

## Newsletter AGV-aktuell

Sehr geehrte Mitglieder,  
sehr geehrte Damen und Herren,  
in unserem aktuellen Newsletter haben wir für Sie wieder Informationen und Angebote aus den verschiedensten Bereichen zusammengestellt. Vielleicht ist für Sie etwas Wissenswertes dabei?

---

### Unsere Themen für Sie

- "Bestseller": Krank nach Kritikgespräch
  - Rechtsprechung: Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Vorlage digitaler Unterlagen im Rahmen der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung
  - "Sundowner" am 06.06.2024 am JoBeach in Hildesheim
  - Einladung HolBit -Berufsinformationstage und -messe- am 26. und 27.09.2024
  - Angebote der DNW für Konzertkarten und Sportereignisse (Tickets/Logen)
  - Fachkräfteeinwanderungsgesetz- Neuerungen vom 01.03.2024
- 



### "Bestseller": Krank nach Kritikgespräch

#### Zunehmende Fälle in unseren Mitgliedsfirmen

Neben den sehr häufig in unseren Mitgliedsfirmen auftretenden Erkrankungen von Beschäftigten in der Kündigungsfrist -nach erfolgter Kündigung- hat sich die Abfolge „Krank nach Kritikgespräch“ zu einem weiteren negativen „Bestseller“ entwickelt. In diesem Beitrag beleuchten wir die Folgen, aber auch mögliche Strategien zur Prävention.

#### Um was geht es?

Beschäftigte, deren Arbeits- oder Sozialverhalten durch Vorgesetzte kritisiert wird, reagieren naturgemäß unterschiedlich. Wir beobachten jedoch, dass sich Fälle häufen, in welchen Beschäftigte die „Flucht“ in die Arbeitsunfähigkeit antreten. „Ich bin jetzt krank“ oder „ich habe auf einmal Bauchschmerzen“ leiten dies oft als Aussagen ein. Häufig folgt die Krankheit jedoch auch ohne jede Ankündigung gleich am Folgetag.

#### Wie geht es weiter?

Nicht selten ruft ein Kritikgespräch bei Beschäftigten das Gefühl hervor, auf die Kritik nicht für sich selbst gut reagieren zu können-Beschäftigte flüchten, weil sie nicht krank, sondern gekränkt oder wütend sind. Man kann das Gefühl auch als "Ohnmacht" bezeichnen, oft im wörtlichen Sinn: ohne Macht. In der Folge können

sie dann tatsächlich arbeitsunfähig erkranken, nämlich weil sich die Situation für sie nicht auflösen lässt, eine Aussprache ist mangels Anwesenheit nicht möglich. Wir erleben Fälle, die sogar in monatelanger Abwesenheit des oder der Beschäftigten münden, manchmal folgt auch schnell die Eigenkündigung. So kann als Verlauf „wütend-gekränkt-krank-dauerkrank-ALG1“ entstehen. In Arbeitsgerichtsverfahren wird die durch den Arbeitgeber in solchen Fällen oft verweigerte Entgeltfortzahlung dann „wissenschaftlich“ von den beteiligten Juristen aufgearbeitet. Am Ende eines längeren Prozesses steht nicht selten ebenfalls die Trennung. Um einen für beide Parteien sinnvollen Prozess handelt es sich dabei erfahrungsgemäß nicht. Eher um eine Situation, in der beide Parteien verlieren. Solche Verläufe kosten die Beteiligten Kraft, Zeit und Geld.

### Gibt es Möglichkeiten der Prävention?

Zunächst: **Killerphrasen** helfen nicht. „Das passiert immer wieder“, „da kann man nichts machen“, „daran ist eine schlechte Unternehmenskultur Schuld“, „ich darf gar nichts mehr sagen“ sind solche Phrasen.

Wenn sich solche Fälle häufen, kann eine **selbstkritische Analyse** der -zuvor notierten- Details ein zwar schmerzhafter, aber notwendiger erster Ansatz sein. Auch eine **anlasslose Diskussion** im Team zu der Frage, wie sich Beschäftigte Kritik (oder ev. besser: ein Feedback? ) "wünschen" , kann Beschäftigte in Betrieben im Miteinander näher zusammenbringen. Eine Antwort in einer Schulung war: "Kritik auf Augenhöhe". Da man sich darunter kaum etwas Praktisches vorstellen kann, kann es helfen, **praktische Beispiele** zu bilden und zu diskutieren.

Oft anzutreffen ist die Neigung, zu besprechen, wer an etwas "Schuld" hat. In diesem Land ist die Klärung der Schuldfrage nach unserer Erfahrung sehr beliebt. Dies wird zwar als "entlastend" empfunden, bringt Betroffene letztlich aber nicht voran. Konstruktiver ist es, sich mit dem Thema "wir gehen auf **Lösungssuche**" zu beschäftigen und die Lösungssuche innerbetrieblich weiterzuentwickeln und zu fördern. Denn wo eine Idee ist, kommen oft noch mehr dazu.

Schulungen zu dem Thema oder das Hinzuziehen eines externen Coaches sind zwar weitere Möglichkeiten, werden allerdings oft als aufwändig, zu theoretisch und damit als nicht praktikabel angesehen. Erfahrungsgemäß suchen Führungskräfte nach einfachen Ansätzen. Nun lassen sich Fehlentwicklungen im Umgang miteinander nicht "mal eben" beheben, die Arbeit mit Menschen erfordert Geduld, Zeit und die Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen - quasi eine **Personalentwicklung** in eigener Sache. In theoretischer Hinsicht hat uns der Beitrag "**Grundlagen der Kommunikation**" aus dem Haufe-Verlag zugesagt, weil er viele Aspekte abbildet, praktische Beispiele gibt und zum Nachdenken anregt. Er umfasst 16 Seiten und kann bei uns angefordert werden, gern verbunden mit einem Feedback von Ihnen.



## Die Vorlage digitaler Unterlagen im Rahmen der Mitbestimmung bei der Einstellung

BAG, Urteil vom 13.12.2023 (1 ABR 28/22)

Der Arbeitgeber, der den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durchführt, genügt seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat, wenn er dessen Mitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG

ein auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogenes – mithilfe von zur Verfügung gestellten Laptops jederzeit nutzbares – Einsichtsrecht gewährt und die Möglichkeit besteht, Notizen anzufertigen, so der am 10.04.2024 veröffentlichte Leitsatz zum BAG-Urteil vom 13.12.2023.

**In dem zugrundeliegenden Fall** führte die Arbeitgeberin den Bewerbungsprozess für eine Stelle mit Hilfe eines Recruiting-Tools durch und gewährte dem Betriebsrat im Einstellungsverfahren ein Einsichtsrecht in

die dort hinterlegten digitalen Bewerbungsunterlagen mittels dem Betriebsrat zur Verfügung stehenden Dienst-Laptop. Der Betriebsrat verweigerte dennoch die Zustimmung zur Einstellung und verlangte die Vorlage der Bewerbungsunterlagen in Papierform. Die Arbeitgeberin beantragte die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung – in allen Instanzen mit Erfolg.

**Der Begründung des BAG** nach kommt ein Arbeitgeber seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat ordnungsgemäß nach, indem er ein digitales Einsichtsrecht gewährt. Eine Vorlage in Papierform ist nicht zwingend erforderlich. Entscheidend sei, dass der Betriebsrat die Möglichkeit habe, die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu erlangen und eigene Vorschläge zu unterbreiten. Dies sei durch ein digitales Einsichtsrecht gewährleistet. Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Einstellung sei daher zu Recht vom Gericht zu ersetzen gewesen. Das Urteil trägt der fortschreitenden Digitalisierung im Bewerbungsprozess Rechnung.



## "Sundowner" am JoBeach in Hildesheim

Vertreter regionaler Unternehmen treffen Studierende

Am 06.06.2024 findet der zweite Sundowner am JoBeach in Hildesheim, Lucienvoerder Allee 1, statt. Bei dieser Veranstaltung treffen regionale Unternehmen mit Studierenden der Universität Hildesheim und der HAWK in entspannter Atmosphäre zusammen, um sich über Jobangebote auszutauschen – eine ideale Gelegenheit, Kontakte mit potenziellen Fachkräften aus den Hochschulen zu knüpfen. Wenn Sie als Unternehmen Interesse daran haben, sich hier vorzustellen, sind Sie hierzu von der Stadt Hildesheim herzlich eingeladen.

Bitte melden Sie sich unter: <https://www.hi-zukunft.de/joblounge>



**Georg-von-Langen-Schule**  
Berufsbildende Schulen Holzminden

## Einladung zur HolBit 2024 am 26.09 + 27.09.2024

Berufsinformationstage und -messe an der BBS Holzminden

Die Holzmindener Berufsinformationstage (HolBit) finden am 26. und 27. September an der Georg-von-Langen-Schule in Holzminden statt. Ein zentraler Bestandteil ist die sechste Bildungsmesse, die am 26. September in der Zeit von 16:00 bis 19:00 Uhr stattfindet.

Die HolBit bietet Betrieben die Möglichkeit, ihr Spektrum an Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten zu präsentieren und den Betrieb Schülerinnen und Schülern vorzustellen.

Es gibt bereits Zusagen von 34 Betrieben sowie vier Universitäten und Fachhochschulen. Die HolBit bietet damit Schülerinnen und Schülern aus bereits jetzt acht Schulen des Landkreises Holzminden sowie aus der Rainald-von-Dassel-Schule aus dem Landkreis Northeim und den teilnehmenden Betrieben die Möglichkeit, in einen aktiven Austausch zu kommen. Außerdem steht Studiendirektor und Koordinator Heribert Döring im Austausch mit weiteren Schulen, um ihre Teilnahme zu gewinnen. Dieser steht den Teilnehmern für weitere Informationen unter der E-Mailadresse [doer@bbs-holzminden.de](mailto:doer@bbs-holzminden.de) gerne unterstützend zur Seite.

Die Veranstalter der HolBit und wir würden uns freuen, wenn interessierte Betriebe noch bis zum 07.06.2024 Angebote für die Teilnahme in Form eines Workshops und/oder eines Informationsstandes abgeben.

Die Infobroschüre mit Informationen über den Ablauf sowie die Einladung finden Sie als **Anhang** beigelegt.

Gerne sind wir auch persönlich für Sie da. Sie können sich jederzeit an unsere Geschäftsstelle wenden, wenn Sie Fragen haben oder wenn Sie einen Kontakt vermitteln lassen möchten.



## Angebote der DNW für Konzertkarten und Sportereignisse (Tickets/Logen)

Service der Dienstleistungsgesellschaft der norddeutschen Wirtschaft

Die DNW ist eine Tochtergesellschaft der Unternehmerverbände Niedersachsen e.V., die über ihr Netzwerk verschiedene Angebote hat.

Die DNW bietet Zugriff auf [Kartenkontingente](#) und Sonderkonditionen zu verschiedenen hochwertigen sportlichen und kulturellen Events. Bei den Konzertkarten handelt es sich um Kartenkontingente für die Elbphilharmonie mit inkludierter Nutzung der exklusiven Circle-Lounge, für Musicals von Stage Entertainment oder um VIP-Konzertkarten für Veranstaltungen in der Heinz-von Heiden-Arena oder in der ZAG-Arena in Hannover.

Bei den Sportveranstaltungen geht es zB um VIP-Tickets für Spiele von Hannover 96, VIP-Karten für die DNW-VIP Kabine beim Bundesliga-Handball der Recken oder für verschiedene Fußballspiele der Bundesliga, des DFB-Pokals oder der Champions League.

Wer interessiert ist, kann gern unsere Geschäftsführung für nähere Informationen kontaktieren.



## Neues zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Seit 01.03.2024 Neuerungen für Menschen mit Berufserfahrung

Am 1. März tritt die zweite Stufe des neuen „Fachkräfteeinwanderungsgesetzes“ in Kraft. Berufserfahrene ausländische Fachkräfte können zukünftig einfacher eine Arbeit aufnehmen. Die neue Regelung gilt nun für alle nicht-reglementierten Berufe in allen Branchen.

Personen mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen können künftig auch dann in Deutschland eine qualifizierte Tätigkeit ausüben, wenn sie über einen im Ausland erworbenen und anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss und eine mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügen. Das gilt in nicht-reglementierten Berufen auch dann, wenn dieser noch nicht in Deutschland anerkannt ist. Bei Berufsabschlüssen ist eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren erforderlich. Das Jahresgehalt muss nach aktueller Beitragsbemessungsgrenze bei mindestens 40.770 Euro (2024) liegen, sofern der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist. Mit der Anerkennungspartnerschaft wird ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine weitere Möglichkeit eröffnet, ihr Anerkennungsverfahren komplett im Inland durchzuführen. Arbeitgeber und die angehende Fachkraft verpflichten sich, nach der Einreise die Anerkennung zu beantragen und das Verfahren aktiv zu betreiben. Die Anerkennungspartnerschaft setzt einen Arbeitsvertrag sowie eine im Ausbildungsstaat anerkannte, mindestens zweijährige Berufsqualifikation oder einen Hochschulabschluss voraus. Darüber hinaus sind deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau A2 (GER) erforderlich.

Die erste Stufe trat im November 2023 in Kraft. Bereits im November 2023 wurden die Gehaltsschwellen für die „Blaue Karte“ abgesenkt und die Möglichkeit zum Branchenwechsel in bestimmten Berufen eröffnet.

Zum 01.06.2024 folgen weitere Erleichterungen für den Zuzug von qualifizierten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

---

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!



Heike Hafenmaier  
Geschäftsführerin



Jan Felix Vogel  
Rechtsanwalt  
(Syndikusrechtsanwalt)

## Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND  
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT  
Kaiserstraße 15  
31134 Hildesheim

TELEFON / FAX  
Tel: 05121-7632-0  
Fax: 05121-7632-18

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



**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](#)

