



Neue Eindrücke, Kontakte und Perspektiven

Delegationsreise nach China

Vom 31. August bis 11. September nahm Samira Kohrt, Referentin für Kommunikation und Politik beim LGAD, an einer deutsch-chinesischen Delegationsreise zum Thema Smart Manufacturing teil. Die Reise führte über Zhenjiang in der Provinz Jiangsu und Zhuhai in Guangdong nach Quanzhou und Xiamen in der Provinz Fujian. Auf dem Programm standen Fachveranstaltungen, zahlreiche Unternehmensbesuche, Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie zum Abschluss die Teilnahme an der China International Fair for Investment and Trade (CIFIT) in Xiamen.

Ziel der Reise war es zunächst, einen unmittelbaren Eindruck von China als Wirtschafts- und Industriestandort zu gewinnen. Gerade der persönliche Austausch vor Ort bietet die Möglichkeit, Entwicklungen, Chancen und Herausforderungen besser einzuordnen, als dies allein aus der Dis-

tanz möglich wäre. Bei den zahlreichen Unternehmensbesuchen erhielt die Delegation Einblicke in ganz unterschiedliche Branchen – von Maschinenbau und Elektrotechnik über Medizintechnik und Halbleiter bis hin zu neuen Energien und intelligenten Fertigungslösungen. Dabei wurde insbesondere deutlich, mit welcher Dynamik und

Innovationsorientierung viele chinesische Unternehmen und Standorte agieren.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Aufbau neuer Kontakte und Netzwerke. In den Gesprächen mit chinesischen Unternehmen, Institutionen und lokalen Wirtschaftsförderungen konnten erste Anknüpfungspunkte für einen weiterführenden Austausch identifiziert werden. Gleichzeitig bot die Reise die Gelegenheit, Vertreterinnen und

Fortsetzung auf Seite 2



Austausch mit der Stadtregierung und Vorstellung der teilnehmenden Unternehmen



Liebe Mitglieder,

die Landtagswahlen dieses Septembers haben ein deutliches Bild gezeichnet. In Sachsen-Anhalt wurde die AfD mit großem Abstand stärkste Kraft. Auch

in Mecklenburg-Vorpommern ging sie als stärkste Partei aus der Wahl hervor. In Berlin wiederum wurde die Linke stärkste Kraft. Die politischen Verhältnisse sind unterschiedlich, die Botschaft dahinter wohl aber identisch.

Man sollte es sich nicht zu einfach machen, darin lediglich eine weitere Geschichte über politische Lager und ihre gegenseitige Abgrenzung zu sehen. Für die etablierten politischen Kräfte muss vielmehr die Frage im Mittelpunkt stehen, warum so viele Wählerinnen und Wähler unzufrieden sind.

Aus Sicht der Wirtschaft sind viele der Probleme seit Langem bekannt. Deutschland leidet unter hohen Energie- und Arbeitskosten, einer hohen Steuer- und Abgabenbelastung, Bürokratie und

einer vielerorts unzureichenden Infrastruktur. Hinzu kommen fehlende Planungssicherheit und Rahmenbedingungen, die Investitionen erschweren. Viele Probleme sind keine reinen Arbeitgeberthemen. Beschäftigte fragen sich zu Recht, weshalb von steigenden Bruttolöhnen immer weniger zusätzliches Netto übrig bleibt. Unternehmen tragen zugleich höhere Arbeitskosten. Besonders deutlich wird das bei den Sozialversicherungen: Steigende Beiträge verteuern Beschäftigung und schmälern Einkommen.

Regieren bedeutet immer auch Kompromisse finden. Kompromissfähigkeit darf aber nicht mit dem Vertagen schwieriger Entscheidungen verwechselt werden. Bei Sozialversicherungen, Energiekosten, Unternehmensbesteuerung, Arbeitsrecht und Bürokratieabbau sind strukturelle Entscheidungen notwendig. Solche Entscheidungen müssen dem Erreichen eines vorher festgelegten Ziels dienen. Nur so wird Regierungsarbeit nachvollziehbar und hat überhaupt die Chance auf Akzeptanz. Die jüngsten Wahlergebnisse sollten deshalb als Aufforderung verstanden werden, politische Debatten stärker auf konkrete, zielgerichtete Ergebnisse

auszurichten. Viel zu lange wird punktuell und ohne Kurs reformiert. Als Folge erleben wir aktuell die Zuspitzung des Staatsverdresses: Unternehmen wünschen sich lieber keine Reformen aus Sorge, dass alles noch schlimmer reguliert und verteuert wird und Bürgerinnen und Bürger wählen aus demselben Grund Parteien, die nicht handlungsfähig sind.

Stillstand ist aber kein Zukunftsmodell, weder für die Wirtschaft noch die Gesellschaft. Ohne wettbewerbsfähige Unternehmen gibt es weder sichere Arbeitsplätze noch steigende Einkommen oder die finanziellen Spielräume für einen leistungsfähigen Sozialstaat. Als Wirtschafts- und Arbeitgeberverband werden wir deshalb weiter darauf drängen, die Rahmenbedingungen für diejenigen zu verbessern, die investieren, arbeiten, ausbilden und unternehmerisches Risiko tragen.

Ihr

Christian Klingler

Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer

Fortsetzung von Seite 1

Delegationsreise nach China

Vertreter führender deutscher Unternehmen kennenzulernen und sich über ihre Erfahrungen im chinesischen Markt auszutauschen. Besonders wertvoll war dabei die Verbindung aus fachlichem Programm und persönlichem Networking bei Dialogformaten, Unternehmensgesprächen und gemeinsamen Abendveranstaltungen.

Neben den wirtschaftlichen und technologischen Eindrücken spielte auch der persönliche Austausch eine wichtige Rolle. Die Delegation wurde an den verschiedenen Stationen sehr herzlich empfangen und konnte unterschiedliche Regionen Chinas kennenlernen. Die Reise hat damit

auch gezeigt, wie wichtig gegenseitiges Verständnis, persönliche Beziehungen und kontinuierlicher Austausch für langfristige wirtschaftliche Kooperationen sind.

Für den LGAD war die Delegationsreise deshalb nicht nur eine Gelegenheit, erste eigene Erfahrungen in China zu sammeln, sondern zugleich ein wichtiger Schritt mit Blick auf die weitere China-Arbeit des Verbandes. Für das kommende Jahr ist eine eigene LGAD-Delegationsreise nach

China geplant, bei der der Großhandel stärker im Mittelpunkt stehen soll. Ziel ist es, unseren Mitgliedsunternehmen einen direkten Zugang zu Unternehmen, Märkten und Ansprechpartnern vor Ort zu ermöglichen und mögliche Kooperationen auszuloten.

Über die weiteren Planungen sowie die Möglichkeiten zur Teilnahme werden wir unsere Mitgliedsunternehmen zu gegebener Zeit ausführlich informieren.



Die Delegation bei einem Besuch in der historischen Altstadt



Besuch der CIFIT-Messe

LGAD-Seminarkalender

14. Oktober 2026:

Seminar Arbeitsrecht:

Die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie in der Praxis – Teil 1

21. Oktober 2026:

Seminar Arbeitsrecht:

Entgelttransparenzrichtlinie in der Praxis – Teil 1 & 2

28. Oktober 2026:

Seminar Arbeitsrecht:

Die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie in der Praxis – Teil 2

29. Oktober 2026:

Informationsveranstaltung:

Konflikte kosten. Lösungen lohnen – Mit Mediation Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse stärken

05. November 2026:

Seminar Betriebsberatung:

Kosten sparen in der Beschaffungslogistik: Wie man die Potentiale hebt, die oft noch unbeachtet in der Beschaffungslogistik schlummern

12. November 2026:

Fachseminar Arbeitsrecht:

Update Arbeitsrecht – Aktuelle Rechtsprechung

08. Dezember 2026:

Forum Arbeitsrecht (FASO)



100 Jahre Unternehmensgeschichte und 150 Jahre LGAD-Mitgliedschaft Drei Jubiläen, besondere Einblicke

Die Sommermonate standen beim LGAD ganz im Zeichen besonderer Jubiläen. Bei Unternehmensbesuchen konnten wir langjährige Mitgliedschaften würdigen und zugleich spannende Einblicke in die Unternehmen und ihre Entwicklung gewinnen.

Ein besonderes Jubiläum feierte die Wieland Caro GmbH in Wendelstein, die in diesem Jahr auf 100 Jahre Unternehmensgeschichte zurückblickt. Geschäftsführer Christoph Kornblum gab Einblicke in die Entwicklung des Unternehmens, das seit 1999 zur Wieland Group gehört und kundenindividuelle Lösungen in den Bereichen Gleitlager und Druckguss entwickelt.

Gleich zwei Mitgliedsunternehmen konnten zudem auf 75 Jahre LGAD-Mitgliedschaft zurückblicken: die Höpke Möbelstoff-Handels GmbH in Niederfüllbach und die Heinrich Klenk GmbH & Co. KG in Schwebheim. Beide Familienunterneh-

men stehen für langjährige Erfahrung und eine kontinuierliche Weiterentwicklung. Während Höpke als B2B-Großhändler für Möbelstoffe Tradition mit moderner Lagerlogistik und digitalen Prozessen verbindet, ist Heinrich Klenk auf hochwertige Rohstoffe aus Heilpflanzen, Kräutern und Gewürzen spezialisiert und investiert kontinuierlich in moderne Produktions- und Qualitätsstandards.

Wir gratulieren allen drei Unternehmen herzlich zu ihren Jubiläen und bedanken uns für die langjährige Verbundenheit mit dem LGAD, den offenen Austausch und die interessanten Einblicke bei unseren Besuchen.



Sommerbesuche bei Mitgliedsunternehmen: Wieland Caro GmbH, Höpke Möbelstoff-Handels GmbH, Heinrich Klenk GmbH & Co. KG (v.l.n.r.)

Bürokratieabbau versprochen – aber der Aufwand wächst weiter

Als viele Politiker vor der Bundestagswahl einen konsequenten Bürokratieabbau versprochen, haben sie damit vielen Unternehmen aus der Seele gesprochen. Gerade im Mittelstand ist die Erwartung groß, dass die Politik endlich erkennt, wie viel Zeit und Geld inzwischen für Verwaltung, Nachweise und die Umsetzung immer neuer Vorschriften aufgewendet werden müssen.

Als Großhändler erleben wir diese Entwicklung unmittelbar. Unsere eigentliche Aufgabe ist es, Waren zu beschaffen, Märkte zu bedienen, Kunden zuverlässig zu versorgen, Arbeitsplätze zu sichern und Gewinne zu erwirtschaften, die wiederum Investitionen und weiteres Wachstum ermöglichen. Kurz gesagt: Ein Unternehmen soll Wertschöpfung erzeugen.

Genau dafür werden Mitarbeiter eingestellt. Ein Einkäufer soll gute Lieferanten finden, ein Vertriebsmitarbeiter soll Kunden gewinnen und betreuen, ein Logistiker soll Waren effizient bewegen und ein Produktmanager soll neue Geschäftsfelder entwickeln. Jeder dieser Bereiche trägt unmittelbar zum Erfolg des Unternehmens und letztendlich auch zum gesamtwirtschaftlichen Wachstum bei.

Nach der Bundestags- und Europawahl hätte man deshalb aus meiner Sicht einen anderen Weg einschlagen müssen: erst einmal innehalten, neue Regulierungen zurückstellen und den bestehenden Bestand gründlich überprüfen. Welche Regeln haben tatsächlich einen messbaren Nutzen? Welche Anforderungen können entfallen oder zusammengeführt werden?

Das Problem ist nicht, dass jede neue Regulierung unsinnig wäre. Einige Vorschriften verfolgen ein nachvollziehbares und sogar wichtiges Ziel. Nachhaltigkeit, Produktsicherheit, fairer Wettbewerb oder Schutz von Arbeitnehmern sind grundsätzlich sinnvolle Anliegen. Die Frage ist vielmehr, ob der bürokratische Aufwand noch in einem vernünftigen Verhältnis steht und die Maßnahmen überhaupt zielführend sind.

Das Problem liegt häufig in der Umsetzung. Aus einem vernünftigen politischen Anliegen wird ein kompliziertes und realitätsfremdes Regelwerk mit zahlreichen Ausnahmen, Nachweisen und Dokumentationspflichten. Unternehmen müssen dann nicht nur das eigentliche Ziel erfüllen, sondern vor allem beweisen, dass sie es erfüllen. Genau hier entstehen Bürokratie und ein Widerspruch: Die Politik möchte Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern, bindet aber gleichzeitig



Daniela Engelbrecht ist Geschäftsführerin/CEO der ConCar Industrietechnik GmbH und Vorstandsmitglied beim LGAD.

immer mehr qualifizierte Arbeitskraft in administrativen Tätigkeiten.

Ein gutes Beispiel ist die europäische Verpackungsverordnung PPWR. Weniger Verpackungsabfall und mehr Recycling sind Ziele, gegen die kaum ein Unternehmer etwas einzuwenden hat.

Die Verordnung bringt jedoch eine Vielzahl neuer Anforderungen an Verpackungen, deren Recyclingfähigkeit, Kennzeichnung und Umgang mit Verpackungsabfällen mit sich. Hinzu kommen unter anderem E-Rechnung, AI Act, GPSR, NIS2, EUDR, CBAM usw.

Der angekündigte Bürokratieabbau muss sich endlich im Alltag der Unternehmen bemerkbar machen. Weniger Nachweise und einfache Regeln sind dafür entscheidend, nicht neue Programme und zusätzliche unverständliche Vorschriften. Erst wenn die Summe der Pflichten tatsächlich sinkt, kann von einem spürbaren Bürokratieabbau gesprochen werden.

Denn jede Stunde, die ein Unternehmen weniger mit Bürokratie verbringt, bedeutet eine Stunde mehr für Wertschöpfung, Innovation und Wachstum und genau dafür wird unsere Arbeitskraft in Deutschland dringend gebraucht.

Neue Anforderungen frühzeitig vorbereiten

Seminarreihe zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Mit der Umsetzung der **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** kommen neue Anforderungen auf Unternehmen zu. Transparente Vergütungsstrukturen, Auskunfts- und Berichtspflichten sowie mögliche Sanktionen machen eine frühzeitige Vorbereitung wichtig.



gen mit der Vorbereitung und Umsetzung der neuen Auskunfts- und Berichtspflichten.

Die Termine im Überblick:

- **14. Oktober 2026 | 10:00–12:00 Uhr**
Teil 1 | Gesetzlicher Rahmen und Vorbereitung der Umsetzung
- **21. Oktober 2026 | 09:00–13:00 Uhr**
Teil 1 | Gesetzlicher Rahmen und Vorbereitung der Umsetzung
Teil 2 | Auskunfts- und Berichtspflicht – ein Erfahrungsaustausch
- **28. Oktober 2026 | 10:00–12:00 Uhr**
Teil 2 | Auskunfts- und Berichtspflicht – ein Erfahrungsaustausch

Referenten: Katharina Heinlein, Rechtsanwältin für Arbeitsrecht beim LGAD und Frank Hurtmanns, Vorsitzender der Tariffkommission und Präsidiumsmitglied des LGAD.

Online | kostenfrei | Teil 1 und Teil 2 können auch einzeln gebucht werden

Hier geht es zur Anmeldung:
www.lgad/unsere-events.de



Von unserem Servicepartner erklärt

Beschaffungslogistik – Potentiale vom Lieferanten bis zur eigenen Rampe

Die Aufgabe, den richtigen Bestand für die Kunden verfügbar zu haben beginnt schon lange vor dem Wareneingang durch eine **aktive Zulaufsteuerung**. Diese startet vor der Abfahrt des LKW beim Lieferanten: Welche Ware kommt, in welcher Menge, auf wie vielen Paletten und mit welchem Entladeaufwand? Digitale Lieferankündigungen machen diese Angaben frühzeitig verfügbar. Der Anlieferzeitpunkt sollte sich an der Kapazität von Rampen, Personal und Lagerflächen orientieren.

Treffen nämlich mehrere Lkw gleichzeitig ein, fehlen Liefer- oder Bestelldaten oder müssen Waren umgepackt oder vereinzelt werden, wird viel Zeit und noch mehr Geld verschwendet. Für Großhändler lohnt es sich deshalb, Beschaffungstransporte, Wareneingang und Bestände gemeinsam zu betrachten. Digitalisierung bietet dafür heute deutlich mehr Möglichkeiten. Hier setzt auch **Yard Management** an: Es steuert die Abläufe auf dem Betriebsgelände vom Avis der LKW-Ankunft über die Torzuweisung bis zur Ausfahrt. Verspätet sich ein Fahrzeug, lassen sich Zeitfenster und Rampenbelegung anpassen. Dringend benötigte Ware kann gezielt priorisiert werden. Digital erfasste Ankunfts-, Warte- und Entladezeiten zeigen, wo Verbesserungsmöglichkeiten liegen, aber auch Standgelder drohen.



Christian Schober ist Inhaber der SCHOBER Beratung für Logistik, dem Logistik-Servicepartner des LGAD.

Ein wichtiger Hebel sind zudem die **Fracht- bzw. Transportkosten**. Bei einer Lieferung „frei Haus“ stecken die (oft zu hohen) Frachtraten im Einstandspreis oder werden separat ausgewiesen. Wer Lieferkonditionen überprüft und Einkaufspreis und Fracht getrennt verhandelt, schafft eine interessante Vergleichsbasis. Eine selbst organisierte Abholung kann sich rechnen, wenn sich Sendungen mehrerer Lieferanten bündeln lassen. Alternativ kann mit einem Logistikdienstleister, dem Synergien in der Abholung bei Lieferanten naturgemäß leichter fallen, ein entsprechendes Konzept zur gebündelten Anlieferung erarbeitet werden.

Entscheidend ist auch der **Blickwinkel des Einkaufs**: der Frachtkostenvorteil größerer Transportlose darf nicht von höheren Lagerkosten aufgezehrt werden. Hier gibt es auch die Möglichkeit, durch KI-Bedarfsmuster auswerten zu lassen um Bestellvorschläge unterstützen. Voraussetzung sind verlässliche Stammdaten und klare Prozesse. Einkauf, Disposition und Lager müssen auf einer gemeinsamen Informationsbasis arbeiten.

Ebenso wichtig bleibt die aktive Zusammenarbeit mit Lieferanten und die laufende Bewertung deren Logistik. Vereinbarte Verpackungsgrößen und Arten, Kennzeichnungen, Liefer- und Bestelldaten und Meldewege bei Abweichungen vermeiden teure Nacharbeiten. Wer selbst Bedarfe und Änderungen rechtzeitig mitteilt, erleichtert auch seinen Partnern die Planung.

Unser Tipp: Prüfen Sie den kompletten Prozess und starten Sie damit bei einem ausgewählten Lieferanten. Messen Sie Transportkosten, eventuelle Wartezeiten, die Qualität seiner Anlieferungen und die Bestände seiner Artikel. So wird sichtbar, welche Maßnahmen den gesamten Beschaffungsprozess verbessern können.



**Direkter Kontakt
zu Christian Schober:**

Politiker:Talk...

... mit Dr. Anja Weisgerber MdB, CSU

Beim jüngsten Politiker:Talk des LGAD stand der Austausch mit Dr. Anja Weisgerber MdB (CSU) im Mittelpunkt. Die Rechtsanwältin gehört seit 2013 dem Deutschen Bundestag an und ist seit 2025 stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie Kultur und Medien. Zuvor war sie von 2004 bis 2013 Mitglied des Europäischen Parlaments und bringt damit langjährige Erfahrung sowohl aus der europäischen als auch aus der Bundespolitik mit.

Auch durch ihren familiären Bezug zum Mittelstand bestand eine gute Grundlage für einen offenen Austausch über die aktuellen Herausforderungen der Unternehmen. Im Mittelpunkt standen sowohl europapolitische Themen, darunter die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), als auch bundespolitische Fragestellungen.

Deutlich wurde insbesondere, welchen personellen und organisatorischen Aufwand neue Berichtspflichten und regulatorische Vorgaben in den Unternehmen auslösen. Für ihre Umsetzung müssen teilweise zusätzliche Stellen und Strukturen geschaffen werden. Arbeitskraft, die angesichts des Fachkräftemangels dringend im operativen Geschäft benötigt würde, wird dadurch für administrative Aufgaben gebunden.

Diskutiert wurde daher auch die grundsätzliche Frage, wie Regulierung künftig reduziert und vereinfacht werden kann, ohne notwendige politische Ziele aus dem Blick zu verlieren – und wie Deutschland und Europa gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken können. Der intensive Austausch bot Gelegenheit, die praktischen Erfahrungen und Anliegen des Groß- und Außenhandels unmittelbar in die politische Diskussion einzubringen.



Frau Dr. Anja Weisgerber (MdB, CSU) zu Besuch beim LGAD

Visual Search Whitepaper

Zukunft ist jetzt: Von der Produktsuche zum sicheren Treffer

Im Groß- und Fachhandel entscheidet die Produktsuche immer häufiger darüber, wie schnell aus einer Anfrage ein Auftrag wird. Kunden erwarten auch bei großen, variantenreichen Sortimenten sofort eine verlässliche Antwort. Gleichzeitig fehlen am Point of Sale, auf der Baustelle oder im Lager oft Artikelnummer, Hersteller oder exakte Bezeichnung. Bei ähnlich aussehenden Holzdekoren, Fliesen, technischen Bauteilen oder Ersatzteilen reichen kleine Unterschiede für eine Fehlbestellung. Damit wird die Suche zum Kosten-, Service- und Wettbewerbsfaktor.

Gerade jetzt steigt der Handlungsdruck: Digitale und stationäre Vertriebskanäle sollen ineinandergreifen, Fachkräfte müssen entlastet und Anfragen schneller bearbeitet werden. Manuelle Recherche in Katalogen, Bildvergleiche und Rückfragen per Telefon oder E-Mail passen dazu immer weniger. Sie binden erfahrene Mitarbeitende, machen Prozesse von Einzelwissen abhängig und verzögern Kaufentscheidungen. Für Großhändler lautet die entscheidende Frage

deshalb nicht mehr, ob die Suche komfortabler werden sollte, sondern wie sie sich zuverlässig beschleunigen lässt.

Visuelle Produktsuche (Visual Search) setzt direkt am vorhandenen Produkt an. Ein Foto oder Video mit dem Smartphone genügt, um Merkmale wie Farbe, Struktur oder Muster mit dem Sortiment abzugleichen. Statt einer langen Trefferliste erhalten Kunden oder Mitarbeitende eine gezielte Produktempfehlung. Im Hintergrund bewertet KI-Ähnlichkeiten. Für den praktischen Nutzen ist jedoch entscheidend, was vorne herauskommt: Das passende Produkt wird schneller identifiziert, Beratung und Self-Service werden einfacher und der Weg von der Inspiration zur Bestellung wird kürzer.

Besonders wertvoll wird die Lösung, wenn sie mit Online-Shop, App, Serviceprozess und ERP verbunden ist. Dann kann ein erkannter Artikel direkt mit Preis, Bestand oder Bestellmöglichkeit weiterverarbeitet werden. Voraussetzung sind strukturierte Stammdaten, ein gepflegtes

PIM und hochwertige Produktbilder. Diese Basis ist keine zusätzliche Hürde, sondern macht vorhandene Produktdaten wirksamer und unterstützt durchgängige Prozesse über alle Vertriebskanäle.

Der konkrete Mehrwert für Großhändler liegt auf mehreren Ebenen: weniger Suchaufwand im Vertrieb und Kundenservice, schnellere Kaufentscheidungen, weniger Fehlbestellungen und Rücksendungen sowie ein modernes Einkaufserlebnis. Mitarbeitende werden bei Routinetätigkeiten entlastet, Kunden erhalten schneller Sicherheit und digitale Kanäle greifen besser mit der persönlichen Beratung zusammen. So wird aus der Produktsuche ein skalierbarer Service, der Effizienz, Kundenbindung und Wettbewerbsfähigkeit stärkt.

Weitere Informationen

wie Visual Search die Produktsuche vereinfacht finden Sie **hier im Whitepaper**.



**NEU ab
September 2027**

Akademie Handel

Mit dem Bachelor DUAL Business Management akademische Nachwuchskräfte direkt im Unternehmen entwickeln

Gute Abiturient:innen haben heute die Wahl zwischen Studium, Ausbildung, dualen Studium oder direktem Berufseinstieg. Für Groß- und Außenhandelsunternehmen wird es deshalb immer wichtiger, Karrierewege anzubieten, die praktische Erfahrung und akademische Perspektiven miteinander verbinden, um leistungsstarke Nachwuchskräfte frühzeitig zu gewinnen und langfristig zu binden.

Mit dem Bachelor DUAL Business Management erweitert die Akademie Handel ihr Portfolio ab Herbst 2027 um ein neues Programm, das kaufmännische Ausbildung und akademisches Studium in nur 36 Monaten vereint. Für den kaufmännischen Ausbildungsteil ist die Akademie Handel verantwortlich. Den akademischen Teil übernimmt die Triagon Academy mit Sitz in Ismaning bei München, die in Malta als Higher Education Institution akkreditiert ist und Studienprogramme bis zur Promotion gemäß dem Europäischen Qualifikationsrahmen durchführen darf.



Im ersten Ausbildungsabschnitt (18 Monate) erwerben die Teilnehmenden einen IHK-Abchluss – wählbar zwischen Kaufmann/-frau im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandelsmanagement oder im E-Commerce. Im Anschluss folgt ein 18-monatiges Fast-Track-Studium zum Bachelor of Science in Business Management mit Schwerpunkt Trade Management. Theoriephasen und Praxisphasen im Unternehmen wechseln sich beim Bachelor DUAL durchgängig ab. Dadurch kann erworbenes Wissen unmittelbar im Betrieb angewendet werden und Erfahrungen aus dem Unternehmen können in den Studienphasen eingebracht werden.

Für Unternehmen ergeben sich daraus klare Vorteile: Sie gewinnen leistungsstarke Nachwuchskräfte, die von Anfang an praktisch mit-

arbeiten, entwickeln sie gezielt über drei Jahre hinweg und binden sie durch die intensive gemeinsame Ausbildungszeit ans Unternehmen. Mit durchschnittlich 65 % Anwesenheit im Betrieb bleibt der Praxisanteil hoch – bei einer Studiengebühr von insgesamt nur 9.990,00 €.

Der Bachelor DUAL startet erstmals im Herbst 2027. Interessierte Unternehmen können sich bereits am 12.11.2026 im Rahmen einer kostenfreien Info-Veranstaltung der Akademie Handel über das neue Programm informieren.

Für eine persönliche Beratung steht Ihnen Annett Schwarze, Telefon 089-55145 38, E-Mail: annett.schwarze@akademie-handel.de zur Verfügung.



Themenbereich Recht

Das Ende des Anscheinsbeweises bei Einwurf-Einschreiben

Wenn ein Arbeitgeber eine Kündigung, eine Einladung zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) oder andere beweissrelevante Dokumente rechtssicher zustellen möchte, sollte er sich nicht mehr auf das Einwurf-Einschreiben verlassen.

Die Deutsche Post AG hat das frühere „Peel-off“-Verfahren beim Einwurf-Einschreiben mittlerweile durch das sog. „Scan-Verfahren“ ersetzt. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit **Urteil vom 07.05.2026 (Aktenzeichen: 2 AZR 184/25)** entschieden, dass dem neuen „Scan-Verfahren“ kein Anscheinsbeweis zugunsten des Arbeitgebers für den Zugang zukommt. Konkret stritten die Parteien im vorliegenden Fall im Rahmen eines Kündigungs-schutzverfahrens über den Zugang eines BEM-Einladungsschreibens. Der Arbeitgeber verschickte dieses per Einwurf-Einschreiben,

wobei der Arbeitnehmer den Zugang bestritt. Beim neuen „Scan-Verfahren“ bestätigt der Postangestellte auf einem Scanner mittels Unterschrift den Einwurf der Sendung, obwohl dieser zu diesem Zeitpunkt noch nicht stattgefunden hat. Denn die Sendung wirft er erst nach Abschluss dieses digitalen Vorgangs in den Briefkasten. Damit wird der elektronische Auslieferungsbeleg auch bei korrektem Vorgehen des Postangestellten zu einem Zeitpunkt generiert, zu welchem noch gar kein Zugang stattgefunden hat. Ein solcher Auslieferungsbeleg kann nicht den Anschein begründen, dass ein Einwurf tatsächlich erfolgt ist, sondern allenfalls, dass dieser unmittelbar bevorsteht. Der Auslieferungsbeleg ist – zumindest für einige Augenblicke – objektiv unwahr. Aus dem Auslieferungsbeleg kann somit nur geschlossen werden, dass sich der Zusteller vergewissert hat, vor dem

Briefkasten des Adressaten zu stehen, und die Sendung bis dorthin auf dem Transportweg nicht verloren gegangen ist. Damit entfällt der für die Annahme eines Anscheinsbeweises maßgebliche Anknüpfungspunkt einer wahrheitsgemäßen Bestätigung einer bereits erfolgten Zustellung.

Fazit: Das Einwurf-Einschreiben bleibt zwar zulässig. In seiner gegenwärtigen Form bietet es nach der Entscheidung des BAG jedoch keinen sicheren Nachweis der Zustellung zugangskritischer Dokumente wie z. B. Kündigungen oder BEM-Einladungsschreiben. Zu empfehlen sind daher die persönliche Übergabe des Originals am Arbeitsplatz unter Hinzuziehung eines Zeugen, die Zustellung per Bote sowie die Zustellung durch den Gerichtsvollzieher, um den Zugang im Bestreitensfall darlegen und beweisen zu können.

Themenbereich Recht

Verdachtsanhörung trotz Urlaub der Arbeitnehmenden

Beabsichtigt ein Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung, muss er die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB einhalten. Die Frist beginnt grundsätzlich erst, wenn die kündigungsberechtigte Person Kenntnis von den maßgeblichen Umständen des Kündigungssachverhalts hat.

Die Zwei-Wochen-Frist ist ebenfalls einzuhalten, wenn eine außerordentliche Verdachtskündigung ausgesprochen werden soll. (Alle wichtigen Informationen zur Verdachtskündigung finden Sie zusammengefasst in unserem Merkblatt „Die Verdachtskündigung“ auf unserer Homepage.)

Vor Ausspruch einer Verdachtskündigung muss der Arbeitgeber den Sachverhalt zügig aufklären und die Arbeitnehmenden anhören. Dabei ist die Anhörung der betroffenen Arbeitnehmenden Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Verdachtskündigung. Ohne vorherige Anhörung ist eine Verdachtskündigung in der Regel unwirksam. Die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist beginnt während der Ermittlungen noch nicht zu laufen, solange diese zügig eingeleitet und durchgeführt werden. Die Anhörungsfrist darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden.

Doch was gilt nun, wenn sich Arbeitnehmende zum Zeitpunkt der beabsichtigten Verdachtsanhörung im Urlaub befinden? **Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 04.12.2025 (Aktenzeichen: 2 AZR 55/25)** klar-

gestellt, dass es keine gesetzliche Regelung gibt, die eine Kontaktaufnahme mit Arbeitnehmenden während ihres Erholungsurlaubs untersagt. Zwar kann es dem Arbeitgeber auch bei urlaubsbedingter Abwesenheit der betreffenden Arbeitnehmenden unmöglich oder unzumutbar sein, diese zum Zwecke einer Anhörung zu kontaktieren (Unmöglichkeit: Arbeitnehmende befinden sich während ihres Urlaubs in einer entlegenen Region ohne Erreichbarkeit oder dem Arbeitgeber sind die Kontaktdaten nicht bekannt; Unzumutbarkeit: Vorabinformationen über eine beabsichtigte Anhörung könnten die Aufklärung der Vorwürfe erschweren oder verhindern).

Bleibt der Arbeitgeber jedoch schlicht untätig reicht das grundsätzlich nicht aus, um den Beginn der zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist zu verhindern. Der Arbeitgeber muss zumindest den Versuch unternehmen, die Arbeitnehmenden zu kontaktieren. Letztlich bleibt es den Arbeitnehmenden überlassen, ob und wie sie auf einen Kontaktversuch des Arbeitgebers reagieren. Wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden nicht erreicht oder sie eine Äußerung unter Hinweis auf ihren Urlaub ablehnen, liegen regelmäßig besondere Umstände vor, die eine Anhörung während des Urlaubs ausschließen.

Im vorliegenden Fall entschied das BAG, dass ein Abwarten von mehr als drei Wochen bis zur Kontaktaufnahme mit den betreffenden Arbeitnehmenden nicht mehr hinnehmbar ist. Denn eine Kommunikation über das Diensthandy oder per

Post wäre im konkreten Fall während des Urlaubs grundsätzlich möglich gewesen.

Fazit: Bei Verdacht auf ein Fehlverhalten müssen Arbeitgeber demnach auch im Falle einer längeren Urlaubsabwesenheit der Arbeitnehmenden unverzüglich mit der Sachverhaltsaufklärung beginnen. Sofern es zumutbar ist und keine entgegenstehenden Gründe vorliegen, schließt dies auch die Verdachtsanhörung der Arbeitnehmenden mit ein.

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 Druck, Unterschleißheim

Hauptgeschäftsstelle:

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Postfach 201337, 80013 München

Telefon: 089 54 59 37-0

info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:

Sandstraße 29, 90443 Nürnberg

Telefon: 0911 20 31 80

nuernberg@lgad.de

Folgen Sie dem LGAD auch auf

