

ARBEITGEBER AUF DRAHT

Ausgabe 2 | 2023

Brancheninformationen des
Arbeitgeberverbandes Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e. V.

AGAD
Partner im Wettbewerb.

AGAD-HERBSTFORUM

EDITORIAL

AGAD EHRT TOP-AZUBIS UND ENGAGIERTE AUSBILDUNGS-UNTERNEHMEN

Am 15. November 2023 hat der AGAD wieder seinen Ausbildungspreis und den Sonderpreis „Tue Gutes und sprich darüber“ im Westfälischen Industrieklub in Dortmund vergeben. Ausgezeichnet wurden Auszubildende, die ihre Ausbildung hervorragend und mit viel Engagement abgeschlossen haben, sowie Unternehmen, die mit innovativen Konzepten ihre Auszubildenden besonders fördern.



Viele glückliche Gewinner bei Carl Spaeter (v.l.n.r.):
Nico Behnk, Katharina Grätsch, Jens Gerhard, Nadin Henrichsen, Reiner Lotze

Gute und engagierte Auszubildende zu bekommen, wird immer schwieriger. Es gibt kaum ein Unternehmen, das nicht über Probleme klagt. „Innovative Ausbildungskonzepte sind heute von großer Bedeutung, weil sie dem Fachkräftemangel entgegenwirken“, sagte AGAD-Hauptgeschäftsführer Dr. Oliver Klug auf der feierlichen Preisverleihung. Besonders gut gelingt dies der Carl Spaeter-Gruppe. Der Stahlhändler aus Duisburg erreichte in diesem Jahr den ersten Platz des Sonderpreises. „Mit dem Motto ‚WIR sind CARL SPAETER‘ holen Sie die Auszubildenden dort ab, wo sie

stehen, insbesondere unter dem Aspekt der Generation Z und den nachhaltigen Folgen der Corona-Pandemie“, betonte Edmund Skopyrla, zweiter Vorsitzender des AGAD, in seiner Laudatio.

Dazu nutzt das Unternehmen zahlreiche Ausbildungsinstrumente wie E-Learning-Programme, Online-Fortbildungsplattformen, Erklärvideos und bietet unter anderem betriebliche Lernzeiten, um Defizite aufzufangen.

Das Engagement hat sich gelohnt. Das aktualisierte Ausbildungskonzept zeige positive Veränderungen in der Ausbildung und ließe

eine deutlich höhere Leistungsbereitschaft und Motivation der Auszubildenden erkennen, berichtete das Unternehmen. So hätten sich die Krankheitstage verringert und die Zeugnisnoten verbessert. Auch die Anzahl der Bewerbungen sei deutlich gestiegen, wozu auch ein völlig überarbeitetes Azubi-Marketing-Konzept für die Spaeter-Gruppe beigetragen habe.

Der zweite Platz des Sonderpreises ging in diesem Jahr an die EGV Lebensmittel für Großverbraucher AG in Unna. Das Unternehmen ist seit vielen Jahren ein engagierter Ausbildungsbetrieb mit dem Ziel, zukünftige Mitarbeiter und Führungskräfte aus dem eigenen Nachwuchs heranzuziehen. Bereits im vergangenen Jahr hatte EGV einen erfolgreichen dritten Platz erreicht und danach noch weiter das Ausbildungskonzept optimiert. Gezielt werden die Stärken und Schwächen der Auszubildenden berücksichtigt. Dabei legt das Unternehmen großen Wert auf eine vertrauensvolle Beziehung zu den Azubis.

Den dritten Platz erreichte die Bibus Metals GmbH in Essen, ein Großhändler von Hochleistungswerkstoffen. Das Unternehmen hat im Jahr 2022 sein Ausbildungskonzept überdacht und völlig neu konzipiert. Nach dem Motto „Ausbildung mit Herz“ stehen nun vor allem die individuelle Betreuung, die Förderung sozialer Kompetenzen, menschliche Wertschätzung und eine praxisnahe Ausbildung im Vordergrund.

Fortsetzung auf Seite 2



Frank Schneider und Edmund Skopyrla
Erster und zweiter Vorsitzender AGAD e. V.

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

Es ist Ihnen bestimmt nicht entgangen: Die diesjährigen Tarifverhandlungen im Groß- und Außenhandel sind besonders zäh. Auch nach bundesweit mehr als 60 Verhandlungen ist eine Einigung mit der Gewerkschaft ver.di nicht in Sicht. Zum ersten Mal in unserer Geschichte wird es wohl keinen Tarifabschluss in diesem Jahr geben – so ist jedenfalls der Stand bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe.

Wir hoffen, dass es zeitnah gelingt, einen tragfähigen Abschluss zu vereinbaren. Angesichts der sich verschlechternden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wird der Spielraum eher kleiner. Neben den hohen Energiekosten und der sich – zum Glück – etwas abschwächenden Inflation belasten die Konfliktherde in Israel und in der Ukraine die Wirtschaft.


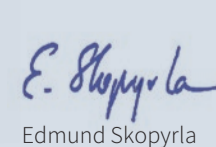
Hinzu kommen die hinlänglich bekannten Probleme: der zunehmende Fachkräftemangel und die steigenden Dokumentations- und Berichtspflichten durch neue Gesetze und Vorschriften. Wir begrüßen es daher sehr, dass viele Mitgliedsunternehmen dem Aufruf des AGAD gefolgt sind und sich an der Umfrage unseres Bundesverbandes zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz beteiligt haben. Es ist wichtig, dass unsere Stimmen auch in Berlin stärker gehört werden.

Übrigens finden Sie bei der AGAD Service GmbH verschiedene Angebote, die Sie bei der Umsetzung neuer gesetzlicher Auflagen unterstützen. Ein Beispiel dafür ist der Hinweisgeberschutz, den vom neuen Jahr an auch kleinere Unternehmen beachten müssen.

Nach der erfolgreichen Premiere in diesem Jahr wird es nächsten Sommer wieder einen Kongress in Essen geben, der sich mit den aktuellen Herausforderungen unserer Branche beschäftigt. Vielleicht sind Sie 2024 (wieder) dabei?

Wir wünschen Ihnen in diesen bewegten Zeiten ein friedvolles Weihnachtsfest und ein erfolgreiches Jahr 2024!

Ihre

 
Frank Schneider Edmund Skopyrla

AGAD SERVICE GMBH

AGAD BIETET RUNDUM-SORGLOS-PAKET FÜR UNTERNEHMEN BEIM HINWEISGEBERSCHUTZ

Jetzt heißt es auch für kleinere Unternehmen „aktiv werden!“ Sie müssen eine Meldestelle für Hinweisgeber einrichten, die in ihrem beruflichen Umfeld auf Gesetzesverstöße oder Missstände aufmerksam machen wollen. Diese Pflicht trifft nach dem Hinweisgeberschutzgesetz nun auch alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern. Die Frist zur Umsetzung läuft am 17. Dezember 2023 ab. Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr mussten bereits schon in diesem Sommer handeln, nachdem das Gesetz in Kraft getreten war.

Aber keine Sorge: Nach dem Gesetz ist es auch erlaubt, die vorgeschriebenen Meldekanäle auszulagern und eine Ombudsperson zu beauftragen, die Hinweise entgegennimmt und

weiter bearbeitet. Fünf Rechtsanwälte der AGAD Service GmbH, die auch alle ausgewiesene Datenschutzexperten sind, bieten Unternehmen jetzt ein effizientes Rundum-Sorglos-Paket in Sachen Hinweisgeberschutz.

Anlaufstelle für alle Hinweisgeber ist die mandatierte Ombudsperson. Sie ist über ein geschlossenes Blockchain-basiertes und zertifiziertes Hinweisgebersystem erreichbar. Auf das Dashboard des Systems können nur die Rechtsanwälte der AGAD Service GmbH zugreifen. Sie nehmen alle Hinweise entgegen, prüfen die Vorwürfe rechtlich und wenden sich dann an den jeweiligen Koordinator im Unternehmen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. All das geschieht streng vertraulich und innerhalb

der gesetzlich vorgeschriebenen Fristen. Das gilt auch für die Kommunikation mit dem Hinweisgeber, die ebenfalls die Ombudsperson übernimmt.

„Unternehmen können mit dieser Lösung den Aufwand, der mit dem Hinweisgeberschutzgesetz verbunden ist, einfach an uns auslagern und damit auch alle möglichen Haftungsrisiken“, sagt Dr. Nils Helmke, Geschäftsführer der AGAD Service GmbH. Unternehmen, die gegen das Hinweisgeberschutzgesetz verstoßen, weil sie etwa das Melden von Missständen behindern, drohen hohe Strafen bis zu 100 000 Euro. Gleiches gilt, wenn die Identität des Hinweisgebers nicht vertraulich behandelt wird.

BGA-KONFERENZ ZUR NACHHALTIGKEIT



Ohne Kreislaufwirtschaft sei der Rohstoffbedarf auf Dauer nicht mehr zu decken. Das sagte Umweltministerin Steffi Lemke auf der Nachhaltigkeitskonferenz des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA). Sie forderte eine schnellere Transformation der gesamten Lieferkette. Vertreter aus der Wirtschaft kritisierten, dass viele neue Vorgaben vor allem für mehr Bürokratie sorgten. BGA-Präsident Dr. Dirk Jandura erklärte, dass dies für Mittelständler kaum mehr zu händeln sei. Häufig stehe nur wenig Nutzen hinter den Vorschriften. Insgesamt wurde auf der Konferenz deutlich, dass auf allen politischen Ebenen mehr Verständnis für die Unternehmen geweckt werden muss, aber auch die Wirtschaft eine bedeutende Rolle bei der Kreislaufwirtschaft spielen wird.

UNTERNEHMEN KLAGEN ÜBER BÜROKRATIE

Derzeit wird in der Politik über die Fortführung der Berichtspflicht über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette diskutiert. Das Bundeskanzleramt ist an den Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) herangetreten, um Eindrücke aus der unternehmerischen Praxis zu gewinnen.

Unternehmen in Deutschland stöhnen über die vielen Dokumentations- und Berichtspflichten. Laufend kommen neue hinzu – etwa durch das Anfang 2023 in Kraft getretene Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Es soll die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt in den globalen Lieferketten regeln. Unternehmen mit mehr als 3 000 Arbeitnehmern müssen die Risiken in ihren Lieferketten ermitteln, bewerten und priorisieren. Vom nächsten Jahr an gilt dies auch für Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten. Schon jetzt sind aber bereits kleinere und mittlere Unternehmen betroffen, wenn sie als Zulieferer für größere Abnehmer agieren. Wenn erst die schärferen Vorschriften der europäischen Lieferkettenrichtlinie umgesetzt werden müssen, befürchten Unternehmen noch weitere Belastungen.

Wie hoch ist die bürokratische Belastung durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz?

Das wollte jetzt der BGA wissen. AGAD-Mitgliedsunternehmen haben sich anonymisiert – wie es gewünscht wurde – zu Wort gemeldet. Aus ihren Schilderungen geht hervor, dass sich auf jeden Fall etwas ändern muss. So berichtet zum Beispiel ein kleineres mittelständisches Unternehmen, dass die „Flut von Anfragen“, an deren Beantwortung oft das Zustandekommen von Aufträgen geknüpft werde, „unerträglich“ sei. In einigen Fällen würde sogar auf Geschäft verzichtet, da der Aufwand, alle gewünschten Informationen auf Plattformen oder Formularen einzutragen, wirtschaftlich nicht sinnvoll sei.

Ein Großhändler aus der Haustechnik-Branche beschreibt, dass bis zu tausend Hersteller angeschrieben und nach ihrer Einhaltung des Lieferkettengesetzes befragt werden müssten. Darüber hinaus müsse nachgefasst, dokumentiert, überprüft und Folgemaßnahmen überlegt werden – und das jährlich, um die Aktualität zu wahren. Problematisch sei dabei, dass das

Lieferkettengesetz keinerlei Hinweise gebe, wie Unternehmen die Risiken priorisieren sollen. Vielmehr entscheide das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (Bafa) hinterher, ob alles richtig sei. Bei Verstößen drohten hohe Strafen, zumindest aber langwierige Auseinandersetzungen mit dem Amt. Nach Ansicht des Unternehmens wäre eine Klarstellung seitens der Bafa und lediglich eine „gelbe Karte“ bei falscher Priorisierung wünschenswert – zumindest in der „Lernphase“.

Besonders absurd sei in diesem Zusammenhang, dass die meisten Hersteller, die der Großhändler anschreibt, in Deutschland beziehungsweise der EU sitzen und somit ohnehin zur Einhaltung des Lieferkettengesetzes verpflichtet sind. Es sei daher sinnvoll, wenn Lieferanten aus Deutschland, der EU, der Schweiz, den USA und Kanada gar nicht überprüft werden müssten, so der Vorschlag, der für mehr Praktikabilität sorgen würde.

DÄMMERSCHOPPEN

WENN DER SOUND DES D-TYPES VERZAUBERT

Das war ein besonderes Fest für alle Autoliebhaber, aber auch weniger Auto-Begeisterte hatten ihren Spaß: Beim Dämmerstopp am 15. August 2023 bot der AGAD seinen rund 50 Gästen exklusive Einblicke in den eleganten Showroom und die Werkstatt der Classic Cars von Jaguar und Land Rover. Das Classic-Center ist mit seinem Know-how sowohl für Klassiker als auch Youngtimer beider Marken einmalig auf dem Europäischen Kontinent und hat in Essen-Kettwig den perfekten Standort gefunden.

Im Mai 2018 startete das werkseigene Classic-Center ein exklusives Angebot, das genau auf die Bedürfnisse der Eigentümer klassischer Jaguar- und Land Rover-Automobile zugeschnitten ist: Cars, Services und Parts (Ersatzteile). Kurzweilig und unterhaltsam entführten Geschäftsführer Dr. Ralf Klasen und Oliver Schepp-Danne, Head of Sales, die Gäste in die Welt der Frame-off Restaurierungen (dabei wird das ganze Fahrzeug zerlegt), der Reborns (alte Fahrzeuge werden zum Neuwagen aufgearbeitet) und Racing Klone. Gebannt lauschten die Teilnehmer den spannenden Anekdoten und erfuhren mehr über das „Coming-Home-Prinzip“, bei dem im Rahmen



Klassische Jaguar- und Land Rover-Modelle begeistern nicht nur Autoliebhaber

eines „Works-Legends-Programms“ klassische Fahrzeuge von Jaguar und Land Rover aus der ganzen Welt erworben werden. Diese Original-Sammlerfahrzeuge werden sorgfältig ausgewählt, genau überprüft und, wenn notwendig, wieder instand gesetzt. Mit viel Liebe zum Detail verwiesen Dr. Ralf Klasen und Oliver Schepp-Danne auf den einzigartigen Service und die langjährige Erfahrung im Bereich Restaurierung, Pflege und Erhaltung klassischer

Land Rover und Jaguar-Modelle. Ihnen sei es wichtig, das automobiler Erbe zu erhalten, damit auch künftige Generationen es genießen könnten, betonten beide, denn jedes Fahrzeug habe seine eigene Geschichte zu erzählen. Bei einem köstlichen Imbiss in dem großartigen Ambiente blieb noch genügend Zeit, die Klassiker zu inspizieren und Fragen zu stellen. Zum guten Schluss gab es für die Gäste noch den Sound des D-Type. Was für ein Finale!

JUBILÄUM 100 JAHRE RULLKO



Der AGAD gratuliert seinem Mitgliedsunternehmen, der Rullko Großverkauf GmbH & Co. KG in Hamm, zum 100-jährigen Jubiläum.

Am 14. November 1923 hatte Carl Rullkötter seine gleichnamige Lebensmittelgroßhandlung gegründet. Zusammen mit seiner Frau Elly baute er den Betrieb zum erfolgreichen mittelständischen Unternehmen mit Millionenumsätzen auf. 1973 trat ihr Enkel Carl-Dieter Ostermann in das Unternehmen ein. Er legte durch strukturelle Veränderungen das Fundament für die erfolgreiche Weiterentwicklung. Dazu zählen die Umstellung auf die ausschließliche Belieferung von Großküchen sowie der Großmarkt in Hamm-Rhynern, Spezialist für die gesamte Gastronomie in der Region Hamm und „zweites Standbein“ von Rullko. Seit 2006 ist die älteste Tochter von Carl-Dieter Ostermann, Marie-Christine Ostermann, geschäftsführende Gesellschafterin.

FORTSETZUNG VON SEITE 1

Insgesamt seien alle eingereichten Konzepte großartig gewesen, lobte Klug. Für die Jury – bestehend aus Thore Jüntgen, Geschäftsführer der Firma HRnext Personalmanagement, Achim Heinrich von der Dicke und Partner GmbH sowie Heidrun Weiser, Dr. Oliver Klug und Roger Michels vom AGAD – sei es schwer gewesen, die Auswahl zu treffen.

Ähnliches galt auch für die Top-Azubis in diesem Jahr: Sie lagen nach der Auswertung aller Kriterien kaum auseinander. Deshalb entschied sich die Jury, die ersten und dritten Plätze zweimal zu vergeben. Dafür entfiel der zweite Platz. So teilen sich Christian Seifert vom Presselogistik-Unternehmen Qtrado GmbH & Co. KG in Dortmund und Nico Behnk vom Stahlhändler Carl Spaeter GmbH in Duisburg den ersten Platz. Nico Behnk hat seine verkürzte Ausbildung zum Fachlageristen sehr gut abgeschlossen und bereits während seiner Ausbildung verantwortungsvolle Aufgaben übernommen. Zum Beispiel ist er für einen Kollegen eingesprungen, der längere Zeit krank war. Behnk sei verantwortungsbewusst und sehr hilfsbereit, so seine Ausbilder.



Edmund Skopyrka gratuliert Christian Seifert zum ersten Platz des Ausbildungspreises

Christian Seifert hat seine Ausbildung bei Qtrado zum „Medienkaufmann Digital und Print“ mit sehr guten Noten abgeschlossen. Er hat sich als Ausbildungsbotschafter sowie als Klassen- und Schülersprecher in der Berufsschule und auch im Betriebsrat als Interessenvertreter der Azubis engagiert. Unter anderem hat er im Unternehmen ein digitales Schwarzes Brett entwickelt und eingeführt.

Über den dritten Platz freuen sich Antonios Eleftheriadis von der Rewe Dortmund SE & Co. KG

sowie Jens Frederic Gerhard ebenfalls von der Carl Spaeter GmbH. Antonios Eleftheriadis war mehrfach „Azubi des Monats“. Er hatte zunächst ein Studium der Elektro- und Informationstechnik begonnen, entschied sich dann aber bewusst dafür, lieber praktisch arbeiten zu wollen – zunächst als Kommissionierer, dann mit dem Fokus auf Logistik. Bei Jens Frederic Gerhard ist seine erfolgreiche Teilnahme am Unternehmensplanspiel des Bildungswerks der deutschen Wirtschaft besonders hervorzuheben. Er erreichte mit dem Azubi-Team die Endrunde NRW und belegte den zweiten Platz.

Im Anschluss an die Preisverleihung zog Prof. Dr. Christian Stöcker mit seinem Vortrag über „lernende Maschinen und die digitale Öffentlichkeit“ die Gäste in seinen Bann. Der studierte Psychologe, Journalist, Kolumnist und Buchautor leitet an der HAW Hamburg den Master-Studiengang „Digitale Kommunikation“. Eindrucksvoll schilderte er, wie die Mechanismen der sozialen Medien die Ausbreitung von Desinformationen beschleunigen und dass eine Regulierung der Plattformen und Dienste nicht ausreichen werde, um diese Probleme wieder einzudämmen.



Die Gäste genießen das elegante Ambiente des Westfälischen Industrieklubs

MOBILES ARBEITEN GEHÖRT AUCH NACH DER PANDEMIE ZUM ARBEITSALLTAG

Prof. Dr. Christian Rafflenbeul-Schaub hat in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) eine umfassende Studie über das mobile Arbeiten im Großhandel nach der Pandemie erstellt. Er leitet daraus praktische Empfehlungen für die Umsetzung in den Unternehmen ab.

Mobiles Arbeiten ist nach der Pandemie nicht mehr aus dem Arbeitsalltag wegzudenken. Das gilt auch für den Großhandel. Sie sei gekommen, um zu bleiben, stellt Rafflenbeul-Schaub fest, der Personalwirtschaft an der Fakultät Handel und Soziale Arbeit der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften lehrt. Für die Studie hat er in diesem Frühjahr 285 Großhandelsunternehmen zum diesem Thema befragt. Danach ermöglichen zwei Drittel der befragten Unternehmen in der Regel ihren Beschäftigten, im Homeoffice zu arbeiten – vorausgesetzt, dass sich ihr Arbeitsplatz auch dafür eignet. Weitere 29 Prozent bieten mobiles Arbeiten selektiv oder in Ausnahmefällen an. Aus der Untersuchung geht weiter hervor, dass in den meisten Unternehmen mobiles Arbeiten an zwei Tagen in der Woche stattfindet.

Die Unternehmen kommen damit den Wünschen ihrer Beschäftigten nach, die zumindest zeitweise mobil arbeiten möchten. Diese Flexibilität sei inzwischen ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. „Unternehmen, die sich dem mobilen Arbeiten verschließen oder nur

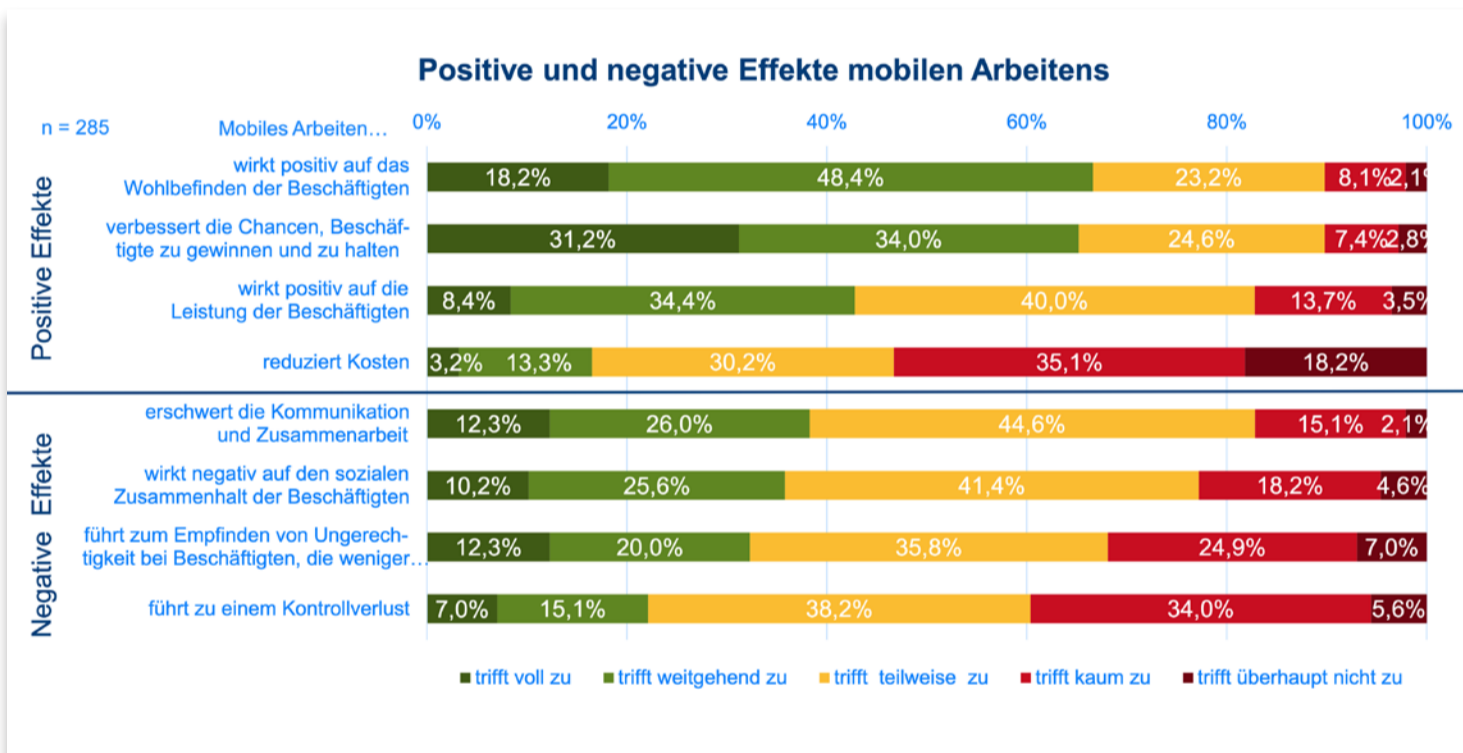
sehr eingeschränkt anbieten, werden im Wettbewerb um Fachkräfte das Nachsehen haben“, heißt es in der Studie. Für Unternehmen fällt daher das Motiv, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, viel stärker ins Gewicht als Kosteneinsparungen, die damit vielleicht verbunden sein könnten.

Allerdings hat das mobile Arbeiten auch negative Seiten: Die Kommunikation, die Zusammenarbeit sowie der soziale Zusammenhalt der Beschäftigten kann darunter leiden, führen die Befragten als Nachteile an. Manch Unternehmen befürchtet auch, etwas an Kontrolle verlieren zu können. Hinzu kommt, dass vor allem gewerbliche Arbeitnehmer, die beispielsweise logistische Aufgaben erfüllen und daher nicht im Homeoffice arbeiten können, sich benachteiligt fühlen könnten. „Die Herausforderung besteht darin, einerseits mobiles Arbeiten für Bürobeschäftigte möglichst großzügig zu ermöglichen und andererseits das Arbeiten in Präsenz so attraktiv zu machen, dass sie gerne zum Arbeiten ins Unternehmen kommen“, schreibt Rafflenbeul-Schaub. Er berichtet davon, dass

laut einer Mitarbeiterbefragung eines großen deutschen Handelsunternehmens vor allem soziale Faktoren wie das Treffen von Kolleginnen und Kollegen den Ausschlag geben würden, wieder häufiger in Präsenz zu arbeiten; finanzielle Anreize spielten hingegen eine geringere Rolle.

Wie aus der Studie weiter hervorgeht, vertrauen die Unternehmen darauf, dass ihre Mitarbeiter auch im Homeoffice produktiv sind. Jedenfalls verzichten 90 Prozent der befragten Unternehmen darauf, mit Zeiterfassungssystemen den Umfang der mobilen Arbeit zu kontrollieren. Auch Rafflenbeul-Schaub rät von peniblen Kontrollen ab. Mobiles Arbeiten basiere auf Vertrauen. Durch übertriebene Kontrollbestrebungen könne die Vertrauenskultur in einem Unternehmen nachhaltig beeinträchtigt werden.

Ein bemerkenswertes Ergebnis der Untersuchung ist auch, dass 40 Prozent der kleineren Großhandelsunternehmen keine schriftlichen Regelungen zum mobilen Arbeiten festgehalten haben. Dies könne aber nur gut funktionieren, solange keine Störfälle auftreten, warnt Rafflenbeul-Schaub.



KOMMENTAR ZUR VERGÜTUNG DES BETRIEBSRATS

NEUES GESETZ SOLL FÜR MEHR RECHTSSICHERHEIT SORGEN

Seit geraumer Zeit wird über die hohe Vergütung von Betriebsratsmitgliedern in Großkonzernen gestritten. Ein eilig beschlossenes Gesetz soll das Gezerre nun beenden. Denn nachdem der Bundesgerichtshof (BGH) in Strafsachen den Untreuetatbestand bei Personalvorständen als erfüllt angesehen hatte, bestand Handlungsbedarf.

Der Betriebsratsvorsitzende eines großen Automobilkonzerns hatte ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 17.000 € bewilligt bekommen sowie von 2012 bis 2015 jährlich „freiwillige Bonuszahlungen“ von 432.600 € bis 560.000 €. Der BGH beanstandete insbesondere, dass dieser Arbeitnehmer nach Abschluss der Hauptschule und der Ausbildung zum Industriekaufmann neben seiner Tätigkeit als freigestelltes Betriebsratsmitglied allein wegen eines später absolvierten unternehmensinternen „Management Assessment Centers“ der Entgeltstufe 35 zugeordnet war, die dem „Top-Managementkreis“ vorbehalten war. Den obersten deutschen Strafrich-

tern war diese hypothetische Karriere suspekt. Anders als die Vorinstanz wollten die BGH-Richter den Personalvorständen auch keinen den Vorsatz ausschließenden Tatbestandsirrtum zubilligen. In Literatur und Presse sei diese Unternehmenspraxis auch damals schon kritisiert worden.

Vom Urteil aufgeschreckt kürzten mehrere Konzerne ihren Betriebsratsmitgliedern die Vergütung in erheblichem Umfang, um den Untreuevorwurf zu vermeiden. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil setzte schnell eine Kommission von Fachleuten ein. Ihr ausgearbeiteter Gesetzesvorschlag wurde am 1. November 2023 vom Kabinett ohne Aussprache beschlossen.

Dreh- und Angelpunkt der Neuerungen ist die Frage nach hypothetischen Sonderkarrieren. Von akademischer Seite wird insbesondere kritisiert, dass die Ergänzungen keine klare Eingrenzung hypothetischer Sonderkarrieren leisten. Die Gesetzesbegründung liefere sowohl Aussagen dagegen als auch dafür. Ausdrücklich

ermöglicht würden fiktive Karrieren durch formale Beförderungen auf betriebsfremde Stellen. Ein Konzern könne in einem anderen Betrieb oder Unternehmen eine fiktive Stelle schaffen, die auf die „neuen Qualitäten“ des Betriebsratsmitglieds zugeschnitten werde, eine exorbitant hohe Vergütung vorsehe und dann von diesem Betriebsratsmitglied nur unter Verweis auf sein Ehrenamt abgelehnt werde. Damit werde die Praxis des Automobilkonzerns gegen den klar artikulierten Willen des obersten deutschen Strafgerichts zum Inhalt eines Arbeitsgesetzes. Der Mittelstand kann hierüber nur den Kopf schütteln. In den unteren Instanzen geht es in der Regel ohnehin – wenn überhaupt – darum, dass das Betriebsratsmitglied eine höhere als die ihm zugebilligte Vergütung verlangt.

Fazit: Es könnte tatsächlich etwas Wahres an dem Gerücht sein, dass das meiste politische Gehör in Berlin die Betriebsräte der deutschen DAX Unternehmen finden - und nicht deren Vorstände.

RECHTS- UND FACHANWALTSTEAM



Dr. Oliver K.-F. Klug
Hauptgeschäftsführer

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Individual- und Kollektivarbeitsrecht, Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance

klug@agad.de



Roger Michels
Geschäftsführer

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Individual- und Kollektivarbeitsrecht, insbesondere Arbeitsvertragsrecht (allg. Geschäftsbedingungen) Betriebsübergang

michels@agad.de



Gitta Gosch
Rechtsanwältin

Individual- und Kollektivarbeitsrecht, insbesondere Arbeitnehmerüberlassung

gosch@agad.de



Heiko Brandt
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Individual- und Kollektivarbeitsrecht, insbesondere betriebliche Altersvorsorge

brandt@agad.de



Melanie Däumer
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Individual- und Kollektivarbeitsrecht, insbesondere Urlaubsrecht und Rechte besonderer Personengruppen.

daeumer@agad.de

DATENSCHUTZ-TEAM



Dr. Nils Helmke
Rechtsanwalt
Geschäftsführer

Externer Datenschutzbeauftragter

helmke@agad.de



Moritz Hudy
Rechtsanwalt

Externer Datenschutzbeauftragter

hudy@agad.de



Christopher Pröpper
Wirtschaftsjurist

Externer Datenschutzbeauftragter

proepper@agad.de



Thorsten Kunde
Rechtsanwalt

Externer Datenschutzbeauftragter

kunde@agad.de

Mehr Infos auf: www.agad.de

SICHER ZUR ARBEIT

Mit einer TikTok-Kampagne unter dem Slogan „Komm gut an“ sollen junge Auszubildende aus dem Bereich Groß- und Außenhandel jetzt für die Verkehrssicherheit sensibilisiert werden, denn Verkehrsunfälle sind weltweit die häufigste Todesursache unter Jugendlichen. Initiatoren der Kampagne sind die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik, der BGA und der Deutsche Verkehrssicherheitsrat. Mit den Kurzvideos auf TikTok wollen sie gezielt junge Auszubildende zwischen 16 und 19 Jahre ansprechen. Der Groß- und Außenhandel ist die erste Branche, die die Prävention in ihre Ausbildungsverordnung aufgenommen hat. Weitere Informationen unter www.kommgut.de und die Kampagne auf TikTok unter [@komm.gut.an](https://www.tiktok.com/@komm.gut.an).

AGAD-TERMINE

21. Februar 2024 | Dortmund | ERFA-Runde:

DATENSCHUTZ UND IT-SICHERHEIT

Referentin: Kriminaloberkommissarin beim Landeskriminalamt Inna Claus, LL.M. Gastgeber: Weckbacher Sicherheitssysteme

5. März 2024 | Oberhausen | ERFA-Runde:

PERSONALENTWICKLUNG

„Wertschätzende Teamentwicklung“ Impulsvortrag: Julia Steiner Gastgeber: Evers GmbH

23. April 2024 | Philharmonie Essen

AGAD-FORUM UND MITGLIEDERVERSAMMLUNG

mit anschließendem Spargelessen; Festredner: Ahmad Mansour, Autor und Extremismusforscher

5. und 6. Juni 2024 | Zollverein Essen

B2BEST LIVE

Veranstaltung des IFH Köln mit dem AGAD

ERFOLG BEGINNT IM KOPF – WERTSCHÄTZENDE TEAMENTWICKLUNG AUCH

Der Fachkräftemangel ist ein ernstes Problem in allen Branchen. Wie die Personalentwicklung zur Lösung beitragen kann, ist das Thema einer neuen ERFA-Runde, die am 5. März 2024 startet. Julia Steiner, Geschäftsführerin der Evers GmbH in Oberhausen, wird den Impulsvortrag halten und stellt im Folgenden einige Thesen für eine erfolgreiche Teamentwicklung vor.

Wie kann es sein, dass insbesondere junge Schulabgänger völlig orientierungslos in Vorstellungsgesprächen sitzen? Ganz nach dem Motto: „Schule aus – was nun?“ Ist das wirklich darauf zurückzuführen, dass die Generation Z – wie häufig kommuniziert – faul und fordernd ist? Ich sage: Nein. Mein Eindruck aus zahlreichen Vorstellungsgesprächen ist, dass die jungen Schulabgänger von dem Überangebot der verschiedenen Entwicklungsmöglichkeiten erschlagen sind. Dazu kommt, dass sie nach dem Schulabschluss oftmals kein klares Bild davon haben, was die eigenen Stärken und Talente sind. Deshalb setze ich in Vorstellungsgesprächen mit den jungen Absolventen gezielt Personalentwicklungstools ein, um gemeinsam mit den Schülern analytisch herauszuarbeiten, wo die eigenen Stärken, Talente und Präferenzen liegen. Auf dieser Basis entsteht ein individuelles Stärken- und Chancen-Profil. Die jungen Nachwuchskräfte haben Klarheit über die eigenen Fähigkeiten und Interessen und können auf dieser Grundlage eine fundierte Entscheidung für die eigene Zukunft treffen. Welche zahlreichen Möglichkeiten würden sich wohl für Schüler ergeben, wenn diese Klarheit über die individuellen Wachstumschancen bereits während der Schulzeit vorliegen würde?

Was für junge Schüler gilt, trifft auch auf langjährige und neue Mitarbeiter zu. Wir klagen über den Fachkräftemangel. Aber wussten Sie, dass fast ein Drittel (29 Prozent) der Arbeitnehmer den Job wechselt, weil sie schlichtweg unzufrieden und frustriert mit ihrem direkten Vorgesetzten sind? (Quelle: Ernst & Young, Jobstudie 2023: „Karriere und Wechselbereitschaft“). Mitarbeiter verlassen keine Unternehmen, sondern Chefs. Das bedeu-



Julia Steiner ist Geschäftsführerin der Evers GmbH in Oberhausen. Das AGAD-Mitgliedsunternehmen begleitet Kunden weltweit mit maßgeschneiderten Lösungen entlang des gesamten Logistikprozesses. Es wurde mehrfach für seine wertschätzende Personalentwicklung und sein Aus- und Weiterbildungsprogramm ausgezeichnet.

tet im Umkehrschluss, dass wir als Arbeitgeber einen großen Einfluss auf die Mitarbeiterperformance und -bindung haben.

Um dies zu ermöglichen, sind aus meiner Sicht zwei Faktoren entscheidend für den Erfolg. Die wesentliche Grundlage ist die Selbstführung. Ich bin überzeugt: Wer andere gut führen will, muss zunächst sich selbst gut führen und als Vorbild vorangehen. Dazu gehört auch anzuerkennen, dass jeder Mitarbeiter unterschiedliche Bedürfnisse hat und andere Rahmenbedingungen

braucht, um sein volles Potenzial zu entfalten. Ich erinnere mich gerne an die plakative Aussage von Toto Wolff, dem Motorsportchef von Mercedes: „Ich führe keine Rennwagen. Ich führe Menschen, die Rennwagen führen.“ Das bedeutet, dass die Changearbeit an Prozessen immer mit der entsprechenden Personalentwicklung einhergehen muss, damit die Organisation über Rennwagen verfügt, die die Mitarbeiter auch steuern können.

Aus meiner Sicht kommt es dabei im ersten Schritt nicht auf die Kompetenzen und Fähigkeiten an. Für mich stehen die Arbeitspräferenzen im Vordergrund. Was geht mir leicht von der Hand? Was mache ich gerne? Welche meiner Stärken kann ich aktiv zum Unternehmenserfolg einbringen? Das löst positive Emotionen aus. Fakt ist, wer sich wohlfühlt, leistet mehr.

Nun bedeutet „wohlfühlen“ für jeden etwas anderes. Es ist also notwendig, differenziert herauszuarbeiten, was jeden antreibt und welche Stärken jeder gezielt einbringen kann. Werden diese Stärken unter den Teammitgliedern verbunden, entstehen High Energy-Teams. Das sind Teams, die ihre volle Energie in Kundenresultate stecken, wie sie es wollen. Studien haben ergeben, dass in High Energy-Teams weitaus mehr positive Emotionen vorherrschen als in normalen Teams. Das steigert nicht nur die Arbeitsleistung, sondern macht sich direkt in den Kundenresultaten bemerkbar. Win-Win für alle. Fazit: Wir können uns beklagen. Oder wir packen es aktiv an und führen unsere Teams im offenen Dialog mit Klarheit, Weitblick und Empathie. Denn das Rennen gewinnt am Ende nicht der beste Fahrer, sondern das Team, das am besten zusammenarbeitet.

B2BEST LIVE

DIGITALE VERANSTALTUNGEN UND EINE GELUNGENE PREMIERE IN PRÄSENZ

B2BEST
2023

Mit den digitalen B2BEST-Veranstaltungen bieten das ECC Köln und der AGAD gemeinsam seit 2021 Praxistipps für die Herausforderungen des modernen Großhandels. In diesem Sommer gab es nun auch ein Präsenzformat, das bei allen Teilnehmenden sehr gut ankam.

Bei der letzten B2BEST-Digital-Veranstaltung in diesem Jahr ging es darum, wie Unternehmen auch im Großhandel ihren Kunden ein Einkaufserlebnis bieten und sie noch stärker an sich binden können. Dabei setzen Großhändler und Hersteller vor allem auf Personalisierungsmaßnahmen. Insbesondere beim Onlineauftritt gebe es viele Möglichkeiten, über verschiedene Services, Angebote und Zahlungsmöglichkeiten nach Kundengruppen, Branchen und Unternehmen zu differenzieren. Schon heute würden Unternehmen verschiedene Maßnahmen ergreifen, um ein gutes Kundenerlebnis zu gewährleisten. Das ging aus der aktuellen B2BEST-Studie hervor, für die 209 Großhändler und Hersteller befragt wurden. Laut Studie bietet die Hälfte der B2B-Händler die Möglichkeit zum Download relevanter Dokumen-

te, verschiedene Kanäle zur Beschaffung oder Anleitungs- und Produktvideos an. Auch Warenverfügbarkeitsanzeigen und Mobile Commerce seien in diesem Zusammenhang relevant.

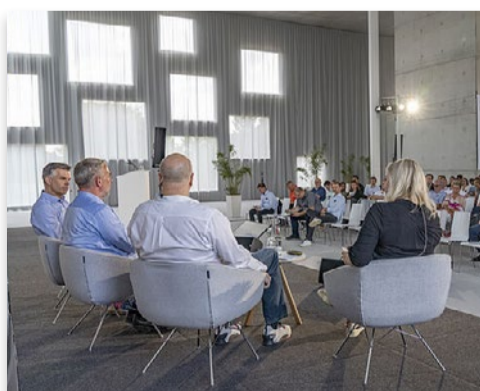
Die Herausforderung einer zeitgemäßen Kundenansprache war auch ein wichtiger Punkt der B2BEST-Veranstaltung, die am 14. und 15. Juni 2023 im eindrucksvollen Saana-Gebäude auf Zollverein in Essen stattfand. Weitere Themen dieser gelungenen Premiere waren Nachhaltigkeit und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Rund 250 Teilnehmer waren der Einladung vom AGAD und dem ECC Köln gefolgt. Die Praxiseinblicke gestandener Unternehmer waren sicherlich neben den vielen Gelegenheiten zum Gedankenaustausch wesentliche Erfolgsfaktoren dieser



...bei herrlichem Sommerwetter vor ...

Veranstaltung. Es war spannend zu erfahren, welche Wege Unternehmen unterschiedlichster Größe heute einschlagen, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu begegnen.

Eine Fortsetzung dieses Veranstaltungsformats ist bereits für das nächste Jahr geplant. Mehr Details zu der Veranstaltung B2BEST in Essen finden Sie unter agad.de/termine

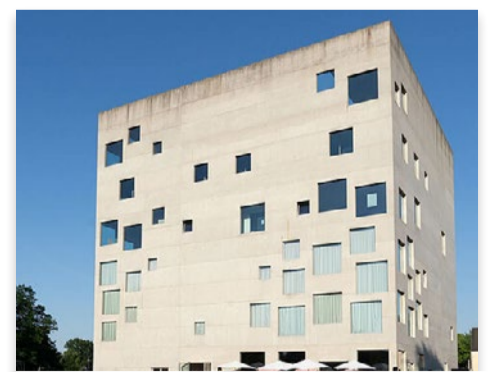


Spannende Diskussionen auf dem Podium ...



... und viele Gelegenheiten zum Austausch ...

Praktische „Werkstattberichte“ gab es ebenfalls zu den Themenblöcken, die sich mit der Digitalisierung beschäftigten. Ob es um eine umfassende Plattform wie bei dem Werkzeugmaschinenhersteller Hilti ging, über die Kunden vom Reparaturauftrag bis zur Bestellung viel selbst erledigen können, Messen via Life-TV wie beim Elektrogroßhändler Zajadacz oder zukunftsweisende Systeme zur Vertriebsunterstützung wie bei CWS, dem Anbieter von Waschräumhygieneartikeln und Berufskleidung – es wurde deutlich, dass ohne Daten bereits heute nichts mehr läuft. Neben den praktischen Einblicken gab es zum Schluss dann auch noch etwas Zukunftsmusik, etwa zum Quantencomputing und KI.



... coolem Ambiente des Saana-Gebäudes.