



Praxisbericht

Erfolgreiche Generationenübergabe im Familienunternehmen

20 Jahre lang hat das Ehepaar Herbert und Doris Baumgärtel das Unternehmen BGN Gleichauf geleitet. Mit einer bunten Vielfalt von 18.000 Lagerartikeln – ob Badmöbel, Duschkabinen, Bauelemente oder gar Wärmepumpen – und 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist BGN Gleichauf ein KMU mit gefestigten Strukturen und zahlreichen Erfolgen. Vor kurzem wurde nun ein Umbruch in der Unternehmensführung vollzogen: Die Töchter Nicole Baumgärtel und Nadine Dürr übernehmen das Familienunternehmen. Wie geht die Familie die Unternehmensnachfolgeplanung an? Welche Schritte sind zu beachten? Das erklärt uns Nicole Baumgärtel.

LGAD: War es für Sie immer klar, dass Sie einmal das Unternehmen Ihrer Eltern übernehmen?

Nicole Baumgärtel: Nein, für mich persönlich anfangs nicht. Ich habe mich erst anderweitig verwirklichen wollen und komme daher aus einem ganz anderen Bereich. Ich bin öffentlich bestellte Dolmetscherin und Übersetzerin und habe im Anschluss relativ lange in einem größeren Konzern gearbeitet. Irgendwann habe ich mir selbst die Frage gestellt, ob ich mir diese Arbeit für immer vorstellen kann, oder, ob ich doch nicht

Fortsetzung Seite 2



Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder,

ich hoffe, Sie sind alle gut in das neue Jahr gestartet. Für 2024 wünsche ich Ihnen viel Erfolg, Zufriedenheit und Gesundheit!

Die Gegenwart ist von intensiven geopolitischen, bundespolitischen und wirtschaftlichen Herausforderungen geprägt. Als LGAD-Gemeinschaft treten wir in dieser Zeit der Unbeständigkeit für Stabilität und Planbarkeit ein. Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam den schweren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Aufgaben gewachsen sind.

Kommunalwahlen, Landtagswahlen, Europawahlen: Deutsche Wählerinnen und Wähler werden im Jahr 2024 mehrfach zur ihrer demokratischen Pflicht aufgerufen. Bei vielen dieser Wahlen ist damit zu rechnen, dass die rechten Kräfte weiter gestärkt werden. Dies schadet nicht nur massiv unserer Demokratie, sondern auch unserem Wirtschaftsstandort. Deutschland und sein wirtschaftlicher Erfolg lebt von Vielfalt und Weltoffenheit.

Im Ausland wird 2024 ebenfalls vielfach zu den Urnen gerufen – ein wahres Superwahljahr. In den USA wird ein neuer Präsident gewählt. Politische Veränderungen – insbesondere in den USA – haben einen starken Einfluss auf den internationalen Handel. In Bangladesch und Taiwan wurde bereits über ein neues Parlament abgestimmt. Aber auch in unserem Nachbarland und wichtigen

Handelspartnern Österreich werden mehrere entscheidende Wahlen stattfinden.

Auch aus Brüssel drohen neue wirtschaftsfeindliche Regelungen. Deutschland muss sich gegen diese Veränderungen wappnen und auch gezielter entgegenarbeiten. Mit unserer politischen Interessenvertretung setzen wir uns dafür ein, dass sinnvolle Entscheidungen getroffen, falsche Entscheidungen korrigiert und notwendige Maßnahmen umgesetzt werden.

Inmitten dieser gegenwärtigen Polykrise, in der komplexe Aufgaben aus verschiedenen Richtungen warten, gewinnen Austausch und Kooperation zunehmend an Bedeutung. Unser Verband dient als Plattform für einen intensiven Dialog und der Zusammenarbeit. Unser Ziel ist es, jedes unserer Mitglieder individuell zu stärken und zu unterstützen. Wir ermutigen Sie dabei ausdrücklich, sich aktiv in den LGAD einzubringen. Sei es durch die Teilnahme an unseren Veranstaltungen, die Nutzung unserer Ressourcen oder den Austausch von Best Practices und Ideen. Ihre Stimme und Ihr Engagement sind entscheidend, um die Interessen unserer Wirtschaftsstufe zu vertreten und die Zukunft des Groß- und Außenhandels erfolgreich zu gestalten.

Diesem Leitgedanken geben wir 2024 gleich zwei Mal eine Bühne: Am 2. Juli 2024 laden wir gemeinsame mit der IHK für München und Oberbayern und der IHK Schwaben zum 3. Großhandelsforum unter dem Motto „Erfolgsmodelle für die Zukunft des Großhandels“ ein. Freuen Sie sich auf spannende Impulse, Diskussionen und Praxisberichte von bayerischen Großhändlerinnen und Großhänd-

lern. Kurz darauf, am 23. Juli 2023, wird das LGAD-Personalforum unter dem Motto „Vorausschauende Fachkräftesicherung: Die richtigen Auszubildenden finden und binden“ stattfinden. Denn eins ist sicher: Der Erfolg des Großhandels ist auch maßgeblich von einem gut ausgebildeten Nachwuchs abhängig. Seien Sie dabei, wir freuen uns über Ihre Teilnahme!

Ein bereits bewährtes Erfolgsmodell im Großhandel ist der Flächentarifvertrag, der in Zukunft die einzige Antwort gegen staatliche Überregulierung sein dürfte. Der starke Einigungswillen der Sozialpartner ist das Rezept zum Erfolg. Die Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag haben uns im letzten Jahr monatelang umgetrieben und sind doch bis jetzt erfolglos geblieben. Es wäre fatal und kurz gedacht, würde unser Sozialpartner dieses Erfolgsmodell für einen kurzfristigen Mitgliederzuwachs opfern. Die Arbeitgeberseite hat ihren großen Einigungswillen – gerade auch in der 8. Verhandlungsrunde – deutlich gezeigt. Diesen Willen brauchen wir jetzt aber auch von ver.di, denn er ist Voraussetzung für weitere Verhandlungen.

Auch bei einem längeren tariflosen Zustand im neuen Jahr werden wir mit einer Verbandsempfehlung Anfang April 2024 eine verlässliche Entwicklung im Entgeltsystem des Groß- und Außenhandels Bayern für die Beschäftigten und Planungssicherheit der Unternehmen gewährleisten.

Ihr Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer

Fortsetzung von Seite 1

Erfolgreiche Generationenübergabe im Familienunternehmen

lieber im Familienunternehmen arbeiten möchte. Meine Schwester hat zu diesem Zeitpunkt schon länger im Familienbetrieb gearbeitet und mir mitgeteilt, dass sie den Betrieb nicht gänzlich alleine übernehmen möchte. Für mich war dann klar, dass ich mit anpacke. Die Entscheidung hat sich gut angefühlt. Bislang habe ich sie nicht bereut und bin nun seit drei Jahren im Familienbetrieb aktiv.

Wie teilen Sie sich die Arbeit mit Ihrer Schwester auf?

Meine Eltern haben sich zu ihrer Zeit die Geschäftsführung geteilt. Mein Vater übernahm



Nicole Baumgärtel ist Geschäftsführerin bei BGN Gleichauf

die Geschäftsleitung und meine Mutter die Buchhaltung. Dieses Modell haben wir übernommen und führen diese Tradition fort: Meine Schwester übernimmt den Bereich der Buchhaltung und ich die Geschäftsleitung. Ein großer Vorteil für unsere Zusammenarbeit ist, dass meine Schwester bereits viel Erfahrungen durch ihre langjährige Mitarbeit im Betrieb mitbringt und ich, seitdem ich ein Kleinkind bin, viele der Strukturen im Betrieb und die Mitarbeiter kenne. Somit konnte ich schnell eine Vertrauensbasis im Betrieb herstellen.

Haben Sie gleich in der Geschäftsführung angefangen?

Vor drei Jahren, nach meinem Entschluss im Familienunternehmen mitzuarbeiten, habe ich zunächst im Einkaufsbereich angefangen. Mit der Zeit übernahm ich dann die Einkaufsleitung. Als es klar war, dass sich meine Eltern in Zukunft aus dem Geschäft zurückziehen wollen, habe ich mich stückweise den Themen der Geschäftsführung gewidmet. Somit konnte ich mir in Zusammenarbeit mit meinem Vater wichtige Skills im Bereich der Geschäftsleitung, der Personalführung, der Finanzen und der Planung aneignen.

Wie sind Sie mit der Unternehmensnachfolge in Ihrem Betrieb vorgegangen?

Uns war es wichtig, das Unternehmen familienintern weiterzuführen. Deshalb haben wir nicht nach externen Nachfolgern gesucht. Die Unternehmensnachfolge war ein stetiger Prozess mit nahtlosem Übergang. Wir haben absichtlich kein Datum festgelegt, an welchem wir den Betrieb übernehmen, sondern haben das mit unseren

Eltern nach und nach besprochen. Wir haben uns die Zeit genommen, sich in die Themen einzuarbeiten, sodass es sich für alle Beteiligten gut anfühlt. Denn nur wenn die Geschäftsführung weiß, was sie tut, kann die Übernahme eines Betriebs mit vierzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reibungslos funktionieren.

Wie haben Sie sich informiert?

Wir haben keinen externen Nachfolgeberater beauftragt, sondern sind mit anderen größenähnlichen Betrieben in Kontakt getreten, die die Unternehmensnachfolge bereits ein paar Jahre zuvor vollzogen hatten. Wir haben viele Gespräche geführt, um uns über die wichtigen Schritte der Nachfolgeplanung zu informieren. Wir haben verglichen, welches Zeitmodell zu uns am besten passt und welchen Rhythmus wir für die eigenen betriebsinternen Gespräche annehmen werden. Mithilfe unseres Steuerberaters und unseres Anwalts konnten wir auch frühzeitig und regelmäßig alle rechtlichen Fragen klären und haben uns diesbezüglich abgesichert.

Best-Practice also. Haben Sie konkrete Pläne, wie Sie nun als Geschäftsleitung den Betrieb weiterentwickeln möchten?

Ganz wichtig für mich ist das Thema Personalentwicklung. Wir sind sehr froh, langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben, deren Kompetenz sehr wertvoll ist. Nichtsdestotrotz rückt bei einigen das Rentenalter näher und ich lege großen Wert darauf, frühzeitig nach geeigneten und motivierten Nachwuchs zu suchen. Man muss aufpassen, dass man nicht in einen Leerlauf kommt. Umso wichtiger ist es, sich zeitig um Auszubildende oder bereits qualifizierten Fachkräfte zu kümmern. Der Nachwuchs muss rechtzeitig herangeführt werden, damit das Know-How über die eigenen Betriebsabläufe und Systeme nicht verloren geht.

Nicole Baumgärtel in den Ausstellungsräumen von BGN Gleichauf



LGAD-Seminarkalender

27. Februar 2024

Online-Fachseminar Arbeitsrecht:
Das Berufsausbildungsverhältnis

12. März 2024

Online-Fachseminar Arbeitsrecht:
Social Media und Arbeitsrecht

19. März 2024

Online-Fachseminar Betriebsberatung:
Ausblick 2024 – Übersicht über Neuerungen und Änderungen im Datenschutz

16. April 2024

Online-Fachseminar Arbeitsrecht:
DSGVO: Verträge zum Datenschutz

15. Mai 2024

Online-Fachseminar Betriebsberatung:
Externe Nachfolge – Möglichkeiten und Vorgehensweise

04. Juni 2024

Online-Fachseminar Arbeitsrecht:
Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung

18. Juni 2024

Online-Fachseminar Betriebsberatung:
KI-Anwendungen im Unternehmen – Herausforderungen bei der Verwendung von Künstlicher Intelligenz

Rien ne va plus – Nichts geht mehr

Das Jahr 2024 geht schon wieder gut los. Die GDL streikt und legt die Schienenlogistik in Deutschland lahm. Der Großhandel benötigt eine funktionierende Logistik. Gut in dem Zusammenhang ist, dass die Bundesregierung erkannt hat, massiv in das Schienennetz investieren zu müssen. Es ist aber auch vorteilhaft, wenn die DB AG nicht unterwegs ist, damit alle anderen Eisenbahnunternehmen ohne Behinderung fahren können. Die Tarifverhandlungen der GDL mit der Bahn erinnern mich an unsere gerade stattfindenden Verhandlungen mit ver.di. Verhandeln fordert das gegenseitige aufeinander zugehen und nicht das Beharren auf Standpunkten.

Das Führen eines Unternehmens gleicht immer mehr einem Glücksspiel. Langfristige Entscheidungen sind nur noch schwer möglich, da sich die Entscheidungen in den Verwaltungen jeden Tag wieder ändern. Ein Zick-Zack-Kurs im politischen Handeln ist nicht gut für die Unternehmen. Auch werden für die Unternehmen zunehmend Fremdeinflüsse zu großen Problemen. Ob es sich um den Ukraine-Krieg oder den Nahostkonflikt handelt – wir sind an vielen Stellen zu anhängig von Dritten.

An vielen Stellen geht es auch in den Amtsstufen nicht weiter. Der Ruf der Landwirte nach Bürokratieabbau ist nicht neu. Leider ist seit Jahren das Gegenteil der Fall: Die Verwaltungen wachsen – und zwar auf allen Ebenen. Wir



Andreas Frank ist Geschäftsführer bei Staub & Co – Silbermann GmbH sowie LGAD-Vizepräsident.

haben 37 Parlamentarische Staatssekretäre und 46 Bundesbeauftragte. Seit 2020 sind die Personalausgaben des Bundes von 35 Mrd. Euro auf 42 Mrd. Euro im Jahr 2024 gestiegen. Im frisch beschlossenen Bundeshaushalt 2024 sind knapp 300.000 Stellen veranschlagt – über 40.000 mehr als 2017. Die Ampel-Regierung hat zwischen 2021 und 2024 selbst 11.500 neue Stellen geschaffen.

Grund hierfür ist auch, dass die Regierungen immer neue Ideen zur Umverteilung von Werten haben. Die neueste Idee ist der Tierwohl-Cent. Hier darf angemerkt werden, dass jede neue

Ausgabenlast von 1 Euro mit 20 Cent Bürokratiekosten belastet wird.

Die immer weiter ausufernde Bürokratie in Deutschland macht uns im Vergleich zu anderen Staaten immer langsamer und unattraktiver. Wir brauchen Eigenverantwortung des Unternehmers mit klaren Leitplanken. Es ist aber nicht notwendig, jede Schraube der Leitplanke zu definieren.

Der Vergleich zum Filmklassiker „Sie wissen nicht, was sie tun“ aus den 1950er Jahren mit James Dean ist sehr passend. Warum gibt es Fachverbände? Weil sie wissen, wie es geht. Leider werden die Fachverbände immer weniger eingebunden, man meint ja selbst besser zu wissen, wie es geht – auch ohne Erfahrung und entsprechende Bildung an entscheidender Position in der Politik. Eine kuriose Selbstüberschätzung.

Viele Produktionsfirmen denken daran, Deutschland zu verlassen. Das mag im ersten Schritt für den Großhandel gut klingen und bedeuten, dass die Lagerkapazitäten erweitert werden müssen, um längere Logistikwege abzufedern. Nur wenn keine Produktion mehr vorhanden ist, braucht es an vielen Stellen auch keinen Großhandel mehr, sofern er sich im Produktionsverbundhandel bewegt.

Wir brauchen kein Glücksspiel, sondern eine verlässliche Politik.

Vierteljährliche Berichtspflicht

CBAM-Umfrage Ergebnisse

CBAM ist Teil des „Fit for 55“-Pakets der EU und verpflichtet Unternehmen, die emissionsintensive Waren in die EU importieren, CBAM-Emissionszertifikate zu kaufen, um die Differenz zwischen dem im Herkunftsland gezahlten CO2-Preis und dem höheren Preis für Zertifikate im EU-Emissionshandelssystem auszugleichen.

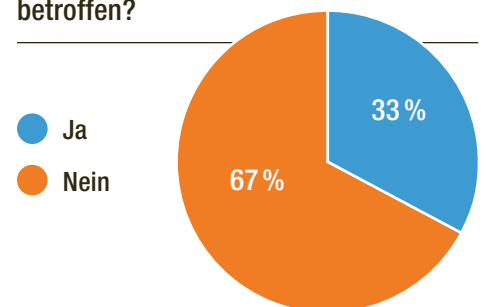
Dieses System betrifft eine große Anzahl von Industrie- und Handelsunternehmen. Mit Beginn der Übergangsphase seit dem 1. Oktober 2023 bis zum 31. Dezember 2025 müssen Einführer von betroffenen Waren quartalsweise einen CBAM-Bericht vorlegen. CBAM betrifft u. a. den Import von Düngemittel, Zement, Strom, Eisen und Stahl, Chemikalien und Aluminium. Durch den großen betroffenen Warenkreis ist eine

Großzahl an Unternehmen im bayerischen Groß- und Außenhandel betroffen.

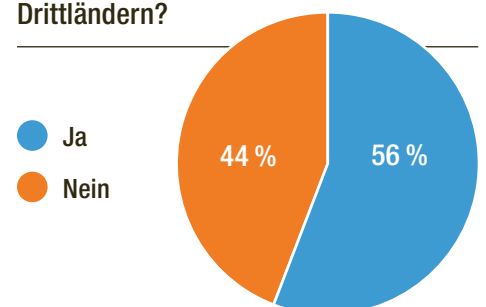
Um einen besseren Überblick zu erhalten, haben wir eine Mitgliedsumfrage durchgeführt, das Ergebnis: 56 % der befragten Mitgliedsunternehmen importieren Waren aus Drittländern. Davon sind 33 % durch die CBAM-Richtlinie betroffen.

Insbesondere beziehen die Unternehmen ihre Waren aus Südasien (Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, Indien, Malediven, Nepal, Pakistan, Sri Lanka) und Ostasien (China, Japan, Mongolei, Nordkorea, Südkorea, Taiwan). Am stärksten sind die Unternehmen für den Warenkreis Eisen und Stahl und Aluminium durch die Berichtspflichten belastet.

Sind Sie von der CBAM-Richtlinie betroffen?



Importieren Sie Waren aus Drittländern?



Von unserem Servicepartner erklärt

Die Umsetzung der NIS2-Richtlinie

Was ist die NIS2?

Die NIS2-Richtlinie (EU-Richtlinie für Netzwerk- und Informationssicherheit) schafft einen neuen gesetzlichen Rahmen zur Stärkung der Cybersicherheit in der EU. Die NIS2-Richtlinie konzentriert sich dabei auf drei Hauptziele: Steigerung der Cyber-Resilienz, Vereinfachung der Cyber-Resilienz und Verbesserung der Bereitschaft der EU, mit Cyberangriffen umzugehen.

NIS2 verpflichtet Unternehmen, bestimmte technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen. Dazu gehören die Implementierung eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS), die Reaktion auf Sicherheitsvorfälle, die Absicherung der Lieferkette (Supply Chain Security), die Verschlüsselung, die Offenlegung von Schwachstellen, wirksame Risikoanalysen, die Prüfung und Auditierung von



Strategien für die Cybersicherheit sowie die Erstellung von Krisenmanagement-Plänen zur Aufrechterhaltung des Betriebs auch im Krisenfall.

Die NIS2 ist bis zum September 2024 in nationales Gesetz (NIS2UmsuCG) umzusetzen und tritt damit dann final in Kraft. Nichtsdestotrotz sind Unternehmen gut beraten, sich bereits jetzt mit den Vorgaben auseinanderzusetzen.

Wer ist betroffen?

Die NIS2-Richtlinie teilt betroffene Unternehmen und Branchen in zwei Kategorien ein, basierend auf ihrer Größe und dem Sektor, in dem sie tätig sind.

Besonders wichtige Einrichtungen (hohe Kritikalität):

- Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden oder einem Jahresumsatz von über 50 Mio. EUR.
 - > Zu diesen Sektoren gehören unter anderem Energie, Verkehr, Bankwesen, Gesundheitswesen, Wasser/Abwasser, IT und Telekommunikation, Welt-raum.

Wichtige Einrichtungen (sonstige kritische Sektoren):

- Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden oder einem Jahresumsatz von über 10 Mio. EUR.
 - > Zu diesen Sektoren zählen neben den oben genannten auch Post und Kurier, Chemie, Forschung, verarbeitendes Gewerbe, Entsorgung.

Was bedeutet das für die Unternehmen?

Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie ihre Sicherheitsstrategien überprüfen und an die neuen Anforderungen anpassen müssen. Dies beinhaltet eine umfassende Risikobewertung, die Implementierung stärkerer Sicherheitsmaßnahmen, die Schulung von Mitarbeitern und die Etablierung effektiver Incident-Reporting-Systeme.

Außer der Meldepflicht für Vorfälle verschärft NIS2 auch die Sanktionen für die Missachtung der Vorgaben. Bei wesentlichen Einrichtungen können die Bußgelder bis zu 10 Millionen EUR oder 2 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes betragen, je nachdem welcher Betrag höher ist. Bei wichtigen Einrichtungen ist das maximale Bußgeld auf 7 Millionen EUR oder 1,4 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes gedeckelt.

Dieter Werner ist Geschäftsführer des Unternehmens eS1 – e-SourceONE. Das Unternehmen ist Servicepartner des LGAD in den Bereichen IT-Dienstleistung, IT-Sicherheit, IT-Services und Datenschutz. **Kontakt:** d.werner@es1.de.

Sektoren in der ursprünglichen NIS-Richtlinie	Zusätzliche Sektoren laut NIS2
<ul style="list-style-type: none"> — Gesundheitswesen — Digitale Infrastruktur — Verkehr — Trinkwasserversorgung — Anbieter digitaler Dienste — Bank- und Finanzmarktinfrastruktur — Energie 	<ul style="list-style-type: none"> — Anbieter öffentlicher elektronischer Kommunikationsnetze oder -dienste — Abwasser- und Abfallwirtschaft — Herstellung von bestimmten kritischen Produkten (z. B. Arzneimittel, mediz. Geräte und Chemikalien) — Lebensmittel — Digitale Dienstleistungen (z. B. Plattformen für Dienste sozialer Netzwerke und Rechenzentrumsdienste) — Weltraum (z. B. Luft- und Raumfahrt) — Post- und Kurierdienste — Öffentliche Verwaltung

Quelle: ESET – Erweiterung der NIS2 um zusätzliche Sektoren

Akademie Handel

Bachelor of Science Handelsmanagement in nur 18 Monaten

Am 1. Oktober 2024 startet die Akademie Handel, in Kooperation mit der TRIAGON Akademie, erneut den international anerkannten und akkreditierten Bachelor of Science (B.Sc.) Handelsmanagement. Das berufsbegleitende Studium ist als Top-Up-Studium aufgebaut, besteht aus 11 Modulen und einer Bachelorarbeit und dauert nur 18 Monate.

Der Studiengang bietet Großhandelsunternehmen die Möglichkeit, neue Perspektiven für Mitarbeitende zu

schaffen und junge Talente an das Unternehmen zu binden. Durch die vielfältigen Online-Lerninhalte zu den wichtigsten Handelsthemen und einen hohen Praxisbezug erweitern die Absolvent:innen ihr Profil und qualifizieren sich für Leitungsaufgaben im gehobenen Management.

Mit nur 27 Präsenztagen (i. d. R. an Sonntagen) und in Verbindung mit Virtual-Classrooms und Supervision ist das Studium optimal mit dem Beruf vereinbar.



Weitere Informationen erhalten Sie von
 Annett Schwarze
 Telefon 089 - 551 45 38
 E-Mail: annett.schwarze@akademie-handel.de
 oder unter www.akademie-handel.de

Wirtschaftsbeziehungen zwischen Bayern und der Slowakei Im Dialog mit Wirtschaftskonsul Jaroslav Ďurovčík

Im Januar tauschten sich Jaroslav Ďurovčík, Wirtschaftskonsul des Generalkonsulats der Slowakischen Republik, und Wolf Maser, LGAD-Schatzmeister und -Präsidiumsmitglied, in der Münchner LGAD-Geschäftsstelle aus. Gute wirtschaftliche Beziehungen zwischen Bayern und der Slowakei gibt es bereits seit langer Zeit. Deutschland ist der wichtigste Handelspartner der Slowakei – beim Import genauso wie beim Export. Insbesondere Bayern ist für die Bereiche Automobil-

industrie, Maschinenbau, Elektronik und IT einer der größten Handelspartner. Auch für Bayern ist die Slowakei ein wichtiger Markt. 2022 exportierten bayerische Unternehmen Waren im Wert von 2,7 Mrd. Euro in die Slowakei. Wirtschaftspolitische Austausche sollen diese wertvollen Beziehungen unterstützen. Wir freuen uns bereits auf die Fortsetzung des bayrisch-slowakischen Dialogs, auf gemeinsame Veranstaltungen und eine enge Kommunikation!



Jaroslav Ďurovčík Wolf Maser

Langfristig leistungsfähig bleiben dank persönlicher Präventionsstrategie

Ausfallzeiten auf historischem Hoch

Die durchschnittliche Krankenquote stieg in den letzten beiden Jahren exponentiell an. Statt der bisherigen 4,3% (Jahre 2016 bis 2021) stieg der Wert 2022 auf 5,6% und 2023 auf einen historischen Höchststand mit 6,8%. Quelle: statista (gesetzl. Krankenversicherungen 1991–2023).

Krankheiten sind stressbedingt und Resilienz ist erlernbar

Laut Dr. Bruce Lipton (Stanford University) sind 95% aller Krankheiten – physische wie psychische – auf Stress zurückzuführen. Stress ist ein subjektives Empfinden und die psychische Widerstandskraft (Resilienz) ist erlernbar. Von allen stressbedingten Erkrankungen sind laut Lipton 86% aus emotionalem Stress heraus entstanden.

Unser 12-Wochen-Präventionsprogramm bietet eine Lösung

Bei unserem Programm lernen die Teilnehmenden wie sie ihre Resilienz erhöhen – wie sie also mit mentalem Stress umgehen und auch was emotionaler Stress ist und wie man ihm begegnen kann. Hat man dies verstanden, hat man sein Stress-

empfinden und somit seine Gesundheit selbst in der Hand.

Der Weg zur persönlichen Präventionsstrategie

Bei unserem Programm erarbeiten die Teilnehmenden ihre individuelle Präventionsstrategie – und erhalten keine Blaupause. Unser Programm besteht aus 4 Zweitagesseminaren und 3 persönlichen Einzelcoachings. Wir zeigen wie Menschen ihre Gedanken bewusst steuern können, ihre Emotionen begreifen und Warnsignale des eigenen Körpers erkennen, um entsprechend handeln zu können. Aus allen Erkenntnissen der Seminare und des Coachings bauen sich die Teilnehmenden im letzten Seminar ihre maßgeschneiderte Präventionsstrategie, die 100% zu ihnen und ihrem Leben passt. Das Ziel ist langfristig leistungsfähig zu sein durch mentale und physische Gesundheit.

Wer wir sind

Wir – Yvonne Baumgärtner (ehemalige Brauingenieurin) und Michaela Posch (jahrelange Personalleiterin im Großhandel) – wissen beide aus eigener Erfahrung wie wichtig Selbstverantwortung in Bezug auf Gesundheit ist. Yvonne Baumgärtner als

Atem- und Psychotherapeutin begleitet seit Jahren erfolgreich Burnout-Clienten. Michaela Posch beschäftigt sich seit vielen Jahren mit dem Thema Gesundheitsprävention im Unternehmen und bietet Seminare für Mitarbeitende und Führungskräfte an. Das nächste offene 12-Wochen-Präventionsseminar geht von April bis Juli 2024.



Infos & Kontakt: Michaela Posch
Telefon 08124 / 907 84 54
Mobile 0174 / 4 68 8553
mail@michaelaposch.de
www.michaelaposch.de

Großhändler helfen Großhändlern

Neues Workshop-Angebot zur KI im Großhandel

Großhändlern eine Plattform zum Erfahrungsaustausch bieten und gemeinsam mit ihnen Strategien für die Zukunft entwickeln: Das ist das Ziel des vom Bayerischen Wirtschaftsministerium geförderten Projekts „Großhändler helfen Großhändlern“. ibi reasearch bietet hierzu in Kooperation mit dem LGAD eine achttägige Workshopreihe an.

Im letzten Jahr standen die Themen Nachhaltigkeit, künstliche Intelligenz und Fachkräftesicherung im Fokus. „Im Projekt setzen wir darauf,

Großhändler untereinander zu vernetzen und gemeinsam ins Gespräch zu ihren Erfahrungen und offenen Fragen zu kommen. Die Diskussion reichern wir mit fachlichen Expertenbeiträgen zu unseren Schwerpunktthemen an“, so ibi-Geschäftsführer Dr. Georg Wittmann.

Bis Juni dieses Jahres stehen noch vier weitere Veranstaltungen auf der Agenda, darunter ein Workshop zur Künstlichen Intelligenz im Großhandel am 21. März 2024 in Regensburg. Hier

dürfen sich die Teilnehmenden auch auf einen Impulsvortrag von Prof. Michael Colombo des KI-Clusters AIR zur Bedeutung von KI und der Suche nach geeigneten Umsetzungsfeldern im Unternehmen freuen. Die Ergebnisse werden in einem Infoblatt kompakt zusammengefasst und stehen allen Interessierten zum Nachlesen zur Verfügung.

Die Teilnahme an den Workshops ist für Großhändler kostenlos. Die Anmeldung ist bis 17. März möglich und erfolgt per E-Mail an ghg@ibi.de

Weitere Informationen zum Programm 2024 und Infoblätter zum Nachschlagen finden Sie hier: www.erfahrungsaustausch-grosshandel.bayern

Aus dem Themenbereich Recht

Arbeitgeber haftet nicht für private Äußerung eines Mitarbeiters über Konkurrenzunternehmen auf Facebook

Das OLG Hamburg hat mit Urteil vom 31.08.23, Az.: 5 U 27/22, entschieden, dass einem Unternehmen kein Unterlassungsanspruch gegen ein Konkurrenzunternehmen aufgrund einer privaten Chat-Äußerung eines Mitarbeiters des Konkurrenzunternehmens nach § 8 Abs. 1 UWG zusteht.

Das Unternehmen trug vor, dass der Mitarbeiter des Konkurrenzunternehmens durch die Äußerung eine geschäftliche Handlung zugunsten des Konkurrenzunternehmens vornehmen wollte.

Der Anspruch scheiterte im vorliegenden Fall an der Zurechnung einer wettbewerbswidrigen Handlung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Von einer geschäftlichen Handlung kann nur ausgegangen werden, wenn die Äußerung für einen objektiven Dritten dem Ziel der Förderung des Absatzes oder Bezugs von Waren oder Dienstleistungen dient. Dient die Handlung vorrangig anderen Zielen als der Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen in Bezug auf Waren oder Dienstleistungen und wirkt sie sich lediglich reflexartig

auf die Absatz- oder Bezugsförderung aus, so stellt sie keine geschäftliche Handlung dar.

Das OLG Hamburg bestätigte so die erstinstanzliche Auffassung des LG Hamburg und wies die Klage ab.

Mehr zum Thema Social Media und Arbeitsrecht erfahren Sie in unserem Fachseminar am 12.03.2024 von 9.00 bis 12.00 Uhr, zu dem wir Sie herzlich einladen. Anmeldungen erfolgen über unsere Homepage.

Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), Urteil vom 13. Dezember 2023, Az.: 5 AZR 137/23, erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer unmittelbar nach Zugang der Kündigung eine oder auch mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Grundsätzlich kann der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber erschüttert werden, wenn tatsächliche Umstände dargelegt und gegebenenfalls bewiesen werden, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben. Allein die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, kann hierfür ausreichend sein.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Niedersachsen müssen dabei, in dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall, keine weiteren Umstände hinzutreten.

Aus der Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung folgt, dass der Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit trägt. Gelingt ihm dieser Beweis nicht, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Rückzahlung von Fortbildungskosten – Nichtbestehen einer Prüfung

Das BAG setzt seine Rechtsprechung im Urteil vom 25. April 2023 (Az.: 9 AZR 187/22) über die Rückzahlung von Fortbildungskosten fort und stellt klar, dass es nicht zulässig ist, die Rückzahlungspflicht an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne dass Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in den Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers fallen, von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall, schlossen die Parteien einen Fortbildungsvertrag, in welchem u. a. geregelt war, dass das in Anspruch genommene Förderbudget zurückzuzahlen ist, wenn die Arbeitnehmerin das Examen wiederholt nicht ablegt. Nachdem die Arbeitnehmerin die Prüfung in drei aufeinanderfolgenden Jahren nicht antrat und die Kündi-

gung erklärte, verlangte der Arbeitgeber die Fortbildungskosten zurück.

Das BAG stellte dazu fest, dass einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er die Fortbildung nicht beendet, grundsätzlich zulässig sind und den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Anders kann dies bei Rückzahlungspflichten, die lediglich an ein wiederholtes Nichtablegen des angestrebten Exams anknüpfen, sein. Da durch eine solche ein Bleibedruck im bestehenden Arbeitsverhältnis entsteht und das Grundrecht auf freie Arbeitsplatzwahl aus Art. 12 Abs. 1 GG eingeschränkt werden kann, sind Fallkonstellationen mitaufzunehmen, in denen der Arbeitnehmer mangels Verantwortung für die Nichtableistung der Prüfung, von der Rückzahlungspflicht befreit ist.

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, Elena Hary

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

Folgen Sie dem LGAD auch auf

