

Quo vadis, Verdi?
Ein Kommentar zum
Verständnis einer „So-
zialpartnerschaft“ S. 13

Save the Date!
Urs Meier und Yared
Dibaba in Lübeck S. 10

 **Handelsverband
Nord**
Hamburg · Schleswig-Holstein
Mecklenburg-Vorpommern

Handel(n) im **NORDEN**

Das Mitgliedermagazin des Handelsverband Nord

06.2024 #2



EXIT

**Top Thema:
Mitarbeiter
binden**

Ab S. 04



Liebe Mitglieder des Handelsverband Nord,

Hand aufs Herz: Was tun Sie, um Ihre Mitarbeitenden an Ihr Unternehmen zu binden? Gehören Sie zu denjenigen, die meinen, dass sich diese Frage in erster Linie über monetäre Anreize regeln lässt? Damit liegen Sie nur bedingt richtig. Denn der Faktor, der Mitarbeitenden am wichtigsten ist, ist weiterhin das gute Betriebsklima. So zeigt es die empirische Langzeitstudie ‚HR Report‘ des IBE. Anregungen, wie es gelingen kann, die unternehmensinterne Stimmung auf hohem Niveau zu halten oder zu verbessern, gibt es in dieser Ausgabe von einer Feel-Good-Managerin. Welche konkreten Maßnahmen die Netto ApS & Co. KG hierzu ergreift, verrät uns die Personalleiterin Mareen Komossa-Römer in einem interessanten Interview. Möglicherweise finden Sie ja die eine oder andere Anregung, die Sie in Ihr eigenes Maßnahmenpaket integrieren können.

Uns erreichen in der letzten Zeit immer wieder Fragen dazu, was bei der Weiterbeschäftigung von Rentnern und Rentnerinnen zu beachten ist. Auch hier geht es darum, Mitarbeitende im Unternehmen zu halten. HV Nord Rechtsanwalt Ralph Hellwig hat aus arbeitsrechtlicher Sicht die wichtigsten Punkte in diesem Heft zusammengetragen.

Ebenfalls im weitesten Sinne um Mitarbeiterbindung geht es auf unserem diesjährigen **„Tag des Norddeutschen Handels“**, denn das Thema der Fachveranstaltung lautet **„Regeln und Fairplay im Handel“**. Dazu können Sie am 24. September in Lübeck Urs Meier, den ehemaligen FIFA-Fußballschiedsrichter sowie Moderator & Entertainer Yared Dibaba hören. Stellen Sie sich auf einige unterhaltsame Lektionen ein! Vormerken sollten Sie sich außerdem noch unsere nächste Online-Sprechstunde zum Arbeitsrecht. Am 4. Juli gibt es einen „Klassiker“ – unsere Rechtsanwältinnen behandeln dann das Thema (außerordentliche) Kündigungen.

Ihnen wünsche ich zunächst einmal einen guten, umsatzstarken Sommer und hoffe für uns alle, dass das Sommermärchen 2.0 die allgemeine Stimmung und Kauflaune noch möglichst lange stimuliert!

DIERK BÖCKENHOLT
Hauptgeschäftsführer
Handelsverband Nord

Die Geschäftsstellen des Handelsverbands Nord

Hauptgeschäftsstelle Kiel
Hopfenstraße 65
24103 Kiel
0431-97407-0
info@hvnord.de

Geschäftsstelle Rostock
Kröpelinstr. 92
18055 Rostock
0381-453332
hro@hvnord.de

Geschäftsstelle Neubrandenburg
Jahnstr. 3 d
17033 Neubrandenburg
0395-581480
nb@hvnord.de

Geschäftsstelle Hamburg
Große Bäckerstraße 3
20095 Hamburg
040-369812-0
hh@hvnord.de

Geschäftsstelle Schwerin
Graf-Schack-Allee 10a
19053 Schwerin
0385-3977136
sn@hvnord.de

04



Instrumente und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung

Abb.: Adobe # 393373189 | Tantila

10



Abb.: HV Nord

12



Beschäftigung von Rentnern – Was haben Arbeitgeber zu beachten?

Abb.: AdobeStock #261539419 | SG-design

IMPRESSUM

Herausgeber: Handelsverband Nord e. V., Hopfenstraße 65, 24103 Kiel, info@hvnord.de | Redaktion: Annett Rabe, Hopfenstraße 65, 24103 Kiel, Telefon: 0431 97407 0, Fax: 0431 97407 24
V.i.S.d.P. Dierk Böckenholt



**TOP THEMA
MITARBEITER BINDEN**

- 04 **Instrumente und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung**
Zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen
- 06 **Mitarbeiter binden in Zeiten des Arbeitskräftemangels**
Jutta Rump & Silke Eilers vom IBE erläutern die Ergebnisse des HR-Report 2023
- 08 **Keine Angst vor Mitarbeiter-Feedback**
Ein Interview mit der Personalleiterin von Netto Aps & Co. KG



AUS UNSEREN BUNDESLÄNDERN

- 10 **Save the Date - Tag des Norddeutschen Handels 2024**
Urs Meier und Yared Dibaba beim diesjährigen TNH
Präsidiumssitzung des HV Nord
Dr. Alexander von Preen, Verbandspräsident des HDE, zu Gast beim HV Nord
- 11 **Wir gratulieren...**
Generationenfreundliches Einkaufen
125 Jahre „Klein Karstadt“ in Wilster



RECHT

- 12 **Beschäftigung von Rentnern**
Was haben Arbeitgeber zu beachten?
- 13 **Quo vadis, Verdi?**
Ein Kommentar zum Verständnis einer „Sozialpartnerschaft“.



3 FRAGEN AN ...

- 14 **... Katja Predel**
Inhaberin FEEL.GOOD.BERATUNG



AUS DEM PARTNERNETZWERK

- 15 **REBAC**

Instrumente und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung

In Zeiten eines wachsenden Fach- und Arbeitskräftemangels sowie der Verschiebung hin zu einem Arbeitnehmermarkt wird die Bindung von Mitarbeitern zu einem zentralen Erfolgsfaktor für Unternehmen. Studien belegen eine zunehmende Wechselbereitschaft

auf Arbeitnehmerseite. Besonders kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen vor der Herausforderung, qualifizierte Kräfte zu halten und neue Talente zu gewinnen. Eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung kann nicht nur die Fluktuation reduzieren und die Motivation steigern, sondern auch zur langfristigen Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen. Lösen lässt sich gesamtwirtschaft-

lich betrachtet das Problem jedoch nicht.

Um den Bedürfnissen der unterschiedlichen Zielgruppen (Azubis, Eltern etc.) gerecht zu werden, sollte man verschiedene, auf die jeweilige Anspruchsgruppe zugeschnittene Maßnahmen und Instrumente einsetzen. Auch wenn KMU hinsichtlich ihrer finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten in der Regel weniger Ressourcen haben als große Betriebe, können sie an anderer Stelle punkten.

die Mitarbeitenden heute genau wie vor 10 Jahren ein gutes Betriebsklima und eine angemessene Entlohnung.¹ Allerdings ist den Befragten heute ein gutes Klima im Betrieb noch deutlich wichtiger als damals. Die Reputation des Arbeitgebers und die Beschäftigungssicherheit tau-

chen heute in den Top 5 nicht mehr auf, dafür sind Maßnahmen, die auf das Zusammenspiel von Beruf und Privatleben einzahlen, wichtiger geworden.

Im Folgenden sind exemplarisch einige Bereiche, Maßnahmen und Instrumente zur Mitarbeiterbindung aufgeführt, die sich unkompliziert auch in KMU umsetzen lassen.

1. Unternehmenskultur und Betriebsklima
Ein positives, von Wertschätzung erfülltes Betriebsklima ist der entscheidende Faktor für die Mitarbeiterbindung. Die von den Führungskräften vorgelebte Unternehmenskultur hat hieran einen wesentlichen Anteil – Werte

wie Fairness, eine offene Kommunikation und eine hohe Verlässlichkeit stärken das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter. Auch ein offener Umgang mit kritischen Themen, die Transparenz über Unternehmensziele und die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse tragen ebenso wie eine konstruktive Fehlerkultur zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei. Teammeetings und Feedbackrunden, in denen nicht nur über Missstände, sondern auch über Erfolge gesprochen und Lob und Anerkennung ausgeteilt wird, zeigen die Wertschätzung ebenso wie auch die Zeit, die sich der Vorgesetzte für

seine Teammitglieder nimmt.

Ebenso tragen kleine Gesten wie Geburtstagsgeschenke oder Aufmerksamkeiten zu anderen Anlässen zur Mitarbeiterbindung bei. Kleine und mittlere Unternehmen können in diesem Bereich durch kurze Kommunikationswege und eine familiäre Atmosphäre punkten.



wicklungsmöglichkeiten im Unternehmen aufgezeigt, denn klare Karrierewege und Aufstiegsmöglichkeiten motivieren, sich langfristig zu engagieren. Naturgemäß sind in kleinen Betrieben die Möglichkeiten einer Karriereentwicklung eingeschränkter als in großen Unternehmen. Maßnahmen wie das Übertragen weiterer, anspruchsvoller Aufgaben und Verantwortlichkeiten oder die Schaffung ganz neuer Arbeitsbereiche und -positionen, wie beispielsweise Social Media-Verantwortlicher, Nachhaltigkeitsbeauftragter oder Veränderungsmanager, zeigen Alternativen zur klassischen hierarchischen Leiter auf.

4. Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance

In kleinen Unternehmen werden Gesundheitsinvestitionen oft hintenangestellt, da der Nutzen nicht sofort sichtbar ist oder es schlichtweg am Know-how fehlt. Dennoch ist eine Investition in diesen Bereich eine sinnvolle und nachhaltige Einlage, denn betriebliche Gesundheitspräventionsmaßnahmen können sich positiv auf die Gesundheit, Produktivität und das Arbeitsklima auswirken.

Wichtig in diesem Zusammenhang zu wissen: Bei der Nutzung zertifizierter Angebote kann ein Unternehmen bis zu 600 Euro pro Angestellten und Jahr steuerfrei für erbrachte Leistungen zur Förderung der Gesundheit ansetzen. Dies gilt beispielsweise für Zuschüsse zur Nutzung von Präventionskursen in Fitnessstudios, Ernährungs- oder Bewegungsangebote, aber auch Angebote zur Steigerung der psychischen Gesundheit und Stressbewältigung fallen hierunter. Attraktiv für Arbeitnehmer ist auch die für ihn steuerfreie Möglichkeit der betrieblichen Krankenversicherung.

Der gesellschaftliche Wertewandel trägt dazu bei, dass eine gesunde Work-Life-Balance für

immer mehr Arbeitnehmer eine tragende Rolle spielt. Hier geht es um die Vereinbarkeit von Privat- und Familienleben mit dem Berufsalltag – mehr Flexibilität ist gewünscht. Anders als früher sind Beschäftigte heute deutlich eher bereit, bei mangelnder Flexibilität den Arbeitgeber zu wechseln. Umso wichtiger ist



es, gewissenhaft zu prüfen, welche Flexibilitätswünsche bestehen und welche betrieblich umsetzbar sind. Flexible Arbeitszeitgestaltung kann es beispielsweise auch zulassen, dass sich zwei oder mehr Angestellte eine Schicht teilen dürfen. Urlaubsregelungen und die Möglichkeit, Überstunden abzubauen, können Mitarbeitenden helfen, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.³

Fazit

Die Mitarbeiterbindung ist ein komplexes Thema, das viele verschiedene Aspekte umfasst. Für Unternehmen ist es wichtig, den richtigen Maßnahmen-Mix zu finden, der zur Unternehmenskultur, den Bedürfnissen der Mitarbeiter und den eigenen Möglichkeiten passt. Mit gezielten Konzepten in den Bereichen Unternehmenskultur, Betriebsklima, Vergütung, Weiterbildung und Work-Life-Balance können auch kleine und mittlere Unternehmen erfolgreich ihre Mitarbeiter binden und langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern.



Bei der Entwicklung eines Angebots für seine Belegschaft sollte man sich gewahr sein, dass eine Bindung sehr unterschiedlich motiviert sein kann: Viele Mitarbeiter sind emotional zu erreichen, ihnen ist ein gutes Betriebsklima besonders wichtig, andere hingegen setzen extrinsische Faktoren wie Gehalt oder Zusatzleistungen an die erste Stelle. Für andere wiederum sind die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens besonders relevant oder sie legen Wert darauf, dass der Arbeitgeber besonders flexibel auf ihre individuellen Wünsche eingeht.

Befragt nach der Relevanz einzelner Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, wünschen sich



2. Vergütung und Zusatzleistungen

Eine faire und marktgerechte Entlohnung steht nach einem positiven Betriebsklima an Platz 2 der Mitarbeiterwünsche.² Selten können kleine und mittlere Unternehmen es jedoch bei der Höhe des Gehalts mit dem Gehaltsgefüge von Großkonzernen aufnehmen.

Aber neben dem Einkommen spielen auch Zusatzleistungen – teilweise steuerbegünstigt – eine wichtige Rolle und fungieren als Gehaltsbooster. Einige Beispiele sind: Versicherungsvorteile, betriebliche Altersvorsorge, Bonuszahlungen, Mobilitätsleistungen wie Fahrtkostenzuschüsse oder JobRad, Waren-gutscheine, Arbeitsgerät wie Handy / Tablet auch zur privaten Nutzung oder Gewinnbeteiligungen.

3. Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten

Mitarbeiter, die sich weiterentwickeln können, sind tendenziell zufriedener und loyaler. Idealerweise werden frühzeitig bereits Ent-

Abb.: AdobeStock, #545314720 | #64175977 | #318243399 | #809278637 | #393373189

¹Top1 und Top 2 des HR-Report 2023 und 2012/13

²HR-Report 2023

³Mehr Infos zur betrieblichen Gesundheitsförderung findet man auf der Website der BDA www.aktiv-im-unternehmen.de

Mitarbeiter binden in Zeiten des Arbeitskräftemangels

Erkenntnisse aus dem HR-Report 2023

Bereits seit den frühen 2000er Jahren ist das Thema Fachkräftemangel im politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs präsent. Nie war er jedoch so akut und greifbar wie dies aktuell der Fall ist. Dabei ist auch zu beobachten, dass es sich längst nicht mehr um einen reinen Mangel an fachlich gut bis sehr gut ausgebildeten Menschen handelt. Vielmehr leiden auch die Bereiche unter massiven Personalengpässen, in denen sogenannte Basisarbeitende zu finden sind, die Tätigkeiten ausführen, für die es keiner formalen Qualifikation bedarf.

Da das Angebot an verfügbaren Arbeitskräften aufgrund demografischer und gesellschaftlicher Entwicklungen immer mehr schrumpft, liegt es auf der Hand, dass es mehr denn je darauf ankommt, die bereits im Unternehmen befindlichen Mitarbeiter zu binden. Wie dies am besten gelingen kann, war unter anderem Thema des HR-Report 2023, einer empirischen Studie des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE und Hays. Die insgesamt 1001 Befragten, die an dieser Studie teilgenommen haben, setzen dabei klare Prioritäten, was die Bedeutung ausgewählter Maßnahmen und Instrumente zur Mitarbeiterbindung betrifft (Abb. 1).

Da es sich beim HR-Report um eine Langzeitbetrachtung über nunmehr 13 Jahre hinweg handelt, lässt sich feststellen, dass die Faktoren, die hier als zentral erachtet werden, eine hohe Stabilität im Zeitverlauf aufweisen und ein gutes Betriebsklima stets die Top-Nennung darstellt. Bei der genaueren Betrachtung

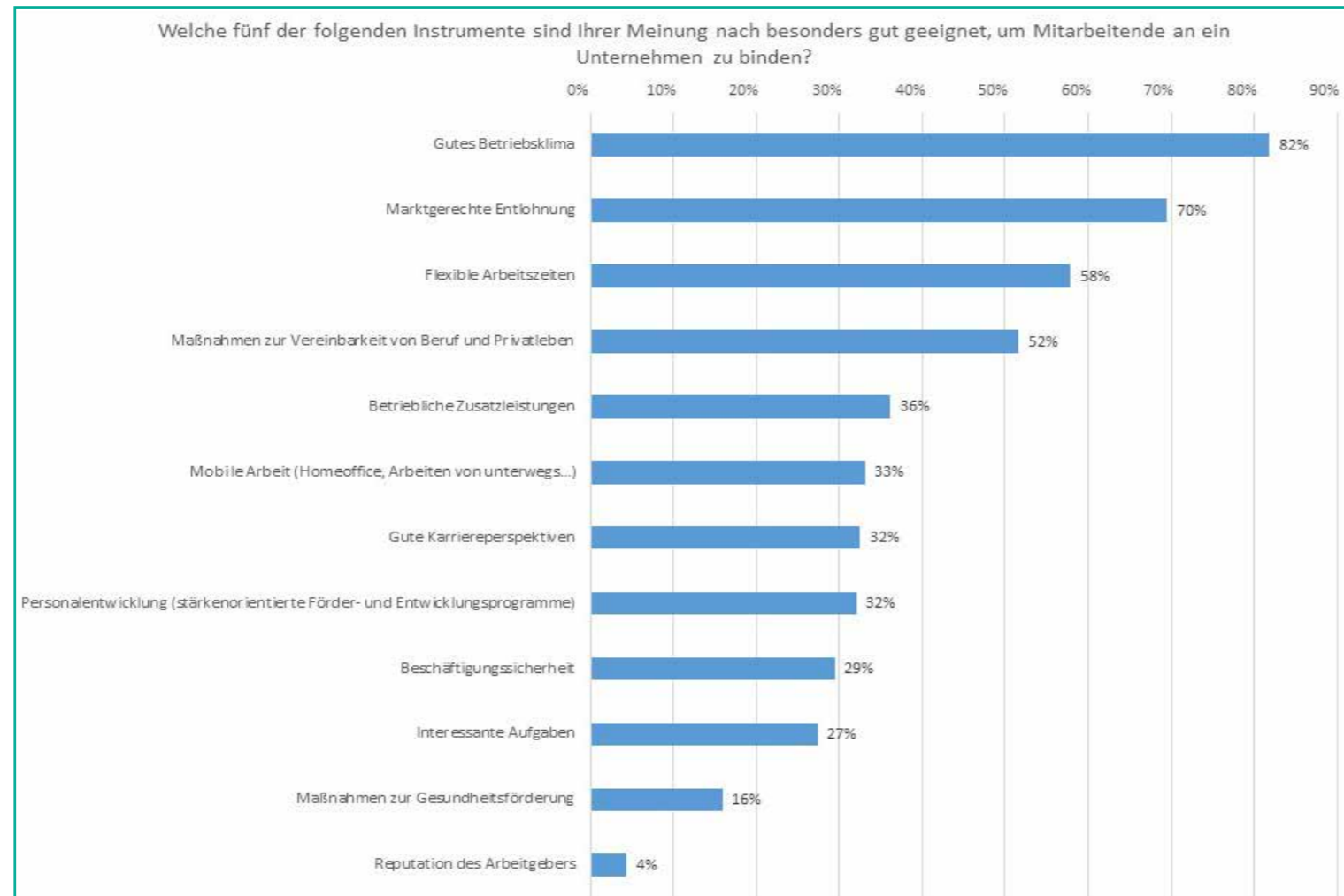


Abb. 1: Maßnahmen und Instrumente zur Mitarbeiterbindung (n = 1001, Mehrfachnennungen zulässig, eigene Darstellung)

im Rahmen des HR-Reports 2023 fällt auf, dass die Befragten dies vor allem durch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmenserfolg und einen offenen Umgang mit kritischen Themen umgesetzt sehen.

Ebenfalls ein „Dauerbrenner“ bei den entscheidenden Instrumenten zur Mitarbeiterbindung ist die marktgerechte Entlohnung. Dabei geht es allerdings nicht nur um die Höhe des Gehalts in Relation zum Arbeitsmarkt. Vielmehr ist fast genauso wichtig, dass die jeweilige Leistung angemessen entlohnt

wird.

Auch flexible Arbeitszeitmodelle nehmen ungeboren eine sehr hohe Bedeutung ein. An Relevanz enorm gewonnen hat über die Jahre das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Das entspricht in gewisser Weise auch dem Zeitgeist, denn in dieser Zeitspanne

ist die sogenannte Generation Y in den Arbeitsmarkt eingetreten, die einer gelungenen Balance einen immensen Stellenwert beimisst.

Der HR-Report 2023 hinterfragt auch die Gründe dafür, weshalb die Befragten am ehesten ihren Arbeitgeber verlassen bzw. bei ihm bleiben würden. Hier zeigt sich, dass die emotionale Verbundenheit für mehr als die Hälfte von ihnen relevant für die Entscheidung über Gehen oder Bleiben ist. Neben einer nicht angemessenen Entlohnung ist auch ein schlechtes Verhältnis zur Führungskraft eine Hauptursache dafür, einen Mitarbeiter zu verlieren. Von einer guten Führungskraft wiederum wird erwartet, die Leistung ihrer Mitarbeiter anzuerkennen, einen fairen Umgang miteinander zu pflegen und sich ausreichend Zeit für die Anliegen der Beschäftigten zu nehmen. Letztlich haben Führungskräfte aufgrund ihres meist engen Kontaktes zu ihren Mitarbeitern auch großen Einfluss darauf, wie sich das Betriebsklima im Unternehmen und in der täglichen Arbeit niederschlägt. Sie sind es, die bei Themen wie Flexibilität oder Vereinbarkeit als Vorbilder fungieren und die tatsächliche Umsetzbarkeit theoretischer verfügbarer Optionen entscheidend mitbestimmen.

Schlussendlich lassen sich zwar durch Studien wie den HR-Report bestimmte



Abb.: Adobe #72954489 | Dmytro

Tendenzen, auch in Bezug auf die entscheidenden Maßnahmen und Instrumente zur Mitarbeiterbindung, ableiten. Dennoch bleibt auch ein branchen- und unternehmensspezifischer Einfluss bestehen, den es konkret zu ermitteln gilt. Eine Mitarbeiterbefragung kann beispielsweise helfen, Klarheit über die Belange der Belegschaft zu gewinnen und Ansatzpunkte für Verbesserung zu identifizieren. Hier gilt allerdings als entscheidende Voraussetzung, dass die Mitarbeiter zeitnah erfahren müssen, welche Ergebnisse die Befragung hervorgebracht hat und wie ihr Arbeitgeber damit umgeht. Entscheidend ist es, dabei auf alle Mitarbeitergruppen gleichermaßen das Augenmerk zu legen und zu verdeutlichen, dass jede und jeder Einzelne wertvoll ist für das Erreichen des gemeinsamen Ziels und eine Lücke hinterlassen würde, wenn die Bindung ans Unternehmen nicht gelingen.



Abb. IBE

Zum Weiterlesen:

Rump, J. / Schabel, F. / Eilers, S. / Möckel, K. (2023): HR-Report 2023. Schwerpunkt Mitarbeiterbindung. Online verfügbar unter:

<https://www.hays.de/documents/10192/118775/hays-hr-report-2023-de.pdf>

www.ibe-ludwigshafen.de

Autorinnen: Prof. Dr. Jutta Rump & Silke Eilers

Keine Angst vor Mitarbeiter-Feedback

Die Unternehmenskultur von Netto Aps & Co. KG hebt sich ab. Vielleicht auch, weil das Unternehmen seinen Ursprung im benachbarten Dänemark hat. Offenheit und

Wertschätzung sind hier keine hohlen Phrasen – mit verschiedenen Maßnahmen und Initiativen schafft es der Discounter, seine Mitarbeitenden an sich zu binden. Gesundheitsmanager, Wellhub-Angebote sowie regelmäßige Mitarbei-

terumfragen tragen ebenso dazu bei wie eine respektvolle und über alle Hierarchien gelebte Duz-Kultur. Die Personalleiterin Mareen Komossa-Römer berichtet im Interview mit uns, warum es bei Netto so rund läuft.



Für immer mehr Mitarbeitende sind Freizeit und Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung die neue Währung. Wie lassen sich diese Wünsche im stationären Handel realisieren?

Während wir in der Zentrale verschiedenste Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von Homeoffice anbieten können, ist das in unseren 342 Filialen nicht ganz so einfach. Aber hier haben wir mehr als 342 tolle Führungskräfte, die bei der Erstellung der Schichtpläne fast immer eine ganz individuelle Lösung für unsere Kolleginnen und Kollegen finden. Wir haben tolle Teams in unseren Filialen, in denen sich alle gegenseitig helfen, was solche

individuellen Lösungen erst möglich macht.

Jahrzehntelang wurde im Handel die Ausweitung von Öffnungszeiten gefordert. Jetzt scheint eine Reduzierung der Öffnungszeiten eine geeignete Antwort auf den Mitarbeitermangel zu sein. Wohin steuert der Handel?

Ich glaube nicht, dass wir die Öffnungszeiten weiter reduzieren werden. Auch wenn der Fachkräftemangel zunimmt, stehen wir weiterhin im Wettbewerb mit einem wachsenden E-Commerce, in dem der Konsument seine Waren rund um die Uhr bestellen kann. Daher gehe ich davon aus, dass der Handel auch in Zukunft an den bisherigen Öffnungszeiten festhalten wird. Um den Kundenwünschen auch in Zukunft gerecht zu werden, müssen wir uns mehr auf kunden- und mitarbeiterfreundliche Lösungen konzentrieren. Das können zum Beispiel Self-Check-out oder

Self-Scanning sein. Die dadurch gewonnene Zeit kann natürlich genutzt werden, um Personalengpässe auszugleichen oder aber Kundenwünsche zu erfüllen.

Was kann der stationäre Handel darüber hinaus tun, damit Mitarbeitende sich wohl fühlen? Welche konkreten Maßnahmen greifen bei Ihnen gut?

Die wichtigsten Elemente sind Wertschätzung und Kommunikation. Das fängt ganz oben an und muss durch das ganze Unternehmen getragen werden. Deshalb informieren wir alle unsere 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig in unserer Mitarbeiter-App MyNetto über aktuelle Ereignisse und Entscheidungen. Außerdem geben wir einmal im Quartal die Mitarbeiterzeitschrift „Scottie News“ heraus. Kommunikation ist aber keine Einbahnstraße. Deshalb fragen wir einmal im Jahr alle Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter mittels einer unternehmensweiten Umfrage nach ihrer Meinung. Die Ergebnisse werden anschließend gründlich analysiert, ein Maßnahmenplan erstellt und mit der Organisation geteilt.

„Egal ob Aushilfe oder Geschäftsführer: Bei Netto wird eine Duz-Kultur gelebt. Das Einzige, was zählt, ist ein respektvoller Umgang auch mit dem „Du“.“

Doch ein noch viel wichtigeres Thema ist Wertschätzung und wertschätzende Führung. So nehmen sich beispielsweise unsere CEOs jede Woche die Zeit um unsere Märkte zu besuchen und in den Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort zu kommen. Oft sind es auch die kleinen Themen, wie kostenlose Produkte für eine Grillparty mit dem Team, Aufmerksamkeiten zu Weihnachten oder Geschenke zu anderen besonderen Anlässen, die dafür sorgen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich wohl und wertgeschätzt fühlen.

Aber auch die körperliche und mentale Gesundheit ist für uns wichtig und soll zum Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und



Mitarbeiter beitragen. Unser Gesundheitsmanager initiiert regelmäßig Aktionen wie die „Netto Schrittzähler Challenge“ um uns fit und gesund durch das Jahr zu bringen. Auch unser Benefit „Wellhub“ soll die körperliche und mentale Gesundheit unterstützen. Alle Netto-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter profitieren von vergünstigten Angeboten in verschiedenen Fitness- und Sportanlagen oder dem umfangreichen Online-Programm, welches Personaltraining, Kurstraining und Gesundheits-Apps umfasst.

Ganz maßgeblich für die Bindung von Arbeitnehmern an das Unternehmen scheint der zwischenmenschliche Umgang im Team sowie zwischen Vorgesetzten und Kollegen/innen zu sein. Wie kann eine so verstandene Unternehmenskultur beeinflusst werden?

Egal ob Aushilfe oder Geschäftsführer: Bei Netto wird eine Duz-Kultur gelebt. Das Einzige, was zählt, ist ein respektvoller Umgang auch mit dem „Du“. Das schafft Vertrauen

und ist ein Zeichen von Wertschätzung. Aber das allein ist noch keine Unternehmenskultur. Der Umgang bei Netto ist geprägt von Offenheit und Vertrauen. Dies schaffen wir durch regelmäßige Treffen beispielsweise mit allen 342 Marktleiterinnen und Marktleitern und ein Umfeld, in dem Fehler machen erlaubt ist.

Wichtig ist dabei, dass unsere Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen und jeden ermutigen, es ihnen gleich zu tun. Das dies bereits der Fall ist zeigt sich immer wieder in den Umfragen, aber auch der langjährigen Unternehmenszugehörigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Viele arbeiten schon mehr als 10 oder auch 20 Jahre bei uns.

Netto

Mehr Infos unter:
www.netto.de

MV HH SH In eigener Sache

Jetzt schon vormerken!

Tag des Norddeutschen Handels

Wir laden Sie am 24. September 2024 in die Lübecker media docks ein, wenn wir uns beim diesjährigen „Tag des Norddeutschen Handels“ dem Themenkomplex „Regeln & Fairplay im Handel“ nähern.

Mit an Bord sind u.a. der ehemalige internationale Fußballschiedsrichter Urs Meier sowie Moderator und Entertainer Yared Dibaba. Ihre Erfahrungen auf und neben dem Spielfeld

werden uns auf unterhaltsame Weise wertvolle Einsichten vermitteln, warum Regeln, Respekt und faires Miteinander die Grundpfeiler unternehmerischen Handelns sind und unser Geschäftsumfeld entscheidend prägen.

Regeln einzuhalten ist übrigens auch beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) eine maßgebliche Voraussetzung. Sie interessieren

sich für KI? Großartig, auch dann sind Sie auf dem TNH goldrichtig! Nehmen Sie an einem unserer Workshops teil: Sie können vor Ort die neuesten KI-basierten Handelstechnologien testen oder erfahren, wie KI Marketinginhalte effizienter und kostengünstiger erstellt. Oder aber lernen, worauf Sie arbeitsrechtlich beim Einsatz von KI im Unternehmen achten müssen.

SAVE THE DATE!

Tag des Norddeutschen Handels am 24.9.24 in Lübeck



Präsidiumssitzung des HV Nord

Anlässlich der Präsidiumssitzung lud das Präsidium des Handelsverband Nord Mitte Mai zu einem konstruktiven Austausch ein. Dr. Alexander von Preen, Verbandspräsident des Handelsverband Deutschland (HDE), kam der Einladung nach Kiel gerne nach und ging in den Dialog mit den Gremiumsmitgliedern aus dem nördlichsten Landesverband.

Neben aktuellen Themen widmeten sich die Teilnehmer insbesondere der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen organisatorischen Einheiten des Gesamtver-

bands. Breiter Konsens herrschte darüber, dass sich der Verband als Gesamtorganisation mit verschiedenen Aufgabenstellungen versteht. HDE und HV Nord bekräftigten, auch zukünftig gut vernetzt auf den verschiedenen Ebenen an den gemeinsamen Themen zu arbeiten.

Hochzeit, Jubiläum und eine Amtsverlängerung: Anlass zum Feiern gab es für drei der HV Nord Präsidiumsmitglieder. Die Verbandspräsidenten A. von Preen (li.) und A. Bartmann (re.) überbrachten Glückwünsche und Blumensträuße.



Abb.: HV Nord

MV HH SH Wir gratulieren...

Ausgezeichnet!

Seit 2010 können sich Händlerinnen und Händler mit dem Siegel „Generationenfreundliches Einkaufen“ zertifizieren lassen. Nach 63 Kriterien werden Geschäfte jeder Art auf Herz und Nieren hinsichtlich ihrer Generationenfreundlichkeit überprüft. Im Verbandsgebiet des HV Nord sind über 100 Einzelhändler zertifiziert, die meisten

sogar mehrfach. Sie wollen Ihr Geschäft ebenfalls zertifizieren lassen?

Sprechen Sie uns an!



Weitere Informationen:

<https://t1p.de/1cn74>



Die Qualität gehalten haben der Toom Baumarkt in Greifswald (Marktleiter Heiko Köhler) und der rewe Markt von Grit Ehmann in Bergen. Ihnen konnte Tino Beig vom HV Nord zum zweiten resp. vierten Mal die Urkunde überreichen.



Bereits zum dritten Mal freuten sich die familia Märkte in Güstrow (Warenhausleiterin Dora Griem) und Stralsund (Mitarbeiterinnen P. Krowas u. K. Schildt) sowie der rewe Markt Ehmann in Sassnitz (Inhaber Erik Ehmann) über die Auszeichnung. (v.l.)



125 Jahre „Klein Karstadt“



Großer Auflauf in Wilster am 7. Juni bei der Firma Haack: Zum Empfang anlässlich des 125-jährigen Bestehens des als Eisen- und Kolonialwarenladens gegründeten Geschäfts trafen sich Wegbegleiter, Kunden und Kollegen, um der Inhabersfamilie zu gratulieren.

„Nichts, was es nicht gibt“ so lässt sich das Sortiment des Traditionshauses, was auch „Klein Karstadt“ genannt wird, beschreiben. Auf kleinstem Raum gibt es eine große Vielfalt; Altes, Modernes & Kurioses, regionale Spezialitäten, Haushaltswaren, Gartengeräte & Sämereien.

Heute führt der Urgroßenkel des Gründers, Andreas Richeling, seit 24 Jahren die Geschäfte. Dass es ihm und seinem Team gelingt, über die Jahrzehnte den Betrieb aufrecht zu halten, ist nicht selbstverständlich. Auch Dirk Wegmann vom Handelsverband Nord überbrachte Glückwünsche und stellt fest: „Das Kaufhaus Haack ist das beste Beispiel dafür, dass sich auch in Zeiten der zunehmenden Konkurrenz durch den Online-Handel mit Fleiß, Freude an der Arbeit und besonderer Kundenbindung der stationäre Handel durchaus behaupten kann.“



Abb.: HV Nord

Beschäftigung von Rentnern

VON RECHTSANWALT RALPH HELLWIG



Abb.: HV Nord

In Zeiten des (Fach)Kräftemangels beschäftigen Arbeitgeber zunehmend Mitarbeitende jenseits der Regelaltersgrenze. Allerdings lauern einige Fallstricke, die ein Arbeitgeber dabei zu beachten hat.

Grundsätzlich endet das Arbeitsverhältnis

nicht mit Eintritt in das Rentenalter. Das Erreichen des Renteneintrittsalters ist in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis überraschenderweise arbeitsrechtlich folgenlos, wenn man nur das Gesetzbuch zugrunde legt. Der Gesetzgeber gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, in Rente zu gehen, er zwingt ihn aber nicht.

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Renteneintritts bedarf es einer wirksamen Vereinbarung, die ein solches Ende vorsieht. Hierzu dient in der Regel eine Klausel im Arbeitsvertrag, die das Arbeitsverhältnis für die Dauer bis zum Eintritt in das Rentenalter befristet. Ebenso sehen Tarifverträge - so auch im Einzelhandel - ein Ende des Arbeitsverhältnisses vor, wenn der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Altersgrenze erreicht, zu der er eine Rente wegen Alters beziehen kann. Erreicht der Arbeitnehmer das Rentenalter, endet das Arbeitsverhältnis unter der Voraussetzung einer vertraglichen Vereinbarung oder der Anwendung des Tarifvertrags automatisch, ohne dass es einer Aufhebungsvereinbarung oder Kündigung bedarf.

Weiterbeschäftigung ohne schriftliche Vereinbarung hält bis zum Ableben

Endet das Arbeitsverhältnis auf diese Weise, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich trotzdem auf eine Weiterbeschäftigung einigen. Theoretisch könnten sie das sogar ohne weitere schriftliche Vereinbarung, indem sie - wohl wissend, dass das Arbeitsverhältnis eigentlich hätte beendet werden können - dieses fortführen. Es wäre dann allerdings ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, bis dass der Tod sie scheidet.

Empfehlenswert ist es daher, für die Weiter-

beschäftigung die vor einigen Jahren geschaffene gesetzliche Regelung des § 41 S. 3 SGB VI zu nutzen. Dort heißt es bemerkenswert verständlich: „Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

Sichere Beendigung durch korrekte Befristung

Der Arbeitgeber muss also nicht auf eine sichere Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei dessen Fortsetzung verzichten. Vielmehr kann er eine neue Befristung vereinbaren. Wichtig ist, dass erstens die Vereinbarung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schriftlich vor Erreichen der Regelaltersgrenze getroffen wird, und zweitens gleichzeitig oder in zeitlichem Zusammenhang der Fortsetzung keine Veränderungen an dem Arbeitsverhältnis, insbesondere kein anderer Umfang, vereinbart werden. Eine spätere Vereinbarung zur Veränderung der Arbeitsbedingungen mit einem Abstand von mindestens einem Monat zur Fortsetzung schadet hingegen nicht.

Möchte der Arbeitgeber hingegen eine Rentnerin oder einen Rentner einstellen, die oder der noch nie für ihn gearbeitet hat, gelten

die normalen Befristungsregeln von Arbeitsverträgen. Der Arbeitsvertrag könnte zwei Jahre lang ohne Sachgrund befristet vereinbart werden. Hatte die Rentnerin oder der Rentner früher schon einmal für den Arbeitgeber gearbeitet, kommt eine Befristung mit Sachgrund (z.B. Projektarbeit, Vertretung) in Betracht. Der Rentenbezug allein stellt dabei keinen ausreichenden Sachgrund dar. Von mehrfachen Befristungen muss in diesem Fall abgeraten werden, da diese als altersdiskriminierend angesehen werden könnten.

Aber auch bei Anwendung des §§ 41 S. 3 SGB VI gibt es Ansichten, die ein zu häufiges Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes kritisch sehen. Das erscheint überraschend, denn die Worte „gegebenenfalls auch mehrfach“ erscheinen eindeutig. Aber selbst bemerkenswert verständliche Gesetze sind letztlich nicht sicher vor der Auslegung durch Juristen.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen beantworten unsere Experten auch in der Online-Sprechstunde.

Nächster Termin: 4. Juli, 16.00 Uhr
Thema: Kündigungen
Hier anmelden: <https://t.ly/TpRs7>

Quo vadis, Verdi?

Ein Kommentar zum Verständnis einer „Sozialpartnerschaft“

Die Vorzeichen der zurückliegenden Tarifrunde ließen schon erwarten, dass diese unvergleichlich schwieriger werden würde: Der Gesellschaft und damit auch unseren Unternehmen steckte die Pandemie noch in den Knochen, als die kriegerischen Handlungen Russlands oder der aktuelle Konfliktherd im Nahen Osten hinzukamen. Von den internationalen Handelsstörungen, die zu weiteren Problemen in den Lieferketten führten, ganz zu schweigen. Handelsrouten werden von Piraten bedroht. Immer stärker reichen Klima- und Nachhaltigkeitsthemen in den Unternehmensalltag - verantwortliches Handeln darf schließlich auch in herausfordernden Zeiten nicht verloren gehen. Die Liste der belastenden Umstände vor einer Tarifrunde war noch nie länger.

Als uns dann im Frühjahr 2023 die ersten Tarifforderungen der Gewerkschaft Verdi erreichten, blieb selbst erfahrenen Tarifpolitikern kurzzeitig der Atem stehen. Im Schnitt mehr als 15 Prozent und in der Spitze über 25 Prozent mehr Gehalt bei einer Laufzeit von zwölf Monaten!

Man muss dazu wissen, dass Verdi schon seit längerem mit niedrigen und stark rückläufigen Mitgliederzahlen kämpft. Die Verantwortlichen setzen offensichtlich aus Verzweiflung zunehmend auf die Muster des alten Klassenkampfes längst vergangener Zeiten.

Schnell wurde deutlich, Verdi hatte den Bogen mit solchen Forderungen überspannt. Bei aller Wertschätzung für geleistete Arbeit und bei allem Wohlwollen - auch mit Blick auf knappe Personalressourcen - war jedem Verhandler auf der Arbeitgeberseite klar, dass es keine schnelle Einigung geben würde. So kam es dann auch. Erst nach zwölf Monaten ist ein erster Abschluss in Hamburg gelungen, der als Blaupause für die restliche Republik diente. Im Ergebnis hat Verdi noch nicht einmal für die ersten 24 Monate (des insgesamt 36 Monate umfassenden Abschlusses) das erhalten, was sie für zwölf Monate gefordert hatte. Das unterstreicht, wie weit die Gewerkschaftsverantwortlichen mit ihrer Forderung von der Realität entfernt waren.

Unrealistisch hohe Vorstellungen führen zu hohen Erwartungshaltungen in den Belegschaften. Und am Ende, trotz deutlicher Zu-

„Die Sozialpartnerschaft wandelt sich zunehmend zu einer Konfliktpartnerschaft.“

geständnisse der Arbeitgeber, zu Enttäuschungen auf der Arbeitnehmerseite. Für eine erfolgreiche und verständliche Tarifpolitik muss es uns zukünftig gelingen, uns auf realistischer Basis zu begegnen. In der Vergangenheit ist uns das nicht zuletzt auch durch die starken und selbstständig agierenden Regionalstrukturen der Gewerkschaft geglückt. Die zurückliegende Tarifrunde wurde jedoch maßgeblich vom Verdi-Bundesvorstand gesteuert und ließ keinen Raum für realistische Verhandlungen auf regionaler Ebene.



Abb.: HV Nord

Es bleibt nur zu hoffen, dass Verdi aus dieser Tarifrunde richtige Schlüsse zieht. Die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ist aus unserer Sicht ein wichtiges Gut für ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Diese Partnerschaft bröckelt allerdings, setzt Verdi den eingeschlagenen Weg fort. Auch der Gewerkschaft sollte es um Ausgleich gehen, dies erfordert Maß und Mitte.

Bei aktuellen Diskussionen über kommunale Sonntagsöffnungen steht die Sozialpartnerschaft erneut auf dem Prüfstand. Verdi-Handel im Norden macht sich auch hier auf, bestehende Kompromisslinien rückhaltlos aufzukündigen. Die Sozialpartnerschaft wandelt sich zunehmend zu einer Konfliktpartnerschaft. Ob von einer „Partnerschaft“ überhaupt noch etwas übrigbleibt, muss sich noch herausstellen. Aktuell stehen die Zeichen eher auf bloßen Konflikt.

VON DIERK BÖCKENHOLT



Abb.: Katja Predel

... Katja Predel

**Inhaberin
FEEL.GOOD.BERATUNG**

Mit mehr als 20 Jahren Management-Expertise im Handel ist die Rostockerin Katja Predel heute ihre eigene Chefin. Während ihrer Zeit im Einzelhandel hat sich die gelernte Handelsfachwirtin im Schwerpunkt mit den Themen Mitarbeiterentwicklung, -motivation, Mentoring und Ausbildung beschäftigt. Diese Erfahrungen bilden die Basis für ihre heutige spannende Tätigkeit als Beraterin für Feel Good Management.

Wie kann man sich den Job einer Feel Good Beraterin vorstellen?

Durch den Wandel der Arbeitswelt ist es heute eine der wesentlichen Herausforderungen, Menschen in den Mittelpunkt von Unternehmenskulturen zu stellen. Sie sind das Herzstück der Unternehmen, denen aus diesem Grund eine besondere Aufmerksamkeit entgegengebracht werden muss.

Ein Feel Good-Berater berät und begleitet Unternehmen bei der kontinuierlichen Entwicklung von Möglichkeiten, die Mitarbeiterbindung in seiner Organisation zu erhöhen. Es geht um die Erfüllung menschlicher Kernbedürfnisse, denn diese sind die Basis für motivierte und leistungsfähige Mitarbeitende.

Gemeinsam mit Mitarbeitenden, Führungskräften und Unternehmern werden u.a. die individuellen Rahmenbedingungen auf den Prüfstand gestellt und weiterentwickelt. Das können z.B. Onboarding-Prozesse, der Einfluss von Führungspersonen auf Mitarbeitende und der Umgang mit jungen Menschen in ihrer Ausbildung sein.

Welches sind Ihrer Erfahrung nach die häufigsten Fehler, die Unternehmen im Umgang mit ihren Mitarbeitenden machen?

Ein Kernpunkt, an dem es leider häufig hapert, ist das Thema Wertschätzung und Anerkennung. Das zeigt sich in vielerlei Ausprägungen, z.B. werden Mitarbeitende zu wenig oder gar nicht in Entwicklungs- und Veränderungsprozesse einbezogen, werden nicht nach ihren Ideen und Lösungsansätzen befragt oder Vorgesetzte nehmen sich zu wenig Zeit für ihre Mitarbeitenden. Auch wenn zu wenig über Erfolge gesprochen wird, und generell stets die Zeit für Austausch und Information fehlt, wirkt sich das demotivierend aus.

Daneben gibt es aber auch weitere Faktoren, die nachteilig auf die Unternehmensbindung einzahlen. Hier geht es um die Zuverlässigkeit und Professionalität des Arbeitgebers. Klassische Beispiele sind: eingeleitete Veränderungsprozesse werden nicht nachgehalten,

es erfolgt kein Austausch, Einarbeitungsprozesse werden mangelhaft umgesetzt und - besonders kritisch - bestehende Konflikte im Unternehmen werden schlichtweg ignoriert.

Können Sie kleine Stellschrauben nennen, an denen Unternehmen drehen können, um die Mitarbeiterbindung zu stärken?

Der ideale Weg wäre natürlich die Entwicklung und Etablierung einer ganzheitlichen Feel Good-Kultur. Diese setzt sich aus vielen Handlungsfeldern zusammen, aber man kann sicherlich auch mit kleineren Änderungen beginnen und bereits etwas bewirken. Besonders wichtig ist aus meiner Sicht, dass sich Vorgesetzte Zeit nehmen für ihre Mitarbeitenden und deren Themen. Falls noch nicht geschehen, etablieren Sie regelmäßige, konstruktive Feedbackgespräche und schaffen Sie Zeiträume für einen echten Austausch auf Augenhöhe. Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden zeigt sich aber beispielsweise auch darin, dass Vorgesetzte Vertrauen schenken und Verantwortung übergeben. Mitarbeitende, die sich in ihrer Rolle nicht ausgefüllt fühlen, haben eine geringe Bindung zum Unternehmen. Im Sinne der Mitarbeiterbindung kann ich nur empfehlen: Haben Sie Mut, Verantwortung zu teilen, transparent zu kommunizieren und für Veränderungen offen zu sein!

Stärkung der Kundenbindung im Einzelhandel

Eine digitale Lösung für kleine und mittelständische Unternehmen

In der heutigen Zeit stehen kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) vor zahlreichen Herausforderungen, wenn es um die Kundenbindung geht. Der Einzelhandel ist besonders betroffen, da Kunden zunehmend digitale und personalisierte Einkaufserlebnisse erwarten. Traditionelle Treueprogramme reichen oft nicht mehr aus, um Kunden langfristig zu binden und ihre Aufmerksamkeit zu gewinnen.

Ein wesentlicher Schmerzpunkt für viele KMU ist die fehlende Digitalisierung. Während große Unternehmen über die Ressourcen verfügen, um umfangreiche Kundenbindungsstrategien zu implementieren, kämpfen kleinere Unternehmen häufig mit limitierten technischen und finanziellen Mitteln. Dies führt zu einem Wettbewerbsnachteil und erschwert es, sich in einem zunehmend digitalen Marktumfeld zu behaupten.

Hier setzt unser innovatives Produkt an. Es ermöglicht KMU, ein maßgeschneidertes Treuepunkte-Programm einfach und effizient zu implementieren. Über unser Management-Portal können Unternehmen die Konfiguration des Systems vornehmen und Kundendaten einsehen. Dies bietet eine wertvolle Grundlage, um maßgeschneiderte Marketingstrategien zu entwickeln und die Kundenbindung zu stärken.

Ein weiterer Vorteil ist die Möglichkeit, Push-Benachrichtigungen an Kunden zu senden, die das Treuepunkte-Programm nutzen. So können Unternehmen ihre Kunden über aktuelle Aktionen und Angebote in Echtzeit informieren und gezielt auf deren Bedürfnisse eingehen. Darüber hinaus können Werbeanzeigen geschaltet werden, die jedem Nutzer der App in einem bestimmten Radius angezeigt werden. Dies erhöht die Sichtbarkeit des Unternehmens und fördert den direkten Kundenkontakt.

Unser Produkt adressiert die dringenden Be-

dürfnisse des Einzelhandels und unterstützt KMU dabei, digitaler zu werden. Es vereinfacht die Verwaltung von Treueprogrammen, stärkt die Kundenbindung und verbessert die Sichtbarkeit. So können kleine und mittelständische Unternehmen mit den großen Marktteilnehmern mithalten und ihre Kundenbeziehungen langfristig erfolgreich gestalten.

Erste Unternehmen berichten bereits von positiven Effekten, wie z.B. die Erhöhung der Kundenfrequenz und des durchschnittlichen Einkaufswertes.



Abb.: REBAC

Robin Lausch, Geschäftsführer REBAC

Bleiben Sie informiert!

Sie finden uns auf allen Kanälen: Podcast, E-Paper und Social Media



Podcast



E-Paper



Social Media



Facebook



Instagram



LinkedIn



**Handelsverband
Nord**

Hamburg · Schleswig-Holstein
Mecklenburg-Vorpommern