



Umfrage im bayerischen Groß- und Außenhandel

Stimmung weiterhin getrübt

Umsatzerwartungen stürzen ab

Für die kommenden sechs Monate planen die Unternehmen im bayerischen Groß- und Außenhandel mit tendenziell schwächeren Umsätzen. 42 Prozent prognostizieren gleichbleibende Umsätze und 45 Prozent sehen ihre Umsätze sinken.

Pessimismus bei Erträgen

Die Erträge sind für die Mehrheit (58,06 Prozent) in den letzten sechs Monaten im Vergleich zum Vorjahreszeitraum gefallen. Auch für die kom-

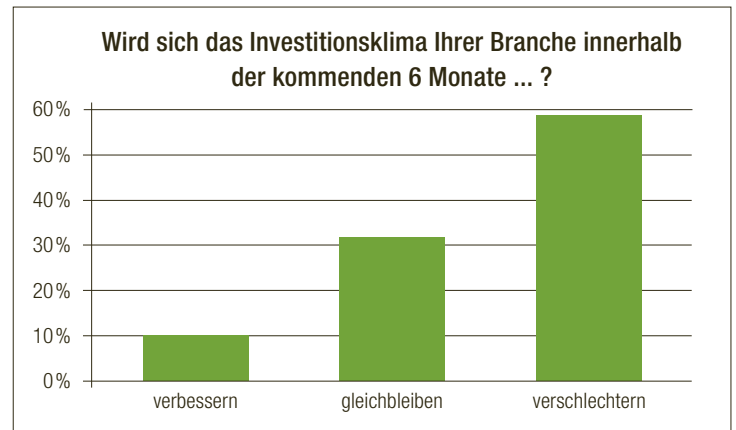
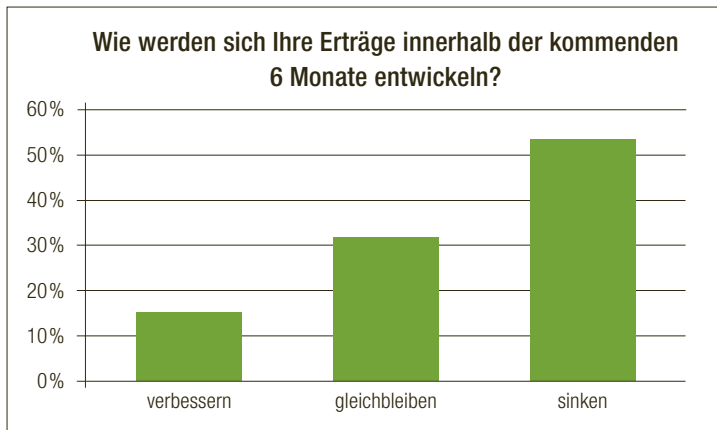
menden sechs Monate ist die Mehrheit der befragten Unternehmen pessimistisch. 53,13 Prozent der Betriebe sehen ihre Erträge sinken, 31,25 Prozent glauben, dass ihre Erträge beständig bleiben werden und 15,63 Prozent der Unternehmen denken, dass sie ihre Erträge verbessern werden können.

Prognose für Investitionen verschlechtert sich

In den vergangenen sechs Monaten blieben die Investitionen für die Mehrheit (59,38 Prozent)

beständig. Eine Verschlechterung gab es bei 12 Prozent. Im nächsten Halbjahr erwarten allerdings 58,62 Prozent der Unternehmen eine Verschlechterung des Investitionsklimas. Gleichzeitig planen 36,67 Prozent keine Investitionen zu machen. Gründe dafür sind bürokratische Erschwernisse, die zu gravierenden Verzögerungen führen oder gar dazu führen, dass sie gänzlich aufgegeben werden müssen.

[Fortsetzung Seite 2](#)



Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder,

die aktuelle Tarifrunde im Groß- und Außenhandel gerät ins Stocken – nach über 70 bundesweiten Verhandlungsrunden konnte keine

Einigung mit der Gewerkschaft ver.di erzielt werden. Auch auf Landesebene konnten wir nach sieben langwierigen Tarifverhandlungen für den bayerischen Groß- und Außenhandel nicht zueinanderfinden. Die Erwartungen der Arbeitnehmer einerseits und die Möglichkeiten der Arbeitgeber andererseits sind trotz großer Kompromissanstrengungen immer noch zu unterschiedlich.

Zurzeit ist unklar, wie eine Einigung aussehen kann. Die Tarifpartner sind aber festentschlossen

gemeinsam einen Abschluss zu erzielen. Sowohl für uns als Arbeitgeberverband als auch für die Gewerkschaft ver.di Bayern hat eine gelebte Tarifautonomie höchste Wichtigkeit.

In der Zwischenzeit und bis zu einem neuen Tarifvertrag, hat die Tarifkommission des LGAD entschieden, eine Verbandsempfehlung auszusprechen. Damit soll den Interessen der Arbeitgeber sowie denen der Beschäftigten Rechnung getragen werden.

Materiell empfehlen wir:

- Die tariflichen Entgelte und Ausbildungsvergütungen werden auf freiwilliger Basis um 5,1 % erhöht. Die Erhöhung soll grundsätzlich nach fünf Nullmonaten nach Laufzeitende der Entgelttarifverträge einsetzen.
- Für unser Tarifgebiet in Bayern bedeutet dies, dass die Erhöhung grundsätzlich zum 1. Oktober 2023 greifen soll.

- Den Unternehmen steht es frei, den Erhöhungszeitpunkt nach eigenem Ermessen vorzuziehen.
- Diese freiwilligen Leistungen sind auf einen späteren Tarifabschluss anrechenbar. Soweit übertarifliche Entgeltbestandteile gewährt werden, können diese auf die freiwilligen Leistungen angerechnet werden.

Wir setzen auch in der nächsten Tarifrunde am 21. November alles daran, endlich einen Abschluss erzielen zu können und die bestehende Entgeltunsicherheit zu beenden.

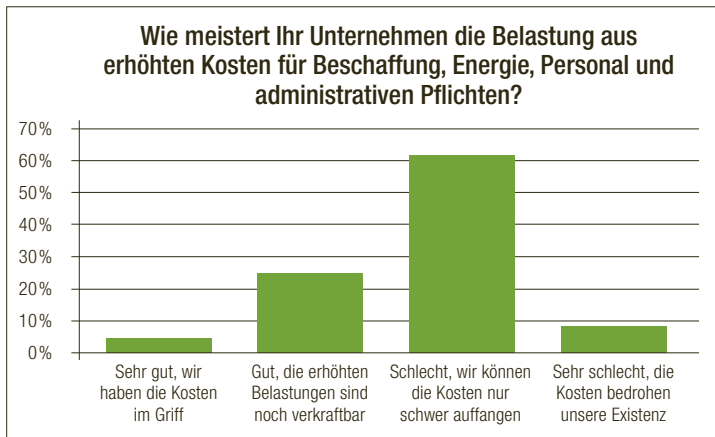
Ihr Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer

Fortsetzung von Seite 1

Stimmung weiterhin getrübt

Steigende Kosten und Bürokratie belasten weiterhin

Für 88,8 Prozent der Unternehmen zählt die staatliche Bürokratisierung von Unternehmensprozessen zur schwerwiegendsten Belastung. Außerdem gehören erhöhte Beschaffungskosten, erhöhte Energiekosten und hohe Personalkosten zu den wesentlichen Faktoren für Schwierigkeiten im Geschäft. Die überwiegend als schlecht empfundenen Entscheidungen aus der Politik (66,67 Prozent) werden mit als Hauptgrund für eine Verschlechterung und Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen genannt. Für die meisten Unter-



nehmen sind die mit der starken Bürokratisierung verbundenen Kosten nur schwer aufzufangen (62,96 Prozent) oder gerade noch so zu verkraften (25,93 Prozent).

weniger und bessere Gesetze und Regulierungen (62,96 Prozent) und sowohl die Senkung des Staatseinflusses als auch mehr Freiraum für Unternehmen (59,26 Prozent).

Mehr Unterstützung gefordert

Um der sinkenden Wettbewerbsfähigkeit entgegenzuwirken wünschen sich Unternehmer und Unternehmerinnen insbesondere Entlastungen bei staatlich induzierten Kosten, wie Energiekosten, Netzentgelten, usw. (66,67 Prozent),

Mobiles Arbeiten liegt im Großhandel im Trend

Im Großhandel wird die Möglichkeit für mobiles Arbeiten nach der Pandemie immer noch viel genutzt. Das ist das Ergebnis der Studie „Mobiles Arbeiten nach der Pandemie“, die von der Ostfalia Hochschule in Zusammenarbeit mit dem BGA erarbeitet wurde.

Obwohl im Großhandel wesentliche Teile der Wertschöpfung in Präsenz erbracht werden müssen und daher für einen Teil der Beschäftigten keine Spielräume für mobiles Arbeiten bestehen, wird mobiles Arbeiten nach der Pandemie weiterhin auf einem relativ hohen und mit dem verarbeitenden Gewerbe vergleichbaren Niveau ermöglicht und genutzt.

Während Kommunikation, Zusammenarbeit und sozialer Zusammenhalt als die größten Herausforderungen für Unternehmen angesehen werden, sind die Hauptmotive für die Ermöglichung mobiler Arbeit im Allgemeinen die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und die Erhaltung oder Verbesserung der Attraktivität des Arbeitgebers. Kostensenkung und Leistungssteigerung sind dagegen kaum wichtige Motive.

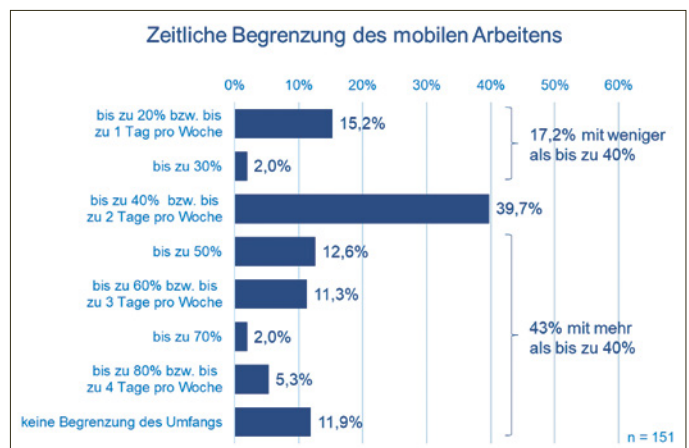
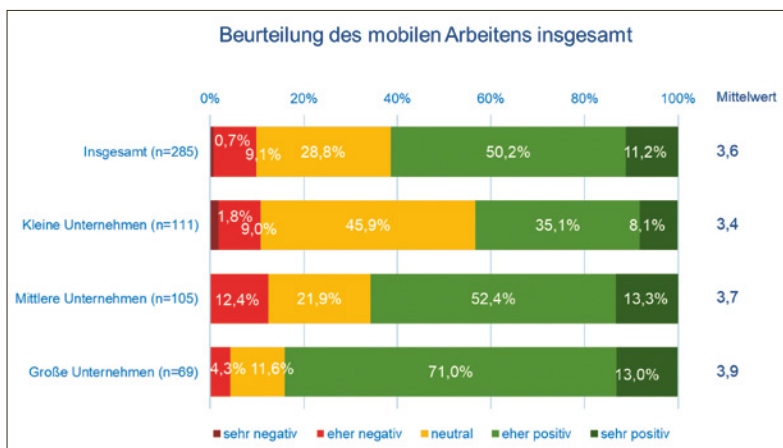
Diejenigen Arbeitgeber, die während der Corona-Pandemie positive Erfahrungen mit mobilem Arbeiten gemacht haben, entscheiden sich laut Studienergebnissen auch jetzt dafür, ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, von ihrem Home-Office aus zu arbeiten. Eine große Mehrheit der befragten Unternehmen bieten allen oder bestimmten Gruppen von Mitarbeitern mobiles Arbeiten an, auch nach der Abschaffung der so genannten Home-Office-Pflicht. Hierbei wird das Zwei-Tage-Modell am häufigsten genannt. Mobiles Arbeiten wird als Zeichen der Vertrauenskultur verstanden – eine Vielzahl der Befragten verzichtet nämlich auf eine zusätzliche Kontrolle der verschiedenen Arbeitsanteile.

Die wichtigsten Motivationen für die Fortführung der mobilen Arbeit sind die Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeiter und die Aufrechterhaltung oder Verbesserung der Produktivität. Auch die Attraktivität des Arbeitgebers und die damit verbundenen besseren Chancen im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt werden gesteigert. Kostensenkung und Leistung sind dagegen

LGAD-Seminarkalender

- 26. Oktober 2023**
Online-Fachseminar:
Transportkosten senken
- 7. November 2023**
Online-Fachseminar Arbeitsrecht:
Elternzeit und Vertretungsbefristung
- 14. November 2023**
Forum Arbeitsrecht – FASO
- 29. November 2023**
Online-Fachseminar:
Kreativ gegen Nachwuchssorgen – Azubi-Recruiting via Social-Media

keine wichtigen Motive. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass eine positive Wirkung des mobilen Arbeitens auf die Arbeitgeberattraktivität wesentlich häufiger attestiert wird, als auf Kosten und Leistung.



Fundamental alles beim Alten

Der in seiner Schnelligkeit und Stärke historisch einmalige Anstieg der Zinsen bringt unerwünschte Risiken und Nebenwirkungen mit sich: Europas Wirtschaft kühlt sich ab. Auch Deutschland trägt dazu bei. Experten erwarten, dass die Wirtschaftsleistung hierzulande in diesem Jahr um 0,4 Prozent zurückgehen wird.

Ein Cocktail aus beharrlicher Inflation, hoher Zinslast, gestiegenen Kosten und der entsprechenden Zurückhaltung bei Investoren und Konsumenten drückt auf die Stimmung. Dass die Zinsen steigen, war durchaus erwartbar. Doch hatten wir uns in den vergangenen Jahren zu sehr daran gewöhnt, dass Geld unnatürlich günstig ist. Für den Markt war das nicht gesund. Nun wendet sich das Blatt und wir kehren zur eigentlichen Normalität zurück. Das verursacht Schmerzen.

Am deutlichsten zeigen die sich derzeit am Bau, der gemeinhin als Schlüsselbranche für die konjunkturelle Entwicklung von Volkswirtschaften gilt. Der Stillstand auf den Baustellen ist in erster Linie eine Schockstarre. Die Älteren unter uns werden sich noch erinnern: Ein Baufinanzierungszins von vier Prozent galt einst als durchaus attraktiv. Nach einer langen Niedrigzinsphase müssen wir uns daran aber psychologisch erst wieder gewöhnen. Abgesehen davon natürlich, dass die Baukosten und Preise für Grund und Boden heute ganz andere sind als früher.



Andreas Helber ist CFO der BayWa AG und Vizepräsident des LGAD

Geld ist teurer geworden. Die Zeit der großen Expansionen ist damit vorerst vorbei. Kostendisziplin und Schuldenabbau stehen jetzt im Vordergrund. Alles, was auf Lager liegt, bindet finanzielle Mittel und muss beim Verkauf mitverdient werden. Ein Beispiel aus der Landwirtschaft: Ein Traktor für 200.000 Euro, der neun Monate auf dem Hof des Händlers steht, kostet ihn bei einem Zinsniveau von 5 Prozent 7.500 Euro mehr – allein an Zinsen. Vor zwei Jahren waren es bei 0,5 Prozent Zinsen lediglich 750 Euro.

Selbstredend, dass sich die in so kurzer Zeit hochschnellende Zinslast für die Unternehmen auch auf die Tarifverhandlungen auswirkt. Wenn

Gewerkschaften jetzt auf Lohnsteigerungen im zweistelligen Bereich beharren, verkennen sie die Realität. Allein auf Umsatz und EBIT (Earnings before interest and taxes) zu schauen, ist angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Situation vieler Unternehmen Augenwischerei.

Im Handelsgeschäft sind hohe Umsätze häufig preisgetrieben. Entscheidend ist, wie viel Marge davon bleibt. Im vergangenen Jahr sind die Preise deutlich gestiegen. Material- und Güterknappheit, zum Beispiel bei Baumaterial oder Energieträgern, traf auf hohe Nachfrage und teilweise Hamsterkäufe. Wer die Ware zu dem Zeitpunkt auf Lager hatte und lieferfähig war, profitierte von günstigen Einmaleffekten im Ergebnis. Mittlerweile hat sich die Situation auch hier weitgehend normalisiert. Doch drücken nun massiv gestiegene Zinsen in die Bücher. Zieht man die ab, bleibt vom Gewinn viel weniger übrig, als es das EBIT suggeriert. Und als Gewerkschaften den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern glauben machen wollen.

Dennoch bin ich optimistisch. Denn fundamental hat sich nichts geändert: Der Baubedarf in Deutschland ist weiterhin hoch, die Energie-, Verkehrs- und Wärmewenden bleiben politisch wie gesellschaftlich die entscheidenden Themen. Eine länger anhaltende Hochzinsphase erwarte ich daher nicht. Wohl aber in zwei, drei Jahren einen Nachfrage- und Investitionsstau, den es dann abzarbeiten gilt.

Handelbeziehungen mit China

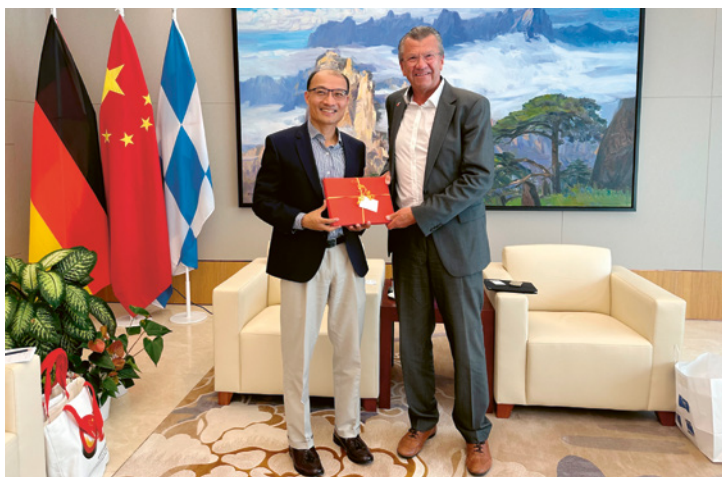
Initiative mit Generalkonsul der Volksrepublik China

Anfang September trafen sich Präsident Christoph Leicher und Hauptgeschäftsführer Christian Klingler mit dem Generalkonsul der Volksrepublik China Tong Defa im Generalkonsulat in München, um über die Wirtschaftsbeziehungen zwischen Bayern und China zu sprechen.

Als wichtigster Handelspartner gilt es, die Wirtschaftsbeziehungen zu China zu pflegen und die Wirtschaftskraft zu erhalten. Hierfür ist ein enger Dialog auf allen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ebenen von zentraler Bedeutung. LGAD-Präsident Leicher und Generalkonsul Tong haben deshalb vereinbart, eine gemeinsame Initiative zu starten, um sich in Zukunft eng auszutauschen. Gemeinsam wollen der LGAD und das Konsulat einen Beitrag für weiterhin erfolgreiche Handelsbeziehungen leisten. Durch

die gemeinsame Initiative will der Verband seine Mitglieder noch besser über aktuelle Änderungen der Vorschriften für wirtschaftliche Kooperationen mit China informieren – u. a. in Bezug auf Verord-

nungen zu Visumpolitik, Außenhandel und Investitionen. Hierfür planen LGAD und Generalkonsulat zukünftig auch gemeinsame Veranstaltungen und Teilnahmen an Messen.



Generalkonsul
Tong Defa,
LGAD-Präsident
Christoph Leicher

Weiterbildung

Die Qualifikation zur Übernahme von Führungsaufgaben: Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in an der Akademie Handel

Der Groß- und Außenhandel bietet jungen Menschen ein spannendes Arbeitsumfeld, Karrierechancen und vor allem dauerhafte berufliche Perspektiven.

Das geht allerdings nur mit entsprechendem Fachwissen. Die Weiterbildung zum/-r „Geprüften Handelsfachwirt/-in“ an der Akademie Handel legt dabei den Grundstein für Fach- und Führungskarrieren.

In Zeiten des Fachkräftemangels profitieren Unternehmen besonders davon, wenn sie ihren Mitarbeitern gegenüber Wertschätzung zeigen und durch Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zur



Motivation und fachlichen Entwicklung leisten.

Handelsfachwirte werden durch das Erlernen der Studieninhalte wie

Unternehmensführung und -steuerung, Führung und Personalmanagement, Handelsmarketing, Beschaffung und Logistik etc. zu unersetzlichen Experten im Unternehmen, z. B. in den Bereichen Rechnungswesen, Personal, Marketing, E-Commerce, Einkauf, Logistik, Lagerhaltung, Transportwesen. Typische Positionen sind dabei Abteilungsleiter, Vertriebsleiter, Sales/Marketing Manager, Key Account Manager etc.

Da die Weiterbildung zum Handelsfachwirt gleichwertig mit einer Meister-Qualifikation ist, wird sie durch das so genannte „Aufstiegs-BAföG“ mit bis zu 75 % finanziell gefördert. Zusätzlich bekommen in Bayern erfolgreiche Absolventen den „Meister-Bonus“ der Bayerischen Staatsregierung in einer Höhe von 3.000 €.

Die Akademie Handel bietet die Weiterbildung zum/-r Geprüften Handelsfachwirt/-in (live online und/oder in Präsenz) berufsbegleitend oder in Vollzeit an, je nach individueller Lebens- und Arbeitssituation der Teilnehmer. Die nächsten Studiengänge starten im März 2024.

Weitere Informationen erhalten Sie von Annett Schwarze, Telefon 089-55145 38, E-Mail: annett.schwarze@akademie-handel.de oder unter www.akademie-handel.de

Herzlichen Glückwunsch 40 Jahre Alexius Gabelstapler

Das Schwarzenbrucker Familienunternehmen Alexius Gabelstapler feiert dieses Jahr 40-jähriges Jubiläum – dazu gratulieren wir recht herzlich! Seit 40 Jahren dreht sich bei der Familie Dondorff alles um Gabelstapler bzw. im Fachjargon um „Fördertechnik“. Zu den Kunden zählen vor allem kleine und mittelständische Unternehmen aus der Metropolregion und darüber hinaus zwischen Würzburg, Hof und der Oberpfalz.

Das Ehepaar Michael und Edith Dondorff und ihre Tochter Melina Dondorff leiten die Alexius Fördertechnik Handels GmbH. Als Dreiergespann in der Geschäftsleitung und den 14 Beschäftigten ist Alexius ein klassischer Familienbetrieb. Michael Dondorff möchte in Zukunft jedoch etwas kürzertreten und ist froh, seine Tochter Melina als Nachfolgerin in der Firma an seiner Seite zu haben. Als Speditionskauffrau und geprüfte Betriebswirtin ist sie bestens für die Übernahme vorbereitet.

Auch das letzte Geschäftsjahr verlief für die Alexius Fördertechnik Handels GmbH sehr gut: Sie erhielt einen Großauftrag von einem Unternehmen, das mehrere große Fahrzeuge von Diesel auf Elektroantrieb umgestellt hat. Eine Besonderheit des Betriebes ist nämlich der hauseigene Reparatur-Service für die schweren Stapler.



V.l.n.r.: Edith Dondorff, Melina Dondorff, Michael Dondorff

Großhändler helfen Großhändlern Neues Workshopangebot

Nach zwei erfolgreichen Workshops zur Nachhaltigkeit in Regensburg und Augsburg stehen in diesem Jahr noch drei weitere Veranstaltungen zu Zukunftsthemen im vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie geförderten Projekt „Großhändler helfen Großhändlern“ auf der Agenda.

Vollständige und aktuelle Informationen sind entscheidend dafür, Kunden zufriedenzustellen und Geschäftsprozesse reibungslos ablaufen zu lassen. Hierfür ist eine effiziente Datenverwaltung wichtig. Am 16. Oktober widmet sich ein Workshop daher dem Thema Produktdatenmanagement und findet mit Unterstützung der Firma eCube in München statt.

Im darauffolgenden Monat steht ein weiteres drängendes Thema im Fokus der Veranstaltungsreihe: Wie durch Automatisierung in verschiedenen Unternehmensbereichen vom Stammdatenmanagement bis hin zur Logistik Vorteile entstehen können und die Umsetzung eines KI-Projekts im Unternehmen gelingt, soll am 13. November mit interessierten Großhändlern besprochen werden. Veranstaltungsort ist München.

Den Abschluss in diesem Jahr bildet ein Workshop zur Fachkräftesicherung im Großhandel. Neue Mitarbeiter zu gewinnen und Fachkräfte langfristig im Unternehmen zu halten, stellt sich auch im Großhandel als zunehmend schwierig heraus. In Kooperation mit der IHK Nürnberg und der Bundesagentur für Arbeit soll deshalb am 14. November in Nürnberg diskutiert werden, welche Möglichkeiten Unternehmen bei der Fachkräftesicherung haben und welche Strategien sie anwenden können.

Interesse geweckt? Großhändler können sich per Email an ghg@ibi.de zu den kostenlosen Veranstaltungen anmelden. Weitere Informationen, auch zu weiteren Themen und kommenden Terminen im Jahr 2024, finden Sie unter www.erfahrungsaustausch-grosshandel.bayern



Von unserem Servicepartner erklärt Digitalisierung in der Logistik bietet Kostensenkung und Nachhaltigkeit

Die Digitalisierung ist so sehr in aller Munde, dass das Wort – unserer Meinung nach – schon bald wieder zur schnell gebrauchten „Worthülse“ wurde. Manchmal weiß man gar nicht, was eigentlich konkret damit gemeint sein soll.

In der Logistik bedeutet Digitalisierung: Durch den Einsatz moderner Technologien können Unternehmen in ihrer Unternehmenslogistik nicht nur ihre Kosten erheblich reduzieren, sondern auch ihre Prozesse nachhaltiger gestalten.

Einige wenige Beispiele:

Automatisierung und Robotik: Ein prominentes Beispiel für Kosteneinsparungen durch Digitalisierung ist die Automatisierung von Lager-, Kommissionier- und Sortierprozessen. Roboter zum Beispiel können rund um die Uhr arbeiten und auch das Problem des Arbeitskräftemangels ausgleichen.

Nachhaltige Verpackung: Digital gesteuerte Maschinen können Verpackungen individuell an

Fortsetzung von Seite 4

Digitalisierung in der Logistik

das jeweilige Produkt anpassen. Dies reduziert unter anderem den Verbrauch von Füllmaterial.

Datentransparenz: Die Digitalisierung ermöglicht eine bessere Transparenz und Rückverfolgbarkeit von Produkten und begleitender Informationen entlang der gesamten Lieferkette.

Hinzu kommen bspw. weitere Möglichkeiten der Künstlichen Intelligenz (KI) hinsichtlich Prognose und Nachfrageplanung oder der permanenten Optimierung des Lagerbestands. Für Handels-

unternehmen bietet die Digitalisierung in der Logistik eine Fülle von Möglichkeiten, Kosten zu senken und gleichzeitig nachhaltiger zu werden.

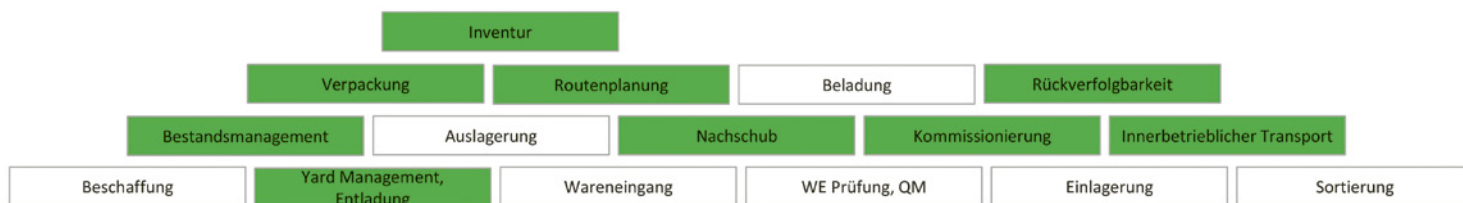
Sie haben Bedenken, was den Return on Investment (RoI) betrifft? Manchmal tritt der RoI sehr schnell ein, wie in der Kommissionierung. Andere Digitalisierungsmaßnahmen hingegen rechnen sich eher langfristig. Diese langfristigen Vorteile können aber erheblich sein. Und: Verpassen Sie keine Chancen!

Es ist wichtig, nicht nur die Kosten der Digitalisierung zu betrachten, sondern auch die Kosten des Nichtstuns. In einer sich schnell verändernden



Christian Schober ist Inhaber der Schober Beratung für Logistik

Welt werden Unternehmen, die nicht in Digitalisierung investieren, sehr wahrscheinlich Marktanteile verlieren und den Kostensteigerungen nicht mehr Herr werden.



Typische Handlungsfelder für Digitalisierungsmaßnahmen in der Logistik. **Grün markiert:** besonders aussichtsreich nach Projekterfahrung von SCHOBER

Aus dem Themenbereich Recht

Neues zu Personengesellschaften ab dem 1.1.2024

Ab dem 1.1.2024 treten für Personengesellschaften (d.h. GbR, OHG, KG, GmbH & KG) umfangreiche Neuerungen aufgrund des Gesetzes Modernisierung des Personengesellschaftsrechts („MoPeG“) in Kraft.

1. Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR)

Ab dem 1.1.2024 kann eine GbR freiwillig entscheiden, ob sie als Rechtsträger im Außenverhältnis auftreten möchte. Voraussetzung dafür ist ihre Eintragung im neuen Gesellschafterregister. Das Gesellschafterregister wird ähnlich dem Handelsregister beim Amtsgericht geführt. Eingetragene GbRs müssen den Rechtsformzusatz „eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts“ oder „eGbR“ führen.

Vorteile der Eintragung im Gesellschafterregister:

- Die eGbR ist unwiderleglich rechtsfähig. Das schafft bei den Vertragspartnern Vertrauen. Mit der Eintragung können auch die Vertretungs- und die Gesellschafterverhältnisse durch Vorlage des Gesellschafterregisterauszugs nachgewiesen werden. Die GbR-Gesellschafter sind im Gesellschaftereinzutragen. Verfahrensrechtlich sind notarielle Anmeldungen erforderlich.
- Die eGbR kann auch in anderen Registern eingetragen werden, wie z. B. als GmbH-Gesellschafter im Handelsregister oder Eigentümer eines Grundstücks im Grundbuch. Der GbR-Gesellschaftervertrag wird dabei nicht offengelegt. Hält die GbR ein Grundstück wird die Eintragung im Gesellschafterregister zwingend,

denn Veränderungen im Grundbuch werden nur noch dann vorgenommen, wenn die GbR im Gesellschafterregister eingetragen ist. Hält die nicht eingetragene GbR GmbH-Anteile können Veränderungen im GbR-Gesellschafterbestand nicht mehr in der GmbH-Gesellschafterliste registriert werden. GmbH-Anteilsverkäufe unter Beteiligung von nicht eingetragenen GbRs werden somit deutlich erschwert. Hierauf ist bei GbR-Gesellschafterwechseln zu achten.

- Die eingetragene GbR kann sich nach dem Umwandlungsgesetz in eine OHG oder KG umwandeln oder an Verschmelzungen, Spaltungen teilnehmen. Zum Schutz vor einer Haftungsausweitung bei Hineinverschmelzung in die GbR steht den Gesellschaftern ein Widerspruchsrecht zu.

Die eGbR muss ihre wirtschaftlichen Berechtigten im Transparenzregister eintragen.

2. Alle Personengesellschaften (GbR, OHG, KG, GmbH & Co. KG)

Das MoPeG ermöglicht eGbRs eine internationale Verwaltungssitzverlegung, d.h. der gesellschaftsvertraglich zwingende inländische Sitz und der tatsächliche für die Besteuerung relevante Verwaltungssitz können auseinanderfallen. Dies gilt bereits schon für Kapitalgesellschaften.

Eingetragene GbRs können eigenes Gesellschaftsvermögen bilden, während nicht eingetragene GbRs selbst nicht vermögensfähig bleiben.

Die Anfechtung von Gesellschafterbeschlüssen wird nach aktienrechtlichem Vorbild geregelt. Anfechtbare Beschlüsse bleiben vorläufig wirksam. Es besteht grds. eine Anfechtungsfrist von drei Monaten.

Der Kommanditisten erhalten ein weitergehendes Einsichtsrecht in alle Gesellschaftsangelegenheiten. Das Informationsrecht kann im Gesellschaftsvertrag nicht beschränkt oder ausgeschlossen werden.

3. Handlungsempfehlung

Das neue Recht wird zum 1.1.2024 in Kraft treten. Gesellschaftsverträge sind zu überprüfen.

4. Hinweis auf steuerliche Auswirkungen

Steuerliche Auswirkungen sollten im Einzelfall sorgfältig untersucht werden. Dies gilt insbesondere für das Ertrags- Grunderwerb- und Erbschaftsteuerrecht.



Dr. Thomas Scharpf ist Rechtsanwalt bei Bartsch Rechtsanwälte

Aus dem Themenbereich Recht

Fristlose Kündigung wegen Äußerungen in einer Chat-Gruppe

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 24. August 2023 (Az. 1 AZR 296/22) die Frage nach einer Fristlosen Kündigung wegen Äußerungen in einer Chat-Gruppe geklärt.

Ehrverletzende Äußerungen oder sonstige Diffamierungen können auch dann eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn diese Äußerungen innerhalb einer Chatgruppe erfolgen. Das hat das BAG jetzt in einem aktuellen Urteil herausgearbeitet und damit anders entschieden als die beiden Vorinstanzen (Urteil vom 24.08.2023, Az: 2AZR 17/23). Unter Berücksichtigung der jetzt berichtigten rechtlichen Wertung muss das LAG Niedersachsen den Fall erneut entscheiden. Damit hat das BAG den recht weit gezogenen

Schutzbereich des vertraulichen Gesprächs enger gefasst.

Noch 2009 hatte das BAG zwar auch festgestellt, dass Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber oder Diffamierungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Erfolge dies aber in einem vertraulichen Gespräch in einer kleinen Gruppe, so unterfalle dies dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und könne für eine Kündigung nicht herangezogen werden (Az.: 2 AZR 534/08).

Anders die jetzige Entscheidung, wobei die Richter im Hinblick auf die älteren Entscheidungen Unterschiede erkannten. In der jetzt streitgegenständlichen Chatgruppe seien möglicherweise

nicht mehr wenige Beschäftigte vertreten gewesen. Zudem seien die Äußerungen derart ehrverletzend gewesen, nämlich rassistischer und sexistischer Natur, dass die äuernden Personen einen Vertraulichkeitsschutz nicht hätten erwarten dürfen.

Das erhöhte Kommunikationsverhalten von Personen in den sozialen Medien sowie in geschlossenen Gruppen von Messenger-Diensten führt immer wieder auch arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen. Die Frage ist dabei stets, bis zu welchem Grad dort getätigte Äußerungen noch dem Privatbereich zuzuordnen und damit als vom Persönlichkeitsrecht des Einzelnen geschützt sind. Die Rechtsprechung hierzu ist bislang nicht ganz einheitlich.

Widerspruch gegen Betriebsübergang

Das Bundesarbeitsgericht (BAG), Az.: 2 AZR 326/22, hat seine Auffassung zu den Anforderungen an eine wirksame Unterrichtung über einen Betriebsübergang erneut bestätigt.

Danach soll die Unterrichtung den Beschäftigten in die Lage versetzen, eine sachgerechte Entscheidung darüber zu treffen, ob er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber widersprechen will. Deshalb haben Veräußerer und/oder Erwerber den Beschäftigten so zu informieren, dass dieser

sich über den Gegenstand des Betriebsübergangs und die Person des Übernehmers sowie über die in § 613a Abs. 5 BGB genannten Umstände, beispielsweise die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen, „ein Bild machen“ kann.

Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer soll auch die Möglichkeit eröffnet werden, sich weitgehend zu erkundigen und gegebenenfalls beraten zu lassen, um dann auf dieser Grundlage über einen Widerspruch gegen den Über-

gang seines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Ist die Unterrichtung fehlerhaft, beginnt die für einen Widerspruch des Beschäftigten gegen den Betriebsübergang nominierte Frist von einem Monat nicht zu laufen.

Impressum

Erscheinungsweise:

zweimonatlich

Verleger:

Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH

Alleiniger Gesellschafter:

Landesverband Bayern
Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V.

Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil:

Wolfram Sieg

Grafik:

The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck:

Eder Druck GmbH, Dachau

Hauptgeschäftsstelle:

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Telefon: 089 54 59 37-0, Fax: 089 54 59 37-30
info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:

Sandstraße 29, 90443 Nürnberg
Telefon: 0911 20 31 80, Fax: 0911 22 16 37
nuernberg@lgad.de

Kündigungen in der Insolvenz

Wird nach der Insolvenzprüfung zwischen dem Insolvenzverwalter und dem Betriebsrat ein Interessenausgleich mit Namensliste verhandelt, wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse notwendig war. Durch diese Vermutung muss nicht mehr der Arbeitgeber nachweisen, dass dem tatsächlich so war, sondern der Arbeitnehmer muss die Vermutung der dringenden betrieblichen Erfordernisse aktiv widerlegen.

Voraussetzung dafür ist jedoch das ordnungsgemäße Zustandekommen des Interessenausgleichs mit Namensliste. Mit dieser Vermutung hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 17. August 2023 auseinanderzusetzen. In dem zugrundeliegenden Fall hat der Insolvenzverwalter des Arbeitgebers

mit dem zuständigen Betriebsrat am 29. Juni 2020 einen Interessenausgleich mit Namensliste vereinbart. Mit gleichem Datum wurde dem klagenden Arbeitnehmer zum 31. Mai 2021 gekündigt.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm gab in seiner Entscheidung noch dem Kläger recht, da es der Auffassung war, dass durch die reine Behauptung des Klägers, es habe gar keine Betriebsänderung vorgelegen, die Vermutungswirkung des Interessenausgleichs gar nicht entstehen würde. Das BAG gab in seiner Entscheidung allerdings dem Arbeitgeber recht. Die Vermutungswirkung bestehe und sei durch den Arbeitnehmer im Rahmen seiner Darlegungs- und Beweislast nicht ausreichend bestritten worden.

Folgen Sie dem LGAD auch auf

