



Ein Platz zum Arbeiten mit Platz zum Gestalten.

Lebendige Arbeitsgemeinschaft

Eigen- verantwortlich im Sinne des Ganzen

Wie entwickelt man etwas, das in der Praxis richtig gut funktioniert? Ganz einfach: Man beteiligt von Anfang an diejenigen, die es künftig nutzen werden.

Goodbye, Stift und Papier! Seit vergangenem Jahr organisieren alle Mitarbeiter eines dm-Markts ihre Arbeitszeiten gemeinsam via App. Marktleiter Christoph Wagner war Mitglied des Projektteams, das die Mitarbeitereinsatzplanung digital werden ließ, und erinnert sich an die Entwicklung: „Bei kleinen dm-Märkten konnte ich mir gut vorstellen, dass die Planung via App klappt, weil der Tom genau weiß, dass die Elke gerne mittwochs schwimmen geht. Aber würde das auch in einem dm-Markt mit 50 Mitarbeitern wie meinem funktionieren? Zuvor hatte ich immer die Schichten vorgegeben, in einer ausgedruckten Liste, in die meine Kollegen sich dann eintrugen. Ich war also skeptisch.“ Und wahrscheinlich gerade deshalb ideal für das Projekt. Über ein Jahr lang testeten Christoph Wagner und sein Team die neue Anwendung, gaben Rückmeldung aus der Praxis. Da-

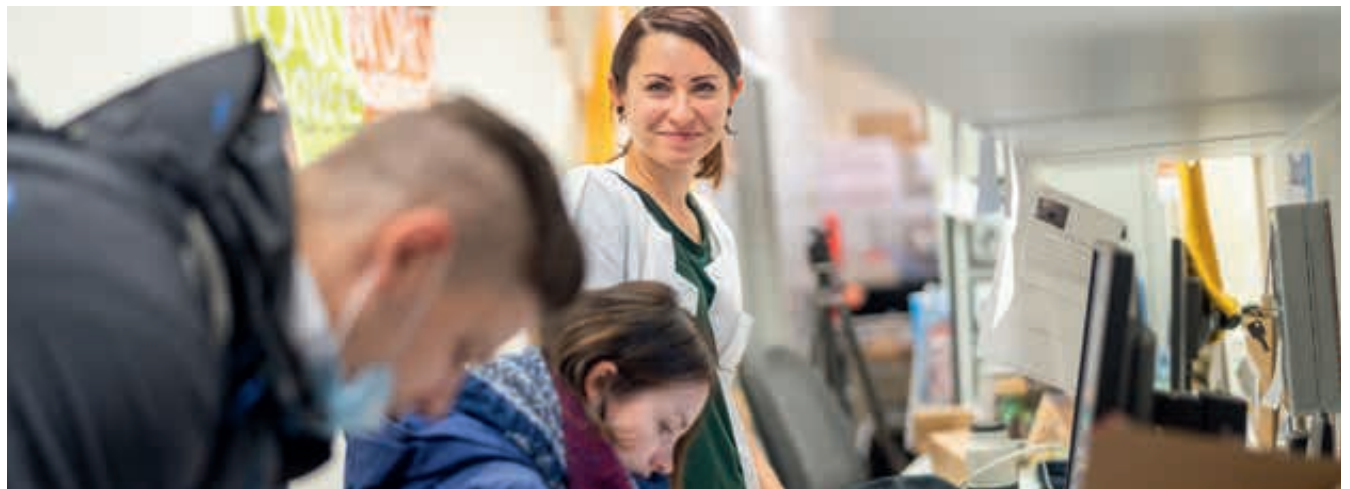
Mitarbeitereinsatzplanung via App, bei der das Team seine Arbeitszeiten selbst organisiert.



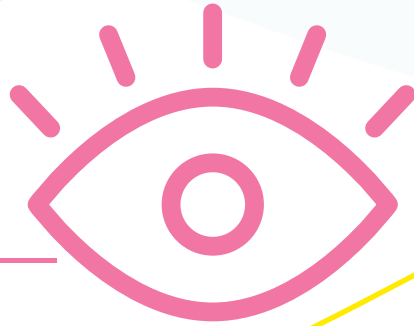
*Christoph Wagner, Leiter
des dm-Markts in Essen*

durch konnte die App immer wieder verändert und verbessert werden. „Und wir im dm-Markt übten das gemeinsame Planen per App, bis sie zur Selbstverständlichkeit wurde. Heute ist sie fester Bestandteil unseres Zusammenarbeitens. Wir sind uns

bewusst, dass es dabei auf Verantwortung und den fairen Umgang miteinander ankommt. Jeder kann mitbestimmen, wann er arbeitet, solange es mit dem Filialbedarf zusammengeht. Das ist doch schöner, als über sich bestimmen zu lassen, oder?“



Wie wir es sehen



Unser Anspruch

ist es, auch in Zukunft unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich selbstbestimmt in die Arbeitsgemeinschaft einbringen können und Wertschätzung erfahren.

Die Arbeitsplätze im Einzelhandel sind großen Veränderungen unterworfen, auf die wir uns gemeinsam einstellen müssen. Nicht erst seit der Coronapandemie. So spielt beispielsweise die Digitalisierung in fast allen Unternehmensprozessen schon lange eine immer größere Rolle. Agiles, flexibles und immer effizienteres Arbeiten fordern Organisationsstrukturen und ein Arbeitsumfeld, das dies möglich macht. Starre Arbeitsmodelle haben hier keine Zukunft. Hinzu kommt, dass sich auch der demografische Wandel immer stärker auf die Arbeitswelt und die Zusammenarbeit auswirkt und sich Unternehmen darauf einstellen müssen.

Im Jahr 2020 kam erschwerend hinzu, dass durch die Pandemie das Homeoffice und die virtuelle Zusammenarbeit ganz neue Herausforderungen mit sich brachten. Von heute auf morgen drehte sich das Verhältnis: Der persönliche Austausch, das gemeinsame Erarbeiten und die Zusammenarbeit im Team verlegten sich schlagartig in die digitale Welt. Virtuelle Zusammenarbeit musste in vielen Bereichen neu gedacht werden. Mitarbeiter und Unternehmen mussten sich sehr schnell auf

nicht vorhersehbare Ereignisse einstellen, um zukunftsfähig zu bleiben. Genauso in unseren dm-Märkten und Verteilzentren, nur dass hier die Herausforderungen andere waren: Wir hatten durchgängig geöffnet und unsere Mitarbeiter haben trotz der ganzen Unwägbarkeiten, die die Pandemie mit sich brachte, alles dafür getan, so gut wie möglich für unsere Kunden da zu sein.

Wir als Unternehmen möchten für alle Mitarbeiter und zu jeder Zeit Rahmenbedingungen schaffen, damit sie ihre konkreten Aufgaben meistern, sich mit ihren Ideen in die Arbeitsgemeinschaft einbringen können und wir gemeinsam das Unternehmen weiterentwickeln. Denn wir sind davon überzeugt, dass sich unsere Mitarbeiter mit Freude und Engagement in unsere Arbeitsgemeinschaft einbringen, wenn sie als Mitgestalter ernst genommen werden und Wertschätzung für ihren Beitrag erfahren.

Und als Unternehmen tragen wir Verantwortung für unsere Mitarbeiter. Unsere Dialogische Unternehmenskultur ist dabei

eine gute Grundlage, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen. Zudem erkennen wir in dem, was oft als problematisch gesehen wird – individuelle Bedürfnisse, unterschiedliche Voraussetzungen, die Diversität unserer Gesellschaft ganz allgemein – den Lösungsansatz: Wir betrachten unsere Mitarbeiter als Mit-Unternehmer und unterschiedliches Wissen, persönliche Erfahrungen und die individuelle Sicht der Dinge als eine Quelle für Kreativität und neue Denkmuster. Wir begreifen es als Bereicherung für unsere Zusammenarbeit.

Zentrale Frage

Wie können wir die Zusammenarbeit in unserer Arbeitsgemeinschaft in Bezug auf die sich ändernden Arbeitsanforderungen und -wünsche unserer Mitarbeiter weiterentwickeln?



Was wir konkret tun

Themen und Projekte

- Unsere Basis: Arbeitsplätze ganzheitlich gestalten
- Unsere Verantwortung: Gesundheit fördern
- Unsere Werte: Füreinander da sein
- Unser Alltag: Wertschätzend miteinander umgehen
- Unsere Betrachtung: Soziales Umfeld berücksichtigen

In der täglichen Umsetzung müssen wir mit den sich ändernden Anforderungen umgehen und immer wieder neue, vorausschauende und konkrete Schritte in die richtige Richtung machen. Themen wie gute Arbeitsbedingungen, vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum Lebenslangen Lernen sowie der Schutz und die Förderung der Gesundheit stehen daher verstärkt im Fokus unseres Mitarbeitermanagements. Wir möchten jungen Menschen bei uns im Unternehmen eine Zukunftsperspektive bieten und alle Mitarbeiter bestmöglich dabei unterstützen, gesund zu leben und ihr Privat- wie Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen.

In diesem Kapitel behandeln wir die Rahmenbedingungen und Werte unserer Zusammenarbeit. Um die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei dm, als weiteres ganz zentrales Thema unserer Arbeitsgemeinschaft, geht es im Kapitel „Aus- und Weiterbildung“. Wie wir unsere Arbeitsgemeinschaft organisieren, beschreiben wir im Kapitel „Organisationsstruktur“.



Unsere Basis ———

Arbeitsplätze ganzheitlich gestalten

Das Modell „Haus der Arbeitsfähigkeit“, welches der finnische Wissenschaftler Juhani Ilmarinen 2004 entwickelt hat, ist als Impulsgeber für uns sehr wertvoll (weitere Informationen dazu unter arbeitsfaehigkeit.org/arbeitsfaehigkeit/haus-arbeitsfaehigkeit). Es hilft uns dabei, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Mitarbeiter sich wohlfühlen und engagiert miteinander wirken können, da es den Menschen und seine Bedürfnisse ganzheitlich betrachtet. Dadurch wird das Potenzial des Menschen dargestellt, sich einer gegebenen Aufgabe zu einem bestimmten Zeitpunkt anzunehmen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Im Modell werden diese zum einen durch die vier aufeinander aufbauenden Etagen dargestellt: Gesundheit, Kompe-

tenz (Aus- und Weiterbildung), Werte und Arbeit (Organisation und Führung). Zusätzlich werden weitere Einflussfaktoren berücksichtigt, die die individuelle Arbeitsfähigkeit beeinflussen können, beispielsweise das persönliche Umfeld, die Familie, die regionale Umgebung sowie Gesellschaft und Kultur.

Um unsere Arbeitsplätze zukunftsfähig gestalten zu können, bedarf es grundlegender Informationen, wie sich unsere Arbeitsgemeinschaft zusammensetzt und über die Jahre entwickelt. Deshalb betrachten wir unsere Mitarbeiterstruktur regelmäßig. Sie zeigt, dass wir bis zum Geschäftsjahr 2017/18 einen kontinuierlichen Mitarbeiterzuwachs hatten. Im Geschäftsjahr 2018/19 ist die Gesamtzahl unserer Mitarbeiter leicht zurückgegangen und liegt seitdem im Bereich von gut 40.000 Mitarbeitern.

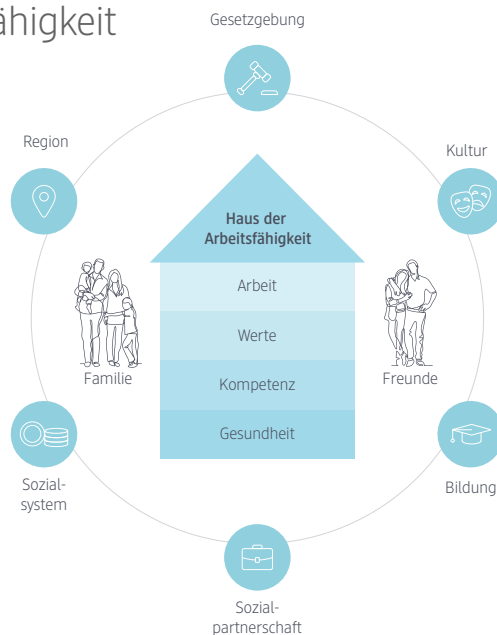
Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und stabile Verbindungen zu unseren Mitarbeitern sind uns wichtig. Aus diesem Grund gibt es bei dm hauptsächlich unbefristete Verträge:

83 Prozent unserer Mitarbeiter arbeiten unbefristet bei uns, acht Prozent sind über ein Ausbildungsverhältnis mit dm verbunden und neun Prozent befristet angestellt. Im Geschäftsjahr 2019/20 konnten wir 6.480 neue Mitarbeiter bei uns begrüßen. Zudem kümmern wir uns aktiv darum, dass unsere Mitarbeiter Beruf und Privatleben vereinbaren können, beispielsweise über das Angebot an Teilzeit. Dies wird insbesondere von unseren Mitarbeitern in den dm-Märkten angenommen, hier arbeiten etwa die Hälfte unserer Mitarbeiter in Teilzeit.

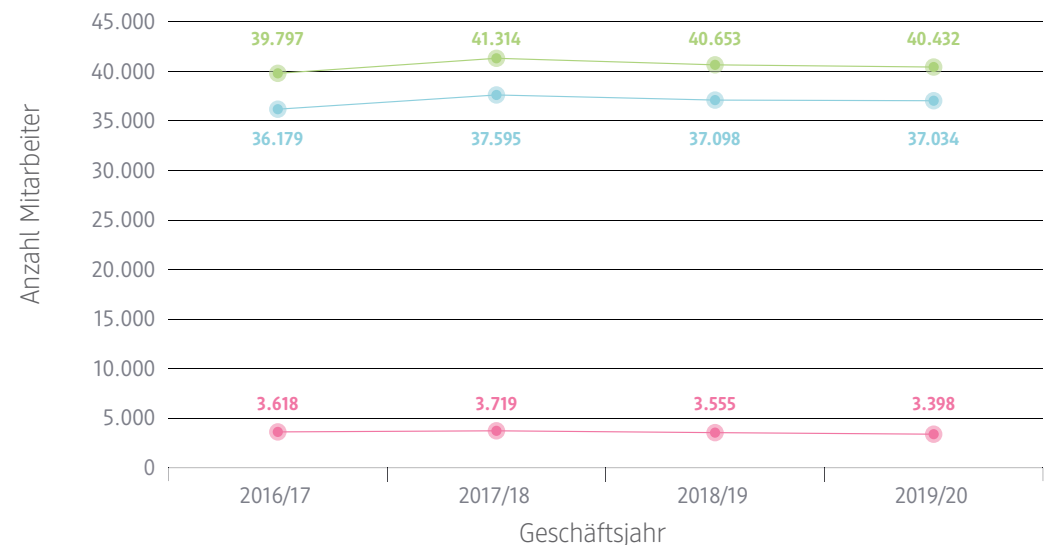
Wie im gesamten deutschen Einzelhandel ist auch bei uns der Anteil an weiblichen Mitarbeitern sehr hoch – insbesondere in unseren dm-Märkten. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen spiegelt sich in ähnlichen Anteilen auch in der Verteilung unserer Mitarbeiterverantwortlichen wider.

Haus der Arbeitsfähigkeit

In Anlehnung an das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ von Juhani Ilmarinen (Jürgen Tempel/Juhani Ilmarinen, *Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen*, Hamburg 2013).



Entwicklung unserer Mitarbeiterzahlen



● Mitarbeiter in Ausbildung ● Mitarbeiter ● Mitarbeiter gesamt

Anzahl der Mitarbeiter nach Vertragsart und Geschlecht*

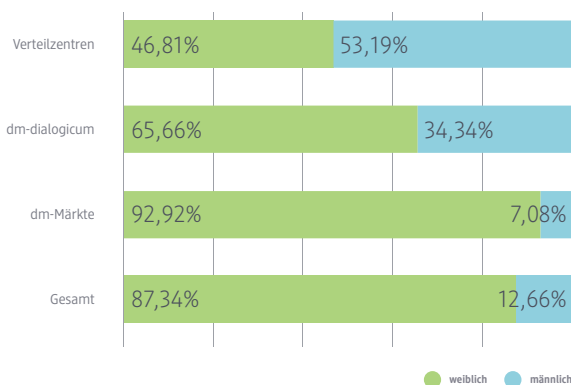
Vertragsart	GJ 17/18		GJ 18/19		GJ 19/20		
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	divers	weiblich	männlich
Unbefristet	29.103	4.194	29.195	4.182	0	29.239	4.279
Befristet	3.659	686	3.201	577	2	3.025	527
Ausbildung	3.330	342	3.195	303	0	3.049	311
Gesamt	36.092	5.222	35.591	5.062	2	35.313	5.117

Anzahl der Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht*

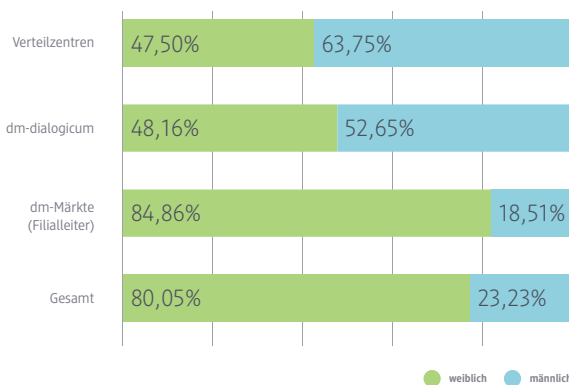
Beschäftigungsgruppe	GJ 17/18			GJ 18/19			GJ 19/20			
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	divers	weiblich	männlich	Gesamt
Vollzeit	6.838	2.972	9.810	6.707	2.955	9.662	0	6.692	3.048	9.740
Teilzeit	18.976	888	19.864	19.222	903	20.125	1	19.537	928	20.466
Auszubildende	3.330	342	3.672	3.195	303	3.498	0	3.049	311	3.360
Geringfügig Beschäftigte	6.948	1.020	7.968	6.467	901	7.368	1	6.035	830	6.866
Gesamt	36.092	5.222	41.314	35.591	5.062	40.653	2	35.313	5.117	40.432

*Die Daten werden über einen Bericht im DWH abgefragt (Übersicht Vertragsart, nach Geschlecht). Die Zahlen beinhalten bis auf überbetriebliche Mitarbeiter alle Mitarbeiter, die im SAP angelegt sind (Mitarbeiter, die zwei Mitarbeiternummern haben, werden nicht doppelt gezählt), d.h. ruhende wie aktive Mitarbeiter. Das 3. Geschlecht (divers) ist SAP-seitig seit 2020 abbildbar und kann daher in den Tabellen erst seit dem GJ 19/20 berücksichtigt werden. Die Anzahl der Mitarbeiter im Geschäftsjahr werden jeweils zum Geschäftsjahresende erhoben (30.09.).

Mitarbeiter nach Geschlecht und Betriebsstätten**



Mitarbeiterverantwortliche nach Geschlecht und Betriebsstätten**



Die Summe der Mitarbeiter entspricht nicht zwingend den Angaben, die im Rahmen der jährlichen Pressekonferenz im Oktober angegeben wurden, da sie zu einem späteren Zeitpunkt aus dem System ermittelt wurden.

** Stand 30.09.2020

Unsere Verantwortung Gesundheit — fördern

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter trägt direkt zum Erfolg der Arbeitsgemeinschaft bei. Jeannine Hertes ist für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich: „Wir verstehen Mitarbeitergesundheit ganzheitlich – also einschließlich aller physischen, psychischen und sozialen Aspekte. In diesem Spektrum sind wir als Ansprechpartner für unsere Kollegen da. Ob mit einer persönlichen Beratung oder im Rahmen von Veranstaltungen.“

Um im größeren Maßstab ein Bild der Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten, können uns auch Kennzahlen helfen. Aus diesem Grund wurde zum Geschäftsjahr 2014/15 der dm-Gesundheitsbericht entwickelt und wird seitdem jährlich erstellt. Erhoben werden Daten zur Mitarbeiterstruktur, Mitarbeiterfluktuation und zur Arbeitsunfähigkeit (unter anderem Kranken-



Jeannine Hertes, Bereichsverantwortliche für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

stand und Gesundheitsquote, Dauer und Häufigkeit der Arbeitsunfähigkeit). Das Team Gesundheitsmanagement im Ressort Mitarbeiter nutzt die Daten des Gesundheitsberichts, um unter anderem die positiven wie negativen Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Schritte oder Gegenmaßnahmen einzuleiten. So hat sich beispielsweise gezeigt, dass Muskel- bzw. Skelettbeschwerden sowie vermehrt auch psychische Probleme zu Arbeitsunfähigkeit führen. Deshalb haben wir im Jahr 2019 entsprechende präventive Angebote konzipiert.

Beim Seminar „Gesund in meiner Filiale“ haben Mitarbeiter beispielsweise die Möglichkeit, sich anhand praktischer Übungen intensiv mit dem Thema Rückengesundheit und ergonomischem Verhalten im dm-Markt zu beschäftigen. Unsere Betriebsärztin bietet im dm-dialogicum regelmäßig Check-ups für Augen, Rücken und ein Hautscreening an, das von unseren Mitarbeitern gerne genutzt wird. Zusätzlich gibt es im Rahmen unserer Kooperation mit der BARMER Krankenkasse viele weitere Angebote wie kostenfreie Mini-Checks oder Ergonomieberatungen.

Wir haben ausgebildete Psychologen im Unternehmen, auf die unsere Mitarbeiter bei Bedarf zugehen können, etwa wenn ihr Stressempfinden zu hoch wird. Fachkräfte für Arbeitssicherheit stehen unseren Mitarbeitern bei Fragen zum betrieblichen Arbeitsschutz zur Seite. Sie helfen den dm-Teams vor Ort dabei, Gefahren für Sicherheit und Gesundheit aufzudecken und ihnen vorzubeugen.

Darüber hinaus tragen viele weitere kleine Angebote und Mitarbeiterinitiativen zur Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter bei, beispielsweise die Gesunde Pause, die Fahrrad-Challenge oder Mitarbeiter-Lauftreffs. Bereits vor einigen Jahren haben wir im dm-dialogicum eine Gesundheitswoche für die Mitarbeiter angeboten mit Gesundheits-Checks und Kurzvorträgen zu gesunder Ernährung.



Der Mitarbeiter-Lauftreff trägt zur Gesunderhaltung bei.



In den Mitarbeiter-Restaurants gibt es eine Vielzahl an frischen und gesunden Gerichten.

Um unseren vielfältigen Angeboten mehr Sichtbarkeit zu verleihen, möchten wir einen Überblick über die bestehenden Angebote erstellen und diese bei unseren Mitarbeitern stärker bekannt machen. Zudem werden wir im kommenden Geschäftsjahr den Fokus auf digitale Gesundheitsangebote legen, um unseren Mitarbeitern bei anhaltendem Infektionsgeschehen dennoch die Möglichkeit zu geben, in ihrem Arbeitsalltag aktiv etwas für ihre Gesundheit tun zu können.

Unsere Werte

Füreinander da sein

Wir legen Wert darauf, dass sich unsere Mitarbeiter im Unternehmen entfalten können. Jeder Einzelne, egal welchen Geschlechts oder Alters, gleich welcher Religion oder welcher Herkunft, bringt Wissen, Kreativität und seine Sicht auf die Dinge mit – ein Reichtum, den es zu bewahren gilt.

„Wir streben danach, dass die Vielfalt innerhalb der Arbeitsgemeinschaft sowie die Individualität des Gegenübers von jedem bewusst wahrgenommen und geschätzt wird.“

Christian Harms, Geschäftsführer und verantwortlich für das Ressort Mitarbeiter

Wir sind überzeugt: Wenn die Einstellung der Mitarbeiter und die Werte des Unternehmens zusammenpassen, wollen sich die Menschen mit ihrer Arbeit verbinden. Die gelebte Unternehmenskultur und das Arbeitsklima wirken sich zudem wesentlich auf die Gesundheit und somit auf die Motivation unserer Mitarbeiter aus – und letztlich auch auf den Erfolg unseres Unternehmens.

Vielfalt leben bedeutet für uns, die Fähigkeiten genauso wie die besonderen Bedürfnisse seines Gegenübers zu sehen – das zeigt sich beispielsweise im Bereich Inklusion: Bei dm arbeiten über 1.200 Menschen mit einer Schwerbehinderung – davon rund 300 in den Verteilzentren (VZ) Weilerswist und Waghäusel. Sie werden von gewählten Vertrauenspersonen im Rahmen der Schwerbehindertenvertretung unterstützt. Die Ansprechpart-

ner helfen beispielsweise ganz konkret, wenn es um das Ausfüllen von Anträgen geht, und vertreten grundsätzlich die Interessen ihrer Kollegen innerhalb unserer Arbeitsgemeinschaft.

Im Herbst 2018 haben wir auf Initiative von Kollegen die Mitarbeiterinitiative „Hercentsgabe“ ins Leben gerufen. Mit der „Hercentsgabe“ können unsere Mitarbeiter monatlich den Centbetrag ihrer Gehaltsabrechnung zur Verfügung stellen, um in Not geratene Kollegen finanziell zu unterstützen. Inzwischen beteiligen sich über 4.200 Mitarbeiter an der Initiative. Bis August 2020 konnten wir damit unsere Kollegen in 22 Fällen mit insgesamt über 24.000 Euro sowie mit Sachspenden unterstützen.

Dass die Gestaltung unseres Miteinanders eine unserer Stärken darstellt, zeigt sich auch darin, dass dm immer wieder als bester Arbeitgeber im Einzelhandel ausgezeichnet wird. So haben wir beispielsweise 2020 in einer F.A.Z.-Studie das Zertifikat „Deutschlands begehrtester Arbeitgeber“ (2020) erhalten. Dass auch für unsere Kunden diese Werte und Motivation spürbar

sind, zeigen uns verschiedene Befragungen und Auszeichnungen (Aktuelles hierzu siehe unter [dm.de/unternehmen/auszeichnungen](https://www.dm.de/unternehmen/auszeichnungen)).



Unsere Werte und Einstellung unserer Mitarbeiter sind auch für unsere Kunden erlebbar.



Gelebte Unternehmenskultur und ein gutes Arbeitsklima wirken sich auf die Motivation der Kolleginnen und Kollegen aus.

Trotz der Beliebtheit als Arbeitgeber ist die branchenweite Mitarbeiterfluktuation auch für dm eine Herausforderung, weil dadurch wertvolles Wissen verloren geht. Im Geschäftsjahr 2018/19 überstieg die Anzahl der Austritte erstmals seit dem Geschäftsjahr 2008/09 die der Eintritte. Während die Fluktuationsrate in den Geschäftsjahren 2013/14 bis 2016/17 durchschnittlich bei knapp 14 Prozent lag, stieg sie bis zum Geschäftsjahr 2018/19 auf 17,8 Prozent an und sank anschließend im Geschäftsjahr 2019/20 auf 16,2 Prozent. Ein Grund für die hohe Fluktuation ist das Ausscheiden junger Mitarbeiter, die nicht mehr ein Leben lang beim selben Arbeitgeber bleiben möchten und nach der Ausbildung das Unternehmen verlassen. Im Branchenvergleich ist die Fluktuationsrate von dm relativ niedrig. Zudem werden bei dm – anders als bei vielen anderen Unternehmen – darin alle Austritte einbezogen, beispielsweise auch die durch das Auslaufen von befristeten Verträgen. Trotzdem betrachten wir diese Entwicklung genau und prüfen mögliche Maßnahmen.

Mit einem Durchschnittsalter von gut 38 Jahren ist unsere Arbeitsgemeinschaft 2020 im deutschlandweiten Vergleich relativ jung. Wir sind uns jedoch bewusst, dass sich der Altersdurchschnitt in den nächsten Jahren wahrscheinlich weiter nach oben verschieben wird. Auch darauf werden wir uns in den kommenden Jahren verstärkt einstellen.

Dass Mitarbeiter gut in unserer Arbeitsgemeinschaft ankommen können, ist uns besonders wichtig – denn am Anfang werden viele Weichen gestellt. Jeder neue Mitarbeiter hat in der Regel einen Paten an seiner Seite. Dieser berät und unterstützt ihn ganz konkret bei seinen täglichen Aufgaben und vermittelt ihm darüber hinaus die Werte und Ziele unseres Unternehmens. Der zeitliche und inhaltliche Umfang der Einarbeitung hängt von der neuen Aufgabe ab und ist sehr individuell. Um auch hier neue Anforderungen berücksichtigen zu können, planen wir aktuell die Überarbeitung unseres Onboarding-Konzepts.

Unser Alltag ——— Wertschätzend miteinander umgehen

Wir möchten das wertschätzende Miteinander pflegen. Bei der Umsetzung ist jeder Einzelne gefragt. Im Sinne unserer Dialogischen Unternehmenskultur (siehe „Dialogische Unternehmenskultur“) möchten wir Freiraum für eigenverantwortliches Handeln schaffen und den persönlichen Austausch untereinander fördern. Umgesetzt wird dies beispielsweise durch Feedbackgespräche, „Spiegelungsgespräche“ in der Gruppe oder auch durch Einzelgespräche. Auch beim Bau des dm-dialogicums haben wir unsere Arbeitsweise berücksichtigt: Zahlreiche ThinkTanks und agile Arbeitsräume fördern das kreative, sich inspirierende Arbeiten.



Damit neue Mitarbeiter gut in unserer Arbeitsgemeinschaft ankommen hat jeder einen Paten an seiner Seite.



Begegnungsmöglichkeiten im ThinkTank fördern agiles Arbeiten.

Unsere „Initiative zur Dialogischen Unternehmenskultur“ führt alle Impulse und Informationen zusammen und kultiviert den dialogischen Ansatz im Unternehmen, damit dieser dort lebendig bleibt. So können unsere Mitarbeiter aus den dm-Märkten das Thema Dialogische Kultur beispielsweise im Rahmen von themenspezifischen Gebietsarbeitstagen erkunden, welches speziell auf die Kundenanliegen ausgerichtet ist. Um die Dialogische Führung alltagsnah kennenzulernen und erfahrbar zu machen, bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Seminare an. Zudem gibt es für die Teams aller Unternehmensbereiche die Möglichkeit, einen Workshop zur Dialogischen Zusammenarbeit durchzuführen, der auf die speziellen Arbeitsanforderungen des Teams zugeschnitten ist – vorausgegangen war hierzu ein Impuls unserer Mitarbeiter.

Der technologische Wandel verändert auch die Zusammenarbeit unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2015 startete dm seine Digitalisierungsoffensive mit der bundesweiten Einführung von kostenlosem WLAN für unsere Mitarbeiter und Kunden in dm-Märkten. Diese Strategie wurde 2017 intern durch das Verteilen von über 25.000 Smartphones an die dm-Märkte konsequent weitergeführt. Damit hat sich die Kundenberatung durch schnellen Zugriff auf Informationsquellen zu Sortiment, Onlineshop oder Social Media grundlegend verändert. Aber auch die Kommunikation zwischen unseren Mitarbeitern hat sich dadurch zu einem einfacheren und direkteren Austausch gewandelt. In diesem Zuge haben wir auch sämtliche bisher gedruckten Printmedien unserer Mitarbeiterkommunikation dahingehend geprüft, welche wir in Zukunft auf rein digitale Formate umstellen können.

Unsere Betrachtung Soziales Umfeld ——— berücksichtigen

Für immer mehr Menschen rückt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Fokus. Dies spiegelt sich auch in unserer Arbeitsgemeinschaft wider. Um diesem Bedürfnis nachkommen zu können, ist die flexible Arbeitszeitgestaltung ein wichtiger Baustein. Die selbstbestimmte Arbeitszeitorganisation der Teams in den dm-Märkten ist hierfür ein gutes Beispiel, bei dem es uns gelungen ist, die Planung flexibel zu gestalten und gleichzeitig in die Hände unserer Mitarbeiter zu legen, um dadurch ihre Bedürfnisse berücksichtigen zu können.

Unsere Mitarbeiter möchten wir auch besonders in den Phasen unterstützen, in denen sie eine Doppelbelastung schultern müssen. Für Mitarbeiter, die zusätzlich zur Berufstätigkeit einen Angehörigen pflegen, gibt es zum Beispiel das Programm „WDS.eldercare“: Die kostenlose Serviceleistung reicht von der Sprechstunde im Unternehmen über die telefonische Beratung bis hin zur Beratung zu Hause. Daneben nutzten im Geschäftsjahr 2019/20 insgesamt 3.259 Mitarbeiter die Möglichkeit der Elternzeit. Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Leistungen im Rahmen von Mutterschutz, Elternzeit und Elternurlaub informieren wir unsere Mitarbeiter ausführlich in einer separaten Broschüre. Um ihren persönlichen Bedürfnissen nachzugehen, ist es unseren Mitarbeitern zudem möglich, ein Sabbatical zu nehmen.

Kollegen, die nach einer längeren Erkrankung in den Arbeitsprozess zurückkehren, begleiten wir mit unserem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und erfüllen damit auch alle gesetzlichen Vorgaben. Dabei geht es darum, gemeinsam

Lösungen zu finden, um die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Kollegen zu erhalten und ihnen ein gesundes und langfristiges Arbeiten zu ermöglichen. 2018 zeichnete der Landschaftsverband Rheinland das vorbildliche Betriebliche Eingliederungsmanagement des VZ Weilerswist aus.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für unsere Mitarbeiter ist die Altersvorsorge, die ebenfalls auch gesetzlich geregelt ist. dm trägt mit der geförderten betrieblichen Altersvorsorge seinen Teil zur sozialen Absicherung bei. Seit 2019 haben wir diese grundlegend ausgebaut und stärker gefördert. Mit unserem jährlichen Altersvorsorgebeitrag in Höhe von bis zu 300 Euro gehen wir über die gesetzlichen Forderungen hinaus. Bei Teilzeitkräften stocken wir den jährlichen Altersvorsorgebeitrag auf, damit auch Mitarbeiter profitieren können, die nur wenige Wochenstunden arbeiten.



In manchen Lebensphasen besonders wichtig: die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Was wir planen



Unsere Arbeitsgemeinschaft lebt durch das Engagement unserer Mitarbeiter. Wir werden in einem ständigen und offenen Austausch mit ihnen bleiben und ihre Bedürfnisse kontinuierlich prüfen. Wir möchten unsere Mitarbeiterprogramme weiter ausbauen und die bestehenden Angebote – insbesondere zur Gesundheitsförderung – noch stärker bekannt machen.

Kennzahlen helfen uns auch in Zukunft dabei, die Gesamtentwicklung unserer Mitarbeiterstruktur und unserer Arbeitsfähigkeit einzuschätzen. Sie bilden jedoch nur einen Teil der Gesamtbetrachtung und werden unsere persönlichen Gespräche, die vielfältigen direkten und indirekten Rückmeldungen unserer Mitarbeiter, ihre Ideen und Anregungen für Verbesserungen sowie das Gespür dafür, was die Menschen in der Arbeitsgemeinschaft bewegt, nicht ersetzen.

Ganz aktuell haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben. Dadurch bekennen wir uns erneut und eindeutig dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb unserer Arbeitsgemeinschaft anerkennt. Um dies den aktuellen Anforderungen

entsprechend weiterzuentwickeln und voranzubringen, werden wir uns im kommenden Geschäftsjahr noch intensiver damit auseinandersetzen und das Thema auf Basis unserer Dialogischen Unternehmenskultur ganzheitlich bewegen.

Unsere Ziele sind

- Wir möchten die vielfältigen Angebote an persönlicher Gesundheitsberatung bei unseren Mitarbeitern stärker bekannt machen.
- Im nächsten Geschäftsjahr werden wir unsere digitalen Gesundheitsangebote ergänzen.
- Wir möchten die Gesundheitswochen für unsere Mitarbeiter regelmäßig durchführen.
- Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ 2021 möchten wir das Thema in unserer Arbeitsgemeinschaft weiter voranbringen.
- Bis Ende 2021 möchten wir die Überarbeitung unseres Onboarding-Konzeptes abschließen.