



/ Der Verband

Positionen und Veranstaltungen

/ Arbeitsrecht

Prozessvertretung und Beratung

/ Personalentwicklung

Mitarbeiterbindung und -entwicklung

**Geschäftsbericht
2024**

**AV Arbeitgeber
Verband**
Lüneburg-Nordostniedersachsen e. V.

Für die Arbeitgeber in unserer Region

Wir sind Ihr Vertreter & Ansprechpartner:

- / in allen arbeitsrechtlichen Fragen
- / vor Gerichten und Behörden
- / gegenüber Politik und Verwaltung
- / für die Personalentwicklung
- / für die Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft



Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder,

In dieser Zeit der Unsicherheit nach den Neuwahlen bleiben wir als Verband ein fester Anker für die regionale Unternehmerschaft. Viele Themen aus dem letzten Jahr treiben uns weiter um – wir suchen und finden aber Lösungen. So begegneten wir mit der Schaffung einer neuen Stelle für Recruiting und Arbeitgeberattraktivität bei uns im Haus der Wirtschaft den Sorgen vieler unserer Mitglieder in Bezug auf die Besetzung ihrer ausgeschriebenen Stellen und die Bindung ihrer guten Mitarbeitenden. Dies wird in einem Personalmarkt, der schon allein aufgrund der Demografie zum Arbeitnehmermarkt geworden ist, immer herausfordernder. Dabei ist das Know-How zur Rekrutierung über die sozialen Medien für unsere regionalen Unternehmen längst zum Muss geworden. Weiterhin ist auch das Thema Nachhaltigkeit und Energie für unsere Mitgliedsunternehmen wichtig – immer mehr EU-Verordnungen zu Lieferketten und Sorgfaltspflichten stellen die Betriebe vor Herausforderungen. In Deutschland ist der Einsatz für Nachhaltigkeit im Unternehmensalltag aufgrund der rechtlichen Vorgaben der EU nicht mehr wegzudenken. Gleichzeitig leiden unter den europaweit einzigartig hohen Strompreisen insbesondere unsere produzierenden Industrieunternehmen. Hier könnte Energy Sharing helfen – für das Konzept gibt es allerdings weiterhin keinen belastbaren rechtlichen Rahmen.

Neben diesen Themen war das Jahr 2024 für uns insbesondere von zwei Feiern geprägt – im Frühling 2024 feierte Deutschland den 75. Geburtstag des Grundgesetzes. Auch wir waren mit einem Stand auf der Lüneburger Demokratiemeile dabei – denn für uns als Verband hat das Grundgesetz eine zentrale Bedeutung. Wir sind dankbar dafür, weil es die Grundlage für eine stabile und gerechte Gesellschaft bildet. Es schützt die Eigentumsrechte genauso wie die Vertragsfreiheit und die Tarifautonomie, die es den Unternehmen ermöglichen, wirt-

schaftlich erfolgreich zu agieren und Arbeitsplätze zu schaffen. Daher möchten wir an dieser Stelle noch einmal Artikel 9 (3) als Grundlage unserer Tätigkeit zitieren: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. [...]“

/ EIN GRUND ZUM FEIERN: 75 JAHRE GRUNDGESETZ SICHERN UNS EIGENTUMSRECHTE, VERTRAGS- FREIHEIT UND TARIFAUTONOMIE

Gefeiert haben wir mit vielen von Ihnen auch bei unserem Sommerfest im Freilichtmuseum am Kiekeberg – eine von vielen Veranstaltungen, auf die wir auf den folgenden Seiten zurückblicken. Viel Spaß beim Lesen wünschen Ihnen

Volker Meyer

Bernd Wiechel

Inhalt

IHR ARBEITGEBERVERBAND

Grußwort	3
Unsere Verbandsarbeit in Zahlen	6
Im Gespräch: AV-Präsident Volker Meyer und Dr.-Ing. Oliver Maiß	8–9
Jahreshauptversammlung auf Gut Bardenhagen	20–21
Sommerfest im Freilichtmuseum am Kiekeberg	22–23
Arbeitgeberforum Strategie	24–25
Der AV zu Gast: Business Lunch bei webnetz / Praxis & Recht bei Cartoflex	28
Unsere Seminare 2025	30
Beliebt: Unsere Top Podcastfolgen & LinkedIn Beiträge	31
Das AV-Team	32
Das AV-Präsidium	33
Unsere neuen Mitglieder	34–35

RECHTSBERATUNG & -VERTRETUNG

Unsere Veranstaltungsreihe Praxis & Recht	7
Juristische Beratung im Fokus	10–11
Das Bürokratieentlastungsgesetz und seine Auswirkungen	12–13
Vernetzung & Arbeitsrecht: Unsere Personalleiterkreise	15
Gastbeitrag zur aktuellen Lieferketten-Regulatorik	26–27



Impressionen von unserer
Jahreshauptversammlung
und unserem Sommerfest



PERSONALENTWICKLUNG & SOZIALE INNOVATION

Arbeitgeberberatung für Personal- und Organisationsentwicklung	14
Recruiting & Arbeitgeberattraktivität Best Practice Mitarbeiterbindung	16–17
Beratungsstelle für soziale Innovation	18
Sozial-innovatives Projekt: Die etwas andere Agentur	19

NETZWERK SCHULEWIRTSCHAFT

Rückblick	29
------------------	----

Nichts motiviert mehr als der messbare Erfolg

2024 – unsere Verbandsarbeit in Zahlen.

774

**MITGLIEDS-
UNTERNEHMEN**

45

**VERANSTALTUNGEN
FANDEN 2024 ONLINE,
HYBRID UND IN
PRÄSENZ STATT.**

106

BERATUNGEN,

111

WORKSHOPS,

17

MEDIATIONEN

**FÜHRTEN WIR IM BEREICH
PERSONAL- UND ORGANISATIONS-
ENTWICKLUNG DURCH.**

10

NEWSLETTER

1995

**TEILNEHMENDE
BEGRÜSSTEN WIR ZU
UNSEREN WORKSHOPS
UND VERANSTALTUNGEN.**

16

**SOZIAL-INNOVATIVE
PROJEKTE** WURDEN
MIT UNTERSTÜTZUNG
DES EUROPÄISCHEN
SOZIALFONDS IM JAHR
2024 VON UNS BEGLEITET.

150

SCHULEN SIND
KOOPERATIONSPARTNER
DES NETZWERKS
SCHULEWIRTSCHAFT.

796

VERFAHREN
FÜHRTEN UNSERE
JURISTEN VOR
ARBEITS-, SOZIAL-
UND VERWALTUNGS-
GERICHTEN.



Erläutert unseren Teilnehmern, was bei der AU aus Sicht der Arbeitgeber zu beachten ist: Kim-Jana Bobring.

Breite Themenvielfalt in unserer Praxis & Recht Reihe

Einer unserer Schwerpunkte ist das Arbeitsrecht – in unserer Veranstaltungsreihe Praxis & Recht greifen unsere Juristinnen und Juristen dieses juristische Fachgebiet in allen Facetten auf und bereiten es praxistauglich auf. Zusätzlich bringen unsere Personalentwicklerinnen sowie unsere Beraterin für Recruiting und Arbeitgeberattraktivität ihre Schwerpunkte in diese Veranstaltungsreihe ein. Auch im Jahr 2024 haben wir in diesem Rahmen nicht nur im Haus der Wirtschaft in Lüneburg und online, sondern auch in der Congress Union Celle die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu vielen arbeitsrechtlichen Themen auf den neuesten Stand gebracht. In diesem Geschäftsbericht wollen wir im Rückblick zwei Veranstaltungen in Celle herausgreifen.

Große Nachfrage: Das Stichwort Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zieht...

Wenn wir per E-Mail eine Einladung zu einer Praxis & Recht Veranstaltung verschicken und schon während der Versendung minütlich die Anmeldungen eintrudeln, zeigt sich: Dieses Thema beschäftigt die Unternehmen der Region. Das zeigte sich besonders bei unserer ersten Praxis & Recht Veranstaltung im letzten Jahr in Celle. Worum ging es dabei? Themen waren der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). In der Congress Union begrüßten wir rund 60 Vertreterinnen

und Vertreter aus Celler Unternehmen. Unsere Referentinnen Kim-Jana Bobring und Wiebke Krohn gaben ihr umfangreiches Wissen zum Umgang mit Erkrankungen in Unternehmen und zum Führen von BEM-Gesprächen weiter und beantworteten in der anschließenden lebhaften Diskussion viele Fragen. Unser Hauptgeschäftsführer Bernd Wiechel teilte die neuesten Entscheidungen der Arbeitsgerichte in Bezug auf den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit und freute sich über das große Interesse an der Veranstaltung.

Zu diesem Themenfeld passte auch die nächste Praxis & Recht Veranstaltung in Celle: Dabei ging es um die arbeitsrechtlichen Konsequenzen des neuen Cannabis Gesetzes, kurz CanG, aber auch um den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz. Als Referentinnen waren wieder Kim-Jana Bobring und Wiebke Krohn nach Celle gekommen. Ihre Erfahrungen im Umgang mit suchterkrankten Mitarbeitenden teilte Wiebke Krohn danach auch in Folge 11 unseres Podcasts Arbeitsrecht in Kürze – das Interesse an diesem Thema verdeutlicht auch Platz 4 in unserem Ranking der beliebtesten Podcast Folgen (S. 31).



Podcastfolge:
Cannabis-, Alkohol-, Spielsucht –
Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden



AV-Präsident Volker Meyer und
Dr.-Ing. Oliver Maiß im Gespräch

Das Wichtigste ist, voneinander zu wissen

/ Herr Dr. Maiß, Sie haben das Netzwerk „Produktionstalente“ ins Leben gerufen. Wie kam es dazu und wozu soll es dienen?

Maiß: Während meiner Promotion am Institut für Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen (IFW) in Hannover fiel mir auf, dass wir über ein sehr gutes Netzwerk innerhalb des Institutes verfügen. Aktuelle und ehemalige Promovierende können sich jederzeit anrufen und gegenseitig helfen, wenn Fragen auftauchen, ob fachlich oder zum Beispiel in der Zusammenarbeit mit Professoren. Da dachte ich mir, so ein Netzwerk muss doch auch institutsübergreifend deutschlandweit funktionieren. Es soll frühzeitig Kooperationen und gegenseitige Unterstützung ermöglichen.

/ Das Netzwerk geht aber über die wissenschaftliche Sphäre hinaus, oder?

Maiß: Richtig. Es gibt deutschlandweit rund 50 Institute, die für den Bereich Produktionstechnik ausbilden. An ihnen werden hervorragende Ingenieure ausgebildet, die sich die Innovationen von morgen ausdenken, die an der Produktionstechnik von morgen arbeiten. Daher soll das Netzwerk vor allem auch Kontakte zwischen Promovierenden und Unternehmen schaffen. Es geht darum, sich kennenzulernen. Ich selbst zum Beispiel habe meinen Arbeitgeber, die ECOROLL AG Werkzeugtechnik, über meine wissenschaftliche Arbeit kennen gelernt. Nach einem Jahr des Kennenlernens hat man mir die Abteilungsleitung für die Entwicklung und Konstruktion angeboten.

Meyer: Was macht denn das zusätzliche wissenschaftliche Wissen einer Promotion im Bereich der industriellen Fertigung aus?

Maiß: Wer nach seinem Ingenieurstudium noch promoviert, ist wirklich von innen heraus motiviert, will vor dem Start in den Beruf noch mehr lernen als die meisten anderen. Wer einen Dokortitel trägt, ist nicht nur fachlich exzellent ausgebildet. Was der Titel nicht zeigt, ist: Diese Person hat gelernt, be-

stimmte Methoden zu nutzen, um etwa Prozesse und Bedarfe zu erklären und zu belegen, Ergebnisse zu präsentieren. Das hilft später zum Beispiel im Kundengespräch. Und dass die Promovierenden Studierende bei deren Bachelorarbeiten anleiten, ist eine erste Führungserfahrung, bei der man seine eigene Führungsrolle ausprobieren kann.

Meyer: So habe ich das noch nie gesehen. Es ist ja bisher weniger verbreitet, dass Promovenden in den Mittelstand gehen. Ich war bisher davon ausgegangen, dass eine Promotion für die Arbeit in einem mittelständischen Industriebetrieb gar nicht notwendig ist, weil mir nicht unbedingt klar war, welchen Zweck eine weitere wissenschaftliche Forschung haben sollte. Das sind interessante Aspekte, die Sie nennen.

/ Der Mittelstand findet seine Nachwuchsführungskräfte in der Regel in den eigenen Reihen. Für Externe ist es nicht immer einfach, hier Fuß zu fassen. Kann ein solches Netzwerk für den Mittelstand trotzdem interessant sein?

Meyer: Das stimmt zwar. Der Mittelstand sucht eher selten Führungskräfte von außerhalb, weil jeder Betrieb seine eigene Aura hat, oft sehr familiär gewachsen ist. Daher lassen Mittelständler ihre Führungskräfte häufig bei sich im Unternehmen wachsen. Trotzdem ist dieses Netzwerk sehr interessant. Der erste Schritt ist ja, etwas kennenzulernen. Neue Sichtweisen zu sehen, um sich weiterzuentwickeln. Denn ohne Entwicklung ist Stagnation. Und ein Unternehmen, das stagniert, hat kaum Zukunft. Zudem ist natürlich das ganz generelle Problem bekannt, dass mehr Arbeitskräfte mit Sachexpertise oder auch Führungsqualitäten gebraucht werden. Jeder Mittelständler ist daher gut beraten, Kontakte zu suchen und zu pflegen, die dieses Netzwerk ermöglichen.

Maiß: Wir möchten Veranstaltungen zum Kennenlernen anbieten, gern gemeinsam mit Organisationen wie dem Arbeitgeberverband oder Unternehmen di-



Tauschten sich bei uns im Haus der Wirtschaft zu Nachwuchsführungskräften im Mittelstand aus: Dr. Oliver Maiß von unserem Mitgliedsunternehmen Ecoroll AG und AV-Präsident Volker Meyer im Gespräch.

rekt. Es gibt auch sehr interessante Förderprogramme für die Zusammenarbeit von Mittelständlern mit Instituten. Viele Betriebe aus dem Mittelstand sind einfach nicht bekannt, obwohl sie unheimlich innovativ sind. Das ist so schade. Letztlich geht es immer darum, sich zu kennen.

Meyer: Und es geht immer um Entwicklung und die Bereitschaft zur Veränderung. Ein Unternehmen, das sich nicht entwickelt, stagniert und findet keine Arbeitskräfte. Gleichzeitig sind viele Menschen nicht dazu bereit, sich selbst zu verändern. Als Unternehmen können wir uns aber nur entwickeln und verändern, wenn auch unsere Mitarbeitenden sich entwickeln und verändern. Das eine geht nicht ohne das andere. Ein Unternehmen muss sich ständig verändern, das funktioniert wie ein Improvisationstheater. Wir müssen immer wieder reagieren und agieren. Nicht täglich, aber permanent. Wenn ich als Unternehmer es schaffen möchte, dass die Mitarbeitenden dies nicht als bedrohlich ansehen, sondern dass Veränderung zu einem normalen Vorgang wird: Dann kann ich mein Unternehmen für die Zukunft rüsten, und die Menschen entwickeln sich mit.

Maiß: Eine weitere Folge ist, dass ein solches Unternehmen anziehend als Arbeitgeber ist und bleibt für Menschen, die nach Studium und Promotion etwas erreichen wollen. Wer so viel gelernt hat und nicht selbst in die wissenschaftliche Lehre gehen möchte, will gestalten, etwas bewegen. Die Leute aus unserem Netzwerk wollen Innovationen entwickeln. Dafür haben sie schließlich jahrelang gelernt. Sie haben das Talent und das Wissen dazu. Die meisten von ihnen landen früher oder später als Führungskräfte in der Industrie. Leider allerdings tun sie das meist in den großen Konzernen, weil diese einfach viel stärker wahrgenommen werden. Gerade kleine und mittlere Unternehmen kommen nicht dagegen an, was die Großen an Marketing machen können. Das

ist so schade! Es gibt so viele Talente, die herausragende Mitarbeitende im Mittelstand werden könnten. Daher möchte ich sie und die Unternehmen aus dem Mittelstand miteinander verknüpfen.

/ Nach dem Kennen kommt das Halten. Was braucht es, um Nachwuchsführungskräfte an das eigene Unternehmen zu binden?

Meyer: Das, was es für alle Mitarbeitenden braucht. Wenn Mitarbeitende zu wenig gewertschätzt werden und zu wenig Raum für persönliche Entwicklung und berufliches Fortkommen in einem Unternehmen sehen, werden sie unzufrieden und gehen irgendwann. Wir selbst finden die meisten neuen Mitarbeitenden über Kontakte bestehender Mitarbeiter. Das empfinde ich als hohe Wertschätzung uns gegenüber. Man sollte den Mitarbeitenden stets ausreichend Gehör geben und ihnen zeigen, dass sie wertvoll sind. Stagnation macht unzufrieden. Mitarbeitende sind dann am glücklichsten und stolz, wenn sie gemeinsam mit dem Unternehmen die Zukunft gestalten.

Volker Meyer (67) ist geschäftsführender Gesellschafter der Heinrich Meyer-Werke Breloh GmbH & Co KG in Munster. Sein Sohn Moritz Meyer übernimmt als siebte Generation bereits Verantwortung in dem Familienbetrieb mit rund 280 Mitarbeitenden. Der Betrieb ist Vorreiter als Zulieferant für modulares Bauen im Bereich industrielle Vorfertigung der Fenster und Haustüren. Im Ehrenamt wirkt Volker Meyer als Präsident des Arbeitgeberverbands Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V.

Dr. Oliver Maiß (39) leitet die Abteilungen Forschung und Entwicklung/ Marketing bei der ECOROLL AG Werkzeugtechnik in Celle. Der Betrieb hat rund 65 Mitarbeitende und stellt Werkzeuge für die mechanische Oberflächenbearbeitung her. Zusätzlich betreibt Oliver Maiß das Netzwerk „Produktionstalente“. Dieses richtet sich an ambitionierte Studierende und Ingenieure, sowie an Unternehmen, die exzellent ausgebildete Mitarbeitende in der Produktion suchen.



Juristische Beratung im Fokus

Auch im vergangenen Jahr standen wir unseren Mitgliedsunternehmen bei allen Fragen rund um das Arbeitsrecht zur Seite.

Zu den Leistungen unserer juristischen Beratung gehören eine schnelle und fundierte Rechtsberatung, die Prozessvertretung vor Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten sowie die juristische Prüfung verschiedener Sachverhalte, Vereinbarungen und Verträge. Diese Themen haben uns in diesem Jahr besonders beschäftigt:

Arbeitsunfähigkeit und der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Auch im Jahr 2024 hat der Umgang mit erkrankten Mitarbeitenden unsere Mitgliedsfirmen bewegt. Es ging darum, die Mitarbeitergesundheit zu stärken, Krankenkosten im Unternehmen strategisch zu reduzieren und krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Waren die Belastungen zu hoch und Kündigungen notwendig, haben wir die Verfahren für unsere Mitglieder erfolgreich abgewickelt.

Die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat zu einigen Verfahren über Entgeltfortzahlungskosten geführt, in denen die Arbeitgeber sich durch die neue Rechtsprechung in einer besseren Ausgangslage befanden und eine Minderung der Kosten erreichen konnten.

Urlaubsrecht

Durch den ständigen Wandel in der Rechtsprechung ist das Urlaubsrecht weiterhin ein aktuelles Thema. Der Verfall von Urlaubsansprüchen, gerade auch bei Langzeiterkrankten, beschäftigte die Personalabteilungen. Hier gilt es insbesondere mit dem Hinweis auf den Verfall von Ansprüchen ein weiteres Anwachsen von Urlaubsansprüchen zu vermeiden.

Betriebliche Umstrukturierungen

Betriebliche Umstrukturierungen bringen häufig komplexe arbeitsrechtliche Fragestellungen mit sich. Die arbeitsrechtliche Begleitung bei Veränderungsprozessen gehörte auch im vergangenen Jahr zu den führenden Beratungsthemen.

Urlaubsanspruch während der Elternzeit

Wie ist es arbeitsrechtlich zu bewerten, wenn Arbeitgeber Mitarbeitende in Elternzeit nicht darauf hinweisen, dass der Urlaubsanspruch während dieser Zeit gekürzt wird? Das Bundesarbeitsgericht hat im letzten Jahr seine Rechtsprechung bestätigt, dass die Erklärung des Arbeitgebers, den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, noch im bestehenden Arbeitsverhältnis dem Mitarbeitenden zugehen muss. Ansonsten steht dem Mitarbeitenden die volle Urlaubsabgeltung zu. Hierfür, und zu vielen weiteren Personalthemen, stellen wir unseren Mitgliedsfirmen Vorlagen in unserem Dokumentencenter auf unserer Homepage zur Verfügung.

Kündigungsschutzverfahren

In zahlreichen Verfahren haben wir unsere Mitglieder unterstützt, um ihre Interessen zu wahren und faire, sachgerechte Lösungen zu finden sowie insbesondere Kündigungsschutzverfahren fachkundig und erfolgreich zu führen.

Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung

Laufend unterrichten wir unsere Mitglieder in Rundschreiben und im Rahmen unserer Veranstaltungen über Veränderungen durch die aktuelle Rechtsprechung sowie in der Gesetzgebung, damit sie in der täglichen Personalarbeit Berücksichtigung finden können.

Mit unserer arbeits-, tarif- und sozialversicherungsrechtlichen Beratung – telefonisch oder persönlich – tragen wir dafür Sorge, dass unsere Mitglieder ihre Rechte und Pflichten kennen, stets auf dem neuesten Stand sind und somit für die tägliche Arbeit gut aufgestellt sind. Der Verband ist und bleibt weiterhin ein verlässlicher Partner für die Arbeitgeber in der Region Lüneburg-Nordostniedersachsen!

Ihre Ansprechpartner



BERND WIECHEL



CHRISTIAN SCHLÖR



KIM-JANA BOBRING



REINHARD GUSEK



ANNE RYPALLA



SUSANNE KULBARS



DANIELA FENSKY

PODCAST **ARBEITSRECHT IN KÜRZE**

Einblicke in aktuelle arbeitsrechtliche Herausforderungen



In unserem Podcast „Arbeitsrecht in Kürze“ bereiten wir im Gespräch mit unseren Rechtsanwälten arbeitsrechtliche Themen auf – verständlich und kompakt. Sie möchten nicht lange etwas nachlesen oder möchten sich zu einem arbeitsrechtlichen Thema fortbilden? Jüngste Episoden behandeln eine Vielfalt aktueller Themen: Dabei sind arbeitsrechtliche Klassiker wie die fristlose und die ordentliche Kündigung, aber auch eine Folge zum Umgang mit Suchtproblemen und zu den Rechten und Pflichten im Ausbildungsverhältnis.



Stehen unseren Mitgliedern in allen Fragen des Arbeitsrechts zur Verfügung: Christian Schlör, Anne Rypalla und Kim-Jana Bobring

DAS ÄNDERT SICH 2025

Das Bürokratieentlastungsgesetz und seine Auswirkungen

Einige gesetzliche Neuerungen im Arbeitsrecht, die im Januar 2025 in Kraft getreten sind bzw. bald wirksam werden, möchten wir an dieser Stelle mit unseren Lesern teilen. Unser juristisches Team hat die relevantesten Änderungen etwas genauer unter die Lupe genommen: Interessant wird es vor allem durch einige Neuerungen, die die Digitalisierung der Arbeitswelt weiter voranbringen.

/ VERTRAGSUNTERZEICHNUNG PER E-MAIL – BÜROKRATIEENTLASTUNGSGESETZ SORGT FÜR WENIGER PAPIER

Viele haben lange darauf gewartet: Ab sofort können die Anforderungen des Nachweisgesetzes auch in Textform erfüllt werden, um die wesentlichen Vertragsbestandteile festzulegen. „Textform bedeutet, dass der Arbeitsvertrag inklusive des Nachweises der Arbeitsbedingungen, wie dem Beginn des

Arbeitsverhältnisses, der Beschreibung der Tätigkeit, der Arbeitszeit und vieler weiterer Bedingungen, die sich der Arbeitgeber von neuen Mitarbeitenden bisher unterschreiben lassen musste, nun per E-Mail geschickt werden darf und ohne qualifizierte elektronische Signatur gültig ist“, verdeutlicht Anne Rypalla. Voraussetzung ist, dass das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist nun die Textform für Überlassungsverträge zugelassen. Außerdem können ab sofort Anträge auf Pflegezeit per einfacher E-Mail gestellt werden. Dies ist auch für Anträge auf Elternzeit vorgesehen, allerdings erst ab dem 01. Mai 2025.

/ WO EIN GRUNDSATZ GILT, GIBT ES AUCH AUSNAHMEN

Wichtige Ausnahme: Arbeitgeber, die in einem Wirtschaftsbereich oder -zweig nach § 2 a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz tätig sind (z. B. Gebäudereinigungsgewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Baugewerbe) können für den Abschluss eines gültigen Arbeitsvertrages mit Nachweis der Arbeitsbedingungen nicht die Textform nutzen. Sie sind von dieser Regelung ausgeschlossen. Auch befristete Verträge erfordern weiterhin die Schriftform mit handschriftlicher Unterschrift, die aber durch eine qualifizierte elektronische Signatur ersetzt werden kann. „Einzige Ausnahme ist hier die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen der Regelaltersgrenze hin, die jetzt erfreulicherweise in Textform vereinbart werden kann“, macht Christian Schlör auf ein wichtiges Detail des Gesetzes aufmerksam.

Generell passt sich das Arbeitsrecht durch die Neuerung der modernen Arbeitswelt an, die Kommunikation zwischen Bewerbern und zukünftigen Arbeitgebern wird vereinfacht und der Verwaltungsaufwand verringert.

/ EINFÜHRUNG ELEKTRONISCHER ARBEITSZEUGNISSE

Ein weiteres wichtiges und im Alltag jedes Personalers regelmäßig verwendetes Dokument wird 2025 digital: Arbeitszeugnisse können jetzt mittels qualifizierter elektronischer Signatur ausgestellt werden – Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Arbeitnehmer dieser Methode vorher zustimmt. „Eine Erleichterung des Arbeitsprozesses für alle Beteiligten. Endlich hält der Gesetzgeber hier mit der Realität Schritt,“ freut sich Kim-Jana Bobring. Auf Wunsch wird auch weiterhin ein „klassisches“ Zeugnis in Papierform ausgestellt.

Für Kündigungen und Aufhebungsverträge bleibt allerdings die Schriftform bestehen, hier ist absehbar keine Änderung hin zur elektronischen Form zu erwarten.

/ DIGITALISIERUNGSMASSNAHMEN BEI INFORMATIONSPFLICHTEN

Laut Gesetz sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, zahlreiche Gesetzes- oder Verordnungstexte im Betrieb auszuhängen, damit sich Beschäftigte ohne großen Aufwand über ihre Rechte und Pflichten informieren können. Dabei geht es generell um Schutzvorschriften, wie z. B. § 16 I Arbeitszeitgesetz. Was ändert sich hier? Arbeitgeber können gesetzlich vorgeschriebene Aushänge im Jahr 2025 nun digital umsetzen. Wichtig ist allerdings, dass alle Mitarbeitenden einen ungehinderten Zugriff auf elektronische Netzwerke haben.

/ FAZIT: CHANCEN DER DIGITALISIERUNG NUTZEN, SCHRIFTFORM ZUR RECHTS- SICHERHEIT NICHT VÖLLIG KIPPEN

Einige der Gesetzesänderungen unterstützen die Unternehmen dabei, sich den Gegebenheiten der modernen Arbeitswelt anzupassen und durch die Möglichkeit der Textform bei Verträgen schneller und unkomplizierter mit Mitarbeitenden zu kommunizieren. „Dass die Schriftform bei Kündigungen und Aufhebungsverträgen aber bestehen bleibt, finden wir aus Gründen der Rechtssicherheit wichtig“, so Anne Rypalla. Im Übrigen bleibt abzuwarten, wie sich der Vertragsschluss in Textform zukünftig in arbeitsgerichtlichen Verfahren auswirken wird. Ein unterschriebener Arbeitsvertrag mit den vereinbarten Arbeitsbedingungen in der Personalakte schadet jedoch auch zukünftig nicht.



Arbeitgeberberaterin Monique Lutermann beim Vortrag zum Thema Recruiting



Personalentwicklerin Wiebke Krohn erläutert, was bei der Mitarbeiterbindung zu beachten ist

Arbeitgeberberatung für Personal- und Organisationsentwicklung

In diesem Jahr haben wir aufgrund der großen Nachfrage das Team mit Monique Lutermann um eine Arbeitgeberberaterin für Recruiting und Arbeitgeberattraktivität ergänzt. Die klassischen Personalentwicklungsthemen sind dennoch weiterhin ein Dauerbrenner.

Stärkung der Führungskompetenz

Im Jahr 2024 lag unser Fokus in der Personalentwicklungsberatung besonders auf der gezielten Stärkung der Führungskompetenz unserer Mitgliedsunternehmen. Führungskräfte in Unternehmen stehen vor der Herausforderung, in einem zunehmend dynamischen und komplexen Marktumfeld Orientierung zu bieten und die Teammitglieder nachhaltig zu motivieren. Unsere maßgeschneiderten Angebote helfen dabei, Führungskompetenzen weiter auszubauen und Strategien zu entwickeln. Hierbei werden nicht nur klassische Führungsinstrumente vermittelt, sondern auch agile Führungsmethoden und die Entwicklung emotionaler Intelligenz berücksichtigt, um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Transformation und digitale Kompetenz

Die digitale Transformation stellt Unternehmen vor die Aufgabe, ihre Geschäftsprozesse, Kommunikationskanäle und Arbeitsweisen zu überdenken. Unsere Personalentwicklungsberatung unterstützt Unternehmen dabei, die damit einhergehenden Veränderungsprozesse gut zu gestalten und berät zu digitalen Recruitingmethoden. Ein Praxisbeispiel dazu finden Sie auf Seite 16.

Psychische Gesundheit und Selbstmanagement

In einer Arbeitswelt, die zunehmend von Geschwindigkeit und Komplexität geprägt ist, hat die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert. Unsere Angebote beinhalten Workshops zu Selbst- und Teammanagement und zur psychischen Gesundheit bis hin zur Beratung zu BEM und dem Umgang mit Überlastungsanzeigen und suchterkrankten Mitarbeitenden.

Strategische Ausrichtung von Personalabteilungen

Ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt unserer Arbeit war die strategische Ausrichtung von Personalabteilungen. Angesichts der stetigen Veränderungen in der Arbeitswelt ist es unerlässlich, dass Personalabteilungen als treibende Kraft für die Unternehmensentwicklung agieren. Wir begleiten Unternehmen dabei, ihre Personalstrategien an den langfristigen Zielen der Organisation auszurichten, die richtigen Talente zu gewinnen und eine Unternehmenskultur zu fördern, die Innovation und Zusammenarbeit unterstützt. Unsere Beratung umfasst neben Change Management auch Talent Management und die Implementierung neuer Personalentwicklungskonzepte, um eine zukunftsfähige Personalstrategie zu entwickeln.

Wichtige Vernetzung in der Region: Unsere Personalleiterkreise

Wo können Kolleginnen und Kollegen aus dem Personalmanagement ihre praktischen Erfahrungen austauschen und sich mit anderen Unternehmen aus der Region vernetzen? Um hierfür einen Raum zu schaffen, laden wir regelmäßig zu Personalleiterkreisen in verschiedenen Mitgliedsunternehmen ein. Unsere Juristinnen und Juristen haben dabei „frische“ Gerichtsentscheidungen im Gepäck, die sie in dieser lockeren Runde vorstellen und erklären.

Personalleiterkreis bei Panasonic Industrial Devices Europe: Spannende Betriebsbesichtigung

Im Juni hatten wir zum Lüneburger Personalleiterkreis in die Räume von Panasonic Industrial Devices Europe eingeladen. Der Prokurist Javier Casanova gab einen kurzen Einblick in die Geschichte des Standorts, an dem mehr als 500 Mitarbeitende aus 22 Nationen arbeiten. Dann folgte ein spannender Rundgang durch das Unternehmen, in dem wir u. a. lernten, wofür bei der Qualitätskontrolle genormter Staub genutzt wird und wie der Einfluss unterschiedlicher Kräfte bei der Entwicklung von Automotive-Teilen simuliert wird. Weniger technisch wurde es in der anschließenden Runde – Christian Schlör erörterte die Tücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und beantwortete Fragen dazu: Was muss im Einstellungsverfahren beachtet werden? Warum reicht es nicht mehr aus, einen Gehaltsunterschied zwischen Mitarbeitenden ausschließlich mit dem besseren Verhandlungsgeschick des einen zu rechtfertigen? Dabei zeigte er Lösungen auf, um juristische Fallstricke zu vermeiden und riet dazu, in Stellenausschreibungen bei der Formulierung lieber „ausgetretene Pfade zu nutzen“ als sich mit der Suche nach „tollen Typen“ auf’s Glatteis des AGG zu begeben.

Landkreis Harburg: Herzliches Willkommen im ISI-Zentrum und beim DRK-Kreisverband

Im September hatten wir zum Personalleiterkreis ins ISI Zentrum für Gründung, Business und Innovation nach Buchholz i. d. Nordheide eingeladen: Unser Hauptgeschäftsführer Bernd Wiechel informierte die Teilnehmer über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht und beantwortete ihre Fragen. Dabei ging es u. a. um berechtigte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie um die Vorlage von Bewerbungsunterlagen beim Betriebsrat. Hier hat das Bundesarbeitsgericht entschieden: Ein digitales Leserecht der Betriebsratsmitglieder reicht aus, es muss nicht alles ausgedruckt werden – gut so in Zeiten von digitalen Bewerbungsportalen!

Zum Abschluss des Jahres ging es dann im Dezember für Bernd Wiechel und Monique Lutermann in die Zentrale des DRK-Kreisverbands Harburg-Land e. V. in Winsen/Luhe. Im Fokus dieses weihnachtlichen Personalleitertreffens: Strategien zur Mitarbeiterbindung. Außerdem hatte Bernd Wiechel auch hier wieder spannende rechtliche Themen dabei. Insbesondere wies er darauf hin, dass die Anrechnung des Erholungsurlaubs auf die Elternzeit ausdrücklich erklärt werden muss, denn sonst bleibt der Urlaubsanspruch bestehen. Saisonbedingt waren auch Weihnachtsgeld und sonstige freiwillige Leistungen Thema der Runde.

Gruppenfoto vor weihnachtlicher Kulisse: In den Räumen des DRK-Kreisverbands Harburg-Land e.V. trafen wir uns im Dezember zum Personalleiterkreis im Landkreis Harburg





Abteilung Personalentwicklung

Herzlich willkommen Monique Lutermann

Seit Sommer 2024 verstärkt unsere Arbeitgeberberaterin für Recruiting und Arbeitgeberattraktivität, Monique Lutermann, das Team des Arbeitgeberverbandes. Mit der Schaffung dieser Position haben wir gezielt auf die steigenden Anforderungen im Bereich der Personalgewinnung und -bindung reagiert.

Monique Lutermann bringt langjährige Erfahrung in führenden HR-Rollen mit. Ihre Expertise umfasst dabei alle zentralen Bereiche der Personalarbeit von der strategischen Personalplanung und Mitarbeiterbetreuung bis hin zum Recruiting und der Entwicklung moderner HR-Konzepte. Da sie in ihrem beruflichen Werdegang auch Teil der Geschäftsführung sowie des Executive Committee war, bringt sie zudem fundierte Erfahrung in unternehmerischen Entscheidungsprozessen mit.

Beratungen, Maßnahmen, Workshops

Monique Lutermann hat sich sofort in die Arbeit gestürzt und war im Jahr 2024 die treibende Kraft zahlreicher Beratungen und Maßnahmen: Dazu zählen Beratungsgespräche zu Themen wie der Entwicklung und Umsetzung von Recruitingstrategien sowie Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und der gezielten Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Ziel ihrer Arbeit ist es, unseren Mitgliedsunternehmen praxisnahe und zukunftsorientierte Lösungsansätze bereitzustellen. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf der Durchführung von Workshops, die diese Themen adressieren. Viele Mitglieder haben Monique Lutermann auch als Referentin bei unseren Praxis & Recht Veranstaltungen, dem AV-Forum 2024 sowie unseren Personalleiterkreisen in ihrem Element erlebt. Nicht zuletzt war sie außerdem eine gefragte Gesprächspartnerin in unserem Podcast Arbeitsrecht in Kürze zum Thema „Trends rund um Personalentwicklung und Recruiting“.

Best Practice Mitarbeiterbindung:

Erstellung und Einsatz eines modernen Lehrvideos zum generationenübergreifenden Verständnis am Städtischen Klinikum Lüneburg

Wie laufen solche Workshops zur Mitarbeiterbindung genau ab? Beispielhaft ist ein Projekt am Städtischen Klinikum Lüneburg: Ziel des Workshops war es, das generationenübergreifende Verständnis zu fördern und innovative Methoden zur Zusammenarbeit einzuführen. Dazu kamen im Herbst 2024 rund 20 junge Angestellte mit älteren und erfahreneren Kräften zu einem praxisorientierten Tagesworkshop für die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter am Klinikum zusammen – unter Federführung von Monique Lutermann.

Zeitgemäßer Wissenstransfer

Ein zentraler Schwerpunkt dieses Workshops lag auf der Entwicklung eines modernen Lehrvideos – denn ein solches Video ist nicht nur ein Instrument der Wissensvermittlung, es eignet sich auch perfekt als gemeinsames Projekt der im Klinikalltag erfahrenen, älteren Mitarbeitenden und der technisch versierten digital natives – den Auszubildenden. Wie kann ein Lehrvideo dazu beitragen, wertvolles Erfahrungswissen festzuhalten und gleichzeitig den Wissenstransfer auf eine zeitgemäße Weise zu gestalten? Monique Lutermann: „Die gemeinsame Erstellung stärkt nicht nur die Zusammenarbeit, sondern ermöglicht allen Beteiligten, voneinander zu lernen und ihre individuellen Stärken einzubringen.“ Das sieht auch Annegret Chrobok, Praxisanleiterin Pflege- und Funktionsdienst, so: „Die praxisnahen Workshops von Monique Lutermann begeistern unsere Praxisanleiter – ihre Ideen und die Lehrvideos bringen frischen Wind in die Ausbildung.“



Podcastfolge:
**Was macht Arbeitgeber
attraktiv für Bewerber?**



Monique Lutermann auf dem AV-Forum 2024, hier mit Henrike Köpcke (Hanseatic Elastomer Components GmbH)

Der Workshop beinhaltete eine Einführung in die Bedürfnisse und Arbeitsweisen verschiedener Generationen, interaktive Einheiten mit digitalen Tools wie Mentimeter und Kahoot sowie die praktische Nutzung von Smartphone, Canva und CapCut zur Lehrvideo-Erstellung. Dabei ging es dann gemeinsam in der Gruppe auch um den Einsatz künstlicher Intelligenz (KI), um Bild- und Videomaterial effizient zu erstellen und so die Qualität der Inhalte zu optimieren.

Das Konzept stieß auf großes Interesse und wurde daher im Rahmen des vom Klinikum Lüneburg organisierten Praxisanleitertages am 23. November im Zentralgebäude der Leuphana Universität Lüneburg weitergeführt. Bei dieser gut besuchten Veranstaltung hielt Monique Lutermann drei einstündige Workshops, um die Inhalte einem breiteren Publikum zugänglich zu machen. Das Projekt kam so gut an, dass auch für 2025 wieder zwei ganztägige Workshops im Klinikum Lüneburg geplant sind, um die Themen zu vertiefen.

Neue Wege der Zusammenarbeit... neues Gefühl der Zugehörigkeit

Durch diesen Workshop und die geplanten Folgeformate werden die Teilnehmenden nicht nur befähigt, moderne Methoden in der Praxis anzuwenden, sondern auch motiviert, neue Wege der Wissensvermittlung und Zusammenarbeit zu gehen. Dies stärkt nachhaltig die Mitarbeiterbindung und fördert ein respektvolles und produktives Miteinander, das entscheidend für den langfristigen Erfolg des Klinikums ist.

/ „SIND SIE AUCH INTERESSIERT AN WORKSHOPS ODER BRAUCHEN BERATUNG ZU RECRUITING UND ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT?“

Monique Lutermann
Telefon 04131 87212-19
mlutermann@av-lueneburg.de



Bescheidübergabe durch Ministerin Osigus an Katharine von Schiller von der LandPark Lauenbrück gGmbH



Bescheidübergabe mit Ministerin Osigus im Niedersächsischen Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung

Beratungsstelle für Soziale Innovation

Soziale Innovationen werden als Begleiter zur digitalen und sozialen Transformation immer wichtiger. Aus diesem Grund vertritt der AV Lüneburg eine von drei Stellen für Soziale Innovation, die sozial-innovative Projekte nicht nur im Verbandsgebiet, sondern auch niedersachsenweit begleitet. Vier unserer Mitgliedsunternehmen sind derzeit Träger eines sozial-innovativen Projekts, von innovativen Formaten der Berufsorientierung bis zu neuen Konzepten für die Arbeit in Kitas. Stellvertretend für über 20 Projekte möchten wir Ihnen die Social-Media-Agentur super-social.projekt des Mitgliedsunternehmens Lebenshilfe Lüneburg-Harburg vorstellen.



Wiebke Krohn erläutert die Aufgaben der Stelle für soziale Innovation





Die etwas andere Agentur

Sozial-innovatives Projekt erregt mediale Aufmerksamkeit

Ein bemerkenswertes Projekt aus unserer Region hat im vergangenen Jahr für viel Aufsehen in den Medien gesorgt: Die inklusive Social-Media-Agentur supersocial.projekt der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg gemeinnützige GmbH. Im Juli überreichte Regionalstaatssekretär Matthias Wunderling-Weilbier einen Förderbescheid über 583.000 Euro an Projektleiter Marc Wolter, um die Gründung und Erprobung dieser einzigartigen Agentur zu ermöglichen.

Inklusion als Erfolgsmodell

Seit 2024 ist supersocial.projekt in Winsen aktiv und hat bereits mehrfach positive Presseberichte erhalten, darunter auch einen Beitrag im NDR. „Wir sind anders und das soll auch so nach außen getragen werden“, betont Teammitglied Annabell Lavicka-Rother in der Sendung „Hallo Niedersachsen“. Katja Zobel, Bereichsleiterin der Werkstätten der Lebenshilfe, unterstreicht die Bedeutung der Förderung durch die ESF-Richtlinie Soziale Innovation für diese wichtige Arbeit.

Gemeinsam für mehr Sichtbarkeit

supersocial.projekt ist die erste inklusive Social-Media-Agentur bundesweit. Sie bietet Menschen mit Behinderung nicht nur einen modernen Arbeitsplatz, sondern verhilft ihnen auch zu mehr Sichtbarkeit im digitalen Raum. Das Team besteht aus Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung, die gemeinsam Social-Media-Beiträge erstellen, Flyer und Plakate gestalten sowie Fotoaufträge umsetzen.

Eine Vision für die Zukunft

Das Ziel von supersocial.projekt ist es, die Dienstleistungen langfristig externen Auftraggebern anzubieten. „Mit unserer inklusiven Agentur möchten wir gleiche Chancen, umfassende Teilhabe und eine zukunftsfähige Alternative zur herkömmlichen Werkstattbeschäftigung für Menschen mit Behinderung schaffen“, erklärt Marc Wolter.



Teammitglied
Paul Paulsen



Liebt es, zu fotografieren:
supersocial.projekt-
Mitglied Annabell
Lavicka-Rother

Jahreshauptversammlung auf Gut Bardenhagen

150 Gäste tauschten sich zur wirtschaftlichen Lage aus, wählten neue Präsidiumsmitglieder und lauschten Marco Bodes Tipps zu Analogien zwischen Fußball und Unternehmenswirklichkeit.

Am 28. Mai 2024 fanden sich Vertreterinnen und Vertreter unserer 774 Mitgliedsunternehmen zur jährlichen Hauptversammlung auf Gut Bardenhagen ein. Verbandspräsident Volker Meyer war bester Stimmung, denn zahlreiche Gäste folgten der Einladung, um sich auszutauschen, über den Haushaltsplan abzustimmen und neue Mitglieder ins Präsidium zu wählen. Außerdem lockte der ehemalige Fußballer und Aufsichtsratsvorsitzende des SV Werder Bremen, Marco Bode, mit einem Vortrag.

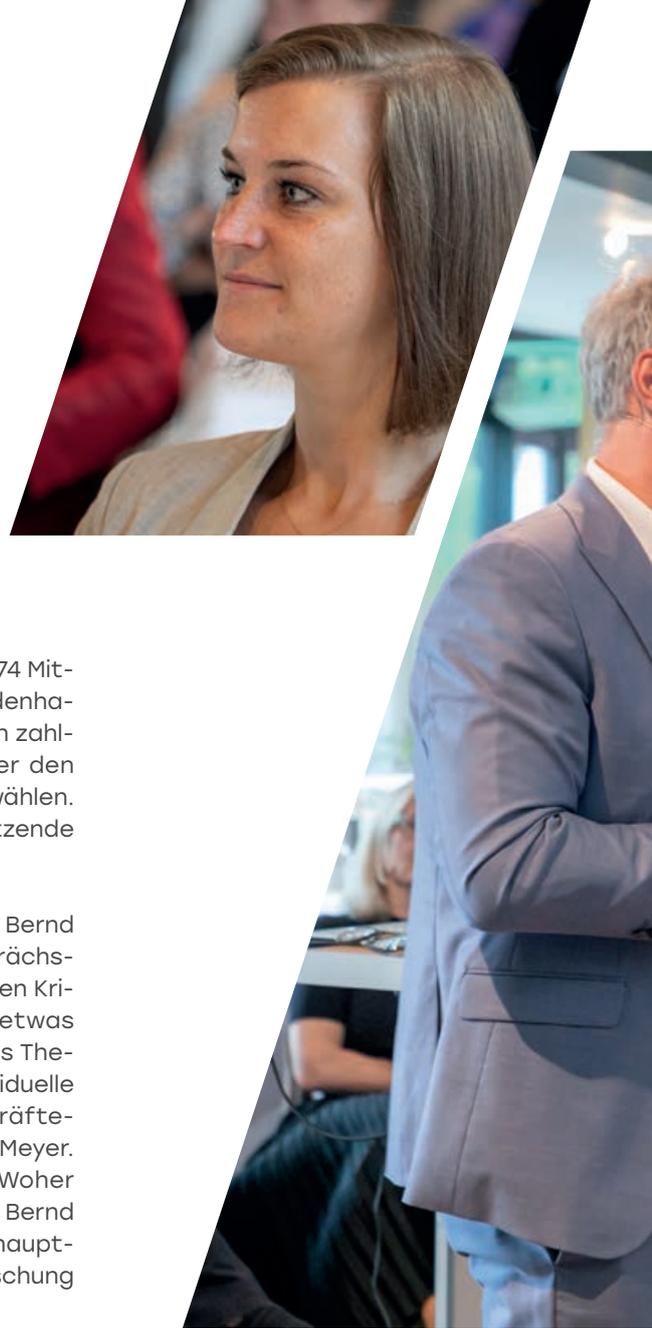
Nach der Eröffnung und den Berichten von Hauptgeschäftsführer Bernd Wiechel und AV-Präsident Volker Meyer ging es in einer lockeren Gesprächsrunde u. a. um den Umgang der regionalen Unternehmen mit aktuellen Krisen. „Die Krisen gehen auch wieder, anschließend kommt immer etwas Neues“, blickte Volker Meyer optimistisch in die Zukunft. Ein weiteres Thema war die Verteilung der Arbeitszeit: Hier werde es wohl viele individuelle Regelungen geben, um Arbeitskräfte zu halten und dem Arbeitskräftemangel angesichts des demografischen Wandels zu begegnen, so Meyer. Die Debatte um den Mindestlohn sei dagegen ein rotes Tuch: „Woher kommt dieser Überbietungswettbewerb bei diesem Thema“, fragte Bernd Wiechel in die Runde und bekam dafür viel Applaus. Bei der Jahreshauptversammlung war man einhellig der Meinung, dass es hier keine Einmischung der Politik geben darf.

Neue Präsidiumsmitglieder einstimmig gewählt: Dr. Nina Lorea Kley und Dennis Schmidt überzeugen

Den weiteren formellen Teil leitete Volker Meyer mit dem Beschluss über den Haushaltsplan 2024 ein. Als Präsidiumsmitglieder wurden Kai-Wolfhard Richter (Psych. Klinik Uelzen) und Markus Meyer (Sieb & Meyer AG, Lüneburg) einstimmig wiedergewählt. Ebenso bestätigt wurde Eckart Behrens (Ackermann, Meyer & Partner) als Buchprüfer. Kerstin Witte und Thomas Perczynski schieden dagegen aus dem Präsidium aus, dafür wurden Dr. Nina Lorea Kley (Feldbinder Spezialfahrzeugwerke GmbH, Winsen/Luhe) und Dennis Schmidt (Hiller Logistik GmbH, Lüneburg) einstimmig neu ins Präsidium gewählt.

Highlight der diesjährigen Jahreshauptversammlung war Marco Bode, der in einem Vortrag Analogien zwischen Fußball und Unternehmenswirklichkeit zog und dabei immer wieder Anekdoten aus seiner Spielerkarriere einstreute. Im Gepäck hatte er auch sein Buch „Tradition schießt keine Tore“ – viele Teilnehmer ließen sich die Chance auf ein signiertes Exemplar nicht entgehen.

Zum Abschluss zog dann der Zauberer Timothy Thomson die versammelte Unternehmerschaft in seinen Bann – er entschlüsselte Handy-Pins und verblüffte mit einem besonderen 3 gewinnt Spiel.









FEIER ZUM 120-JÄHRIGEN BESTEHEN

Das war unser Sommerfest 2024 im Freilichtmuseum am Kiekeberg

180 Gäste aus unserem Verband folgten der Einladung zum Sommerfest ins Freilichtmuseum am Kiekeberg.

Konfetti und Bernoulli-Effekt:
Konrad Stöckel begeistert Groß und Klein

Das Jahr 2024 stand für uns als Verband unter dem Motto 120 Jahre Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen. Dieses besondere Jubiläum wollten wir mit unseren Mitgliedern und deren Familien festlich begehen und hatten dafür zum Sommerfest ins Freilichtmuseum am Kiekeberg geladen. 180 Gäste folgten der Einladung unseres Präsidenten Volker Meyer und unseres Hauptgeschäftsführers Bernd Wiechel. „Wir möchten Danke sagen für die gute Zusammenarbeit und dieses besondere Jubiläum heute würdigen“, so unser Präsident Volker Meyer beim Empfang. Neben Führungen durch die Königsberger Straße und das alte Bauerndorf gab es

auch für die kleineren Gäste Programmpunkte wie Filzen oder Spaß im Mähdrescher-Simulator. Wie immer bei unseren Veranstaltungen nutzten die Gäste das Sommerfest auch, um sich auszutauschen und zu vernetzen.

In 120 Jahren ist viel passiert, und doch gab es wahrscheinlich selten so viel Konfetti wie beim Star-Auftritt des Tages: Konrad Stöckel, bekannt aus dem Fernsehen und von der Bühne, faszinierte mit seinem im wahrsten Sinne des Wortes knalligen Vorführungen zu physikalischen und chemischen Vorgängen die versammelte Unternehmensschaft. „Solche Lehrer würden wir uns in den MINT-Fächern wünschen“, zog Bernd Wiechel zum Abschluss des Sommerfestes Bilanz – eines von vielen Themen für die nächsten 120 Jahre.

AV-Forum 2024

Strategieworkshops, Austausch und ein besonderer Impulsvortrag. Im Fokus im Castanea Forum in Adendorf: Ideen, Strategien und Entscheidungen

Für den 19. September hatten wir ins Castanea Forum nach Adendorf geladen, um beim AV-Forum 2024 über das Thema Strategie zu sprechen, zu netzwerken und aus einem Impulsvortrag Ideen mit nach Hause und in den Arbeitsalltag zu nehmen. Wiebke Krohn, Renate Peters und Sascha Slany (Leiter Consulting und Transformation beim Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft) eröffneten gemeinsam das AV-Forum 2024. „Strategie ist ein lebendiger Prozess, der kontinuierliche Anpassung und Innovation erfordert“, so Renate Peters zum Start – gefolgt von einem kurzen Vortrag von Wiebke Krohn zu den drei wichtigen Schlagworten Vision, Mission, Strategie. Jedes Unternehmen braucht eine Vision – wo wollen wir hin? Im täglichen Arbeitsalltag geht es dann um die Mission – warum existieren wir als Firma? Was leiten sich daraus für Aufgaben und Ziele ab? Und dann schließlich die Strategie – wie wollen wir die Ziele erreichen? Und welche Bedeutung hat Strategie in KMUs? Wichtige Fragen, die sich auch erfahrene Geschäftsführer immer wieder vor Augen führen sollten – sie bleiben für jedes Unternehmen essenziell.

Die mehr als 130 Teilnehmer konnten zwischen vier verschiedenen Workshops zu den Themen Nachhaltigkeit, Recruiting, Kommunikation und Aus- und Weiterbildung wählen.

Wie oft hört man im „Flurfunk“ der Unternehmen: „Wir haben keine Ahnung, was unsere Strategie ist“. Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, alle Mitarbeitenden mitzunehmen und die Unternehmensziele gut zu kommunizieren, wobei auch der Ton die Musik macht. Die Referentin im Forum zu Kommunikation, Stefanie Wullweber (Geschäftsführerin Rudolf Peters Landhandel) betonte in diesem Zusammenhang: „Am besten läuft es, wenn Mitarbeitende eine gewisse Nestwärme verspüren“. Die meisten Teilnehmer konnte unsere Beraterin für Arbeitgeberattraktivität, Monique Lutermann, in ihrem Forum zum Thema Recruitingstrategie begrüßen – das Thema treibt die regionale Wirtschaft um. Ein Fazit ihres Workshops: Ohne eine Social Media Recruiting Strategie kommt heutzutage kein Unternehmen mehr aus.

**/ NACHHALTIGKEIT,
RECRUITING,
KOMMUNIKATION
UND BILDUNG**

Unser Referenten- und Moderationsteam: (v.l.) Monique Lutermann, Karin Haas, Stefanie Wullweber, Renate Peters, Wiebke Krohn, Meike Dina Jäger, Sascha Slany und Dr. Jennifer Seifert.



Auch das Thema Nachhaltigkeit hat mittlerweile bei den Unternehmen einen hohen Stellenwert eingenommen – hierzu gab die Juristin Meike Dina Jäger von der Grewe Gruppe in ihrem Workshop einen praxisnahen Einblick: Wie gehen Unternehmen mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen um? In diesem Zusammenhang ging es auch um die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes – und den Nutzen, den dieser ganz konkret bringen kann, z. B. zur Erschließung neuer Märkte oder zur Kundengewinnung und -bindung.

Hatten sichtlich Spaß am Vortrag von Dr. Till Neunhöffer: Teilnehmerinnen unseres AV-Forums.

/ IN ADENDORF ZU GAST: ASTROPHYSIKER MIT FAIBLE FÜR DAS FÜHREN, BEWEGEN UND BEGEISTERN VON MENSCHEN

Zum Abschluss des AV-Forums 2024 erwartete die Teilnehmer ein Vortrag des Astrophysikers und Coachs Dr. Till Neunhöffer. Nach Jahren als Physiker und einem Forschungsaufenthalt am geographischen Südpol, hat er die naturwissenschaftliche Laufbahn verlassen und widmet sich Fragen zur effektiven Zusammenarbeit. Dabei ging es in seinem Vortrag auch um die Entscheidungsfindung in Unternehmen: „Den Entscheidungsprozess selbst qualitätszusichern ist viel sinnvoller, als eine Entscheidung anhand ihrer Auswirkungen zu bemessen“, so Neunhöffer. „Teilnahme lohnt sich“, bilanzierte Mario Marino von Hansemobile GmbH den Tag in Adendorf!

Zukünftige Nachhaltigkeits-Compliance-Abteilung – ein Muss für Unternehmen?

Ein Überblick über die aktuelle Lieferketten-Regulatorik von Dennis Gerdes, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft.

2025 – nur noch fünf Jahre bleiben, um das ambitionierte Ziel der Europäischen Union zu erreichen, die Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55 Prozent zu senken.

Vor diesem Hintergrund nehmen die regulatorischen Anforderungen an Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit und Menschenrechte stetig zu. Besonders im Kontext globaler Lieferketten verstärken europäische und nationale Gesetzgeber den Druck, soziale und ökologische Standards zu gewährleisten. Doch welche rechtlichen Vorgaben gelten derzeit, und wie können Unternehmen ihre Compliance sicherstellen?

1. Das deutsche Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Seit dem 1. Januar 2023 verpflichtet das LkSG Unternehmen, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten entlang ihrer Lieferkette zu erfüllen. Verpflichtet dazu sind seit 2024 Betriebe, die mehr als 1.000 Mitarbeitende beschäftigen. Unternehmen müssen Risikoanalysen durchführen, Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergreifen und fortlaufend dokumentieren.

Ein zentrales Element ist die Implementierung eines Risikomanagementsystems. Zugleich muss die Unternehmensleitung Zuständigkeiten festlegen – etwa durch die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten.

2. Die EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD)

Auf europäischer Ebene wurde im Juli 2024 die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) verabschiedet. Diese Richtlinie erweitert die Sorgfaltspflichten erheblich und verpflichtet

Unternehmen zur Berücksichtigung von Umwelt- und Klimaschutzaspekten. Die Umsetzung in nationales Recht muss bis 2026 erfolgen.

Die CSDDD betrifft Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden und 1,5 Milliarden Euro Umsatz (Schwellenwerte sinken in der Zukunft schrittweise). Sie verpflichtet Unternehmen dazu, nicht nur unmittelbare Zulieferer, sondern auch indirekte Geschäftspartner entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu berücksichtigen. Neu ist zudem die Anforderung, Klimaschutzpläne in die Unternehmensstrategie zu integrieren.

3. Die EU-Entwaldungsverordnung (EUDR)

Ein weiteres Beispiel für verschärfte Nachhaltigkeitsregulierung ist die EU-Entwaldungsverordnung (EUDR), die im Juni 2023 in Kraft trat und ab dem 30. Dezember 2025 gilt. Unternehmen, die Rohstoffe wie beispielsweise Kakao, Holz oder Soja sowie daraus erzeugte Produkte in der EU vertreiben oder exportieren, müssen nachweisen, dass diese nicht mit Entwaldung oder Waldschädigung in Verbindung stehen.

Ab Ende 2025 werden sodann große Unternehmen verpflichtet sein, eine Sorgfaltserklärung (Due Diligence Erklärung) einzureichen, die belegt, dass die in Verkehr gebrachten Produkte nicht auf einer Entwaldung beruhen oder gegen gesetzliche Vorschriften des Herstellerlandes verstoßen. Ohne diese Erklärung dürfen betroffene Produkte nicht in der EU gehandelt werden. Die EUDR erfordert eine lückenlose Rückverfolgbarkeit bis zur Erzeugungsfläche, was Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen stellt.

4. Die EU-Zwangsarbeitsverordnung (FLR)

Ergänzend zu den neuen Sorgfaltspflichten wurde ebenfalls im Jahr 2024 auf europäischer Ebene die EU-Zwangsarbeitsverordnung (FLR) verabschiedet. Sie sieht ein generelles Verbot des Inverkehrbringens und Bereitstellens auf dem Unionsmarkt sowie der Ausfuhr von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten aus dem Unionsmarkt vor.

Die FLR ergänzt bestehende Regelungen im Bereich der Lieferkette, ohne neue spezifische Pflichten zu schaffen. Nach der Verordnung sollen die EU-Kommission und Behörden der Mitgliedstaaten Ermittlungen bei Unternehmen anstellen und überprüfen, ob ein Produkt aus Zwangsarbeit stammt. Die Unternehmen (unabhängig von ihrer Größe) selbst sind jedoch angehalten, das Risiko von Zwangsarbeit innerhalb ihrer Lieferketten kontinuierlich und konsistent zu monitoren und – falls erforderlich – entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Fazit: Nachhaltigkeits-Compliance als unternehmerische Herausforderung

Die zunehmende Regulierung macht deutlich: Unternehmen müssen Nachhaltigkeitsrisiken systematisch erfassen und steuern. Die Implementierung eines effektiven Compliance-Management-Systems ist daher essenziell.

Gleichwohl sind neben rechtlichen Anforderungen auch wirtschaftliche Chancen zu berücksichtigen: Eine nachhaltige Lieferkette kann Wettbewerbsvorteile schaffen und das Unternehmensimage stärken. Unternehmen sollten die neuen Regelungen nicht nur als Pflicht, sondern auch als strategische Chance zur nachhaltigen Unternehmensführung verstehen – auch um Haftungsrisiken für die Geschäftsführung oder das Unternehmen zu vermeiden. Gleichzeitig bieten sie Unternehmen die Möglichkeit, sich gegenüber Bewerbern als innovativer Arbeitgeber zu positionieren.



Der Wirtschaftsjurist Dennis Gerdes ist Senior Legal Consultant bei der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft in Hamburg und Experte auf dem Gebiet des Umwelt-, Klimaschutz- und Energierechts. Seine Schwerpunkte liegen insbesondere im Bereich „Environmental Compliance“.

KONTAKT

Dennis Gerdes
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Gänsemarkt 45
20354 Hamburg
Telefon: 040 18067 25905
E-Mail: dennis.gerdes@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com



Der AV zu Gast bei anderen

Zwei besondere Veranstaltungen bei Cartoflex und webnetz

Ab und an laden wir unsere Mitglieder zu Veranstaltungen an andere Orte ein – damit meinen wir keine gesichtslosen Tagungsräume, sondern die Räumlichkeiten regionaler Unternehmen. Auch im Jahr 2024 waren wir wieder zu Gast bei zwei spannenden Firmen: Viele Teilnehmer folgten unserer Einladung zu einer Praxis & Recht Veranstaltung mit Gast-Referenten in einem zum Thema passenden Betrieb sowie zu einem Business Lunch im momentan sicherlich modernsten Bürogebäude Lüneburgs.

EU-Verordnungsdschungel rund um Lieferketten und Verpackungsrecht: Braucht bald jedes Unternehmen eine Nachhaltigkeitsabteilung?

Eine Praxis & Recht Veranstaltung im letzten Jahr stieß auf große Resonanz und hatte ausnahmsweise nichts mit Arbeitsrecht zu tun: Für das komplexe Themenfeld Nachhaltigkeits-, Verpackungs- und Umweltrecht haben wir uns auch 2024 wieder mit der Luther Rechtsanwalts-gesellschaft zusammengetan, um unsere Mitgliedsunternehmen sowie interessierte Nichtmitglieder zu diesem aktuellen Thema auf dem Laufenden zu halten. Nach einer Auftaktveranstaltung bei uns im Haus der Wirtschaft im Juni ging es im September praxisnah bei der Firma Cartoflex weiter. Die rechtlichen und regulatorischen Anforderungen im Bereich des Umwelt- und Produktrechts werden immer komplexer und betreffen nahezu jedes Unternehmen. Die aktuelle EU-Verpackungs-, EU-Entwaldungs- sowie die EU-Batterieverordnung und diverse Lieferkettenvorschriften legen neue Standards für die Nachhaltigkeit und Transparenz von Lieferketten fest. Hinzu kommt die geforderte Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die Unternehmen dazu verpflichtet, detaillierte Berichte über ihre Nachhaltigkeitspraktiken zu erstellen. Der Rechtsanwalt Christoph Schnoor und der Wirtschaftsjurist Dennis Gerdes von der Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH haben Licht in den Regelungsdschungel gebracht. Anschließend folgte ein sehr interessanter Betriebsrundgang, um die Verpackungsproduktion bei Cartoflex kennenzulernen.

Schöne neue Arbeitswelt:

Business Lunch & Impulsvortrag bei webnetz

Premiere: Zum ersten Mal haben wir unseren beliebten Business Lunch nicht bei uns im Rondell, sondern in den neuen Räumlichkeiten von webnetz in Lüneburg veranstaltet. Der Campus in unserer Nachbarschaft passte mit seinem Konzept – kleine Meetingboxen, zahlreiche Konferenzräume, ein flexibles Buchungssystem des Arbeitsplatzes – perfekt zum kurzen Vortrag zum Thema „hybride Arbeit und neue Raumkonzepte“ von Wiebke Krohn. Patrick Pietruck, Geschäftsführer von webnetz, gab dazu passend einen Impuls zu “new work”. Anschließend folgte eine Führung durch den Campus und ein Lunch – eine perfekte Unterbrechung des Arbeitstages. Und ja – es wurde auch die Rutsche ausprobiert!

Impulsvortrag zum Thema hybride Arbeit & neue Raumkonzepte – Wiebke Krohn bei unserem Business Lunch bei webnetz





Unterzeichneten einen
Kooperationsvertrag:
Direktor Alexander Hein
und Ausbildungsleiter
Markus Günther von
Röders Tec

Das war SCHULEWIRTSCHAFT im Jahr 2024

Um die Schul- und Wirtschaftswelt einander näherzubringen, gibt es seit nunmehr über 70 Jahren das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT. Dafür vertreten wir in unserem Verbandsgebiet die Wirtschaftsseite und waren auch im Jahr 2024 wieder sehr aktiv.

Erfolgreiche Besetzung eines Ausbildungsplatzes: Betriebsbesichtigung macht den Unterschied

Beispielhaft möchten wir für das Jahr 2024 eine Betriebsbesichtigung herausgreifen: Im September hatten wir Lehrer und Berufsberater zu einem Blick hinter die Kulissen von Winkelmann Elektromotoren eingeladen, einem Uelzener Familienunternehmen in der 4. Generation. Geschäftsführer Dr. Florian Gehrig war begeistert von der Resonanz. Der Uelzener Mittelständler möchte sich wieder vermehrt in der Ausbildung engagieren und hatte noch einen offenen Ausbildungsplatz für das laufende Ausbildungsjahr – ein Anreiz für unser Netzwerk, das Unternehmen mit Lehrern und Berufsberatern zusammenzubringen. Die Teilnehmer bekamen bei einer Führung durch die Produktionshallen einen praxisnahen Einblick in die komplexe Produktion der Dreh- und Gleichstrommotoren, die weltweit im Einsatz sind, z. B. in großen Geothermiekraftwerken. Ein gelungener Austausch zwischen Schule und Wirtschaft, der im Nachgang auch zur erfolgreichen Besetzung des noch offenen Ausbildungsplatzes führte.

Ausbildungskooperation zwischen Schule und Unternehmen

Innerhalb unseres Netzwerks unterstützen wir auf Wunsch unsere Mitgliedsunternehmen dabei, junge Menschen für eine Ausbildung im Betrieb zu begeistern. Ein Baustein kann dabei ein Kooperationsver-

trag zwischen einem Unternehmen und einer speziellen Schule sein. Ein solcher Vertrag schafft eine Verbindlichkeit, von der beide Seiten profitieren – so wie das Hermann-Billing-Gymnasium Celle und die Firma Röders GmbH – Maschinen und Automation in Soltau. Das mittelständische Familienunternehmen produziert hochpräzise Fräs- und Schleifmaschinen, Blasformen für PET-Flaschen sowie Zinngerät. Große Entwicklungsabteilungen für Steuerungs-, Regelungs-, Anwendungstechnik und Konstruktion bieten interessante Arbeitsplätze, die industrielle Produktion ermöglicht diverse Ausbildungsberufe z. B. zum Werkzeugmacher oder Mechatroniker, aber auch ein duales Studium ist möglich. Die Schülerinnen und Schüler der Celler MINT-Schule haben nach Vertragsabschluss nun einen ganz unkomplizierten Zugang zu Praktika im Unternehmen, aber auch zum Einstieg in die Ausbildung.

Werden immer wichtiger: Zukünftige MINT-Fachkräfte

Auch die Förderung der MINT-Kompetenzen ist und bleibt wichtig. Deshalb haben wir gemeinsam mit dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) die Fahrt zur IdeenExpo nach Hannover mit 10.000 Euro gesponsert – unser Hauptgeschäftsführer Bernd Wiechel hatte im Vorfeld für eine Teilnahme möglichst vieler Schulen plädiert. Erfolgreich, denn die Mittel wurden voll ausgeschöpft!

Unsere Seminare im 2. Halbjahr 2025

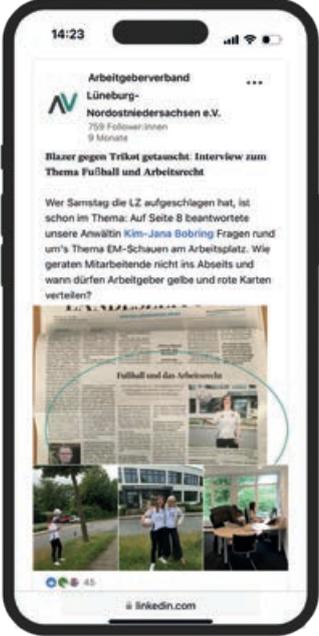
Im Jahr 2024 haben wir insgesamt 20 Seminare durchgeführt. Für das Jahr 2025 bieten wir gemeinsam mit dem BNW ebenfalls eine Vielfalt unterschiedlicher Seminare an. Folgende Seminare stehen für 2025 noch zur Auswahl:

10.06.2025	See you in court: Den Arbeitsgerichtsprozess kennenlernen und gestalten Seminar-Nr. 40010390
13.06.2025	„Chef, ich bin schwanger!“ – Überblick zum Thema Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit Seminar-Nr. 40010391
20.08.2025	„Low Performer“ – motivieren oder kündigen? Seminar-Nr. 40010392
26.08.2025	Wann, wozu, warum und wie: Betriebsvereinbarungen nutzen und gestalten Seminar-Nr. 40010393
17.09.2025	Der konstruktive Umgang mit psychisch auffälligen und kranken Mitarbeitenden Seminar-Nr. 40010394
23.09.2025	Fehlerfrei kündigen – Kündigungsrecht für Arbeitgeber Seminar-Nr. 40010395
24.09.2025	Grundlagen der Lohnpfändung Seminar-Nr. 40010396
08.10.2025	Sichere und innovative Bewerbungsverfahren im Wandel der heutigen Zeit Seminar-Nr. 40010397
11.11.2025	Der konsequente und faire Umgang mit Low Performern (Praxistraining) Seminar-Nr. 40010398
18.11.2025	Individuelles Arbeitsrecht kompakt – Teil 2 Seminar-Nr. 40010400
19.11.2025	Konfliktmanagement im Unternehmen Seminar-Nr. 40010399
26.11.2025	Die Betriebsratswahl 2026 Seminar-Nr. 40010401
10.12.2025	Aktuelles aus dem Arbeitsrecht Seminar-Nr. 40010402
11.12.2025	Lohnsteuerrecht – Aktuelle Fragen zum Jahreswechsel 2025/2026 Seminar-Nr. 40010403
15.01.2026	Seminar-Nr. 40010404
19.01.2026	Seminar-Nr. 40010405

Ihre Anmeldung kann entweder telefonisch unter 04131/87212-26, per E-Mail an sstock@av-lueneburg.de oder über unsere Homepage erfolgen. Unsere Veranstaltungen führen wir in Kooperation mit dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH durch.



Das waren im Jahr 2024 unsere drei beliebtesten LinkedIn Beiträge



Das waren 2024 die fünf beliebtesten Podcastfolgen von Arbeitsrecht in Kürze

Folge 6, Diese Fehler sollten Sie bei einer Kündigung vermeiden
Rechtsanwalt Christian Schlör klärt auf

▶ Episode abspielen 12:31

Folge 10, Das sollten Sie bei einem Aufhebungsvertrag beachten
Was einen Aufhebungsvertrag von einer Kündigung unterscheidet.

▶ Episode abspielen 20:01

Folge 7, Ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unantastbar?
Rechtsanwältin Kim-Jana Bobring spricht hier über die Erschütterung des Beweiswertes einer...

▶ Episode abspielen 07:33

Folge 11, Cannabis, Alkohol, Spielsucht - Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden aus Sicht einer Personalentwicklerin
So sollten Sie bei Suchtproblemen Ihrer Mitarbeiter vorgehen

▶ Episode abspielen 21:57

Folge 8, Worauf müssen Sie als Arbeitgeber beim Zugang der Kündigung achten?
Rechtsanwalt Christian Schlör spricht hier über die Tücken bei der Aushändigung des...

▶ Episode abspielen 14:28



ARBEITSRECHT IN KÜRZE

Hier gehts zu unserem Podcast!

Ihre Ansprechpartner



Bernd Wiechel

Rechtsanwalt, Hauptgeschäftsführer
Telefon 04131 87212-13
bwichel@av-lueneburg.de



Wiebke Krohn

Stellv. Hauptgeschäftsführerin,
Arbeitgeberberatung Personal-
entwicklung und soziale Innovation
Telefon 04131 87212-17
wkrohn@av-lueneburg.de



Reinhard Gusek

Rechtsanwalt, Geschäftsführer
Telefon 04131 87212-12
rgusek@av-lueneburg.de



Kim-Jana Bobring

Rechtsanwältin, Assessorin
Telefon 04131 87212-16
kbobring@av-lueneburg.de



Susanne Kulbars

Rechtsanwältin, Assessorin
Telefon 04131 87212-14
skulbars@av-lueneburg.de



Anne Rypalla

Rechtsanwältin, Assessorin
Telefon 04131 87212-27
arypalla@av-lueneburg.de



Christian Schlör

Rechtsanwalt, Assessor
Telefon 04131 87212-20
cschloer@av-lueneburg.de



Daniela Fensky

Rechtsanwältin, Assessorin
Telefon 04131 87212-30
dfensky@av-lueneburg.de



Monique Lutermann

Arbeitgeberberatung Recruiting
und Arbeitgeberattraktivität
Telefon 04131 87212-19
mlutermann@av-lueneburg.de



Renate Peters

Geschäftsführerin Öffentlichkeitsarbeit
Bereichsleiterin SCHULEWIRTSCHAFT
Telefon 04131 87212-22
rpeters@av-lueneburg.de



Rosalie Kraemer

Assistentin Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon 04131 87212-24
rkraemer@av-lueneburg.de



Lucy Schierenberg

Auszubildende
Telefon 04131 87212-11
lschierenberg@av-lueneburg.de



Petra Möller

Sekretariat
Telefon 04131 87212-18
pmoeller@av-lueneburg.de



Bianca Kreis

Sekretariat
Telefon 04131 87212-15
bkreis@av-lueneburg.de



Sarah Bittrich

Assistentin Hauptgeschäftsführung
Telefon 04131 87212-23
sbittrich@av-lueneburg.de



Wiebke Stegen-Hess

Sekretariat
Telefon 04131 87212-21
wstegen-hess@av-lueneburg.de



Silke Stock

Assistentin Arbeitgeberberatung
Personalentwicklung und soziale
Innovation
Telefon 04131 87212-26
sstock@av-lueneburg.de



Neu ins Präsidium gewählt:
Dennis Schmidt (Hiller Logistik
GmbH) und Dr. Nina Lorea Kley
(Feldbinder Spezialfahrzeug-
werke GmbH)



Starke Partner an Ihrer Seite

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

Jan Nikolai Haase

VIZEPRÄSIDENT
Geschäftsführender Gesellschafter der
Moeck Musikinstrumente + Verlag GmbH, Celle

Matthias Hebrok

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

Aline Henke

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

Ulf Henning

VIZEPRÄSIDENT
Geschäftsführender Gesellschafter der
Henning Facility Services GmbH, Lüneburg

Dr. Nina Lorea Kley

VIZEPRÄSIDENTIN
Geschäftsführende Gesellschafterin der
Feldbinder Spezialfahrzeugwerke GmbH

Markus Meyer

VIZEPRÄSIDENT
Vorstandsvorsitzender und Hauptaktionär
der Sieb & Meyer AG, Lüneburg

Kai-Wolfhard Richter

VIZEPRÄSIDENT
Geschäftsführer der Psychiatrischen Klinik
Uelzen gemeinnützige GmbH

Dennis Schmidt

VIZEPRÄSIDENT
Geschäftsführender Gesellschafter
der Hiller Spedition GmbH

Stimmen unserer Mitglieder

// Wunderbare Unterstützung im Rahmen arbeitsvertraglicher Beratung. Wir sind dankbar für den jederzeit schnellen Austausch.“

EUROLASER GMBH

// Durch den Verband erhalten wir wertvolle Impulse für eine zukunftsorientierte Personal- und Finanzierungsstrategie, profitieren von umfassender Beratung und einem starken Netzwerk. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und darauf, gemeinsam tragfähige Strukturen für die Zukunft unserer Arbeit zu schaffen.“

BETREUUNGSVEREIN UELZEN E. V.

// Wir sind Mitglied im Arbeitgeberverband, um in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten immer auf dem aktuellsten Stand zu sein.“

GOLF-CLUB ST. DIONYS E.V.

// Unser Fazit nach einem Jahr Zugehörigkeit: Wunderbar! Wir schätzen ihre wertvolle Begleitung zu allen arbeitsrechtlichen Themen. Besonders die kurzfristige Ansprechbarkeit und das vielfältige Weiterbildungsangebot empfinden wir als sehr bereichernd. Herzlichen Dank!“

MONTESSORI BILDUNGSCHAUS
LÜNEBURG E.V.

// Wir haben mit dem Arbeitgeberverband einen neuen tollen Partner gewonnen, der uns nicht nur in rechtlichen Fragen unterstützt, sondern auch als Impulsgeber auftritt.“

PSYCHIATRISCHE KLINIK LÜNEBURG

// Wir sind erst seit kurzem Mitglied und konnten bereits jetzt schon von der kompetenten und zuverlässigen Rechtsberatung profitieren. Vielen Dank für die stets schnelle und sehr freundliche Unterstützung.“

KATHOLISCHE KIRCHENGEMEINDE ST. PETRUS

// Der Arbeitgeberverband ist ein großer Mehrwert für unsere Arbeit und bietet eine großartige, kompetente und schnelle Unterstützung in allen Fragestellungen zum Arbeitsrecht inkl. rechtlicher Beratung und Vertretung.“

STIFTUNG ZUKUNFTSWERKSTATT BUCHHOLZ

// Unsere Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband sichert uns rechtliche Beratung, eine starke Interessenvertretung und tarifpolitische Unterstützung. Zudem profitieren wir vom Netzwerk und Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen – ein wichtiger Mehrwert für unsere Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherung.“

HILLER HOLDING GMBH

IHRE MEINUNG ZÄHLT!

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

Schreiben Sie uns an
info@av-lueneburg.de
Wir freuen uns auf Ihre Resonanz.

Herzlich willkommen!

Im 2024 freuten wir uns über 39 neue Mitgliedsunternehmen. Begrüßen durften wir unter anderem:

- / CeBus GmbH & Co. KG
- / eurolaser GmbH
- / henning & stanski Partnerschaft mbB
- / Müller Busreisen GmbH
- / Golf-Club St. Dionys e.V.
- / Katholische Kirchengemeinde St. Petrus
- / Gemeinschaftspraxis Dr. Barbara Koch-Brauns
- / Dr. Almud Rischer
- / Montessori Bildungshaus Lüneburg e.V.
- / Psychiatrische Klinik Lüneburg gGmbH
- / Autohaus Meyer GmbH
- / Hiller Holding GmbH Stiftung
- / zukunftswerkstatt buchholz
- / Betreuungsverein Uelzen e.V.
- / Hospiz Nordheide gGmbH

Impressum

Geschäftsbericht des Arbeitgeberverbandes Lüneburg-Nordostniedersachsen e. V.

VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT: Bernd Wiechel

REDAKTION: Wiebke Krohn, Renate Peters, Rosalie Kraemer, Carolin George

GASTBEITRAG: Dennis Gerdes

LAYOUT: Anne Ries – grafik@anneries.de

DRUCK: Druckerei Buchheister

BILDNACHWEISE: Jan-Rasmus Lippels – Frischefotografie,
Andreas Tamme und Hans-Jürgen Wege – Tonwert21,
supersocial.projekt, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V.,
Nds. Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung,
SANALRENK – istockphoto.com



**Geschäftsbericht
2024**

Arbeitgeberverband
Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V.
Stadtkoppel 12
21337 Lüneburg
Telefon: 04131 87212-0
Telefax: 04131 43910
E-Mail: info@av-lueneburg.de
www.av-lueneburg.de

 **Arbeitgeber
Verband**
Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V.