



Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

die gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen an die Zusammenarbeit erfordern nicht nur eine ständige Balance, sondern auch viele kreative Ideen, um mit den Herausforderungen praxisnah umzugehen. Neben einigen Sachinformationen haben wir in diesem Newsletter solche Ideen einfließen lassen. Lassen Sie sich gerne durch z.B. unser Angebot eines digitalen Gesprächspakets oder das intelligente Sammeln in Unternehmen inspirieren.

Unsere Themen für Sie

1. Zurück an Bord im Team: Laura Tänzer/Catrin Busse verlässt den AGV
2. Vernünftige Kommunikation ist in Betrieben unerlässlich- das AGV-"Gesprächspaket" als Angebot
3. Information der Bundesagentur für Arbeit zum Thema KUG und US-Zölle
4. Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge aktualisiert
5. "Intelligentes" Sammeln in Unternehmen-was steckt dahinter?
6. Wenn Baby-Boomer in Rente gehen: Wie kann Wissenstransfer "light" beginnen?



Zurück an Bord im Team: Laura Tänzer/ Catrin Busse verlässt den AGV

[Personelle Veränderungen im Sekretariat und in der Assistenz](#)

Laura Tänzer, geb. Pohl, ist nach ihrer Elternzeit zurück im Team des AGVs. Frau Tänzer verstärkt unser Sekretariat ab sofort in Teilzeit, vornehmlich am Vormittag, und freut sich mit uns, zurück an Bord zu sein.

Catrin Busse, ebenfalls tätig im Sekretariat und in der Assistenz, hat den AGV zum 30.04.2025 verlassen, um sich verstärkt familiären Aufgaben zu widmen. Wir sagen ein herzliches Danke für die Mitarbeit (und das tolle Abschiedsfrühstück..!).



Vernünftige Kommunikation ist in Betrieben unerlässlich

Das AGV-"Gesprächspaket" als Angebot an unsere Mitgliedsfirmen

Bei den Anfragen von Ihnen, unseren Mitgliedern, spielen sie bei Problemen oft eine entscheidende Rolle: Missverständnisse und Nachlässigkeiten in der Kommunikation.

Gibt es in den Betrieben keine Kultur des Lernens aus Fehlern, verbunden mit aktiver Umsetzung, dann können solche Kommunikationsprobleme erhebliche negative Auswirkungen haben. "Mit dem/der rede ich nicht mehr!", "dann kann ich das auch gleich alles selbst machen", "ihm/ihr kann man diese Aufgabe nicht geben"- all das sind erste Begleiterscheinungen undurchdachter oder nachlässiger Kommunikation.

Das Problem kann, wenn es wächst, zu Dauerfrust, krankheitsbedingten Abwesenheiten oder "Schnellschüssen" wie Kündigungen ("unbedingt noch heute") auf beiden Seiten führen. Die Mehrzahl langer Rechtsstreite vor den Arbeitsgerichten haben ihre eigentliche Ursache jedenfalls derzeit in schlechter Kommunikation. Sie kosten **Zeit, Geld und Energie**. Am Ende führen sie entweder zu einem halbherzigen Vergleich, um das Drama endlich zu beenden, oder zu einem Urteil, bei dem eine Seite gewinnt. In den meisten Fällen ist die vormals gute Arbeitsbeziehung danach allerdings nachhaltig zerrüttet.

Eine Firmenschulung zum Thema "**Mitarbeitergespräche**" hat uns veranlasst, Materialien zu diesem Thema als Dateien in einem **Datei-Paket** zusammenzustellen. Enthalten sind Checklisten, Leitfäden, eine kleine Power-Point Präsentation, aber auch Bilder. So kann sich jede/r, den eine gute Kommunikation und deren praktische Zutaten umtreibt, heraussuchen, was passt- und was vor allem **realistisch umsetzbar** ist. Denn es ist sicherlich klar, dass jegliche Übersichten und Leitfäden Ideale abbilden, die dem Betriebsalltag nicht entsprechen können.

Entscheidend ist, im Kleinen überhaupt erst einmal anzufangen.

Nehmen wir ein Beispiel:

Wiederholt haben Prozesse vor dem Arbeitsgericht die -interne- Aussage der Geschäftsführung begleitet: "Hätte er vernünftig gefragt, hätte er das Geld ohne die Klage (und den monatelangen Streit) bekommen". Denkt man das weiter, so stellt sich die Frage: wie genau geht "**vernünftig**" fragen, um die avisierten Ziele zu erreichen? Oder zumindest, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen? Sammeln Sie doch einmal mögliche Antworten auf diese Frage. Sie dürfen uns auch gern nach unserem Vorschlag "vernünftig" fragen, wir haben einen, oder auch zwei.

Unser digitales Gesprächspaket können Sie ganz einfach unter sekretariat@agvhildesheim.de anfordern.



**Agentur
für Arbeit**

Information der Bundesagentur für Arbeit zum Thema KUG und US-Zölle

[Rechtfertigen gestiegene US-Zölle den Antrag auf Kurzarbeitergeld?](#)

Die Bundesagentur für Arbeit, konkreter die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen, hat zu dem Thema Kurzarbeitergeld und US-Zölle eine kurze Information mit Stand 25.04.2025 herausgegeben, die Sie als **Anhang** zu diesem Newsletter finden.

Fazit der Information:

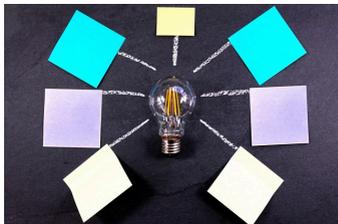
Wie in allen Fällen bei Anträgen auf Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit gibt die Agentur auch zu diesem Thema keine Grundsatzentscheidung heraus. Das antragstellende Unternehmen muss einzelfallbezogen darlegen und begründen, mit welchen Maßnahmen es reagiert, um zu einer vollen Auslastung zurückkehren zu können.



Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge aktualisiert

Sie möchten wissen, ob ein bestimmter Tarifvertrag unabhängig von der Mitgliedschaft des Unternehmens in einem Fachverband und des/der Beschäftigten in einer Fachgewerkschaft gilt?

Dann sind Sie auf der Suche nach einem Tarifvertrag, der für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Das entsprechende Verzeichnis wird vom Bundesministerium in regelmäßigen Abständen aktualisiert und hat nun den Stand April 2025. Es ist unter www.bmas.de/Tarifvertraege zu finden.



Intelligentes Sammeln in Unternehmen

Was steckt dahinter?

Wenn man an das Sammeln in Unternehmen denkt, fallen Ihnen auf den ersten Blick wahrscheinlich Aktionen wie gemeinschaftliche Aufräumaktionen, Betriebsversammlungen oder Teambesprechungen ein. Auch bei Arbeitsverträgen handelt es sich um übrigens Sammlungen-von Regeln zur Zusammenarbeit.

Geld: viele Menschen sammeln es. Manche Menschen sammeln aber auch eher ungewöhnlich und exzessiv: z.B. viele Autos, hunderte Paar Sneaker oder x Reinigungsmittel für alle Lebenslagen. Man kann es übertreiben, wenn man möchte. In Unternehmen macht das außer bei Verkaufsprodukten kaum Sinn.

Mit einigem Nachdenken ergeben sich allerdings auch leicht [ungewöhnliche Sammelaktionen](#).

Haben Sie sich schon einmal gefragt, welches eher [unbekannte Sammeln](#) in Ihrem Unternehmen nachhaltig Sinn machen kann und zu Ihrem Unternehmen und zu Ihnen passt?

Wir möchten Ihnen an dieser Stelle ein paar [Anregungen](#) geben:

- So kann es Sinn machen, die z.B. 3 größten Herausforderungen im Unternehmen zu identifizieren, zu sammeln- und zu jedem Problem verschiedene Lösungsmöglichkeiten zusammenzustellen.
- Eine Idee kann es auch sein, Mitarbeitergruppen zu versammeln, um z.B. ihre besten Apps und Tipps zur Lebens- und Arbeitserleichterung kurz vorzustellen und auszutauschen. Es muss also nicht immer der kostspielige Referent ins Haus kommen.
- Sie können Mitarbeitende bitten, Fotos im Unternehmen zu machen und Verwendungszwecke dafür zu sammeln.
- Zum Thema Gesundheit und Vorsorge können Sie einen internen Erfahrungsaustausch zu Ärzten, Hilfsmitteln oder Vorsorgemöglichkeiten anzetteln.
- Sie können Mitfahrgelegenheiten sammeln.
- Wenn immer wieder neue "Aufreger" über Arbeitsunwillige den Flurfunk anfachen, dann kann es nützlich sein, die besten Ausreden und die Möglichkeiten des Umgangs damit zu sammeln.

Sie sagen: "Das haben wir doch noch nie gemacht"? Diese Antwort gehört übrigens zu der Sammlung der Killerphrasen.

Und wenn Sie fragen, was das bringt: Sammeln Sie einfach Pro und contra.



Baby-Boomer gehen in Rente

Wie kann Wissenstransfer "light" beginnen?

Wenn Mitglieder der Generation der sog. Baby-Boomer Unternehmen verlassen, geht unerlässliches Wissen verloren. Dies gilt vor allem dann, wenn sich Unternehmen keine tieferen Gedanken über kleine Arbeitspakete machen, die sie den Rentenbeziehern nach Beendigung ihrer ggf. Vollzeitarbeit früher oder später als Teilzeitjob oder beratende Tätigkeit anbieten können.

Richtig, nicht jeder Rentenbezieher möchte weiterarbeiten, sondern seinem oder ihrem neuen Alltag zunächst neue Strukturen geben und ihn auch genießen (z.B. reisen, den Keller aufräumen, die Wohnung renovieren, sich um die Familie kümmern..).

Wissenstransfer ist also bereits im Vorfeld ein Thema, das große Bedeutung hat.

Nun kann nicht jedes Unternehmen wie z.B. große Konzerne Programme dafür auslegen und entsprechende Projekte (z.B. Patenschaften alt/jünger) ins Leben rufen. Dafür fehlen meist Zeit und Geld, ursächlich können aber auch festgefahrene Strukturen sein ("das haben wir noch nie so gemacht").

Wie also "light" beginnen?

Sinn kann es machen, das zu transferierende Wissen zu sammeln, in kleinere Einzelteile aufzuteilen und stundenweise zu vermitteln (z.B. 1 Stunde gemeinsam an der Maschine..). Es bieten sich auch (ruhig unperfekte) Videomitschnitte oder Sprachaufzeichnungen an. Bei solchen kleineren Aktionen macht eine kleine Vorbereitung ebenfalls Sinn (Was genau will und soll der Beschäftigte heute lernen?).

Warum nicht länger? Wenn Beschäftigte selten oder noch nie an einer Aufgabe gemeinsam gearbeitet haben, müssen sie sich erst aneinander gewöhnen. Das gelingt am Anfang besser in kleinen Einheiten und vermeidet, dass eine/r von beiden zappelig wird und keine Lust auf mehr hat.



Haben Sie noch Fragen?

Dann melden Sie sich gerne bei uns!

Heike Hafenmaier

Geschäftsführerin

Jan Felix Vogel

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

ARBEITGEBERVERBAND

im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstraße 15

31134 Hildesheim

www.agvhildesheim.de

E-MAIL
info@agvhildesheim.de

TELEFON
05121 / 76 32 - 0

FAX
05121 / 76 32 -18



Bitte Antworten Sie nicht auf diese E-Mail. Wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen möchten, nutzen Sie bitte die oben angegebenen Kontaktdaten.

Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

