



Rückblick Personalforum 2024

Am 23. Juli 2024 fand im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München das LGAD-Personalforum 2024 statt. Unter dem Motto „Vorausschauende Fachkräftesicherung: Zukunftssicher starten – Auszubildende gewinnen, halten und sicher begleiten“ trafen sich Expertinnen und Experten, Unternehmen und Fachleute, um zentrale Themen der Fachkräftesicherung und betrieblichen Ausbildung zu diskutieren.

Die Keynotes hielten Ulrike Scharf, Bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales, und Wilfried Hüntelmann, Vorsitzender der Geschäftsführung der Bundesagentur für Arbeit in München. Sie beleuchteten die Herausforderungen und Chancen im Ausbildungssystem.

Moderiert von Dr. Raphaela Schuster (Akademie Handel e.V.) deckte die Veranstaltung

ein breites Spektrum ab, darunter Lösungsansätze zur Optimierung der betrieblichen Ausbildung und die mobile Sicherheit in der Ausbildung.



Expertinnen und Experten teilten ihre Erfahrungen und Best Practices. Dr. John Böttcher (BGHW) sprach über Präventionsmaßnahmen in der Ausbildung, während Tanja Nagel (DVR e.V.) die Kampagne „Komm gut an“ vorstellte, die Verkehrssicherheit für Auszubildende fördert. Dr. Hilmar Krauss (BG Unfallklinik Murnau) berichtete über Herausforderungen im Straßenverkehr. Praxisberichte kamen von Johannes

Fortsetzung Seite 2

Erstes B2B Studienprogramm für den Großhandel



Liebe LGAD-Mitglieder,

ein Highlight im Sommer war das LGAD-Personalforum am 23. Juli in München.

Unter dem Motto der Vorausschauenden Fachkräftesicherung konnten wir wertvolle Einblicke und Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels vermitteln. Unsere Großveranstaltung zeigte erneut, wie wichtig Austausch und Vernetzung in unserer Wirtschaftsstufe sind.

Auch wir haben uns intensiv damit beschäftigt, wie wir dieser Herausforderung begegnen können. Daher freuen wir uns, Ihnen unser neues B2B-Studienprogramm vorzustellen. Es wurde in enger Zusammenarbeit mit der Hochschule für angewandtes Management (HAM) entwickelt. Dieses Programm zielt darauf ab, die Fachkräftesituation im Groß- und Außenhandel nachhaltig zu verbessern.

Besonders an diesem Programm ist das „Dual-Plus-Konzept“. Es ermöglicht den Studierenden,

parallel zur akademischen Ausbildung praktische Berufserfahrung zu sammeln. Etwa 46 % der Studienleistungen werden im Unternehmen erbracht, wobei die Studierenden während des Praxissemesters mindestens 600 Stunden im Unternehmen verbringen. Dadurch profitieren sowohl die Studierenden als auch die Unternehmen von einer besonders hohen Praxisnähe. Virtuelle Phasen bieten die Flexibilität, Studieninhalte ortsunabhängig abzurufen und erleichtern somit eine optimale Integration der Studierenden in die Unternehmen.

Durch die enge Verzahnung von Lerninhalten mit realen Projekten erwerben die Studierenden exzellente Transferkompetenzen. Neben

Grundlagen der BWL und Digitalisierungsthemen wie E-Business und Big Data vertiefen sie branchenspezifische Inhalte wie Prozessgestaltung und Digitalisierung im Groß- und Außenhandel.

Mit dem Start im Wintersemester 2025 wollen wir dem Fachkräftemangel aktiv begegnen. Beginnen Sie jetzt damit, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für dieses zukunftsweisende Studienprogramm auszuwählen. Informieren Sie Ihr Team umfassend über die Vorteile des Programms. Nutzen Sie die Zusammenarbeit mit der HAM, um spezifische Anforderungen zu klären. Entwickeln Sie einen Plan zur Integration der Absolventinnen und Absolventen in Ihr Unternehmen, um deren Fähigkeiten optimal zu nutzen und Ihr Unternehmen voranzubringen.

Auf eine erfolgreiche Zukunft und starke Partnerschaften!

Ihr

Christoph Leicher
Präsident



Fortsetzung von Seite 1

Rückblick Personalforum 2024



v.l.n.r. LGAD-Hauptgeschäftsführer Christian Klingler; Vorsitzender der Bundesagentur für Arbeit München Wilfried Hüntelmann; Bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales Ulrike Scharf; LGAD-Präsident Christoph Leicher

Schenk (BayWa AG), Simone Schwarz und Isabella Cardelli (Hoffmann Group).

Auszubildende wie Moritz Riesenberg, Vivien Bergen, Selina und Tina Erhard diskutierten

zusammen mit Unternehmerinnen und Unternehmern wie Helga Thomann (Thomann GmbH) und LGAD-Präsident Christoph Leicher über die Diskrepanz zwischen den Ansprüchen und der Realität in der Ausbildung.



Ein Applaus für die zukunftsweisen Ideen und Lösungen zur Fachkräftesicherung und betrieblichen Ausbildung.

LGAD-Seminarkalender

24. September 2024

Online-Fachseminar Arbeitsrecht: **Aktuelle Entwicklungen bei krankheitsbedingter Kündigung und betrieblichem Eingliederungsmanagement**

1. Oktober 2024

Online-Fachseminar Betriebsberatung: **Familieninterne Nachfolge – ein durchaus explosives Thema**

10. Oktober 2024

Online-Fachseminar Betriebsberatung: **Externe Nachfolge – Möglichkeiten und Vorgehensweise**

24. Oktober 2024

Online-Fachseminar Arbeitsrecht: **Von der Einstellung bis zur Kündigung**

12. November 2024

Online-Fachseminar Arbeitsrecht: **Grundzüge zum BetrVG**

26. November 2024

Online-Fachseminar Arbeitsrecht: **Spezielle Bereiche im Datenschutz – von Führerscheinkontrolle bis Verbandsbuch**

Rückblick

3. Bayerisches Großhandelsforum

Am 2. Juli 2024 fand in München das **3. Bayerische Großhandelsforum** statt, organisiert von der **IHK für München und Oberbayern**, der **IHK Schwaben** und dem **LGAD Bayern e.V.**

Das Thema der Veranstaltung war „Erfolgsmodelle für die Zukunft des Großhandels“. Die Veranstaltung wurde von IHK-Präsident Prof. Klaus Josef Lutz und LGAD-Präsident Christoph Leicher eröffnet. Dr. Georg Wittmann von ibi research analysierte die aktuellen Herausforderungen und Chancen der Wirtschaftsstufe. Nach einer Netzwerkrunde wurden in Deep Dives die vier Themen:

- 1) **Nachhaltigkeit** (Zwetko GmbH und Bayern Innovativ GmbH)
- 2) **Digitalisierung** (Thomann GmbH und Ludwig Meister GmbH & Co. KG)
- 3) **IT-Sicherheit** (Bernd Siegmund GmbH und Lampenwelt GmbH) und
- 4) **Fachkräftemangel** (Hoffmann SE und Georg Jos. Kaes GmbH)

vertieft.

Staatssekretär Tobias Gotthardt hob im Rahmen eines Impulsvortrags die bedeutende Rolle des Großhandels für die bayerische Wirtschaft hervor. Zum Abschluss diskutierten die Unternehmerinnen und Unternehmer Benedikt Mahr, Markus Lutz und Viola Pfersich Erfolgsmodelle für die Zukunft des Großhandels. Die Veranstaltung bot wertvolle Einblicke und eine Gelegenheit zum Knüpfen neuer Kontakte.



v.l.n.r. LGAD-Hauptgeschäftsführer Christian Klingler, Staatssekretär Tobias Gotthardt, LGAD-Präsident Christoph Leicher



Christoph Leicher bei der Eröffnungsrede



Christian Klingler im Gespräch



Einfach mal machen, könnte ja gut werden!

Im Rahmen des WIR-Flyers, welcher Teil unserer „Employer Branding“ Kampagne ist, stellen wir unseren Mitarbeitenden jeden Monat detailliert einen Benefit von Keller & Kalmbach vor. Damit möchten wir die Bekanntheit der K&K Vorteile erhöhen. Teil davon ist zudem eine „Edgar Card“ mit einem Spruch, der zum Nachdenken anregen soll.

Im Monat Mai war der Spruch, *„Einfach mal machen, könnte ja gut werden!“* – der in der heutigen Zeit der Unsicherheit und Herausforderungen mehr Bedeutung denn je hat. Als Führungskräfte stehen wir vor der Aufgabe, nicht nur Wegbereiter, sondern auch Vorbilder zu sein. Es ist an der Zeit, das Jammern beiseitezulegen und stattdessen zu handeln, denn nur durch Taten können wir Veränderungen bewirken.

In einer Welt, die von Krisen, politischen Unruhen und Umweltproblemen geprägt ist, ist es leicht, sich von den Widrigkeiten überwältigen zu lassen. Doch als Führungskräfte müssen wir die Stärke haben, über diese Herausforderungen hinauszublicken und unsere Teams zu inspirieren, das Gleiche zu tun. Wir haben es in der Hand, unsere Einstellung und unser Handeln zu beeinflussen, und es ist unsere Pflicht, dies auch zu tun.

Es ist kein Geheimnis, dass Deutschland im „World Happiness Report 2024“ nicht besonders

gut abschneidet. Dies liegt zum Teil daran, dass wir oft dazu neigen, uns auf das Negative zu konzentrieren. Doch es ist an der Zeit, diese Denkweise zu ändern. Wir müssen anfangen, die Chancen zu sehen, die in jedem Problem liegen, und die Möglichkeiten, die sich uns bieten, wenn wir bereit sind, Risiken einzugehen und Neues zu wagen.

Indem wir als Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen, können wir eine Kultur der Proaktivität und des Optimismus schaffen. Wir müssen die Initiative ergreifen und eine positive Einstellung vorleben. Hier sind einige Schritte, die wir unternehmen können:

Vorbild sein: Wir müssen zeigen, dass wir trotz der Herausforderungen entschlossen sind, voranzukommen und Lösungen zu finden. Unsere Haltung kann eine inspirierende Wirkung auf unsere Mitarbeitenden haben.

Kommunikation: Offene und ehrliche Kommunikation ist entscheidend. Wir sollten unsere Visionen und Ziele klar kommunizieren und sicherstellen, dass jeder im Team versteht, wie er dazu beitragen kann.

Empowerment: Mitarbeitende sollten ermutigt werden, Eigeninitiative zu zeigen und Verantwortung für ihre Aufgaben zu übernehmen. Dies fördert Selbstvertrauen und die Bereitschaft, neue Herausforderungen anzunehmen.

Anerkennung und Wertschätzung: Erfolge sollten anerkannt und gefeiert werden. Dies stärkt das Selbstwertgefühl der Mitarbeitenden und motiviert sie, weiterhin proaktiv zu handeln.

Lernkultur fördern: Fehler sollten als Lerngelegenheiten betrachtet werden. Eine Kultur, die das Lernen und die ständige Verbesserung fördert, hilft dabei, eine optimistische Einstellung zu bewahren.

Gemeinsame Werte: Ein starkes Fundament gemeinsamer Werte und Prinzipien kann ein Gefühl der Zugehörigkeit und des gemeinsamen Ziels schaffen.

Kurzum: Unser Ziel ist eine Kultur, in der nicht das Jammern, sondern das Handeln im Vordergrund steht. Eine Kultur, in der jeder Einzelne ermutigt wird, seinen Teil beizutragen und das Beste aus der Situation zu machen.

Lasst uns also aufhören zu jammern und stattdessen zu handeln getreu dem Spruch auf unserer „Edgar Card“ vom Mai: **„Einfach mal machen, könnte ja gut werden!“**.

Und wer weiß, vielleicht werden wir am Ende nicht nur unsere Teams, sondern auch uns selbst überraschen.



Hans van der Velden ist CEO bei Keller & Kalmbach GmbH und Mitglied im LGAD-Vorstand.

Foto Keller_Kalmbach

Interview Frank Hurtmanns Tarifrunde 2023/2024

Bayern hat zum zweiten Mal in Folge den Pilotabschluss im Groß- und Außenhandel gemacht. Dafür musste diesmal 14 Monate verhandelt werden. Warum hat es so lange gedauert?

In den Tarifverhandlungen haben beide Seiten fast erbittert für ihre Positionen gekämpft und waren nicht in der Lage, sich wie sonst von Tarifrunde zu Tarifrunde aufeinander zuzubewegen. Stattdessen verhärteten sich die Fronten zunehmend, was es erschwerte, einen tragfähigen Kompromiss zu finden. Die Ursache dafür liegt in den stark veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen während der Verhandlungen. Die sehr hohen Inflationsraten (2022: 6,9 %, 2023: 6,0 %) erhöhten die Forderungs- und Erwartungshaltung der Arbeitnehmenden hinsichtlich der Einkommensentwicklung erheblich. Zudem führten sehr hohe Abschlüsse in anderen Branchen, wie insbesondere im Öffentlichen Dienst, zu zusätzlichen Erwartungen. Auch wenn sich die Inflationsrate im Verlauf des Jahres 2023 etwas abkühlte, blieb sie auf einem hohem Niveau.

Zudem führte die weiter nachlassende wirtschaftliche Entwicklung zu zusätzlichen Belastungen für die Unternehmen.

Welche Schlüsselthemen standen während der Verhandlungen im Fokus?

Ver.di legte den Schwerpunkt insbesondere auf die Erhöhung der tariflichen Tabellenwerte und hielt zudem lange an einer Laufzeit von 12 Monaten fest.

Was war entscheidend für den Tarifabschluss in Bayern?

Basis war das gemeinsame Verständnis und der Wille beider Tarifpartner, einen verbindlichen Abschluss zu erzielen. Unsere ausgeprägte Abschlussfähigkeit haben wir erneut unter Beweis gestellt, wie schon bei unserem seit 2017 geltenden modernen Entgelt-Rahmentarifvertrag und

unserem kürzlich novellierten Manteltarifvertrag. Zwei Punkte waren für den Abschluss besonders entscheidend: Erstens konnte ein Abschluss über 36 Monate erreicht werden, nachdem der Vorschlag mit einer Laufzeit von 24 Monaten und einer Erhöhung von insgesamt 10,1 % keinen Konsens gefunden hatte. Zweitens konnte der Durchbruch mit der Verhandlungsverpflichtung für einen neuen Baustein der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) erreicht werden, einem bedeutenden Zukunftsthema für beide Tarifparteien.

Wie werden die signifikanten Erhöhungen der Entgelttabellen und Ausbildungsvergütungen...

...die Arbeitgeber im Groß- und Außenhandel Bayerns direkt beeinflussen?

Im Vergleich zu früher handelt es sich um einen sehr hohen Abschluss mit 12,1 % bzw. 13,1 % über 36 Monate. Für 2024 wird eine Kostensteigerungsbelastung von knapp 10 % auf die Unternehmen zukommen, die nicht durch Preissteigerungen ausgeglichen werden können. Das

Fortsetzung Seite 4

Fortsetzung von Seite 3

bedeutet, dass diese Belastung das Unternehmensergebnis negativ beeinflussen wird. Im Gegensatz dazu waren die durchschnittlichen Kostensteigerungsbelastungen in den Jahren 2022 mit 1,5 % und 2023 mit 1,7 % im Vergleich zu anderen Branchen sehr niedrig. Für 2025 wird die Kostensteigerungsbelastung bei durchschnittlich 2,28 % liegen, was eine moderate Steigerung darstellt. Die Arbeitgeber erhalten damit für 2025 vollständige Planungssicherheit und ein weiteres Jahr Friedenspflicht, also keine kostspieligen Streiks.

...die Beschäftigten im Groß- und Außenhandel Bayerns direkt beeinflussen?

Die hohe Inflation der letzten Jahre hat insbesondere die unteren und mittleren Einkommensgruppen stark getroffen. Mit dem aktuellen hohen Abschluss können die Beschäftigten diese Belastung besser ausgleichen und wieder Reallohnzuwächse verzeichnen.

Die Tarifvereinbarung benennt konkrete Zukunftsthemen. Was hat es damit auf sich?

Unsere gesamte Wirtschaft steht vor einer tiefgreifenden Transformation, die auch unsere Wirtschaftsstufe trifft. Der Groß- und Außenhandel sieht sich besonderen Herausforderungen in den Bereichen 1) Fachkräftegewinnung und -bindung, 2) Alterssicherung, 3) Digitalisierung und 4) Künstlicher Intelligenz gegenüber. Diese Herausforderungen können nur durch eine enge Zusammenarbeit von Unternehmer- und Arbeitnehmerseite bewältigt werden. Ziel dieser Tarifvereinbarung ist es, die großen Herausforderungen des Großhandels gemeinsam anzugehen und ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass wir in allen Maßnahmen übereinstimmen, sondern dass wir die Situation gemeinsam bewerten und auf dieser Basis, unter Einsatz tarifpolitischer Instrumente, die Zukunft des Großhandels gestalten wollen.

Welche langfristigen Vorteile bietet der neue Ansatz zur betrieblichen Altersvorsorge?

Für den Verhandlungsdurchbruch im Großhandel war es entscheidend, das Thema der Betrieblichen Altersvorsorge (bAV) als eines der großen Zukunfts-

themen gemeinsam zu adressieren und eine verbindliche Verhandlungsverpflichtung in die Tarifvereinbarung aufzunehmen. Beide Sozialpartner waren sich über ihre gesellschaftspolitische Verantwortung für dieses Thema einig. Bereits heute ist absehbar, dass ein erheblicher Teil der Arbeitskräfte, selbst mit Berufsausbildung, im Alter auf Transferleistungen des Staates angewiesen sein wird, wenn sie allein auf die gesetzliche Rente angewiesen sind. Die zweite Säule der Alterssicherung, die bAV, benötigt daher einen anderen Stellenwert als bisher – sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Unternehmen. Unser Ziel ist es, einen Rahmen zu schaffen, der diese Veränderung ermöglicht.



Erfolgreicher Abschluss und Ausblick

Erfolgreicher Abschluss des Projekts „Großhändler helfen Großhändlern“

von IBI Research

Mit einem Vortrag von Frank Hurtmanns beim LGAD-Personalforum 2024 zur Fachkräftegewinnung durch Ausbildung ging das Projekt „Großhändler helfen Großhändlern“ nach über einem Jahr nun zu Ende. In mehreren bayernweiten Workshops wurde interessierten Unternehmen eine Plattform zum Erfahrungsaustausch zu verschiedenen Themenstellungen geboten und gemeinsam über Lösungsansätze zur Sicherung ihrer Zukunfts- und Wettbewerbs-

fähigkeit diskutiert. Im vom Bayerischen Wirtschaftsministerium geförderten Projekt kooperierte der LGAD mit ibi research.

Alle Informationen zum Projekt stehen den Großhandelsunternehmen auch nach Abschluss in Form von Infoblättern auf der Website **www.erfahrungsaustausch-grosshandel.bayern** zur Verfügung. Im Zentrum standen dabei die Themen Nachhaltigkeit, Fachkräftesicherung,

Künstliche Intelligenz, Produktdatenmanagement und IT-Sicherheit. Zudem wurde ein Infoblatt erarbeitet, das Großhändler bei der Konzeption einer eigenen Digitalisierungsstrategie unterstützen soll.

Das Projektteam bedankt sich bei allen Teilnehmenden herzlich für ihre Perspektiven und den Austausch und wünscht viel Erfolg bei ihren Transformationsprozessen.

Einblick in das Projekt „Großhändler helfen Großhändlern“

Kompetente Nachwuchssicherung im Großhandel: Tipps und Strategien aus dem Infoblatt

Am 13. März 2024 fand ein Workshop zur Fachkräftesicherung im Großhandel statt, organisiert im Rahmen des Projekts „Großhändler helfen Großhändlern“ und unterstützt vom LGAD-Berufsbildungsausschuss. Die wichtigsten Erkenntnisse und Tipps aus diesem Workshop wurden durch unseren Partner ibi Research in einem Infoblatt zusammengefasst.

Im Fokus stehen effektives Ausbildungsmarketing, eine strukturierte Bewerberinnen- und Bewerberauswahl und die erfolgreiche Durch-

führung der Ausbildung. Das Infoblatt bietet praxisnahe Lösungen und innovative Ansätze, um junge Talente gezielt anzusprechen, die besten Kandidatinnen und Kandidaten auszuwählen und Auszubildende optimal zu betreuen. So wird z. B. die Bedeutung einer starken Online-Präsenz und der Nutzung sozialer Medien betont, um das Interesse potenzieller Auszubildender zu wecken.

Zudem wird auf die Notwendigkeit transparenter und fairer Bewerbungsprozesse eingegangen,

die durch Bewerbungsgespräche, Assessment-Center und praktische Tests unterstützt werden. Auch die Wichtigkeit individueller Ausbildungspläne, regelmäßiger Feedback-Gespräche und Mentorinnen- und Mentorenprogramme wird hervorgehoben, um die Entwicklung und Integration der Auszubildenden zu fördern.

Das Infoblatt können Sie über den QR-Code einsehen.



Von unserem Servicepartner erklärt

„Der erste Schritt ist es, sich dem Thema E-Rechnung nicht länger zu verschließen.“

Für diejenigen, die sich mit dem Thema bislang noch nicht befasst haben:

Können Sie kurz erklären, was es mit der E-Rechnungspflicht in Deutschland auf sich hat?

Die E-Rechnungspflicht in Deutschland ist nichts Neues und existiert im B2G-Bereich bereits seit 2020, um den Austausch von Rechnungen effizienter zu gestalten. Seither sind öffentliche Auftraggeber verpflichtet, elektronische Rechnungen zu akzeptieren. Nun hat die Regierung Anfang des Jahres beschlossen, diese Pflicht auch im B2B-Umfeld einzuführen.

Was bedeutet dies konkret und welches Ziel steckt hinter dieser Verpflichtung?

Ab dem 1. Januar 2025 sind alle B2B-Unternehmen verpflichtet, elektronische Rechnungen zu empfangen und verarbeiten zu können. Bis 2028 folgt dann stufenweise die Pflicht, E-Rechnungen zu versenden.

E-Rechnung bedeutet jedoch nicht, ein PDF per E-Mail zu versenden – diese muss in einem EN-16931 konformem Format erstellt sein. Eine Anforderung, die in Deutschland die Formate XRechnung und ZUGFeRD erfüllen.

Personalien

Zuwachs in der Rechtsabteilung



Anna Troglauer unterstützt seit Juli 2024 unsere LGAD-Rechtsabteilung am Standort Nürnberg. Nach ihrem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Regensburg absolvierte sie ihr Referendariat im OLG-Bezirk Nürnberg. Zuletzt war sie als Unternehmensjuristin im Bereich des Arbeitsrechts tätig.

Ziel der Regierung ist es, die Digitalisierung und Prozessautomation sowie die Transparenz und Nachverfolgbarkeit von Transaktionen zu erhöhen. So sollen Unternehmen wettbewerbsfähiger und Steuerbetrag erschwert werden. Die Pflicht, Rechnungen mit maschinell lesbaren Strukturdaten zu erstellen besteht in anderen Ländern schon: Südamerika ist hier Vorreiter, aber auch europäische Länder wie Italien haben die E-Rechnungspflicht bereits umgesetzt. Mittelfristiges Ziel ist ein nationales bzw. EU-weites steuerliches Kontrollsystem, bei dem steuerrelevante Transaktionsdaten in Echtzeit an die Steuerbehörden übermittelt werden. Stichworte sind hier die ViDA (VAT in the Digital Age)-Initiative der Europäischen Union sowie Continuous Transaction Control (CTC).

Gibt es darüber hinaus auch wirtschaftliche Vorteile für die Unternehmen?

Natürlich ist die gesetzliche Verpflichtung aktuell der größte Treiber. Unternehmen riskieren sonst nicht nur rechtliche Konsequenzen, sondern auch, dass Ihre Rechnungen nicht bezahlt werden, wenn der Vorrang der Papierrechnung entfällt und die E-Rechnung zum Standard wird.

Gesetzeskonformität ist jedoch nicht der einzige Grund, weshalb Unternehmen auf E-Invoicing umstellen sollten. Die E-Rechnung bietet zahlreiche wirtschaftliche Vorteile: Automatisierte Rechnungsprozesse sparen Zeit und Kosten. E-Rechnungen reduzieren den manuellen Arbeitsaufwand, optimieren Abläufen und resultieren in einer schnelleren Zahlungsabwicklung. Fehler durch manuelle Dateneingabe werden reduziert. Und nachhaltiger als ein Papierdokument ist die E-Rechnung auch. All diese Punkte wiegen die initialen Aufwände auf.

Sprechen wir über diese initialen Aufwände. Wie läuft so eine Umstellung ab und was sollten Unternehmen beachten?

Der erste Schritt ist es, sich dem Thema E-Rechnung nicht länger zu verschließen. Die E-Rechnungspflicht kommt – mit konkreten Fristen – und sie betrifft ca. 3,8 Mio. Unternehmen im Land. Wer zu spät agiert, läuft Gefahr, dass seine Umstellung ins Stocken gerät, da die Projektkapazitäten der Experten endlich sind.

Dann sollte eine Bestandsaufnahme erfolgen: Was ist mein Status Quo, wo möchte ich hin und welche Schwächen bei meiner aktuellen Rechnungsstellung kann ich evtl. gleich mitbeheben? Hier unterstützen



Christian Späth ist Spezialist für intelligente Dokumentenautomations- und E-Rechnungssysteme bei unserem LGAD-Servicepartner Quadiant

Experten wie wir von Quadiant bereits in der Planungsphase, um die individuell beste Lösung für jedes Unternehmen zu finden.

Meine Empfehlung ist, von Eigenlösungen abzusehen und auf einen Provider zu setzen. Der stellt sicher, dass nationale Gesetze, EU-Richtlinien und E-Rechnungsstandards jederzeit eingehalten werden und garantiert den sicheren Versand und die Archivierung der Dokumente. Als Beispiel: Quadiants Netzwerkpartner Traffiqx ist nicht nur zertifizierter Peppol Access Point, sondern kann bereits heute über 20.000 Kombinationen aus Datenformaten, Kanälen, Dokumenttypen, -formaten und -containern abbilden. Eine In-House Lösung durchgängig zu pflegen und ständig auf sich ändernde Parameter zu reagieren, das ist praktisch nicht umsetzbar – insbesondere für international tätige Unternehmen.

Eine Portallösung bei einem Provider bietet hingegen nicht nur die Sicherheit hinsichtlich Datenübertragung und Standardkonformität, sie lässt sich auch „minimalinvasiv“ in bestehende Systeme integrieren. Je nach Reifegrad und vorherrschenden Prozessen – von der Integration über eine Software API, bis hin zur einfachen Anbindung von Office-Programmen wie Word oder Excel über einen virtuellen Drucker-treiber ist nahezu alles möglich.

Quadiant E-Invoicing Kontaktformular
(Link: <https://go.quadiant.com/46fiTWm>)

Direkter Kontakt zu Christian Späth:
E-Mail: c.spaeth@quadiant.com
Telefon: +49 151 553 163 28

IHK-Wahlen im Jahr 2024

IHK-Wahlen in Mittelfranken

Liebe LGAD-Mitglieder in Mittelfranken,

vom 24. September bis 22. Oktober 2024 finden die Wahlen der IHK Vollversammlung und der 14 regionalen IHK-Gremien der IHK Nürnberg für Mittelfranken statt. Unter den Kandidatinnen und Kandidaten sind auch bekannte Mitglieder unserer LGAD-Familie vertreten, wie beispielsweise unser Schatzmeister Wolf Maser. Indem Sie LGAD-Kandidatinnen und -Kandidaten unterstützen, tragen Sie direkt zur Stärkung unserer LGAD-Interessensgemeinschaft bei und fördern die Weiterentwicklung unserer gemeinsamen Ziele.

Die Wahl kann entweder per Briefwahl oder erstmals auch online erfolgen. Weitere Informationen zur Wahl finden Sie auf www.ihkwahl.2024.de



Akademie Handel

Abiturientenprogramme der Akademie Handel: Führungskräfte von morgen im eigenen Haus ausbilden



Seit Jahrzehnten bildet die Akademie Handel, gemeinsam mit Mitgliedsunternehmen des LGAD, erfolgreich Abiturient:innen zu Nachwuchskräften im Handel aus. Das etablierte Abiturientenprogramm Handelsfachwirt/-in wird heuer zum zweiten Mal nach dem neuen Lehr-/Lernkonzept durchgeführt. Der Fokus liegt dabei darauf, den Lernprozess möglichst effektiv und nachhaltig zu gestalten sowie den Trainees mehr Handlungskompetenz im Alltag zu vermitteln. So wird z. B. das in den Selbstlerneinheiten selbstständig erworbene Grundlagenwissen im Unterricht vertieft und ein Transfer in die Praxis hergestellt. Darüber hinaus erhalten die Azubis im Einzelhandel und für Groß- und Außenhandelsmanagement nach den ersten drei

kaufmännischen Studienphasen einen spezifischen Unterricht, der eigene Fächer beinhaltet und genau auf die jeweiligen Prüfungsanforderungen ausgerichtet ist.

Neben dem Abiturientenprogramm Handelsfachwirt/-in bietet die Akademie Handel auch das Abiturientenprogramm Fachwirt/-in im E-Commerce an. Die Abiturient:innen entwickeln sich in 34 Monaten zu Spezialist:innen im Bereich E-Commerce. Sie kennen alle operativen Bereiche dieses Vertriebskanals und beherrschen die strategische Ausrichtung, Steuerung und Weiterentwicklung sämtlicher E-Commerce-Prozesse im Unternehmen.

Mit den Abiturientenprogrammen bietet die Akademie Handel den Unternehmen eine attraktive

Aus dem Themenbereich Recht

Annahmeverzug – Kein Auskunftsanspruch über (Eigeninitiative) Bewerbungsbemühungen

Sachverhalt: Die Parteien streiten um einen mittels Widerklage von der Arbeitgeberin geltend gemachten Auskunftsanspruch über Bewerbungsbemühungen des Arbeitnehmers im Rahmen von Annahmeverzugslohnansprüchen.

Der Kläger, ein Lagerarbeiter, wurde von der Beklagten fristlos, hilfsweise fristgerecht gekündigt. Nachdem der Kläger im Kündigungsschutzverfahren obsiegt hatte, machte er u. a. Annahmeverzugslohnansprüche geltend. Die Beklagte bestritt die Ansprüche mit dem Argument, der Kläger habe böswillig anderweitigen Erwerb unterlassen. Sie verlangte Auskünfte über Bewerbungsbemühungen des Klägers, um möglicherweise böswillig unterlassenen Verdienst angeben

und anrechnen zu können. Zwischenzeitlich sandte sie dem Kläger Stellenausschreibungen von anderen Arbeitgebern zu.

Unter anderem bezüglich dieses Auskunftsbehrens hat das Arbeitsgericht die Widerklage abgewiesen.

Entscheidung: Die hiergegen von der Beklagten beim Landesarbeitsgericht (LAG) Köln eingelegte Berufung blieb ohne Erfolg.

Das LAG Köln hat entschieden, dass der Annahmeverzugslohn beanspruchende Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet ist, dem Arbeitgeber Auskunft über Einzelheiten sämtliche – ggf. überobligatorisch – von ihm unternommener

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:

Elena Hary, Samira Kohrt

Grafik:

The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck:

Zimmermann GmbH Druck & Verlag, Unterschleißheim

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



Möglichkeit, um sich als praxisnahe Alternative zur Hochschule zu positionieren und die Handelskompetenz der Zukunft im eigenen Haus auszubilden.

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



Bewerbungsbemühungen zu erteilen (LAG Köln vom 27.04.2023 – 8 Sa 793/22). Eine Pflicht zur Erteilung detaillierter Auskünfte über sämtliche vom Arbeitnehmer im gesamten Zeitraum des Annahmeverzugs – ggf. überobligatorisch – unternommener Bewerbungsbemühungen einschließlich weiterer Details zu deren Fortgang lässt sich nach der Auffassung des LAG auch nicht aus der BAG-Rechtsprechung zum Auskunftsanspruch beim Annahmeverzugslohn herleiten.

Praxishinweis: Das Urteil überzeugt weder in der Begründung noch im Ergebnis.

Ungeachtet dessen empfiehlt sich, von der vom BAG aufgezeigten Möglichkeit Gebrauch zu machen, den Arbeitnehmer durch Mitteilung konkreter Stellenangebote in „Zugzwang“ zu setzen. Denn dann besteht eine Bewerbungsobliegenheit des Arbeitnehmers und ein korrespondierender Auskunftsanspruch des Arbeitgebers.