



Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

in einer turbulenten Zeit, in der es gilt, die Nerven und den Humor zu bewahren, nähert sich das Jahr nun langsam seinem Ende. Wichtig ist, trotz aller Krisen zuversichtlich nach vorn zu blicken und sich immer wieder Neuem zu öffnen. Wir hoffen, wir können Sie durch unsere folgenden Beiträge inspirieren.

Unsere Themen für Sie

1. AGV-Kick-off 2025: am 16.01.2025 von 14 bis 16 Uhr - SAVE THE DATE
 2. EAA lädt zum digitalen Runden Tisch ein
 3. "Medienbruch" - zu viele Möglichkeiten in der Kommunikation
 4. Ausbildungsrecruiting: Mitgliedsfirma geht neue Wege
 5. Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit - ein Bestseller entwickelt sich nicht nur in Gerichtsverfahren weiter
 6. Matching-Plattform der Stadt Hildesheim
-



AGV-Kick-Off am 16.01.2025 - SAVE THE DATE

Das Ja(hr) fängt ja gut an!

Unser AGV lädt alle Interessierten zum Jahreswechsel zu einem Kick-Off 2025 in das audio coop STUDIO Emmerke ein.

Es erwartet Sie ein kurzes und knackiges Zusammensein zwischen 14:00 und 16:00 Uhr mit interessanten Impulsvorträgen unserer Expertinnen, eine kleine Snacktime in angenehmer Atmosphäre und ein reger Austausch mit den

Fragen:

Wie, wo und mit wem in 2025 arbeiten?

Wie können wir uns gegenseitig unterstützen?

Die Einladung zu dieser Veranstaltung folgt in Kürze.

EAA lädt 2024 zum digitalen Runden Tisch ein

Am 17.12.2024 stellt sich das Integrationsamt Hildesheim vor

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) Braunschweig lädt Geschäftsführungen und Personalverantwortliche herzlich zum digitalen Runden Tisch am 17. Dezember 2024 von 11 bis 12 Uhr ein. Im Mittelpunkt steht das Integrationsamt Hildesheim.

Simon Hanelt, Sachbearbeiter beim Integrationsamt, stellt vor, welche Unterstützung es für Unternehmen bietet – von Beratung bis zu Fördermöglichkeiten. Im Anschluss folgt ein offener Austausch, bei dem sich alle Teilnehmenden mit Fragen und persönlichen Erfahrungen einbringen können.

Thematisch geht es unter anderem um folgende Fragen:

- Wofür ist das Integrationsamt überhaupt zuständig?
- Welche Unterstützungsleistungen bietet es Arbeitgebenden?
- Wie kann ich solche Leistungen beantragen?

Diese Veranstaltung findet online via MS-Teams statt und bietet neben vielen Informationen die Möglichkeit, sich mit anderen Unternehmerinnen und Unternehmern auszutauschen und zu vernetzen.

Melden Sie sich bis zum 13.12.2024 kostenfrei an. E-Mail bitte an bernhard.mecke@eaa-niedersachsen.de, Sie erhalten dann Ihre Zugangsdaten. Aber Achtung: Die Teilnehmerzahl ist begrenzt!

AGV als Partner der EAA

Der Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V. ist nun offizieller Partner der EAA Niedersachsen und unterstützt die Initiative zur beruflichen Integration von Menschen mit Schwerbehinderung. Die EAA bietet Unternehmen umfassende Beratung und Unterstützung – kostenfrei und unabhängig.

Der AGV schätzt den kreativen Austausch mit den Akteuren des EAA, die es verstanden haben, dass nur die gegenseitige Information und Unterstützung das sind, was uns gemeinsam weiterbringt.

Nähere Informationen und Kontaktdaten unter: www.eaa-niedersachsen.de



Das Team der EAA Braunschweig

(v.l.n.r.)

Hartmut Drobeck,

Eva Erdmann und

Bernhard Mecke.



"Medienbruch" - zu viele Wege in der Kommunikation

Kommunikation birgt viele Herausforderungen

Tagtäglich vergeuden Millionen Menschen in den Unternehmen enorme Zeit damit, Missverständnisse zu klären und Informationen hinterherzulaufen.

Die Ursachen dafür sind vielfältig.

Wer spricht wann, wie, wo, über was mit wem? Und auf welchem Kanal?

Während der Ton und die Art der Kommunikation eine der wesentlichen Herausforderungen der Zeit ist, kann bereits die Wahl des Mediums überfordern und erheblich zu Zeitvergeudung, Informationsverlust, Missverständnissen und damit Energieverlust beitragen.

War früher vieles besser?

Früher: "Live", Brief, Fax und Telefon.

Heute: "Live", Brief, Fax, SMS, WhatsApp, Telefon, Mail, Video in xx unterschiedlichen Systemen, Intranet, elektronische Postfächer, soziale Medien...

Medienbruch

Jedes Medium bietet zweifellos Vor- und auch Nachteile. So ist eine per WhatsApp übermittelte Krankmeldung zwar als schnelle Information für die Personalplanung sinnvoll, verführt jedoch zu sorgloser Nutzung und verhindert eine Klärung der Abwesenheit und anstehender Arbeiten. Und wenn der Betriebsrat nur noch Briefe schreiben statt sprechen möchte, dann legt dies die Saat für eine zunehmend schlechtere Zusammenarbeit. Ein sog. Medienbruch entsteht, wenn jeder das Medium nutzt, das er in dem jeweiligen Fall für richtig hält-und der andere Part dies nicht erwartet und/oder nicht möchte.

Kann man da was machen?

Führungskräfte können solchen Problemen entgegenwirken, indem sie sich Gedanken über die Nutzung des jeweiligen Mediums in den unterschiedlichen Fällen machen und dies im Vorfeld, somit ohne ärgerlichen Anlass, gemeinsam mit ihren Teams diskutieren und dafür einfache Strukturen festlegen. Dies gilt umso mehr dann, wenn sie zunehmend auf Probleme stoßen, die damit -auch- zusammenhängen.



Neue Wege im Ausbildungsrecruiting

Praxisbeispiele und Inspirationen

Am 22.11.2025 lud unser langjähriges Mitglied, die Firma Arwed Löseke aus Hildesheim, zu einer kleinen, exklusiven Vorstellung ihres Weges im Ausbildungsrecruiting ein. Das Treffen haben die kfm. Auszubildenden komplett allein gestaltet- mit einem Vertreter der Hildesheimer Presse und mit vielen Informationen über ihren neuen und durchaus erfolgreichen Weg, Ausbildungsplätze zu besetzen und Ausbildung durchdacht zu gestalten.

Auszubildende stellen Auszubildende ein

Natürlich unterschreiben sie nicht die Verträge selbst, aber sie führen Vorstellungsgespräche eigenständig, haben sich dafür selbst einen durchdachten **Gesprächsleitfaden** erarbeitet, Roll-Ups (Aufsteller) entworfen und setzen nicht ausschließlich auf Social Media. Wie oft im betrieblichen Alltag ist ein **Mix zwischen Print und Digital** sinnvoll. Eine kleine Karte mit allen wichtigen Infos und Benefits zur Firma hat sich als Renner herausgestellt. Denn man kann sie nicht einfach „wegklicken“ und hat Hemmungen, den Papierkorb damit

zu füllen. Alle Azubis standen uns selbstbewusst auf unsere neugierigen Fragen Rede und Antwort und berichteten auch über ihre Unsicherheiten zu Beginn des Weges. Wir haben gespürt, dass sie Freude an [Verantwortung](#) haben. Thema war auch, wie Eltern auf diesen Weg reagieren-auch hieran will gedacht sein. Skepsis zu Beginn hatte auch die Geschäftsführung, aber dann siegte der Mut zu neuen, anderen Wegen.

Weitere Bausteine

Unser Mitglied setzt zudem darauf, Auszubildenden früh Verantwortung zu übertragen und im Betrieb Patenschaften zwischen „Alt“ und „Jung“ zu bilden. Betriebsunterricht, bei welchen sich die Azubis Themen aussuchen können, ergänzen den Weg sinnvoll. Die Präsenz auf [Ausbildungsmessen](#) verbunden mit der dortigen [aktiven Ansprache](#) der Besucher und Besucherinnen durch die Azubis sind ein weiterer Baustein.

Zu Beginn nur ein Projekt

Was zunächst ab Anfang 2023 als Projekt für ein Jahr angelegt war, geht nun angesichts zunehmender Bewerberzahlen (gegen 100) auf die Strecke. Nur im gewerblichen Bereich gibt es noch Schwierigkeiten.

Geht bei Ihnen nicht?

Killerphrasen wie diese verhindern konstruktive Wege. Vielleicht nicht ganz so, aber in Teilen? Manchmal braucht es nur Inspiration.



Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit: ein Bestseller entwickelt sich nicht nur in Gerichtsverfahren weiter

[Von welchen Informationen auch Sie in solchen Fällen profitieren können](#)

Bei den Arbeitsgerichten stapeln sich inzwischen Verfahren, in welchen Arbeitgeber Zweifel daran hatten, dass der oder die Beschäftigte tatsächlich arbeitsunfähig war - und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verweigerten. Kaum ein Arbeitgeber kennt solche Fälle nicht.

Auch wir haben über dieses Thema bereits oft berichtet-und auch unseren Aktenschrank füllen dazu Verfahren. Nachdem das Bundesarbeitsgericht in seinen Urteilen begann, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr als unerschütterbares "Instrument" zu beurteilen, zogen die Instanzgerichte mit vielen Fallkonstellationen nach. Da kann man inzwischen schon mal den Überblick verlieren. An dieser Stelle weisen wir auf verschiedene Aspekte hin, die Arbeitgebern mehr Sicherheit in solchen Fällen gegen können.

Häufige Fallkonstellationen

Haben Arbeitgeber Zweifel am tatsächlichen Vorliegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten, so können sie den - grundsätzlich hohen - Beweiswert erschüttern. Hierfür müssen Arbeitgeber Tatsachen vortragen, die geeignet sind, ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu begründen.

Beispiele:

- Ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte wird auffällig oft oder auffällig oft sehr kurz krankgeschrieben.
- Ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte ist häufig zu Beginn oder zum Ende der Woche arbeitsunfähig erkrankt.
- Nach Ablehnung eines Urlaubsantrags erkrankt der oder die Beschäftigte im beantragten Urlaubszeitraum.

- Der oder die Beschäftigte übt in der Freizeit Aktivitäten aus, die nicht mit der Arbeitsunfähigkeit vereinbar sind.
- Ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte droht mit Krankheit, bzw. kündigt eine Erkrankung an.

Daneben können Indizien, wie beispielsweise die Eigenkündigung eines oder einer Beschäftigten nach den Umständen des Einzelfalls dazu führen, den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern. Dies sind Fälle, die den AGV besonders beschäftigen, aber auch Fälle, die man kurz mit "krank nach Kritikgespräch" bezeichnen kann.

Wie solche Verfahren enden

Zunächst: sie dauern Monate. Also lieber zahlen, weil man als Arbeitgeber keine Lust auf solche Auseinandersetzungen hat? Strategisch gesehen angesichts der möglichen negativen internen Wirkung nicht immer das beste Mittel der Wahl. Vielfach enden diese Verfahren mit einem Vergleich -eine Gewinngarantie gibt es für Arbeitgeber also keineswegs. Wir unterstützen Sie bei einer gemeinsamen Beurteilung.

Übersicht über Urteile

Kluge, sich weiterentwickelnde Personalportale sparen bekanntlich Anwendern reichlich Zeit, indem sie Urteile stichpunktartig kurz und knackig in einer [Tabelle](#) auflisten. Dies gibt es auch zu diesem Thema. Wir stellen Ihnen eine solche Liste gern zur Verfügung. Schreiben Sie uns bei Interesse gerne eine formlose E-Mail an sekretariat@agvhildesheim.de.

Andere Möglichkeiten

Gerade im Zusammenhang mit Kündigungen streiten die Parteien eines Arbeitsverhältnisses oft um die Entgeltfortzahlung, wenn der oder die Beschäftigte nicht freigestellt wird und plötzlich so lange erkrankt, dass er oder sie nicht mehr im Betrieb erscheinen muss ("passgenau" oder juristisch: "zeitliche Koinzidenz"). Hier wird eine Krankmeldung oft als Flucht vor der Auseinandersetzung in Trennungskonstellationen verstanden-oder genutzt. Mitunter kann eine Kündigung als Ausnahmesituation aber auch tatsächlich Krankheitsbeschwerden auslösen. Man kann an solchen Problemen durchaus präventiv arbeiten (Homeoffice, Teilfreistellung, Merkblätter, vorbeugende Gespräche...). Da bei Kündigungen und sich anschließender AUB oft kein Gespräch -schon gar nicht vor Ort- mehr möglich ist, und dies auch in anderen Fällen so ist, gibt es inzwischen bereits ein [Musterschreiben](#). Dieses können Sie anpassen und verwenden, um nicht nur mehr Informationen zu erlangen, sondern auch, um trotzdem im Gespräch zu bleiben. Auch dieses stellen wir Ihnen gern zur Verfügung. Schreiben Sie uns dazu gerne eine formlose E-Mail an sekretariat@agvhildesheim.de.



Matching-Plattform der Stadt Hildesheim

Fachkräfte- und Studi-Matching

Eine Unternehmensschließung ist ein schwerer Schlag für alle Beteiligten - auch in Hildesheim.

Viele verlieren ihren Arbeitsplatz und müssen neu suchen, während Unternehmen weiterhin händeringend Fachkräfte suchen. Hierfür ist die Fachkräfte-Matrix der Stadt Hildesheim eine Möglichkeit, auf kurzem Wege Arbeitgebende und Arbeitssuchende zu „matchen“. [In der Fachkräfte-Matrix befinden sich aktuell einige Fachkräfte, die von einer Unternehmensschließung betroffen sind.](#) Die Arbeitsgebiete sind vielfältig. Logistik, Buchhaltung, Elektronik, Maschinenführung etc.. Die Plattform bietet neben einem Verzeichnis von rund 100

Fachkräften auch das Portal "Studi-Matching", auf welchem ebenfalls ca. 100 "suchende" Studenten verzeichnet sind. Um zu den Plattformen zu gelangen, ist es nötig, sich bei www.hi-zukunft.de zu zwecks Erhalt von Zugangsdaten zu registrieren.

Haben Sie dann Interesse an einer Fachkraft, dann kontaktieren Sie die Ansprechperson um den weiteren Kontakt zwischen Ihnen und der Person herzustellen.

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

Jubiläum



**75 Jahre
Arbeitgeberverband
im Bezirk Hildesheim**

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](#)

