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT

Nachhaltige Nachwuchsgewinnung und -sicherung	30 - 31
Praxisnahe Berufsorientierung	32 - 33



Viel mehr als eine Interessenvertretung

» *Umfassende Rechtsberatung*

Wir beraten und begleiten Sie in allen arbeits-, tarif- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen – persönlich, kurzfristig und unkompliziert. Im Streitfall vertreten wir Sie sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich in allen Instanzen.

» *Veranstaltungen & Fortbildungen*

Wir informieren Sie regelmäßig über aktuelle Trends in der Personalwirtschaft, über Novellen in der Gesetzgebung und geben Ihnen konkrete Handlungsempfehlungen.

» *Im Dialog bleiben*

Mit unseren Veranstaltungen und Seminaren schaffen wir Gelegenheiten, um miteinander ins Gespräch zu kommen.

» *Personalentwicklung & Mediation*

Wir unterstützen Ihr Unternehmen darin, sich an die wechselnden Marktbedingungen anzupassen. Bei Konflikten am Arbeitsplatz begleitet unsere Mediatorin Sie bei der einvernehmlichen Lösungsfindung.

» *Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT*

Aktiv in der Nachwuchssicherung: Als Bindeglied zwischen Mitgliedsunternehmen und Schulen initiieren wir Betriebsbesichtigungen und die Kooperationsbildung.

Der Arbeitgeberverband Lüneburg- Nordostniedersachsen e.V.

Juristisch beraten und begleiten, in Personalangelegenheiten Handlungsempfehlungen geben, weiterbilden, informieren und netzwerken: Mit unserer Verbandsarbeit orientieren wir uns an Ihren Bedürfnissen und Interessen – branchenübergreifend, für Start-ups, etablierte Mittelständler und Großbetriebe.

Seit 1904 aktiv in Ihrem Interesse – für die Wirtschaft, für die Region, für die Zukunft.

» *Soziale Innovation*

Als Partner der ESF-Richtlinie „Soziale Innovation“ beraten und begleiten wir Unternehmen und Projektträger bei innovativen Projekten der Organisationsentwicklung.

» *Ausbildungs- und Innovationspreis*

Unsere Stiftung nominiert Betriebe, Einrichtungen und Privatpersonen, die innovatives Unternehmertum bewiesen haben oder sich für Ausbildung und Familienfreundlichkeit engagieren.

» *Informieren & präsent sein*

Bleiben Sie mit unseren Newslettern und Sonderrundschreiben auf dem Laufenden. Mit unserer aktiven Öffentlichkeitsarbeit sind wir als Sprachrohr der Wirtschaft präsent.

» *Mehr Service*

Auf unserer Website stehen Ihnen kostenfreie Musterverträge und Formulare für die tägliche Personalarbeit zur Verfügung.

» *Werden Sie Teil unserer starken Gemeinschaft!*

Das Beitrittsformular finden Sie unter: www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/mitglied-werden
Selbstverständlich sind wir Ihnen auch persönlich behilflich.

Wir freuen uns auf Ihren Anruf unter 04131 / 87212-0.



Nichts motiviert mehr als der messbare Erfolg

2022 – unsere Verbandsarbeit in Zahlen.



750
Mitgliedsunternehmen



37 Veranstaltungen fanden 2022 online, hybrid und in Präsenz statt.



85 Beratungen,
67 Workshops,
13 Mediationen



führten wir im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung durch.

7 Newsletter



20
Sonderrundschreiben



9 sozial-innovative
Projekte

wurden mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds im Jahr 2022 von uns begleitet.



685 Prozesse führten unsere Jurist*innen vor Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten.



1.892
Teilnehmende

begrüßten wir zu unseren Workshops und Veranstaltungen.



150 Schulen sind Kooperationspartner des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT.



Fachkräftezuwanderung braucht Wohnraum

Auslandsrecruiting als Antwort auf den Personalmangel wird eines unserer wichtigsten Themen in den nächsten Jahren sein. Im Gespräch mit Volker Meyer, Geschäftsführer der Heinrich Meyer-Werke Breloh.



Herr Meyer, Sie beschäftigen Mitarbeitende aus 20 Nationen, von denen viele aus dem nichteuropäischen Ausland kommen. Welche Recruitingkanäle haben sich als erfolgreich erwiesen?

Volker Meyer: Neben den bewährten Stellenportalen im Internet, der Agentur für Arbeit und den sozialen Medien haben wir vakante Stellen auch im Ausland publiziert und Bewerbungsgespräche häufig vor Ort geführt. Der Grund hierfür war unsere Erfahrung, dass Bewerber, die über ein persönliches Einstellungsgespräch den Weg in unser Unternehmen fanden, länger blieben als diejenigen, die über Drittfirmen angeworben wurden. Nicht zu unterschätzen ist zudem das Empfehlungsmanagement, nicht nur regional und überregional, sondern tatsächlich über die deutschen Grenzen hinaus. Ich würde grundsätzlich empfehlen, bei der Fachkräftegewinnung im Ausland möglichst viele Kanäle parallel zu bedienen.

Mit der erwarteten Novelle des Fachkräfteeinzugsgesetzes soll das Recruiting aus Drittstaaten vereinfacht werden. Welche Hürden gilt es zügig abzubauen?

Volker Meyer: Unsere Mitarbeitersuche im nicht-europäischen Ausland bezieht sich vor allem auf Handwerksberufe und LKW-Fahrer und gestaltet sich oft noch als mühsamer Ritt durch administrative Prozesse. Lange Wartezeiten sowie langwierige bürokratische Verfahren erschweren das Einstellungsverfahren enorm, manch eine Bewerberin, manch Bewerber springt während der langen Wartezeiten ab.

Helfen würde es, wenn Mitarbeitende bereits vor der Anerkennung der beruflichen Qualifikation eingestellt und beschäftigt werden dürften.

Wo besteht aus Ihrer Sicht weiterer Handlungsbedarf?

Für einige Beschäftigungsbereiche müssen ausländische Arbeitskräfte zusätzliche Prüfungen ablegen. Doch selbst wenn sie bereits gute Sprachkenntnisse erworben haben, stellt das Lesen und Schreiben meist noch eine Hürde dar. Hier sollte der Staat zum einen mehr Unterstützung bei der Sprachausbildung geben, zum anderen sollten Prüfungen mehrsprachig abgelegt werden können.

Das wohl größte Problem ergibt sich jedoch aus dem fehlenden Wohnungsbestand. Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren kann nur gelingen, wenn wir Wohnraum anbieten können. Ein weiterer Punkt, der meist wenig Beachtung findet: Wer neu in Deutschland ist, braucht während der ersten Monate unsere Unterstützung bei Behördengängen und der Wohnungssuche. In unserem Unternehmen ist dies bereits gängige Praxis, wir begleiten unsere neuen Mitarbeitenden gerne bei ihrem Neustart. Doch nicht jedes Unternehmen verfügt über die personellen Kapazitäten.

Was raten Sie Unternehmen?

Ich möchte ausdrücklich dazu ermutigen, Mitarbeitende aus dem Ausland anzuwerben und zu beschäftigen. Der Prozess gestaltet sich mit wachsendem Erfahrungsschatz zunehmend einfacher.

Ausbilden aus Überzeugung

Nachwuchskräfte finden und binden – das ist nicht nur ein Beratungsthema des Arbeitgeberverbandes Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V., sondern auch eine Aufgabe, in deren Verantwortung wir uns als Ausbildungsbetrieb sehen.



Bestens ausgebildet beim AV Lüneburg:
Lucy Schierenberg, Sarah Bittrich und Helen Feij.

Wir bilden aus und dies aus Überzeugung, denn wir möchten junge Menschen bestmöglich auf ihr Arbeitsleben vorbereiten. Gleichzeitig ist es uns auf diese Weise möglich, Fachkräftenachwuchs für unseren Verband zu sichern. Seit nunmehr sieben Jahren bilden wir erfolgreich Kaufleute für Büromanagement aus und freuen uns sehr, dass wir die ersten Zwei bereits als geschätzte Kolleginnen in unserem Team begrüßen durften.

Ob die Chemie stimmt und das Herz für diesen Ausbildungsberuf schlägt, können unsere Bewerber*innen an einem ersten „Schnuppertag“ prüfen. Einen Vormittag lang erhalten sie Einblick in die Praxis, lernen Team und Arbeitsfelder kennen und versuchen sich an ersten kleinen Aufgaben, wie das Abhören und Transkribieren eines Textes. Für unsere Auszubildende Lucy Schierenberg wurde dieser

praktische Teil zu einem Schlüsselerlebnis: „Dass ich hier die Möglichkeit erhalte, meine Stärken einzusetzen und Teil eines sehr netten Teams sein werde, hat mich überzeugt“, sagt sie rückblickend. Im August des letzten Jahres begann ihr erstes Ausbildungsjahr. Heute verantwortet sie bereits eigene Projekte, darunter die Buchhaltung für die Hafenkids oder das Führen der Verbandskasse.

Dass eine Ausbildung beim AV auch spannende Einblicke in den juristischen Bereich gewährt, hat wiederum Helen Feij begeistert. „Ein Bereich, der mir auch nach meiner Ausbildung noch sehr viel Spaß macht!“ Seit 2022 ist sie nun als Assistentin in den Bereichen SCHULEWIRTSCHAFT, in der Öffentlichkeitsarbeit und der Administration des Seminargeschäftes unentbehrlich und unterstützt uns im juristischen Sekretariat.

Beim Start ins Arbeitsleben unterstützen

Neben der Rechtsberatung bilden die Veranstaltungen und Seminare einen großen und wichtigen Baustein unserer Verbandsarbeit. Deren Organisation liegt zu einem erheblichen Teil in den Händen unserer Auszubildenden, die ebenso federführend an der Entwicklung des Formats „Azubinachmittag“ beteiligt sind.

„Die Seminarverwaltung hat mich in meiner Ausbildung sehr gefestigt und gefördert“, erinnert sich Sarah Bittrich, unsere erste Auszubildende. „Dadurch, dass mir von Beginn an Verantwortung übertragen wurde, wurde mein Selbstbewusstsein sehr gestärkt.“ Bereits in ihrem dritten Ausbildungsjahr übernahm sie das Sekretariat der Hauptgeschäftsführung, wo sie den Verband auch heute noch mit viel Engagement unterstützt.

Als Personalverantwortliche müsse man sowohl beim Recruiting als auch während der Ausbildung die Bedürfnisse und Erwartungen der jungen Menschen berücksichtigen, weiß Silke Stock, die gemeinsam mit Wiebke Krohn unser Ausbildungsteam bildet. „Eine fachlich fundierte Ausbildung ist das A und O, doch erreichen wir die jungen Menschen nur dann, wenn wir entsprechende Rahmenbedingungen schaffen und dem Zeitgeist entsprechend agieren.“

Wiebke Krohn ist es zudem wichtig, den Ausbildungsnachwuchs bei einem guten Start ins Arbeitsleben zu unterstützen und in der Praxis Lernchancen für die nächsten Entwicklungsschritte aufzuzeigen.

Kommunikation statt stille Post

Führen von dezentralen Teams: Als Norddeutschlands Marktführer im Garten- und Landschaftsbau beschäftigt die Grewe-Gruppe rund 650 Mitarbeitende an 17 Standorten. Julia Grewe-Schwardt, Geschäftsführerin der Holding, über den Weg zu einer effektiven Kommunikationsstruktur.



Frau Grewe-Schwardt, wie lässt sich bei 650 Mitarbeitenden noch eine Identifikation mit dem Mutterunternehmen herstellen?

Julia Grewe-Schwardt: Kommunikation ist der Schlüssel. Um bei 650 Mitarbeitenden ein Wir-Gefühl zu erzeugen, ist es zunächst einmal entscheidend, die strategische Ausrichtung an die jeweiligen Führungsebenen zu vermitteln. Jeder Standort bringt seine regionalen, personellen und strukturspezifischen Besonderheiten mit. Es ist also unerlässlich, zunächst die Führungskräfte mit dem Wissen um Werte, Visionen und Unternehmensstrategien auszustatten, damit diese in die Teams hineingetragen werden können.

Seit kurzem haben wir ein Projektmanagement eingeführt, um die Vielzahl an Projekten zu systematisieren und schnell sowie ergebnisorientiert abzuwickeln. Zwei Mitarbeitende achten als Projektkoordinatoren auf eine strukturierte Bearbeitung der unterschiedlichen, großen und kleinen Projekte.

Viele Ihrer Mitarbeitenden sind auf Baustellen tätig, haben also keinen permanenten Zugriff auf E-Mails oder das Intranet. Diese mit aktuellen Informationen zu versorgen, stellt bisher eine erhebliche Herausforderung dar.

Julia Grewe-Schwardt: Aus diesem Grund haben wir

uns gefragt, welche Kommunikationswege für unsere Strukturen dienlich sind. Da es keine passenden Tools gab, haben wir uns entschieden, selbst eine Mitarbeitenden-App zu entwickeln, mit der sich auch diese Problematik lösen lässt. Zwar arbeiten wir bereits seit zehn Jahren mit einer App, diese diente bisher jedoch ausschließlich der Arbeitszeiterfassung. Das erweiterte System bietet nun zahlreiche weitere Möglichkeiten und erlaubt eine Kommunikation in beide Richtungen – via Tablet übrigens auch mit unseren Teams auf den Baustellen. Der Informationsfluss wird also deutlich schneller, und wir erreichen alle unsere Mitarbeitenden. Somit befinden sich alle auf dem gleichen Informationsstand.

Eine eigene App klingt nach einem Mammut-Projekt, das sicher seine Zeit braucht.

Julia Grewe-Schwardt: Das ist richtig, doch lassen sich auch über die „Salamiaktik“ schon signifikante Fortschritte erzielen. Wir haben das Vorhaben bewusst in mehrere Einzelprojekte aufgeteilt, dies bringt unter anderem den Vorteil, dass die künftigen Nutzer*innen sich mit den neuen digitalen Möglichkeiten langsam vertraut machen können. Diese Phase der Einarbeitung wird selbstverständlich durch Schulungen begleitet.

Viele Mitarbeitende in den „grünen“ Berufsfeldern verfügen über geringe Deutschkenntnisse. Kann die App helfen?

Julia Grewe-Schwardt: Die sprachlichen Barrieren sind nach wie vor ein Problem, für das wir noch keine pauschale Lösung gefunden haben. Ein Minimum an Sprach- und Lesekenntnissen ist mittlerweile in nahezu jedem Bereich erforderlich und sei es im Austausch mit den Kollegen. Ein großes Thema ist die Arbeitssicherheit. In Zukunft kann die App hier Hilfestellung geben, denn digitale Dokumente lassen sich mit den Tools aus dem Internet leicht in die Muttersprache übersetzen.

Reicht es aus, Teams ausschließlich digital zu führen? Fehlt da nicht der persönliche Kontakt?

Julia Grewe-Schwardt: Hybrides Arbeiten bedeutet nicht „entweder oder“, sondern „sowohl als auch“. Digitale Kommunikationstools können uns zwar helfen, den informellen Kommunikationsfluss aufrecht zu erhalten, ohne örtliche Distanzen überwinden zu müssen. Für das Wir-Gefühl aber braucht es nach wie vor die persönliche Begegnung. Einmal im Monat treffen wir uns mit allen Geschäftsführern zum Austausch, genauso handhaben es die Betriebsleiter.

www.grewe-gruppe.de

 [grewegruppe](https://www.facebook.com/grewegruppe)



Wir informieren Sie gerne!

Die Personalentwicklungsberatung des Arbeitgeberverbandes moderierte im Jahr 2022 in diesem Zusammenhang Workshops zur Erarbeitung von Vision, Mission und Strategie.

Haben auch Sie Interesse an einer Beratung in Personalfragen, an bedarfsorientierten Workshops und mehr? Wiebke Krohn berät Sie gerne.

Tel.: 04131 / 87212-17 · wkrohn@av-lueneburg.de

Präsident Volker Meyer erneut gewählt

Jahreshauptversammlung 2022

Zu unserer Jahreshauptversammlung hatten wir in die Heinrich Meyer-Werke Breloh GmbH & Co. KG nach Bispingen eingeladen. Eine vertraute Kulisse für Volker Meyer, der einstimmig als Präsident des Verbandes wiedergewählt wurde.



„Dieses Verhalten schadet der Volkswirtschaft“: Es ist selten, dass ein Unternehmer öffentlich Kritik an dem Verhalten anderer Unternehmer übt. Volker Meyer aber tut es. Als Präsident des Arbeitgeberverbandes Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V. machte er während der Mitgliederversammlung am 7. Juli 2022 seine Haltung zu den aktuellen Preisentwicklungen in den Branchen Energie, Chemie und Logistik deutlich. „Unternehmen nutzen die Situation für die eigene Gewinnmaximierung aus. Mit Compliance hat das nichts mehr zu tun.“



Hauptgeschäftsführer Bernd Wiechel stellte anschließend die Arbeit des Verbandes im Geschäftsjahr 2021 dar. Wie stark die Corona-Pandemie die Betriebe beeinflusste, zeige folgende Zahl: 47 Sonderrundschreiben verschickte der Verband mit Informationen zu aktuellen Verfügungen und Regelungen. In unserer arbeitsrechtlichen Beratung gab es einen deutlichen Informationsbedarf zu den

Themen Home-Office und Kinderbetreuung sowie bei der Erstattung von Lohnfortzahlungen während behördlich angeordneter Quarantänezeiten. Mit Blick auf den Arbeitskräftemangel, der in vielen Unternehmen bereits kein reiner Fachkräftemangel mehr sei, rief Wiechel die Unternehmen auf, verstärkt Praktika für junge Leute zu ermöglichen. „Wir dürfen die Verbindung zu den Schulen nicht verlieren.“

Schatzmeister Thomas Perczynski legte den Kassenbericht vor: Der Verband habe sein Geschäftsjahr 2021 mit positiven Zahlen abgeschlossen. Auch 2022 werde man voraussichtlich mit einem leichten Plus abschließen.

Für eine weitere Amtszeit von drei Jahren wurde schließlich der amtierende Präsident Volker Meyer erneut einstimmig gewählt. Ebenfalls in ihren Ämtern

bestätigt wurden die Präsidiumsmitglieder Kerstin Witte (Autohaus Kuhn & Witte GmbH & Co. KG) und Ulf Henning (Henning Facility Services GmbH). Für den mit der Mitgliederversammlung ausgeschiedenen Thorsten Drews (ehemals Werner Achilles GmbH & Co. KG) wurde Jan Nikolai Haase, Moeck Musikinstrumente + Verlag GmbH, in das Gremium gewählt. Als Buchprüfer bestätigt wurde Christoph Zühlke (Druckerei Buchheister GmbH).

AV-Newsletter – Bleiben Sie auf dem Laufenden.



Wir informieren Sie kontinuierlich über aktuelle Neuerungen aus den Bereichen Arbeits-, Tarif- und Personalrecht.

Für Mitglieder geht es hier zur Newsletter-Anmeldung:
www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/newsletter.



Come together - 2022

Das Rahmenprogramm unserer Jahreshauptversammlung fand auf dem Gelände des Dressur- und Springstalls Timmerloh bei Soltau statt.



Mit sommerlichen Getränken wurde der informelle Teil unserer Jahreshauptversammlung auf dem Gelände des Dressur- und Springstalls Armbrust & Munte in Timmerloh eingeläutet. In dieser besonderen Atmosphäre fanden Unternehmer*innen nicht nur Gelegenheit für den ungezwungenen Austausch, sondern auch für ein intensives Networking. Für ein abwechslungsreiches Entertainment sorgten die In- und Outdoor-vorführungen im Dressur- und Springreiten. Zu welchen beeindruckenden sportlichen Höchstleistungen Pferd und Reiter*in mit der richtigen Ausbildung in der Lage sind, brachte Hans-Jürgen Armbrust in seinem mitreißenden Vortrag zum Ausdruck.

Das anschließende Grillbuffet wurde begleitet von dem Musiker Moritz Constantin und dem Kabarettisten Lüder Wohlenberg. Mit seinem Programm „2 Meter Halbgott“ tauchte dieser - im echten Leben Facharzt für Radiologie - in die Untiefen von Profimediziner und Profipatienten ein und sorgte für eine ausgelassene Stimmung.



Rechtsberatung und -vertretung



Aktiv in Ihrem Interesse

Rechtsberatung und Prozessvertretung für unsere Mitgliedsunternehmen

Ob Arbeitsvertrag, Abmahnung oder Kündigung: Sechs erfahrene, auf das Arbeitsrecht spezialisierte Jurist*innen unterstützen Sie mit einer fundierten Rechtsberatung und einer starken Prozessvertretung.

Starker Partner im Streitfall

Wir begleiten Sie sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich in allen arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten. Rund 700 Verfahren führten unsere Jurist*innen 2022 durch. Darüber hinaus konnte eine Vielzahl von Konflikten durch ihr Mitwirken im Vorfeld einvernehmlich gelöst werden.

Aus erster Hand informiert

Unsere Veranstaltungen aus dem Bereich „Praxis & Recht“ orientieren sich an Ihrem Bedarf. Wir geben Einblick in die aktuellen Themen, dechiffrieren Gesetzesnovellen, geben konkrete Handlungsempfehlungen und stellen Ihnen juristisch geprüfte Musterformulare zur Verfügung. Mit unseren Newslettern und Sonderrundschreiben halten wir Sie auf dem Laufenden.

Unser Jahresrückblick 2022 (Auszug)

- » *E-Mobilität: Ein Mehrwert für Unternehmen? - Visualisierung verschiedener Nutzungsszenarien und praxisorientierter Lösungskonzepte.*
- » *Digitalisierung des Personalmanagements - E-Recruiting als effiziente Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.*
- » *Update Teilzeit- und Befristungsrecht - agile Arbeitsweisen methodisch und rechtssicher umsetzen.*
- » *Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung - Rechtsgrundsätze, Voraussetzungen und korrektes Procedere.*
- » *Neuerungen der Lohnsteuerrechtlichen Regelungen - aktuelle Gesetzesvorhaben und Verwaltungsanweisungen ab 2023 sowie Rechtsprechungen.*

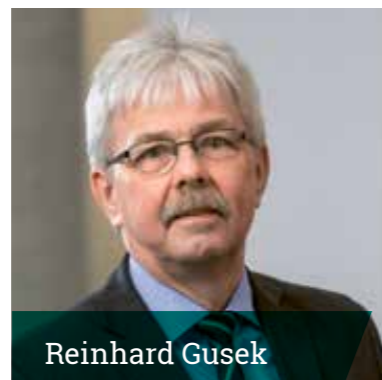
Ihre Ansprechpartner*innen



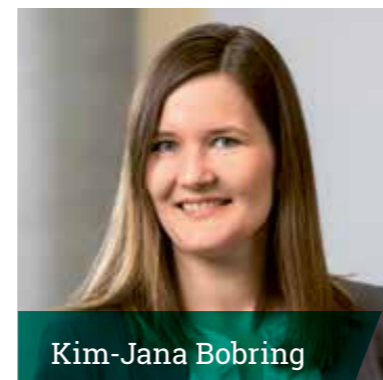
04131 87212-0



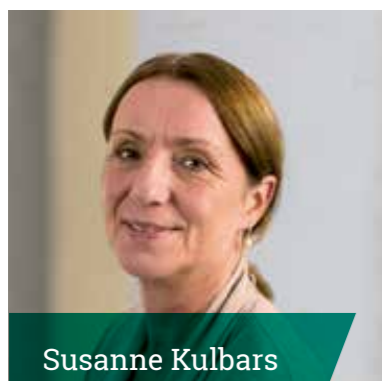
Bernd Wiechel



Reinhard Gusek



Kim-Jana Bobring



Susanne Kulbars



Anne Rypalla



Christian Schlör



Kennen Sie unser Dokumenten-Center?

Hier finden Sie kostenfreie Musterverträge und Formulare für Ihre Personalarbeit.
www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/unsere-leistungen/dokumenten-center



Update zum Urlaubsrecht

Ein Gespräch mit Anne Rypalla.

Im Dezember 2022 fällte das Bundesarbeitsgericht (BAG) Grundsatzurteile zum Erlöschen von Urlaubsansprüchen. Im Januar folgte die Entscheidung zur Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen.



Kommen Arbeitgeber ihrer Hinweisobliegenheit nicht nach, können Resturlaubsansprüche über Jahre hinweg fortbestehen. Worauf ist zu achten?

Anne Rypalla: Urlaubsansprüche verfallen nicht länger automatisch am Jahresende (bzw. zum 31.03.), sondern nur noch dann, wenn der Arbeitgeber explizit darauf hinweist. Mitarbeitende sind rechtzeitig, schriftlich und transparent auf noch bestehende Urlaubsansprüche sowie auf die Folgen bei Nichtbeantragung hinzuweisen. Um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeitende persönlich erreicht wird, sollte idealerweise Anfang des Jahres und zusätzlich in der zweiten Jahreshälfte persönlich informiert werden. Besonders zu beachten ist: Auch ungenutzte Urlaubstage aus weit zurückliegenden Jahren erlöschen oder verjähren nicht ohne die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers. In bestehenden Arbeitsverhältnissen wäre das Nachholen der Hinweisobliegenheit, die sich explizit auf die angesammelten Urlaubsansprüche bezieht, in Betracht zu ziehen.

Geprüfte Musteranschreiben, um Mitarbeitende korrekt über verbleibende Urlaubsansprüche zu informieren, stehen unseren Mitgliedern übrigens im Dokumentencenter unserer Homepage zur Verfügung.

Aus dem im Januar 2023 gefällten Urteil des BAG zu Urlaubsansprüchen langzeiterkrankter Arbeitnehmenden ergeben sich neue Regularien.

Anne Rypalla: Richtig. Hier ist jedoch zu differenzieren, ob es sich um einen Urlaubsanspruch handelt,

der bereits vor der Arbeitsunfähigkeit bestanden hat oder um einen, der währenddessen entstanden ist. Erkrankten Arbeitnehmende im Laufe des Jahres und waren sie zeitweise arbeitsfähig und hätten den Urlaub nehmen können, hat der EuGH hier ebenfalls die Hinweisobliegenheit zur Voraussetzung für den Verfall gemacht. Liegt hingegen eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit während des gesamten Kalenderjahres vor, erlischt der Urlaubsanspruch für jenes Jahr auch ohne Mitwirkung des Arbeitgebers nach 15 Monaten.

Wie verhält es sich nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses? Können Abgeltungsansprüche verjähren?

Anne Rypalla: Bei finanziellen Abgeltungsansprüchen für einen nicht genommenen Urlaub gilt auch weiterhin die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren. Diese beginnt zum Ablauf des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen ist.

Unsere Expertin in Sachen Urlaubsrecht berät Sie gerne.

Anne Rypalla

Assessorin jur.

Tel.: 04131 / 87212-27

arypalla@av-lueneburg.de

Wissen & Kompetenz

Bedarfsorientiert und praxisnah informiert.

Unser Verband lädt regelmäßig zu Informationsveranstaltungen aus dem Themenkanon „Praxis & Recht“ ein. Praxisnah und kompakt werden hier von versierten Referent*innen Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt sowie über Arbeitsschutz, Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis und vieles mehr informiert. In 14 Veranstaltungen brachten Ihnen unsere Expert*innen Gesetzesnovellen nahe und zeigten Handlungsbedarfe auf.

» Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit

Die Juristin Kim-Jana Bobring legte in diesem Seminar Schritt für Schritt dar, was es im Umgang mit Schwangeren, Mutterschutz und Elternzeit zu beachten gilt. Die rechtlichen Rahmenbedingungen wurden ebenso vermittelt, wie der richtige Umgang mit Anfragen in der Praxis. Darüber hinaus erläuterte sie die besonderen Vorschriften zum Thema Urlaub und Kündigungsschutz sowie typische Fehler und vorbeugende Maßnahmen.

» Digitalisierung des Personalmanagements (Teil II): E-Recruiting

Die Nutzung einer Software für das Bewerbermanagement allein reicht nicht aus, um eine höhere Anzahl qualifizierter Bewerbungen zu erhalten. Vielmehr sollte der Fokus auf die gesamte Candidate Journey gelegt werden. Im Januar 2022 stellten wir Ihnen die Bewerbermanagement-Software des Berliner Unternehmens softgarden vor, mit deren Hilfe Arbeitgeber das Kandidatenerlebnis deutlich positiv beeinflussen und einstellende Führungskräfte dank der Mobile App besser eingebunden werden können. Der gesamte Bewerbungsprozess lässt sich somit deutlich verkürzen und optimieren.

» Umsetzung der EU-Richtlinie zu Arbeitsbedingungen

Am 01.08.2022 trat das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts in Kraft. Durch die Neuregelungen ergaben sich Änderungen in verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen, insbesondere im Nachweisgesetz. Dieses sieht eine Erweiterung der arbeitgeberseitigen Pflichten zur schriftlichen Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor. Arbeitgeber sind seither angehalten, ihre Arbeitsvertragsmuster umfassend zu prüfen und anzupassen.



Wir möchten, dass Sie informiert sind.

Unsere aktuelle Veranstaltungsübersicht finden Sie unter:
www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/veranstaltungen-seminare



Dem Chirurgen über die Schulter geblickt

Wie lassen sich junge Menschen für Pflegeberufe begeistern? Das Klinikum Lüneburg setzt seit 2020 auf praxisnahe Erlebnisse und entspannte Bewerbungstage. Sandrina Kruppa, zuständig für Personalrekrutierung und -entwicklung und der stellvertretende Pflegedirektor Patrick Evel über eine vielversprechende Azubimarketing-Strategie.

Jährlich steht das Klinikum vor der Herausforderung, 63 Ausbildungsplätze - davon 48 allein im Bereich der Pflege - zu besetzen. Wie erreichen Sie als Ausbildungs-betrieb Sichtbarkeit?

Sandrina Kruppa: Was das Recruiting auf Social-Media-Kanälen betrifft, haben wir eine gewisse Übersättigung festgestellt. Wir haben uns folglich entschieden, ins Erleben, ins Haptische zurückzukehren. Ein Baustein unserer neuen Rekrutierungsstrategie ist die interne Ausbildungsmesse, die erstmals im Januar 2023 stattfand. Trotz obligatorischen Coronatests und Maskenpflicht besuchten uns insgesamt 200 junge Menschen mit ihren Eltern und verbrachten im Durchschnitt zwei Stunden in unserem Haus. Dementsprechend gestalteten sich die Gespräche deutlich intensiver als auf herkömmlichen Berufsmessen.

Patrick Evel: Wir hatten erstmals die Gelegenheit, unser gesamtes Ausbildungsspektrum - insbesondere die große Vielfalt und die sehr unterschiedlichen Aufgabenbereiche des Pflegeberufs - erlebbar zu machen. Nur jemand, der in diesem Bereich tätig ist, kann ein realitätsnahes Bild präsentieren. Mehr Authentizität geht nicht!



Patrick Evel & Sandrina Kruppa

“Probeliegen auf dem OP-Tisch”: Die hausinterne Ausbildungsmesse setzte auf ein interaktives Erlebnis mit hohem Unterhaltungswert.

Sandrina Kruppa: Um einen möglichst realistischen Einblick in unsere Ausbildungsberufe zu bekommen, hatten die Besucher*innen Gelegenheit, einen Aufenthalt im Klinikum zu durchleben. Die einzelnen Stationen waren als Parcours in Form von Messeständen abgebildet. Es konnten nicht nur Vitalzeichen, Puls und Blutdruck gemessen werden. Auch ein bildgebendes Verfahren wie das Röntgen wurden anhand von Bildern und Filmen veranschaulicht. Die Kolleginnen und Kollegen im „Operationsaal“ hatten mit einem mobilen OP-Tisch, Instrumenten und Monitoren sehr lebendig eine OP-Situation nachgestellt. Unter Anleitung konnte dort das Legen einer Naht in einem Übungsmaterial erprobt werden. Über eine VR-Brille fand man sich außerdem in einem Reanimations-Szenario wieder, und unsere Kaufleute im Gesundheitswesen stellten mit einem Quiz das breite Spektrum der administrativen Bereiche dar.

Alle Abteilungen haben hier ein hohes freiwilliges Engagement gezeigt, denn jeder und jedem ist bewusst, wie wichtig es ist, sich um den Nachwuchs zu bemühen. Dass sich viele Schüler*innen im Nachgang bei uns gemeldet und sich für ein Praktikum beworben haben, zeigt, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden.

Statt zu einem Vorstellungsgespräch lädt das Klinikum zum Bewerbungstag ein.

Sandrina Kruppa: Unser Ziel ist es, den Druck zu minimieren und gleichzeitig echte Erlebnisse zu schaffen. So ein Tag ist modular mit kleinen Tests und einer Klinikführung aufgebaut. Herzstück ist das persönliche Gespräch, das schon ein wenig von herkömmlichen Bewerbungsgesprächen abweicht. Bewerber*innen versetzen sich in ein fiktives Szenario und erläutern, wie sie/er reagieren würde. Dies hilft uns bei der Einschätzung, ob der Pflegeberuf für sie/ihn das Richtige ist.

Über Ausbildungsmöglichkeiten im Klinikum informieren Sie auch regelmäßig in Online-Veranstaltungen.

Sandrina Kruppa: Unsere einstündige Online-Infoveranstaltung findet etwa alle sechs Wochen statt. In dieser erläutern wir in Interviewform, was es bedeutet, ein Akutkrankenhaus zu sein. Azubis geben außerdem Einblick in die Ausbildung und in das FSJ, eine Pflegepädagogin erklärt das Curriculum und den Aufbau der Ausbildung. Für Fragen steht ein Chat zur Verfügung.

Patrick Evel: Wir haben uns bewusst entschieden, unsere Auszubildenden aktiv am Personalmarketing zu beteiligen, da wir beobachten, dass die Hemmnisse seitens interessierter Jugendlicher, sich mit Gleichaltrigen auszutauschen, geringer sind. Unsere Azubis sind stolz auf ihren Beruf und zeigen das gerne.

Von der Vertragsunterzeichnung bis zum Ausbildungsstart vergehen oft Monate. Mit welchen Maßnahmen binden Sie Azubis während dieses Zeitraums an das Unternehmen?

Sandrina Kruppa: Wichtiges Instrument ist ein intensives Pre-Boarding. Schon das Überreichen des Ausbildungsvertrages in unserem Hörsaal wird zu einem sehr persönlichen Event, an dem ausdrücklich auch Eltern und Freunde teilnehmen dürfen. In unserem Newsletter informieren wir kontinuierlich über alles Wissenswerte rund um das Klinikum und die Ausbildung.

Patrick Evel: Wir legen Wert darauf, auch Eltern und Freunde zu erreichen und zu beteiligen. Hat der oder die Auszubildende ein soziales Umfeld, das hinter der Berufswahl steht, kann dies unterstützen und motivieren, sollte es mal Durststrecken während der Ausbildung geben. 2021 moderierte die Arbeitgeberberatung für Personal- und Organisationsentwicklung einen zweitägigen Workshop zum Thema Azubi-Marketing mit Führungskräften und Mitarbeitenden des Städtischen Klinikums Lüneburg.

www.klinikum-lueneburg.de/ausbildung



Im Jahr 2021 hat die Arbeitgeberberatung für Personal- und Organisationsentwicklung einen zweitägigen Workshop zum Thema Azubi-Marketing mit Führungskräften und Mitarbeitenden aus dem Städtischen Klinikum Lüneburg moderiert. Sie haben Fragen zu diesem Thema? Wiebke Krohn berät Sie gerne.
Tel.: 04131 / 87212-17 · wkrohn@av-lueneburg.de

Personalentwicklung & soziale Innovation

» Unser Service für die mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden

Aufgrund der Wichtigkeit des Themas „Mentale Gesundheit von Mitarbeitenden“ sind wir mit der Firma GROWPORT eine Kooperation eingegangen, die es unseren Mitgliedsunternehmen ermöglicht, ihren Mitarbeitenden (bei Bedarf auch mit Familienangehörigen) zu vergünstigten Preisen eine professionelle Mitarbeiterberatung anzubieten. Sprechen Sie uns gerne an. (www.growport.de)



Von Arbeitskräftemangel bis Führungsqualität

Nie zuvor hatte Führungsqualität eine solche Relevanz, wie in Zeiten des digitalen, ökologischen und sozialen Wandels. Entsprechend setzte unsere Arbeitgeberberatung für Personal- und Organisationsentwicklung hier ihren Schwerpunkt und bot sowohl Beratungsgespräche als auch Führungskräfte-Workshops an. Ein eminenter Handlungsbedarf bestand zudem hinsichtlich des sich verschärfenden Mangels an Fach- und Arbeitskräften. Auch hier waren wir informierend tätig und begleiteten unsere Mitgliedsunternehmen bei einer Neuausrichtung bzw. Umstrukturierung der Personalabteilungen.

Zunehmend in den Fokus rückt derzeit die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz. Mit Veranstaltungen zur psychischen Gefährdungsanalyse und Führungskräfte-Workshops zum Thema Selbstführung haben wir kurzfristig auf diesen Bedarf reagiert.

Dies waren unsere Themen im Personalentwicklerkreis:

- » EAP Programm für Mitarbeitende
- » Digital Leadership
- » Strategisches Visualisieren
- » Entwicklung der Führung bei der Landeszeitung
- » Selbstorganisierte Teams
- » Umgang mit Veränderung

Informatives gab es auch in unserem Personalentwickler-Blog zu lesen:

- » Mentoring: Unterstützung im Onboarding Prozess
- » Tipps für eine wirkungsvolle Online-Kommunikation
- » Agile Arbeitsweisen treffen auf das mittlere Management
- » Mentale Gesundheit wird immer wichtiger

Bleiben Sie informiert und folgen Sie uns unter www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/pe-blog/



Karin Haas

Tel.: 04131 / 87212-25
khaas@av-lueneburg.de

Wiebke Krohn

Tel.: 04131 / 87212-17
wkrohn@av-lueneburg.de

Arbeiten im „Büro 4.0“

„Der zukünftige Mehrwert des Büros liegt in einem vielfältigen Raum- und Serviceangebot“, weiß Wiebke Krohn, Arbeitgeberberaterin für Personalentwicklung und soziale Innovation.

Die klassischen Arbeits- und Lebensräume haben sich verändert und sind in vielen Bereichen flexibler geworden. Die „neue“ Arbeitswelt steht für eine effiziente Zusammenarbeit in hybriden Teams.

Welche Raumkonzepte werden das Büro der Zukunft bestimmen, Frau Krohn?

Wiebke Krohn: Feste Arbeitsplätze werden zunehmend durch eine multifunktionale Kommunikations- und Kollaborationsinfrastruktur ersetzt, die durch Arbeit von zu Hause, in einem Coworking-Space oder an anderen Einsatzorten ergänzt werden kann. Somit unterstützt das Arbeiten im „Büro 4.0“ gleichermaßen kooperative wie individuelle Arbeitssituationen. Zukünftig liegt der Mehrwert der betrieblichen Arbeitsräume für Büroarbeitsplätze in seinem vielfältigen Raum- und Serviceangebot. Die große Chance besteht darin, diese Vielfalt zu nutzen, um die Leistungsfähigkeit und Kreativität und damit auch die Effizienz des gesamten Unternehmens zu steigern.

Innovative Büro- und Organisationsstrukturen werden also dynamisch?

Wiebke Krohn: So ist es. Das ganzheitliche Konzept für ein reibungsloses Zusammenspiel von Mensch, Raum und Technologie bildet im übertragenen Sinn das Rückgrat eines hybriden Arbeitsumfeldes. Ein smartes Flächennutzungskonzept ist ein individueller Mix, der sowohl Desk-Sharing-Konzepte, Einzelarbeitsplätze, Rückzugszonen, Team- und Kreativräume als auch ansprechende Pausen- und Meetingräume anbietet. Gleichzeitig werden Arbeitsschutz, Ergonomie, Gefährdungsbeurteilungen und Hygienestandards nicht an Bedeutung verlieren. Aus diesem

Grund ist es sinnvoll, alle Mitarbeitenden bereits in die Planung neuer Arbeitsplatzkonzepte zu integrieren, beispielweise in Workshops oder Umfragen zur Gestaltung des Raumkonzepts. Auf diese Weise können die Bedürfnisse aller Beschäftigten berücksichtigt werden.

Was ist Voraussetzung für das Gelingen dieser Transformation?

Wiebke Krohn: Hybride Arbeitsweisen in der firmeninternen Kultur zu etablieren, ist ein ernstzunehmender Veränderungsprozess, der klare Spielregeln benötigt. Auch Führungskräfte müssen sich entsprechend anpassen: „Mehr Vertrauen statt Kontrolle, mehr Netzwerk statt Hierarchie“ wird es in Zukunft heißen! Die Führung hybrider Teams erfordert neue Kompetenzen, eine starke Vernetzung und Akzeptanz im Unternehmen.

Am 05.05.2022 haben wir mit drei Fachimpulsen von Christian Hoch (Geschäftsführer WEMA RaumKonzepte GmbH Oldenburg), Sebastian Herbst (ORBITEK AG), Markus Cording (Magnesia GmbH) und Hans-Albrecht Wiehler (CoWorkLand eG) eine Veranstaltung zum Thema durchgeführt.

Kontakt:

Wiebke Krohn

Tel.: 04131 / 87212-17 · wkrohn@av-lueneburg.de

Unsere regionalen Netzwerkveranstaltungen

Um unseren Mitgliedsunternehmen ein breites, informatives Themenspektrum zu bieten, beteiligten wir uns auch 2022 wieder an verschiedenen Veranstaltungsformaten.



Arbeitswelt im Wandel / Lüneburger Gesundheitstag

Zu einem intensiven Erfahrungs- und Wissensaustausch trugen gleich zwei Veranstaltungen bei, zu denen wir im Rahmen der Allianz für

Fachkräfte eingeladen hatten: Die jährlich stattfindende **Allianz-Tagung** unter dem Titel „ARBEITSWELTENWandel“ und der Lüneburger **Gesundheitstag** zum Thema „Long- und Post-Covid“. Wie können Unternehmen Langzeiterkrankte bei der Wiedereingliederung unterstützen? Long-Covid-Expertin Dr. Jördis Frommhold berichtete aus der Forschung und diskutierte anschließend mit Betroffenen und Arbeitgebern. Unser Verband beteiligte sich mit dem Forum „Gesunde Führung“, das wir im lockeren „Walk-and-Talk-Format“ moderierten.



Karin Haas, AV & Nina Greife, GROWPORT



Familienfreundliche Arbeitgeber

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt zunehmend an Bedeutung. Familien-gerechte Arbeitsbedingungen sind nicht nur zentraler Faktor für die Zukunftsfähigkeit eines Betriebes, sie nehmen auch positiven Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität. Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv und kreativ unterstützen, haben die Möglichkeit, sich durch das FaMi-Siegel zertifizieren zu lassen (www.famisiegel.de). Wir sind aktives Mitglied dieser Initiative und beraten Sie gerne.

Arbeit und Kinderbetreuung optimaler zu verbinden, ist auch das Ziel des **Fördervereins HafensKids**. 2022 erhielten wieder 50 Kinder von Mitarbeitenden unserer Mitgliedsbetriebe in der Lüneburger Kita „HANSEkids“ einen Unternehmensbelegplatz. Durch längere Öffnungszeiten und durchgehender Betreuung auch während der Sommer- oder Weihnachtsferien werden Eltern deutlich entlastet.

» Kitaplatz für Kinder Ihrer Mitarbeitenden gesucht?

Melden Sie sich gerne bei uns im Arbeitgeberverband. Wiebke Krohn, Tel. 04131 / 872 12-17 · wkrohn@av-lueneburg.de
Geschäftsstelle Förderverein überbetriebliche Kinderbetreuung Lüneburg e.V. (HafensKids)

Reden wir über mentale Gesundheit!



Iris Wiebe

Bei der Sparkasse Lüneburg ist die Präventionskultur seit Jahren strategischer Bestandteil der Unternehmensführung. Sechs Fragen an Iris Wiebe, Personalentwicklung und -strategie bei der Sparkasse Lüneburg.

Fühlen sich Mitarbeitende gestresst, überlastet und fallen krankheitsbedingt aus, hat dies unmittelbare Folgen für das Unternehmen. Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist unternehmerische Pflicht und stellt für Arbeitgeber*innen ein sinnvolles Instrument dar, um sowohl auf die physischen als auch die mentalen Belastungen im Unternehmen zu reagieren.

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist seit 2013 im Arbeitsschutzgesetz verankert. Weshalb gewinnt dieses Thema in Unternehmen erst jetzt an Relevanz, Frau Wiebe?

Iris Wiebe: Die Arbeitswelt hat sich verändert. Unter anderem werden in vielen Unternehmen Arbeitnehmende, die in den Ruhestand wechseln, nicht ersetzt. Mitarbeitende müssen bei einem höheren Arbeitsaufkommen nun stärker priorisieren, was nicht jedem gleichermaßen leichtfällt. Zwischenziele zu stecken kann helfen, das Gefühl zu vermitteln: Ich habe mein Pensum geschafft.

Wer zudem über geringere digitale Kompetenzen verfügt, wird ggf. die voranschreitende Digitalisierung als große Hürde wahrnehmen. Ebenso wurde auch die Corona-Pandemie als erheblicher Stressauslöser empfunden. Wir sehen: Mit einem Großteil dieser Themen werden wir erst seit wenigen Jahren konfrontiert. Entsprechend nimmt das Thema der psychischen Belastung auch in den Reports der Krankenkassen zu.

Um gezielt dort ansetzen zu können, wo die Ursachen für mentale Belastungen liegen, muss zunächst der Status Quo ermittelt werden.

Iris Wiebe: Richtig. Einen Gesamtüberblick über den Gesundheitsstatus erhalten wir über unsere Gesundheitsbefragungen, die wir alle drei bis vier Jahre durchführen. Das Resultat diente uns und Frau Krohn als Basis für die Konzeption bedarfsgerechter Workshops,

mit denen wir gezielt auf die aktuellen Problemstellungen der Abteilungen oder Beschäftigungsgruppen eingehen konnten.

Bei der psychischen Gefährdungsanalyse beziehen Sie sowohl die Arbeitsorganisation als auch das Arbeitsumfeld und die Teamsituation mit ein. Können Sie hier Beispiele nennen?

Iris Wiebe: Oft sind es ganz praktische Dinge, die einer Anpassung bedürfen. Jede und jeder hat beispielsweise einen individuellen Wohlstand in Bezug auf Raumtemperatur, Frisch- bzw. Zugluft oder Lichtverhältnisse. Mit Wärmebrücken, Glaswänden oder einem zusätzlichen Sonnenschutz können wir uns den Bedürfnissen der / des Einzelnen annähern. Einige Abteilungen empfinden wiederum die Störquote als extrem hoch. Auch dies lässt sich pragmatisch lösen, indem offizielle Sprechzeiten eingeführt werden.

Andere Teams wünschen sich eine bessere Organisationsstruktur für Urlaubs- und Homeoffice-tage. Auch hier konnte durch eine optimierte Planung und transparentere Vereinbarungen der Stressfaktor minimiert werden.

Neben den Workshops des Arbeitgeberverbandes bieten wir zusätzlich interne Seminare an, die das effizientere Lesen von Texten behandeln, was insbesondere von Mitarbeitenden gut angenommen wurde, die unter einer hohen Informationsaufnahme leiden. Im Zuge der digitalen Reform schulen wir gezielt die digitale Fitness.



Neben präventiven Angeboten geht es auch um die Anleitung zum nachhaltigen Selbstmanagement der eigenen Gesundheit.

Iris Wiebe: Unsere Mitarbeitenden können aus einem recht umfangreichen Angebot wählen, natürlich gehören auch Rücken-, Entspannungs- und Ernährungskurse oder die Resilienzförderung dazu. Im vergangenen Jahr hatten wir einen Orthopäden im Haus, der eine 20-minütige Grunduntersuchung durchführte. Die Resonanz war enorm, dieser Termin wurde als echter Mehrwert empfunden.

Aktuell überarbeiten wir unser Angebot erneut, um mit neuen Formaten möglichst auch jene Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, deren Interesse wir bisher noch nicht wecken konnten.

Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden bei dem Etablieren einer Routine zu unterstützen, die sie auch privat weiterführen, ob es sich um Bewegung handelt oder um einen mentalen Ressourcencheck. Sich bewusst zu machen, welche Parameter und Einstellungen mich stärken und welche mich schwächen, was mich unzufrieden oder glücklich macht, ist eine wesentliche Voraussetzung für ein positives Mindsetting. Ein Beispiel: Der Gedanke „früher war alles besser“ lässt Neues automatisch in einem negativen Licht erscheinen. Seelische Belastungen, die in Phasen der Veränderung auftreten, haben weniger Gewicht, wenn man gemeinsam einen Weg findet, positive Gedankenmuster zu etablieren.

Ein weiterer Workshop folgt in diesem Jahr zur psychischen Gefährdungsanalyse im Homeoffice.

Iris Wiebe: Es ist an der Zeit, losgelöst von Corona, auf die letzten drei Jahre zurückzublicken und ein Stimmungsbild einzufangen. Wie viele Tage in der

Woche wären ideal für das Arbeiten von zu Hause aus? Wird das Arbeiten im Homeoffice als belastender empfunden? Fehlt die Vernetzung mit dem Team, der reale Kontakt zu Vorgesetzten? Wie schwer fällt es, Pausenregelungen einzuhalten, reicht der technische Support aus? Entsprechend möchten wir noch einmal nachjustieren.

„Es geht mir psychisch nicht gut“ – diesen Satz im Arbeitsumfeld auszusprechen, erfordert Mut.

Psychische Probleme sind nach wie vor ein Tabuthema. Gerade im Job besteht die Sorge, als nicht leistungsfähig abgestempelt zu werden. Die entspannte und wertschätzende Atmosphäre, die Wiebke Krohn in ihren Workshops geschaffen hat, war eine wichtige Voraussetzung, um die Teilnehmenden zu ermutigen, über ihre persönlichen Problematiken zu sprechen. Dies war die Grundlage, auf der wir als Verantwortliche konstruktive Lösungen und Instrumentarien entwickeln konnten. Das Selbstverständnis, seelische Belastungen zu thematisieren, ist heute in unserem Unternehmen sehr viel größer. Allein dieses Ergebnis werte ich schon als großen Erfolg.

www.sparkasse-lueneburg.de



Können wir Sie bezüglich der Prävention in Ihrem Unternehmen unterstützen? Wiebke Krohn berät Sie gerne.
Tel.: 04131 / 87212-17 · wkrohn@av-lueneburg.de

Antworten auf gesellschaftliche Bedarfe

Die komplexen Herausforderungen, vor denen Wirtschaft und Gesellschaft stehen, lassen sich nur lösen, indem Produkte, Prozesse, Praktiken, Organisationsformen und Geschäftsmodelle innovativ gedacht werden.



Neue gesellschaftliche Herausforderungen brauchen neue Antworten. Aus diesem Grund unterstützt das Land Niedersachsen mit einer Richtlinie des europäischen Sozialfonds seit 2016 sozial-innovative Projekte, in denen neue Lösungsmodelle entwickelt und erprobt werden. Ziel ist es, den gesellschaftlichen wie den technologischen, wirtschaftlichen, kulturellen und ökologischen Wandel aktiv mitzugestalten. Unser Verband stellt eine von drei niedersachsenweit beratenden Stellen zur Richtlinie Soziale Innovation, die Projekte in den Kernfeldern „Arbeitswelt im Wandel“ und „Daseinsvorsorge“ fördert.

25 von 52 in Niedersachsen angesiedelten Projekten wurden von unserer Stelle für Soziale Innovation bei der Projektentwicklung und während der gesamten Projektlaufzeit unterstützt. 2022 führten wir Beratungsgespräche mit 65 (potenziellen) Projektträgern, aus denen 2023 voraussichtlich sieben neue Projekte in die Umsetzung gehen werden, darunter drei im Verbandsgebiet.

Gefeiert wurden im vergangenen Jahr die Ergebnisse von 52 Projekten aus den Jahren 2015 bis 2022. In einer Ideenwerkstatt mit über 30 Teilnehmenden kreierten interessierte Träger*innen unter der Moderation von Wiebke Krohn mithilfe eines Speed Thinking-Ansatzes neue sozial-innovative Projektideen zu akuten Bedarfen.

Neue Förderperiode – jetzt bewerben!

Seit 2022 fördert die Landesregierung mit der Richtlinie „Soziale Innovation“ - unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) - Modellprojekte zu den Themenfeldern „Daseinsvorsorge“ und „Arbeitswelt im Wandel“ bereits in der zweiten Förderperiode. Entwickelt und erprobt werden sollen in diesem Rahmen Ansätze, die zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen und zur Deckung regionaler Bedarfe beitragen.

Können wir Sie bei Ihrer Projektentwicklung unterstützen? Haben Sie Fragen zur aktuellen Förderperiode? Wir freuen uns über Ihre Nachricht.

Kontakt: Wiebke Krohn · Tel.: 04131 / 87212-17 · wkrohn@av-lueneburg.de

Was hilft in der Kita-Krise?

2022 endete das sozial innovative Projekt „Ressourcenorientierte Organisationsentwicklung in Kindertagesstätten“. Oxana Klein, Geschäftsführerin des Bildungs- und Tagungszentrums Ostheide (BTO), stellt neue Strategien vor.

Dokumentation, Evaluation, Netzwerkarbeit, Qualitätsmanagement und Sprachbarrieren: Das Arbeitsfeld Kita ist in den vergangenen Jahren immer komplexer geworden. Bei gleichzeitig schlechten Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie eklatantem Personalmangel stehen Erzieher*innen vor einer täglichen Belastungsprobe. Unzufriedenheit und ein hoher Krankenstand sind die Folge.

2020 wurde ein durch den Europäischen Sozialfond (ESF) geförderter Prozess zur Organisationsentwicklung in Kitas auf den Weg gebracht. Mit welchem Ziel?

Oxana Klein: In der Kooperation von BTO, Historisch-Ökologischer Bildungsstätte Papenburg (HÖB) sowie Niedersächsischem Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe) wurden gemeinsam mit 20 Kitas aus der Region Lüneburg im ersten Schritt Sofortmaßnahmen zur Entlastung entwickelt. Im zweiten Schritt wurden Zukunftskonzepte erarbeitet und Wege aufgezeigt, wie sich diese in der internen Organisationsstruktur verankern lassen.

Die Problemstellungen stellten sich extrem unterschiedlich dar. Welche Themen standen im Fokus?

Oxana Klein: Als besonders problematisch wurde beispielsweise die Team- und Arbeitsplanorganisation in Zeiten fehlender Fachkräfte und hoher Krankenstände wahrgenommen. Darüber hinaus wurde die Zusammenarbeit mit dem Träger mitunter als schwierig empfunden, wie auch die Sprachbarrieren in der Elternarbeit, wenn Familien lediglich über sehr geringe Deutschkenntnisse verfügen. Unterstützung brauchte es auch, um in herausfordernden Phasen eine professionelle emotionale Distanz zu wahren oder bei der Stärkung der Resilienz.

Wie spezifisch konnte in Gruppenworkshops auf die komplexen Bedürfnisse der einzelnen Einrichtungen eingegangen werden?

Oxana Klein: Anhand der Befragung von Leitungsteams und Mitarbeitenden ermittelten wir zunächst den Status Quo: Welche Ressourcen sind vorhanden? Wie können diese genutzt werden? Welches Problem

verlangt zügig nach einer Lösung?

In wissenschaftlich begleiteten Analyse- und Entwicklungswerkstätten sowie in Workshops wurden anschließend Zukunftskonzepte entwickelt, die in konkreten Handlungsschritten mündeten. Die Netzwerkarbeit bildete hier eine weitere zentrale Säule, um den regionalen und überregionalen Wissenstransfer auch nach Projektende sicherzustellen. Auch wurden von jeder Einrichtung Ziele definiert, deren Erreichen in den kommenden Jahren eigenverantwortlich überprüft werden sollen. Die abschließende Fachtagung im September 2022 bot dann eine breitenwirksame Plattform, um die erarbeiteten Maßnahmen und Ergebnisse vorzustellen.

Begleitet wurde dieses Projekt von Wiebke Krohn, Arbeitgeberberaterin für Personalentwicklung und soziale Innovation.



Neue Wege beschreiten: Das Projektteam des sozial-innovativen Projekts „Ressourcenorientierte Organisationsentwicklung in Kindertagesstätten.“ (v.l.) Wiebke Krohn (AV), Thomas Südbek (HÖB), Andrea Huber (BTO), Oxana Klein (BTO), Theresa Slaghekke (HÖB), Bettina Lamm (nifbe).

Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT

Nachhaltige Nachwuchsgewinnung und -sicherung

Unter dem Dach der Arbeitgeberverbände agiert das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT als aktives Bindeglied zwischen Unternehmen und Schulen.

Ausbildungsbetriebe befinden sich in einem enormen Wettbewerb um Nachwuchs. Wer mit gutem Personalmarketing und starker Arbeitgebermarke auf sich aufmerksam macht, erhöht bereits seine Chancen, junge Menschen für sich zu gewinnen. Doch wie gelingt es, angehenden Azubis Kenntnisse über die Vielzahl von Berufsbildern zu vermitteln? Wie finden Auszubildende und Betriebe zusammen? Das bundesweite Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT schlägt mit unterschiedlichen Angeboten die Brücke zwischen Unternehmen und Ausbildungsnachwuchs.

Was macht das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT?

- » Kooperationen zwischen Unternehmen und Schulen stärken
- » Betriebserkundungen und Praxistage für Jugendliche
- » Wirtschaftsplanspiele (MIG) ab Jahrgang 11
- » Seminare und Workshops für Lehrkräfte
- » Bewerbungstrainings für Schüler*innen
- » Ausbildungsmessen
- » Bereitstellen von Unterrichts- und Informationsmaterialien

150 Schulen

sind Kooperationspartner des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT. Hand in Hand mit den acht Arbeitskreisen engagieren sie sich für die ökonomische Bildung und berufliche Orientierung von Jugendlichen.





2. v. l.: Nadja Engraf (AV), Bernd Wiechel (AV) und Uwe Wegener (Oberschule am Wasserturm) mit Schüler*innen.

„Berufsorientierung ist Herzenssache“

Verabschiedung von Uwe Wegener, Leiter des SCHULEWIRTSCHAFT-Netzwerkes im Landkreis Lüneburg.

Nach über 15 Jahren als Leiter des SCHULEWIRTSCHAFT-Netzwerkes des Landkreises Lüneburg ebnete Uwe Wegener zahlreichen Jugendlichen einen erfolgreichen Übergang von der Schulbank in den Beruf.

„Für mich ist Berufsorientierung eine reine Herzenssache und in meinem hiesigen Verantwortungsbereich als Oberschulrektor (Oberschule am Wasserturm) auch ein fester Bestandteil im Unterrichtsplan“, betonte Wegener im Rahmen seiner feierlichen Verabschiedung. Bernd Wiechel dankte Herrn Wegener für sein jahrzehntelanges herausragendes Engagement mit den Worten: „Mit außergewöhnlichem Einsatz und großer Leidenschaft haben Sie sich mit innovativen Ideen eingebracht, Kollegen zur Teilnahme an

Lehrerfortbildungen motiviert und sich mit SCHULEWIRTSCHAFT in beeindruckender Weise identifiziert. Für Ihre ehrenamtliche Leistung sind wir Ihnen zu Dank verpflichtet und zollen Ihnen eine hohe Anerkennung.“ Zudem habe Herr Wegener viel Kraft und Zeit investiert, um Vorhaben im Bereich der Berufsorientierung zukunftsweisend weiterzuentwickeln und sich für den Erfolg zahlreicher Schülerfirmen einzusetzen, ergänzte Nadja Engraf (AV). Die Nachfolge von Uwe Wegener tritt Annette Rehbein an. Am Gymnasium Oedeme setzt sie sich als Fachobfrau im Bereich Wirtschaftslehre bereits seit vielen Jahren dafür ein, Jugendliche bestmöglich auf die Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten.

jedoch notwendig geworden, Ausbildungsinhalte anzupassen. Mit der Neufassung der Standardberufsbildpositionen erhielten Ausbildungsordnungen 2021 daher modernisierte und erweiterte Mindestanforderungen. Diese gelten seither für die Themenschwerpunkte „digitalisierte Arbeitswelt“, „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“, „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“. Für Ausbildungsberufe, die ab dem 1. August 2021 in Kraft getreten sind, ist die Vermittlung sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule prüfungsrelevant und daher verpflichtend. Es empfiehlt sich jedoch, die Neuerungen auch in den bereits bestehenden Ausbildungsberufen umzusetzen.

Neue Standards für Ausbildungsinhalte

Mit den neuen Berufsbildpositionen fördern Betriebe entscheidende Kompetenzen für die heutige Arbeitswelt.

Die duale Ausbildung ist in Deutschland ein Erfolgsmodell: Sie verbindet die praktische Ausbildung in Betrieben mit der Theorie in der Berufsschule. Für eine zeitgemäße Vermittlung von Kompetenzen in einer sich wandelnden Arbeitswelt ist es

Werden auch Sie Kooperationspartner im Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT!

In unserem Newsletter informieren wir regelmäßig über unsere Beratungsangebote, Veranstaltungen, Workshops und Betriebsbesichtigungen.

Haben Sie Interesse? Ihre Newsletter-Anmeldung nehmen wir unter hfej@av-lueneburg gerne entgegen.



Brückenschlag zwischen Schule und Arbeitswelt

Im Februar 2022 ging die zweite Auflage der digitalen Ausbildungsmesse an den Start.

Erst im Vorjahr war diese in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen, den Jobcentern der Landkreise, der Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg sowie der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade pandemiebedingt aus der Taufe gehoben worden. **133 Unternehmen präsentierten sich virtuell** mit ihren Praktikums-, Ausbildungs- und dualen Studienangeboten. Jugendliche und Eltern nahmen die Möglichkeit wahr, sich gezielt über Perspektiven in ihrer Heimatregion (Lüneburger Heide, Landkreis Harburg, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg und Uelzen) zu informieren und mit den Betrieben Kontakt aufzunehmen. Auch diesmal erreichte uns viel positive Resonanz.



Betriebe öffneten ihre Türen

„Irgendwas mit...“ heißt unsere Veranstaltungsreihe, in der Unternehmen Lehrkräften, Ausbilder*innen, Berufsberater*innen, Schulsozialpädagog*innen, Eltern und interessierten Schüler*innen Einblicke in Branchen und Berufsbilder gewähren.

Wie dies trotz einschränkender Rahmenbedingungen gelingen kann, zeigte sich während der zum Teil virtuell durchgeführten Betriebserkundungen im vergangenen Jahr. Den Auftakt übernahm Edeka Bergmann mit der dritten Folge in der Reihe „Irgendwas mit Lebensmitteln“. In die Themenfelder Chemie und Pharmazie konnten Teilnehmer*innen während der Online-Exkursion bei der MAGNESIA GmbH eintauchen. Als erster Betrieb nach pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen durfte die Firma Joachim Behrens Scheessel GmbH die Teilnehmenden in Präsenz empfangen. Das familiengeführte Großhandelsunternehmen mit Sitz in Visselhövede ist spezialisiert auf Betriebsmittel im Agrarbereich. Einblicke in das Tätigkeitsfeld des Zerspanungsmechanikers / der Zerspanungsmechanikerin erhielten wir von der Winterhoff Maschinenbau GmbH & Co. KG in Gölde. Das weltweit agierende Unternehmen Baker Hughes INTEQ GmbH in Celle informierte über technische Berufe.

Spielerisch zur Führungskraft

Während unserer **Management Information Games (MIG)** schlüpfen Schüler*innen der Sekundarstufe II wieder für fünf Tage in die Rolle von Führungskräften. Angeleitet von Experten entwickelten sie ein fiktives Produkt und trafen operative Entscheidungen vor dem Hintergrund sich ändernder Marktbedingungen. Den Abschluss bildete jeweils die Präsentation vor Lehrkräften und Gästen aus Wirtschaft und Verwaltung. Teilgenommen haben 2022 Schüler*innen des Bernhard-Riemann-Gymnasiums in Scharnebeck, des Gymnasiums Oedeme, des Hölty-Gymnasiums in Celle sowie des Immanuel-Kant-Gymnasiums in Lachendorf. Unser herzlicher Dank geht an die Gastgeber, die für diesen Exkurs in die Berufspraxis ihre Räume zur Verfügung stellten: Avacon Lüneburg, Panasonic, Uelzen Netz GmbH sowie an alle Sponsoren, die diese wichtige Erfahrung möglich machten.



Nachwuchskräfte finden und binden

Arbeitgeberforum 2022

Wie kann eine hohe Ausbildungsqualität in Unternehmen sichergestellt werden? Dies war das zentrale Thema des AV-Forums 2022 – eine Kooperationsveranstaltung unseres Verbandes und des Bildungswerkes der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH.



Unternehmen stehen vor der Herausforderung, ihren gesamten Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess zielgruppengerecht umzugestalten.

Mit den Worten „Wer Auszubildende finden möchte, braucht zukunftsfähige Strategien“, eröffnete Hauptgeschäftsführer Bernd Wiechel die Veranstaltung am 13. September im „Motodrom“ des ADAC-Hansa in Embsen. Fünf Unternehmen aus Lüneburg und den umliegenden Landkreisen gaben in Fachforen Anregungen, wie sich die Aufmerksamkeit junger Bewerber*innen auf den eigenen Betrieb lenken lässt. Grit Schneider (Hankensbütteler Kunststoffverarbeitung GmbH & Co. KG) stellte die erfolgreiche

Ausbildungsinitiative „HALLO Zukunft“ vor. Über niederschwellige Bewerbungsmöglichkeiten und das „Erlebnis Klinikum“ informierte Sandrina Kruppa vom Städtischen Klinikum Lüneburg. Cécile Meyer-Bartsch (Mölders Holding GmbH) und Florian Lau (Grewe Holding GmbH) referierten zu einem zeitgemäßen Pre- und Onboarding für Auszubildende, während die Teilnehmenden von Wiebke Krohn (Arbeitsberatung für Personalentwicklung, AV Lüneburg) und Kim-Sarah Lukat (Edeka Bergmann) erfuhren, welche Maßnahmen dazu beitragen, dass sich junge Arbeitskräfte mit einem Unternehmen identifizieren.

Wie es gelingt, die Entscheidung für eine duale Berufsausbildung positiv zu beeinflussen, legte wiederum Christel Weber, Autorin und Projektmanagerin der Berliner k.o.s GmbH, in ihrem Beitrag „Zukunft sichern durch mehr Ausbildungsqualität“ dar. Live hinzugeschaltet erläuterte dann Sabine Bleumortier, Ausbildungsexpertin, Trainerin und Beraterin BaTB/BDVT, wie ein zielgruppengerechtes Ausbildungsmarketing zu einem strategischen Erfolgsfaktor werden kann.

„Das große Interesse an den Foren hat uns gezeigt, dass in diesen Bereichen noch ein großer Informationsbedarf seitens der Betriebe besteht“, zog Nadja Engraf, Bereichsleiterin SCHULEWIRTSCHAFT, nach der erfolgreichen Veranstaltung Bilanz. „Authentizität, Work-Life-Balance, hybride Arbeitsmöglichkeiten, eine gelebte Feedback-Kultur, das Aufzeigen von Perspektiven und ein breites Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten sind wichtige Kriterien bei der Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb. Unternehmen stehen daher vor der Herausforderung, ihren Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess zielgruppengerecht umzugestalten, um das Fortbestehen als attraktiver Ausbildungsbetrieb zu sichern.“



(hinten v.l.) Moderator Sascha Slany (BNW), Nadja Engraf (AV), Karin Haas (AV), Grit Schneider (Hankensbütteler Kunststoffverarbeitung), (vorne v.l.) Lorina Sokoll und Cécile Meyer-Bartsch (Mölders Holding GmbH), Wiebke Krohn (AV), Kim-Sarah Lukat (EDEKA Bergmann), Sandrina Kruppa (Städtisches Klinikum Lüneburg gGmbH)



Wechsel in der Geschäftsführung

Wiebke Krohn ist neue stellvertretende Hauptgeschäftsführerin unseres Verbandes.



Seit dem 1. Oktober 2022 ist Wiebke Krohn neue stellvertretende Hauptgeschäftsführerin unseres Verbandes; mit ihr übernimmt erstmals eine Frau dieses Amt. Die gebürtige Oldenburgerin studierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, war neun Jahre als Personalentwicklerin und in Führungspositionen verschiedener Branchen tätig, bevor sie 2012 Mitarbeiterin des Arbeitgeberverbandes wurde. Seit 2015 trägt sie die Verantwortung für die Geschäftsstelle der Hafenkids und ist seit 2016 das Gesicht der Stelle für soziale Innovation für die Unternehmerverbände Niedersachsen e.V.

„Als stellvertretende Hauptgeschäftsführerin ist es mir ein großes Anliegen, die Dynamiken des Arbeitsmarktes insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen in unserer Region unterstützend zu begleiten“,

betont die Diplomkauffrau, die auch weiterhin die Arbeitgeberberatung für Personalentwicklung und Soziale Innovation verantworten wird.

Hauptgeschäftsführer Bernd Wiechel erklärte zur Neubesetzung: „Ich freue mich sehr, dass es uns gelungen ist, diese für die Weiterentwicklung unseres Verbandes so wichtige Schlüsselposition mit einer hervorragend in der Region vernetzten Expertin aus unseren eigenen Reihen zu besetzen. Ihre hohe Einsatzbereitschaft und branchenübergreifenden Kompetenzen schätzen unsere Mitgliedsunternehmen seit vielen Jahren.“ Ein wesentlicher Erfolgsfaktor eines jeden Verbandes sei ein starkes Netzwerk: Neben dem Schwerpunkt der juristischen Begleitung von über 700 Mitgliedsunternehmen in Nordostniedersachsen verzeichnet die Beratungsstelle für Personalentwicklung eine stetig hohe Nachfrage. Mit dem Generationswechsel wird diese zukunftsweisende Verbandsarbeit fortgeführt und ausgebaut.

Nicht erst seit der Corona-Krise wissen wir, wie essenziell notwendig Innovationen für die Wirtschaft sind. Sie zählen zu den treibenden Kräften, die den Wandel und eine prosperierende Region ermöglichen. Um unternehmerischen Mut zu honorieren und um Vorbilder zu schaffen, die zur Nachahmung anregen, zeichnen wir seit 2004 mit dem „Ausbildungs- und Innovationspreis“ Betriebe, Bildungseinrichtungen oder Privatpersonen aus, die besonderes Engagement in Ausbildungsqualität oder innovativem Unternehmertum bewiesen haben. Nach dreijähriger coronabedingter Pause wird die Preisverleihung 2023 erstmals wieder stattfinden.

Ehrung der Besten

Mit unserem Stiftungspreis zeichnen wir ein hohes Engagement für Ausbildung und Innovation aus.

Unsere Seminare im 2. Halbjahr 2023

Im Jahr 2022 haben wir insgesamt 18 Seminare durchgeführt. Für das Jahr 2023 bieten wir gemeinsam mit dem BNW ebenfalls eine Vielfalt unterschiedlicher Seminare für die Personalarbeit an.



Konfliktmanagement im Unternehmen

30.08.2023, Seminar-Nr. 40009973

Lohn- und Gehaltspfändung

04.09.2023, Seminar-Nr. 40009962

Gezielte Bewerber*innenauswahl - vom Anforderungsprofil bis zum Interviewleitfaden

06.09.2023, Seminar-Nr. 40009974

Flexibilität und Arbeit

- Befristung, Überstunden, Arbeitszeitgestaltung

12.10.2023, Seminar-Nr. 40009975

Vom Arbeitsvertrag bis zum Aufhebungsvertrag - rechtssichere Vertragsgestaltung für die Praxis

01.11.2023, Seminar-Nr. 40009976

Krankenrückkehr-, BEM- und Fürsorgegespräche erfolgreich führen

15.11.2023, Seminar-Nr. 40009977

Aktuelles Arbeitsrecht

05.12.2023, Seminar-Nr. 40009978

Lohnsteuerrecht

- Aktuelle Fragen zum Jahreswechsel 2023/2024

14.12.2023, Seminar-Nr. 40009958

09.01.2024, Seminar-Nr. 40009959

23.01.2024, Seminar-Nr. 40009960

Ihre **Anmeldung**

kann entweder postalisch, telefonisch unter 04131 / 87212-24 per Mail an hfej@av-lueneburg.de oder über die Homepage erfolgen.


Bitte beachten Sie, dass die Termine ggf. als Online-Format stattfinden. Die Teilnehmer werden zeitnah informiert.


Unsere Veranstaltungen führen wir in Kooperation mit dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH durch.



Der AV auf Social Media

Folgen Sie uns, um auf dem Laufenden zu bleiben. Im Social Web informieren wir Sie regelmäßig über aktuelle Themen, Veranstaltungen und unsere Verbandsaktivitäten.

 [ausbildung.lueneburger.heide.schulewirtschaft.nordostnds](https://www.instagram.com/ausbildung.lueneburger.heide.schulewirtschaft.nordostnds)

 Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V.



Ihre Ansprechpartner



Bernd Wiechel

Rechtsanwalt, Hauptgeschäftsführer
Tel.: 04131 / 87212-13
bwichel@av-lueneburg.de



Wiebke Krohn

Stellv. Hauptgeschäftsführerin,
Arbeitgeberberatung Personalentwicklung
und soziale Innovation
Tel.: 04131 / 87212-17
wkrohn@av-lueneburg.de



Reinhard Gusek

Rechtsanwalt, Geschäftsführer
Tel.: 04131 / 87212-12
rgusek@av-lueneburg.de



Kim-Jana Bobring

Rechtsanwältin, Assessorin
Tel.: 04131 / 87212-16
kbobring@av-lueneburg.de



Susanne Kulbars

Rechtsanwältin, Assessorin
Tel.: 04131 / 87212-14
skulbars@av-lueneburg.de



Anne Rypalla

Rechtsanwältin, Assessorin
Tel.: 04131 / 87212-27
arypalla@av-lueneburg.de



Christian Schlör

Rechtsanwalt, Assessor
Tel.: 04131 / 87212-20
cschloer@av-lueneburg.de



Karin Haas

Arbeitgeberberatung Personalentwicklung
und Mediatorin
Tel.: 04131 / 87212-25
khaas@av-lueneburg.de



Renate Peters

Geschäftsführerin Öffentlichkeitsarbeit
Bereichsleiterin SCHULEWIRTSCHAFT
Tel.: 04131 / 87212-22
rpeters@av-lueneburg.de



Lucy Schierenberg

Auszubildende
Tel.: 04131 / 87212-11
lschierenberg@av-lueneburg.de



Helen Feij

Sekretariat
Tel.: 04131 / 87212-24
hfeij@av-lueneburg.de



Petra Möller

Sekretariat
Tel.: 04131 / 87212-18
pmoeller@av-lueneburg.de



Bianca Kreis

Sekretariat
Tel.: 04131 / 87212-15
bkreis@av-lueneburg.de



Sarah Bittrich

Sekretariat
Tel.: 04131 / 87212-23
sbittrich@av-lueneburg.de



Wiebke Stegen-Hess

Sekretariat
Tel.: 04131 / 87212-21
wstegen-hess@av-lueneburg.de



Silke Stock

Sekretariat
Tel.: 04131 / 87212-26
sstock@av-lueneburg.de



v.l.n.r.: Kai-Wolfhard Richter (Psychiatrische Klinik Uelzen gGmbH), Jan Nikolai Haase (Moeck Musikinstrumente + Verlag GmbH), Markus Meyer (Sieb & Meyer AG), Kerstin Witte (Autohaus Kuhn & Witte GmbH & Co. KG), Volker Meyer (Heinrich Meyer-Werke Breloh GmbH & Co. KG), Ulf Henning (Henning Facility Services GmbH), Matthias Hebrok (Cartoflex Gruppe), Thomas Perczynski (W. Marwitz Textilpflege GmbH).
Auf dem Foto fehlt Aline Henke (hankensbütteler kunststoffverarbeitung GmbH & Co. KG).

Das AV-Präsidium

Das Präsidium des Arbeitgeberverbandes Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V. wird vertreten durch Geschäftsführer unterschiedlicher Branchen. Sie geben Impulse für die Ausrichtung des Verbandes, setzen sich für die Interessen unserer Mitglieder und eine starke Wirtschaftsregion ein.

Dem Präsidium gehören an:

Volker Meyer - Präsident

Geschäftsführender Gesellschafter der
Heinrich Meyer-Werke Breloh GmbH, Munster

Kerstin Witte - Vizepräsidentin

Geschäftsführende Gesellschafterin der
Kuhn & Witte GmbH, Jesteburg

Aline Henke - Vizepräsidentin

Geschäftsführende Gesellschafterin der hankensbütteler
kunststoffverarbeitung GmbH & Co. KG, Hankensbüttel

Matthias Hebrok - Vizepräsident

Geschäftsführender Gesellschafter der Cartoflex GmbH,
Kartosoft GmbH und der Lünell GmbH, Lüneburg

Ulf Henning - Vizepräsident

Geschäftsführender Gesellschafter der
Henning Gebäudedienste GmbH, Lüneburg

Kai-Wolfhard Richter - Vizepräsident

Geschäftsführer der Psychiatrischen Klinik Uelzen gemeinnützige GmbH

Thomas Perczynski - Vizepräsident

Geschäftsführer der W. Marwitz Textilpflege GmbH, Lüneburg

Markus Meyer - Vizepräsident

Vorstandsvorsitzender und Hauptaktionär der Sieb & Meyer AG,
Lüneburg

Jan Nikolai Haase - Vizepräsident

Geschäftsführender Gesellschafter der
Moeck Musikinstrumente + Verlag GmbH, Celle

„Stimmen unserer Mitglieder“

„Hervorragende, praxisnahe und unkomplizierte Beratung in Rechtsfragen, spannende Seminare und Vorträge mit Mehrwert, ein starkes Netzwerk, gewinnbringende Zusammenarbeit in Projekten und Aktionen zum Beispiel mit SCHULEWIRTSCHAFT sind mehr als drei gute Gründe, um Mitglied beim AV zu sein. Wir bedanken uns herzlich bei den engagierten und stets freundlichen Kolleg*innen vom AV und freuen uns auf das, was vor uns liegt.“

Ausbildungsverbund Lüneburg e.V.

„Gerade im Mittelstand ist es wichtig, bei Spezialthemen auf verlässliche Partner vertrauen zu können. Insbesondere bei den Themen Arbeitsrecht und Personalentwicklung haben wir im Arbeitgeberverband diesen Partner gefunden. Ein echter Mehrwert und „Enabler“ für unser Business.“

Deerberg GmbH

„Der unkomplizierte Zugang zu Experten und das Dokumenten-Center sind für uns ein äußerst nützliches Werkzeug. Auch in der Rechtsvertretung zeichnet den AV eine professionelle Arbeitsweise und ein stets pragmatischer Ansatz aus. So ist der AV für uns seit vielen Jahren ein verlässlicher und geschätzter Partner, für den ich mich gern als Präsidiumsmitglied engagiere.“

Moeck Musikinstrumente + Verlag GmbH

„Der Arbeitgeberverband unterstützt unsere Personalabteilung schnell und kompetent, unter anderem mit Arbeitsrechtsberatung, Vertragsvorlagen oder bei Projekten zur Mitarbeiterbindung. Wir profitieren außerdem von kostenlosen Vorträgen zu aktuellen Themen sowie vom Austausch mit anderen Mittelstandsunternehmen. Vielen Dank dafür!“

IN-TIME Transport GmbH

„Wir schätzen die Expertise der Mitarbeitenden des Arbeitgeberverbandes, die immer pragmatisch und unkompliziert weiterhelfen. Sie geben Sicherheit in rechtlichen Fragen und geben zeitnah Hilfestellungen. Auch die umfangreichen Newsletter und Webinare zu rechtlichen Neuerungen möchten wir nicht missen.“

VR PLUS Altmark-Wendland eG

Ihre Meinung zählt!

Sie haben Anregungen oder Fragen rund um unsere Veranstaltungen und Leistungen?

Schreiben Sie uns an
feedback@av-lueneburg.de

Wir freuen uns auf Ihre Resonanz.

Herzlich willkommen!

In 2022 freuten wir uns über
16 neue Mitgliedsunternehmen.

Begrüßen durften wir unter anderem:

Stiftung Die Brücke

Gemeinnützige Gesellschaft für Service und Dienstleistungen des DRK Kreisverbandes Fallingbostal mbH

sanirail construction GmbH

H&D Bardowick GmbH

K&L Dienstleistungen

webmar GmbH

Allcox Persona GmbH

Elektro Stoedter

Jürgensen Vertriebs GmbH

SIGNAL IDUNA Generalagentur Lars Meyer

Schlörmann Büro GmbH

ADFERENCE GmbH

Lünebeauty

Zimmerei Christian Behr

Amptown Cases GmbH

2k | körper + kraft

Impressum

Geschäftsbericht des Arbeitgeberverbandes Lüneburg-Nordostniedersachsen e. V.

Verantwortlich für den Inhalt: Bernd Wiechel

Redaktion: Natascha Fouquet

Layout: spätemitschwalb gmbh

Druck: Beisner Druck GmbH & Co. KG

Bildnachweise:

stock.adobe.com: Titelbild ©auremar, S. 22 ©Funtap, S. 27 ©Halfpoint, S. 30 ©Prostock-studio, S. 33 (unten) ©Jacob Lund; Dan Hannen: S. 16 oben; Andreas Tamme & Hans-Jürgen Wege - Tonwert21 Fotografie Lüneburg: U2, S. 2 (links), 3 (zweites Bild v.r.) 4, 7, 8, 9, 16 (Porträts), 18, 23, 24, 34-5, 36, 38, U4; Grewe Holding GmbH: S. 10-11; Sparkasse Lüneburg: S. 26; Lüder Wohlenberg: S. 15 (unten mitte); Klinikum Lüneburg: S. 20-21; Bildungs- und Tagungszentrum Ostheide - Heimvolkshochschule Barendorf e.V.: S.29; Ole Spata S. 2 (zweites Bild v.l.), 28; Arbeitgeberverband Lüneburg: S. 3 (rechts), 12-15, 25, 32





**Arbeitgeber
Verband**

**Arbeitgeberverband
Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V.**

im Haus der Wirtschaft, Stadtkoppel 12

21337 Lüneburg

Telefon: 04131 / 87 212-0

Telefax: 04131 / 439 10

E-Mail: info@av-lueneburg.de

www.av-lueneburg.de



www.blauer-engel.de/uz195

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem
Blauen Engel ausgezeichnet.

*GEMEINSAM
für die Arbeitgeber in
unserer Region*

*Celle
Gifhorn
Harburg
Heidekreis
Lüchow-Dannenberg
Lüneburg
Uelzen
Wolfsburg*