

Erfolg ...im Handel



Ein Informationsdienst des Einzelhandelsverbandes Hessen-Nord e.V.

1/2024

Verstärkung für den Handel in Hessen

Unsere Kampagne *handel.eco*, gefördert durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum, unterstützt die Entstehung und Entwicklung nachhaltiger Unternehmensmodelle im Handelssektor von Hessen. Wir decken ein breites Spektrum an Themen ab, wie Kreislaufwirtschaft, Wiederverwendung, Energieeffizienz, Recycling und Umweltschutz. Wir unterstützen Händler und Händlerinnen gezielt bei der Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit und helfen bei der Suche nach innovativen Lösungen und passenden Förderprogrammen.

Zusätzlich bieten wir Ihnen individuelle Unterstützung an, damit Sie die Vorteile von Nachhaltigkeit als wesentlichen Wettbewerbsvorteil erkennen und nutzen können. Gemeinsam entwickeln wir Strategien, um Ihre Geschäftsmodelle im Einklang mit den Prinzipien der Nachhaltigkeit zu gestalten. Unser langfristiges Ziel mit der Kampagne *handel.eco* ist es, eine nachhaltige und wirtschaftlich stabile Zukunft für den Handel in Hessen zu schaffen.

Wir freuen uns, Händlerinnen und Händler aus ganz Hessen für das Thema zu begeistern und bei der Ausrichtung hin zu mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen.

Wenn Sie Fragen haben, rufen Sie gern an oder besuchen Sie unsere Webseite!
Kontaktdaten:

www.handel.eco



Sofia Kitzmann
+49 171 6278852,
kitzmann@hvhessen.de

handel.eco *nachhaltig.handeln*

Auszeichnung für „Quartier 78“ in Stadtallendorf

Wir gratulieren unserem Mitglied Quartier 78 zur Auszeichnung "Anfassbar gut" - Laden im Monat November 2023. Frau Susanne Zein vermittelt schon beim Betreten des Quartier 78 eine Atmosphäre, in der man sich einfach wohl fühlt und gerne shoppen geht. So wundert es nicht, dass Frau Michaela Botthoff das Quartier 78 zur gemeinsamen Initiative der Signal Iduna und des HDE "Anfassbar gut" - Laden angemeldet und schließlich auch einen 500 EUR Gutschein gewonnen hat. Der Concept-Store hält von Textilien über Interieur, Feinkost und Spirituosen für jeden etwas bereit. Das Interview mit Frau Zein und das Quartier 78 finden Sie unter: <https://anfassbargut.com/initiative/haendlergalerie/Quartier78/>

Patrick Peckmann
(Einzelhandelsverband)
Susanne Zein (Inhaberin)
Michaela Botthoff (Kundin)
Jutta Zein
Sandra Nieschwitz
Raimund Nieschwitz (beide Signal-
Iduna)

(von links nach rechts)



Der **HDE-Zahlenspiegel 2023** gibt einen Überblick über den gesamtwirtschaftlichen Rahmen, über die Entwicklung des Einzelhandels in 2022 sowie über zentrale Ergebnisse von HDE-Umfragen. Der Zahlenspiegel zeigt die Entwicklung bei Umsatz, Beschäftigung, Preisen, Verkaufsfläche, Betriebsformen, Anzahl der Geschäfte und weiteren relevanten Größen. Gerne übersenden wir Ihnen das Dokument als pdf, nutzen Sie dazu bitte den unten stehenden Coupon oder schreiben Sie eine Mail an



wagner@handelsverband24.de

Sie können das Dokument auch unter folgender Adresse abrufen:

https://einzelhandel.de/images/attachments/article/11331/HDE_Zahlenspiegel_2023.pdf

Bitte übersenden Sie mir:

Zahlenspiegel 2023



Per Fax zurück: 0561– 78968-58

**Einzelhandelsverband
Hessen-Nord e. V., Pestalozzistraße 27,
34119 Kassel**

Absender:

.....
.....
.....
.....
.....

Email:

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Verfahren, zu dessen Angebot Arbeitgeber gegenüber Mitarbeitern verpflichtet sind, sobald diese im Kalenderjahr länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren. Diese Verpflichtung ist in § 167 SGB IX geregelt und soll im Ergebnis dazu dienen, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten.

Das BEM gliedert sich in zwei Phasen:

Der Arbeitgeber ist bei Vorliegen der o.g. Voraussetzungen verpflichtet, den Prozess in Gang zu setzen, das heißt Betroffenen die Möglichkeit des BEM anzubieten und sie nach § 167 II 3 SGB IX „auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Die zweite Stufe, also das eigentliche BEM-Verfahren, darf allerdings nur durchgeführt werden, wenn der Arbeitnehmer dem zustimmt. Er kann jederzeit seine Zustimmung mit der Folge widerrufen, dass ein begonnenes BEM sofort endet. Somit ist das Angebot des Arbeitgebers zur Durchführung verpflichtend, die Teilnahme des Arbeitnehmers aber freiwillig.

Die Rechtsprechung verlangt für ein wirksames BEM die Einhaltung gewisser Formalien, die bereits bei der Einladung zu beachten sind. Nach § 167 II 4 SGB IX werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen, sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen. Dem LAG Hessen zufolge muss der Arbeitgeber in seiner Einladung zum BEM den betroffenen Arbeitnehmer auf diese Anwesenheitsmöglichkeit spezifisch hinweisen; unterlässt er dies, ist das BEM-Verfahren nicht ordnungsgemäß.

Die Einladung muss zudem enthalten:

- **Relevante Fehlzeiten;**
- **Hinweise auf Ziele des BEM (mehr als bloße Bezugnahme auf den Gesetzestext),**

- **die Freiwilligkeit des BEM,**
- **die Möglichkeit, die in § 167 II genannten Stellen hinzuzuziehen oder davon Abstand zu nehmen,**
- **die Aufklärung über Art und Umfang der zu erhebenden und zu verwendenden Daten inklusive der Klarstellung, dass nur solche Daten erhoben und gegebenenfalls genutzt werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um einen zielführenden, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienenden Suchprozess durchführen zu können dazu gehören auch Aussagen über Zugänglichmachung und Aufbewahrung solcher Daten,**
- **sowie vorsorglich über die etwaigen kündigungrechtlichen Folgen.**

Mängel führen zu einem fehlerhaften BEM. Reagiert der Arbeitnehmer auf die Einladung nicht, greift die Ablehnungsfiktion (§ 146 BGB) erst, nachdem der Arbeitgeber unter erneuter Fristsetzung und Hinweis auf die Folgen der Ablehnung den Arbeitnehmer nochmals ordnungsgemäß zum BEM eingeladen hat; bloßes Schweigen ist keine Ablehnung. Als Arbeitgeber sollten man dieser Pflicht immer nachkommen, da das ordnungsgemäße Angebot sowie die Durchführung des BEM zwar keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung in einem Kündigungsschutzverfahren wegen krankheitsbedingter Kündigung darstellt, dennoch aber eine entscheidende Rolle im Rahmen der Interessenabwägung sein kann. Dort muss der Arbeitgeber gem. § 1 II 4 KSchG die negative Gesundheitsprognose und erhebliche Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen darlegen und beweisen, was bei ordnungsgemäßer Durchführung des BEM in der Regel einfacher ist. Gerne beraten wir Sie hierzu auch im konkreten Einzelfall.

Quelle: Lunk: Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements
NJW 2019, 2349



SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Kfz-Versicherung
Fair und verlässlich:

Unsere Auto-Versicherung.



Profitieren Sie vom speziellen Einzelhandelsstarif.

Der passende Pkw-Tarif für Verbandsmitglieder:
Leistungsstarker Versicherungsschutz zu einem attraktiven Beitrag.

Ihnen als Verbandsmitglied stellt unser langjähriger Partner, die berufsständische SIGNAL IDUNA Gruppe, einen leistungsstarken Pkw-Tarif mit Topkonditionen zur Verfügung.

Individueller Versicherungsschutz

Wählen Sie zwischen den Produkt-Linien Basis und Premium. Zusätzlich können Sie Ihren Schutz nach Ihren Ansprüchen mit Bausteinen erweitern, zum Beispiel mit einem Schutzbrief. So bauen Sie sich ganz einfach Ihren persönlichen Versicherungsschutz.

Ja, ich hätte gerne weitere Informationen zum Kfz-Tarif.
Bitte senden Sie Ihre Anfrage an:

SIGNAL IDUNA
Generalagentur
Manuela Roestel-Klemm
Frankfurter Str. 300
34134 Kassel

0561 9884 8880
0179 94 00 348
manuela.roestel-klemm@signal-iduna.net

Dieses Druckstück ist ein Auszug des Versicherungsschutzes.
Im Einzelnen gelten die entsprechenden Versicherungsbedingungen von SIGNAL IDUNA.

Unser Kooperationspartner:



HDE
Handelsverband
Deutschland

Das sind wahre Highlights:

Mallorca-Police

- Verzicht auf den Einwand der groben Fahrlässigkeit
- Neuwertentschädigung bis zu 36 Monate möglich
- Wildschadenklausel – erweitert auf alle Tiere
- Entschädigung bei Tierbiss erweitert auf Folgeschäden
- Genereller Verzicht auf den Abzug „neu für alt“
- Eigenschäden bis zu 100.000 Euro je Versicherungsjahr (SB 500 Euro)
- Erweiterte Leistungen für Fahrzeuge mit E-Kennzeichen

und vieles mehr

Aktuelle Rechtsprechung



Krankengeld ist auch bei verspätet eingereicherter Krankschreibung zu zahlen

Gemäß einem Urteil des BSG vom 30.11.2023 muss eine gesetzliche Krankenkasse auch dann Krankengeld an den Versicherten zahlen, wenn die Krankmeldung verspätet eingereicht wird. Seit 2021 sind ausschließlich Vertragsarztpraxen verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit den Krankenkassen zu melden.

Der Fall: Krankschreibung erfolgt erst Monate später

Dem Versicherten wurde seine Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 11.5. bis 21.7.2021 lückenlos attestiert. Die Bescheinigungen erhielt die Krankenkasse aber erst einige Tage nach Ablauf dieses Zeitraums. Sie verweigerte daraufhin die Krankengeldzahlung und argumentierte, die Arbeitsunfähigkeiten seien nicht rechtzeitig gemeldet worden, trotz "Obliegenheit des Versicherten". Daran habe auch die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nichts geändert, da diese zu diesem Zeitpunkt noch nicht umgesetzt gewesen sei.

BSG: Meldeobliegenheit der Versicherten ist ganz entfallen

Wie zuvor schon das SG Köln und das LSG Nordrhein-Westfalen sah das BSG das anders. Der Anspruch auf Krankengeld habe nicht geruht. Seit 2021 seien die an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmenden Ärzte verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit den Krankenkassen elektronisch zu melden. Die Meldeobliegenheit des Versicherten sei damit ganz entfallen. Würden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verspätet übermittelt, gehe dies somit nicht zu Lasten des Versicherten.

Das ewige Thema: Urlaub

Das BAG hat wieder einmal zum Thema Urlaub entschieden:

Der vierwöchige Mindesturlaub unterliegt der Verjährung, doch beginnt die Verjährungsfrist erst, nachdem der Arbeitgeber seine urlaubsrechtlichen Mitwirkungspflichten erfüllt hat. Was dies für Arbeitgeber bedeutet, möchten wir Ihnen nachfolgend kurz erläutern.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen gemäß § 7 Abs.3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verfällt am Jahresende. Stehen dringende betriebliche oder persönliche Gründe dem Urlaub entgegen, wird er auf das nächste Jahr übertragen und ist dann bis Ende März zu nehmen (§ 7 Abs.3 Satz 2 und 3 BUrlG).

Auf diese Fristenregelungen, d.h. auf den Verfall nicht genommener Urlaubstage, kann sich der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nur berufen, wenn er den Arbeitnehmer zuvor rechtzeitig darauf hingewiesen und zum Urlaub aufgefordert hat (EuGH, Urteil vom 06.11.2018, C-684/16 [Shimizu]; BAG, Urteil

vom 19.02.2019, 9 AZR 541/15).

Die Verjährung beginnt danach erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen Urlaubsanspruch und die gesetzlichen Verfallsfristen informiert hat. Nur wenn der Arbeitnehmer trotz einer solchen Information den Urlaub nicht nimmt, verjährt er dann binnen drei Jahren.

Daher sollten Sie Ihre Mitarbeiter/innen rechtzeitig auffordern, noch bestehende Urlaubsansprüche zu nehmen und auf die Folgen der Verjährung hinweisen, wenn der Urlaub nicht rechtzeitig genommen wird.



Kostensteigerung für Kontoführung und Bargeldversorgung

Der Einzelhandel ist seit geraumer Zeit von deutlich steigenden Kosten des Geldverkehrs betroffen. Die Kontoführung und Bargeldversorgung hat sich merklich verteuert. Durch die zum Teil massiven Erhöhungen sind insbesondere auch die Kosten für die Abwicklung der bargeldlosen Kartenzahlungen wesentlich gestiegen. Vielen Händlern ist gar nicht bewusst, dass jede Kartenzahlung auch einen Buchungsvorgang bei der eigenen Bank auslöst!

Was viele nicht wissen:

Der Einzelhandelsverband Hessen-Nord unterstützt bereits seit vielen Jahren seine Mitglieder mit Angeboten zur kostengünstigen Abwicklung von Kartenzahlungen. Wir möchten aus o. g. Anlass nochmals auf die von uns angebotene Lösung aufmerksam machen, die dem Handel in aller Regel sehr wesentliche Einsparungen bringt und die Kontogebühren auch ohne Bankwechsel nachhaltig reduziert. Wir konnten für unsere Mitglieder jetzt nochmals verbesserte Konditionen vereinbaren.

Sprechen Sie uns an. Neben der direkten Kosteneinsparung gibt es darüber hinaus auch weitere wesentliche Vorteile mit dem neuen Angebot:

- **Schnelle Verfügbarkeit der Liquidität** (u. a. tägliche Auszahlung bei Kreditkarten)

- **Absatzfinanzierung über Terminal** – für Branchen mit hohen Zahlbeträgen kann eine unkomplizierte Abwicklung von Ratenkauf (ab 200,-- EUR bis 10.000,-- EUR) über das Terminal angeboten werden. Nutzen Sie diese Möglichkeit zur Steigerung Ihrer Umsätze.
- Durch die geringen Transaktionskosten eignet sich das Angebot insbesondere auch für die **Bezahlung kleiner Beträge**, wie z. B. in Bäckereien. Beschleunigen Sie den Zahlvorgang und reduzieren Sie Kosten für die Hartgeldversorgung.
- Preiswerte Gebühren für die Akzeptanz von Kreditkarten. Bieten Sie Ihren Kunden den Service, auch mit **Google Pay** und **Apple Pay** bezahlen zu können.

Nähere Informationen erhalten Sie in unserer Kasseler Geschäftsstelle unter
Tel: 0561-7896855 bei
Frau Beate Schmidt



Beim Handelsverband Deutschland hat der Expertenkreis Arbeitsrecht wieder aktuelle Merkblätter herausgegeben, die Sie gerne bei uns anfordern können. Nutzen Sie dazu entweder unseren Fax-Coupon auf Seite 2 oder fordern Sie per E-Mail unter wagner@handelsverband24.de an

Bitte übersenden Sie mir:

- Teilzeitarbeit im Fokus 1/2024
- Urlaub im Fokus 1/2024
- Sonderzuwendungen im Fokus 1/2024
- Zeugnis im Fokus 1/2024



Impressum



Einzelhandelsverband
Hessen-Nord e.V.
Pestalozzistraße 27
34119 Kassel
Fon: 0561 7 89 68 68
Fax: 0561 7 89 68 58
E-Mail: info@handelsverband24.de,
www.handelsverband24.de
Eingetragen im Vereinsregister des Amtsgerichts Kassel - VR 815