

Offizielles Organ des Landesverbandes
des Bayerischen Groß- und Außenhandels
(Unternehmer- und Arbeitgeberverband) eV

Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels

nachrichten



30. Jahrgang
München
5. Januar 1975



1
75

Wettbewerbsrecht

- 4** Anwendungsmöglichkeiten der neuen Mittelstands-empfehlung
-

Steuerfragen

- 7** Reisekostenvergütung – Begriff des Dienstgangs
Schmiergelder als Geschenke?
-

Berufsausbildung und -förderung

- 8** Führungskräfte für den Handel
-

Kooperation

- 8** Kooperation – eine Überlebensstrategie für den mittelständischen Großhandel?
-

Konjunktur und Marktentwicklung

- 10** Die gewerblichen Arbeitsstätten in Bayern
-

Außenhandel

- 11** Selbstwählferndienst nach Jugoslawien
-

Personalien

- 14**
-

Ihr Pluspunkt

- 16** Bildungsprogramm des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels
-

Fremdbeilage

- Der Großhandelskaufmann in der Ausbildung, 1/1975

Mitarbeiter dieser Nummer: de = Dipl.-Volksw. Deutsch · so = Dr. Schobert · sr = Dipl.-Kfm. Sauter ·

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr. 7. Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V. München 2, Ottostr. 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: R. Pfrang, 8 München 80, Holbeinstr. 3. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Entnahme von Text – auch aus den Beilagen – ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobierl, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 35 40 04. Anzeigenverwaltung: ANZEIGEN-FACKLER, 8 München 1, Weinstraße 4, Telefon (089) 22 62 21, Telex: 522 069.

Zum Jahreswechsel

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das abgelaufene Jahr hat manche Befürchtung, die wir vor einem Jahr hier an gleicher Stelle geäußert hatten, harte Wirklichkeit werden lassen. Unsere Sorgen von gestern haben sich konkretisiert: Bei einem nach wie vor ungebrochenem Preisanstieg, einer Kostenbelastung wie nie zuvor und einer gleichzeitig stark rückläufigen Ertragslage geht eine rapide Verschlechterung der Beschäftigungslage Hand in Hand.

Im Großhandel ist die konjunkturelle Situation sehr differenziert. Während im Konsumgütergroßhandel eine Geschäftsbelebung verzeichnet werden kann, hat sich die Nachfrage im Rohstoff- und Produktionsverbindungshandel fortlaufend abgeschwächt. Insgesamt werden die Umsätze des Vorjahres um rund 15 % übertroffen, bei einer Preissteigerungsrate von nun fast 16 %. Die realen Umsatzergebnisse konnten wir damit nur knapp erreichen.

Im Vergleich dazu bietet die gesamte Wirtschaftslage ein eher düsteres Bild. Unverantwortlich hohe Lohnforderungen im Verein mit der Hochzinspolitik, die Belastungen durch die Steuerreform und eine Vielzahl weiterer Abgaben haben über stark abgefallene Erträge die Investitionsfähigkeit so stark geschwächt, daß die Nettoinvestitionen für 1974 rückläufig sind. Das aber bedeutet nichts anderes als eine Kupierung unseres Wachstumsspielraums unserer gesamten Volkswirtschaft, beim Einzelnen oft durch Beschäftigungslosigkeit als bitteres Schicksal erlebt.

Damit wird hoffentlich allen klar, daß der Versuch, die Belastbarkeit der Wirtschaft auszuprobieren, bereits seit langem schiefgelaufen ist. Man kann nur hoffen, daß die derzeitige Lage den Blick für die Realität auch bei denen schärft, die außer tönen den Vokabeln über die Einkommens- und Reformpolitik für die Lösung wirtschaftlicher Schwierigkeiten keine Lösungen anzubieten hatten, sondern lediglich der Bevölkerung im nachhinein hohe Rechnungen zu präsentieren wissen.

Die wirtschaftliche Lage 1975 steht auf schwankendem Boden. Mehr denn je wünschen wir deshalb den Verantwortlichen für die Wirtschaftspolitik, den Mut aufzubringen, ökonomisch richtige Entscheidungen zu treffen und langfristig das Wohl des gesamten Volkes mit einer gesunden Wirtschaft im Auge zu haben, anstatt sich in der Entscheidungsfindung durch politische oder wahlaktische Überlegungen leiten zu lassen. Die Wirtschaft ist kein Spielzeug, das sich durch Drehen an einer bestimmten Schraube in diese oder jene Richtung dirigieren läßt. Das Zusammenspiel in der Wirtschaft basiert nicht zuletzt auf einer Komponente „Vertrauen“ in die praktizierte Wirtschaftspolitik. Gerade aber die sich

überschlagenden Gesetz- und Reformentwürfe der letzten Jahre, mit denen der Wirtschaft auch aus leeren Taschen noch etwas herausgepreßt werden sollte und sei es auf Kosten der Substanz, haben einen psychologischen Scherbenhaufen hinterlassen, der nicht durch einen kurzen Federstrich unter ein neues Programm wieder beseitigt werden kann.

Das jetzt verabschiedete „Programm“ für einen stabilitätsgerechten „Aufschwung“ braucht deshalb auch als Basis für einen Erfolg die Verminderung des Kostendrucks, steigende Erträge und wachsende Investitionsfähigkeit und Investitionsbereitschaft. Nach wie vor sehen wir hierfür jedoch 2 Gefahren: einmal unvernünftige Lohnforderungen unserer Sozialpartner, zum anderen die besorgniserregende Aufblähung unseres Staatshaushalts.

Der Kuchen kann bekanntlich nur einmal verteilt werden. Entweder wird die Verteilungsmasse in Form von Löhnen konsumiert oder aber sie wird zur Sicherung eines künftigen Wachstums für Investitionen verwandt. Die Sozialpartner wären gut beraten, letzterem Priorität einzuräumen. Die Fortsetzung der Verteilungspolitik über überhöhte Lohnforderungen mit ihrer negativen Auswirkung auf die Beschäftigung sind in höchstem Maß unsozial. Denn nicht anders als über eine Zurückhaltung in der Lohnpolitik können die notwendigen Erträge für Investitionen als Grundlage des wirtschaftlichen Aufschwungs geschaffen werden.

Eine weitere Gefahr sehen wir in den unersättlichen öffentlichen Händen. Sie selbst wollen die Notwendigkeit, den „Gürtel enger zu schnallen“ offensichtlich erst zu allerletzt für sich selber gelten lassen. Tatsache ist, daß die öffentlichen Hände mit einem Rekorddefizit von nahezu 60 Milliarden DM eine Inflationsquelle ersten Ranges darstellen. Berechtigte Zweifel sind deshalb angebracht, ob die Politiker die Zeichen der Zeit verstanden haben oder ob weiterhin im Sinne einer Gefälligkeitsdemokratie ohne Rücksicht auf gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge operiert werden soll. Manchmal hat man den Eindruck, als ob Staat, Länder und Gemeinden unter dem Zwang stünden, unter allen Umständen für das Schlagwort von der „öffentlichen Armut“ den Gegenbeweis antreten zu müssen. Auch für die öffentlichen Haushalte gelten die gleichen wirtschaftlichen Grundsätze wie für den Tarifbereich: der Konsum darf auch hier nicht länger zu Lasten der Investitionen gefördert werden!

Diesen wirtschaftlichen Grundtatsachen Beachtung zu schaffen, wird sich unser Landesverband auch in Zukunft bemühen. Es bleibt zu hoffen, daß der Stimme der Unterneh-

merschaft in wirtschaftlichen Sachfragen in Zukunft wieder mehr Gehör geschenkt wird. Mehr denn je arbeiten wir daran, unseren Überzeugungen Ausdruck zu verleihen und das Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge in der Bevölkerung auf eine breitere Basis zu stellen. Hierum insbesondere hat sich der Ausschuß für Öffentlichkeitsarbeit in unserem Landesverband bemüht, der die oft schwierige und mühselige Aufklärungsarbeit mit Flugblättern, Broschüren und vor allen Dingen auch Veranstaltungen vor einer breiteren Öffentlichkeit durchgeführt hat. Den ehrenamtlichen Mitgliedern dieses Ausschusses sowie auch den Herren des Steuer-, Berufsbildungs- und Verkehrsausschusses, den Vorstandsmitgliedern und dem Präsidium gilt mein herzlicher Dank dafür, daß sie in unser aller Interesse so viel Initiative und Zeit aufgewendet haben. Ohne sie wäre eine wirksame

Aufklärungsarbeit nach außen und die Entwicklung fruchtbringender Ideen nicht möglich gewesen. Wir alle sind Ihnen zu besonderem Dank verpflichtet.

Helfen wir alle auch in diesem Jahr mit, ein stabiles Fundament für die wirtschaftliche Zukunft zu schaffen. Daß Ihre Arbeit auch im neuen Jahr von Erfolg getragen sein möge, wünsche ich Ihnen ebenso wie persönlich Glück und beste Gesundheit.

Mit kollegialen Grüßen

DER PRÄSIDENT

KONSUL SENATOR WALTER BRAUN

Wettbewerbsrecht

Anwendungsmöglichkeiten der neuen Mittelstandsempfehlung

(sr) Im Laufe des Jahres 1974 haben wir uns wiederholt mit Wettbewerbsfragen im Großhandel in dieser Zeitschrift auseinandergesetzt. Insbesondere im Heft 8/9 1974 und im Heft 10/74 standen hierbei Probleme der durch die zweite Kartellgesetznovelle vom 3. August 1973 erweiterten Mittelstandsempfehlung (§ 38 Abs. 2 Nr. 1 GWB) im Mittelpunkt unserer Überlegungen.

Die Kartellbehörden des Bundes und der Länder haben am 5. Dezember 1974 ein Merkblatt über die Anwendungsmöglichkeiten der neuen Mittelstandsempfehlung veröffentlicht. Wahr ändert dieses Merkblatt die Rechtslage nicht, es präzisiert aber den Standpunkt der Kartellbehörden zu diesen für unsere kleinen und mittleren Betriebe besonders wichtigen Fragen. Wir zitieren Ihnen deshalb dieses Merkblatt in vollen Wortlaut:

Die durch die Zweite Kartellgesetznovelle vom 3. August 1973 erweiterte Mittelstandsempfehlung (§ 38 Abs. 2 Nr. 1 GWB) soll kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit bieten, durch alle Formen gemeinsamer Geschäfts- politik, insbesondere gemeinsame Katalog-, Plakat- und Zeitungswerbung, gemeinsame Sortimentsgestaltung sowie Sonderangebote, ihre Wettbewerbschancen gegenüber Großunternehmen zu verbessern. Grundgedanke der neuen Mittelstandsempfehlung ist der „strukturelle Nachteilsausgleich“. Die kleinen und mittleren Unternehmen sollen in die Lage versetzt werden, unter Erhaltung ihrer Selbstständigkeit sich kooperativ gleiche unternehmerische Möglichkeiten zu eröffnen, wie sie für Großunternehmen selbstverständlich sind.

Der neue § 38 Abs. 2 Nr. 1 GWB beruht insofern auf derselben wirtschaftlichen Erwägung wie die übrigen Kooperationserleichterungen der Kartellgesetznovelle (§ 5 b, § 28 GWB). Eine breite Schicht kleiner und mittlerer Unternehmen ist für die Marktwirtschaft unerlässlich. Die Erfah-

rungen haben gezeigt, daß kleine und mittlere Unternehmen sich auch gegen Großunternehmen im Wettbewerb behaupten können. Zweck der neuen Mittelstandsempfehlung wie auch der übrigen Kooperationserleichterungen ist daher nicht eine Dämpfung des Leistungswettbewerbs. Es geht vielmehr darum, Wettbewerbsvorteile, die Großunternehmen nur kraft ihrer Größe haben, zugunsten kleiner und mittlerer Unternehmen auszugleichen und damit die strukturellen Voraussetzungen für den Wettbewerb zu verbessern.

Dieses Merkblatt soll kleine und mittlere Unternehmen über die Möglichkeiten der neuen Mittelstandsempfehlung unterrichten. Durch § 38 Abs. 2 Nr. 1 GWB sind Mittelstandsempfehlungen vom Empfehlungsverbot (§ 38 Abs. 1 Nr. 11 und 12 GWB) freigestellt. Eine zulässige Mittelstandsempfehlung liegt vor, wenn die Empfehlung

- von einer **Vereinigung kleiner oder mittlerer Unternehmen unter Beschränkung auf den Kreis der Beteiligten** ausgesprochen wird;
- dazu dient, die **Leistungsfähigkeit** der Beteiligten gegenüber **Großbetrieben oder großbetrieblichen** Unternehmensformen zu fördern und dadurch die **Wettbewerbsbedingungen zu verbessern**;
- gegenüber dem Empfehlungsempfänger ausdrücklich als **unverbindlich bezeichnet ist** und zu ihrer Durchsetzung **kein wirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder sonstiger Druck angewendet wird**.

1. Was kann Inhalt einer Mittelstandsempfehlung sein?

Nach dem neuen § 38 Abs. 2 Nr. 1 GWB können sich Mittelstandsempfehlungen auf **Jede Form des Verhaltens im Wettbewerb** beziehen. Dies entspricht der Zielsetzung,

kleinen und mittleren Unternehmen auf möglichst allen Bereichen der unternehmerischen Tätigkeit die gleichen Wettbewerbschancen wie Großunternehmen zu eröffnen. Neben Preis- und Kalkulationsempfehlungen sind daher im Rahmen der neuen Regelung vor allem auch Empfehlungen über die gemeinschaftliche Werbung, Sortimentsgestaltung sowie alle anderen Formen einer gemeinschaftlichen Geschäftspolitik möglich. Die frühere Beschränkung der Mittelstandsempfehlung auf Preise und Preiskalkulation ist durch die Kartellgesetznovelle entfallen. Die erweiterte Mittelstandsempfehlung ermöglicht kleinen und mittleren Unternehmen insbesondere die gemeinschaftliche Werbung unter Angabe des Verkaufspreises der Beteiligten für die in die Gemeinschaftswerbung einbezogenen Artikel, ohne daß der angegebene Preis mit einem Unverbindlichkeitsvermerk versehen werden muß. Hauptbeispiele hierfür sind die Herausgabe eines Gemeinschaftskatalogs oder einer gemeinsamen Zeitungsanzeige mehrerer mittelständischer Einzelhändler, die im Wettbewerb mit Großunternehmen des Handels stehen. Solche gemeinschaftlichen Werbemaßnahmen können im Rahmen der Mittelstandsempfehlung von Klein- und Mittelbetrieben in der gleichen Art und Weise verwirklicht werden, wie es ihren großen Konkurrenten ohnehin möglich ist.

2. Wer kann eine Mittelstandsempfehlung aussprechen?

Mittelstandsempfehlungen müssen von einer Vereinigung kleiner und mittlerer Unternehmen unter Beschränkung auf den Kreis der Beteiligten ausgesprochen werden.

Für eine solche **Vereinigung** ist weder eine bestimmte Rechtsform noch eine auf Dauer angelegte Organisation erforderlich. Auch sog. ad-hoc-Gemeinschaften, die sich allein zum Zweck der Herausgabe von Mittelstandsempfehlungen zusammenfinden, können solche Empfehlungen aussprechen. Unerlässlich ist jedoch, daß der Kreis der Beteiligten, an die sich die Empfehlung richtet, eindeutig bestimmt ist.

Beteiligte an der Vereinigung und damit Empfehlungsempfänger können allein kleine oder mittlere Unternehmen sein. Wirtschaftsverbände, denen auch Großunternehmen angehören, sind daher nicht empfehlungsberechtigt. Jedoch können in einem solchen Fall die kleinen und mittleren Mitglieder eine ad-hoc-Gemeinschaft zum Zweck der Mittelstandsempfehlung bilden. Diese Unternehmen müssen dann allerdings sicherstellen, daß nicht auch die Großunternehmen des Wirtschaftsverbandes in die Mittelstandsempfehlung einbezogen werden.

Mitglieder einer Vereinigung im Sinne des § 38 Abs. 2 Nr. 1 GWB können nicht nur kleine und mittlere Unternehmen derselben Wirtschaftsstufe (Horizontalvereinigung), sondern auch Unternehmen verschiedener Wirtschaftsstufen sein (Vertikalvereinigung). Denkbar sind z. B. Vereinigungen von Groß- und Einzelhändlern, die im Wettbewerb mit großbetrieblichen Vertriebsformen (Warenhäuser, Filialunternehmen usw.) stehen.

In solchen Fällen erfordert es der Gedanke des strukturellen Nachteilausgleichs, daß sich auch die kleinen und mittleren Unternehmen in zweistufigen Vereinigungen zusammenschließen können. Einer solchen Vertikalvereinigung können neben den Einzelhändlern u. U. auch **mehrere** Großhändler angehören. In diesen Fällen ist aber besonders darauf zu achten, daß das Merkmal „Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen“ erfüllt ist (vgl. unter Ziff. 5). Eine Vertikalvereinigung darf nicht dazu benutzt werden, entgegen dem Sinn der Mittelstandsempfehlung einen Preisbindungsersatz zu schaffen.

An der Willensbildung, die der Empfehlung vorangeht, können alle Mitglieder beteiligt sein. Sie kann aber auch einzelnen Mitgliedern übertragen werden, so z. B. bei Ver-

talvereinigungen von Groß- und Einzelhändlern auch einem Großhändler. Es ist auch möglich, daß ein außenstehender Sachverständiger, der über eine genaue Marktkenntnis verfügt, eingeschaltet wird. Hierdurch wird es kleinen und mittleren Unternehmen erleichtert, auch den Vorteil einer fachkundigen Beratung z. B. in Marketingfragen zu erhalten, über den die konkurrierenden Großunternehmen verfügen. Die Willensbildung innerhalb der Vereinigung zur Herbeiführung der Mittelstandsempfehlung ist eine diesem Instrument wesenseigene Willenskoordinierung, die nicht gegen das Kartell- oder Abstimmungsverbot (§§ 1, 25 Abs. 1 GWB) verstößt. In jedem Fall muß jedoch der rechtlich unverbindliche Charakter der Mittelstandsempfehlung gewahrt bleiben.



Im Gespräch mit Ministerpräsident Goppel

Bei einer Tagung der CSU über Mittelstandsfragen, die in Erlangen stattfand, hatte unser Präsident, Konsul Senator Walter Braun, Gelegenheit zu einem Gespräch mit dem bayerischen Ministerpräsidenten, Dr. h. c. Alfons Goppel.

3. Was sind „kleine oder mittlere Unternehmen“?

Was kleines oder mittleres Unternehmen ist, kann je nach der Marktstruktur nur im Einzelfall bestimmt werden. Hierbei ist in erster Linie die Relation zu den Großbetrieben oder großbetrieblichen Unternehmensformen maßgeblich, denen gegenüber die Leistungsfähigkeit durch die Mittelstandsempfehlung gefördert werden soll. Bei dieser Gegenüberstellung sind einmal die Wettbewerber der an der Empfehlung beteiligten Unternehmen zu berücksichtigen; es können aber auch Unternehmen auf der vor- oder nachgelagerten Wirtschaftsstufe als Bezugspunkt in Betracht kommen. Andererseits ist es möglich, daß Unternehmen allein auf Grund ihrer absoluten Größe, wie z. B. ihres Umsatzes oder der Beschäftigtenzahlen, nicht mehr als kleine oder mittlere Unternehmen anzusehen sind.

4. An wen darf sich eine Mittelstandsempfehlung richten?

Die Mittelstandsempfehlung soll die Wettbewerbschancen der in der Mittelstandsvereinigung zusammengeschlossenen kleinen und mittleren Unternehmen verbessern. Die Empfehlungen dürfen sich daher nicht über den Kreis der Mitglieder der Vereinigung hinaus auch an außenstehende Unternehmen richten. Dies muß durch entsprechende organisatorische Vorkehrungen sichergestellt werden. Andererseits ist es nicht erforderlich, daß alle Mitglieder der Vereinigung auch Adressaten der Mittelstandsempfehlung

HOLLAND in Ihre
Wenn Einkaufs- oder Verkaufspläne aufgenommen wird,
lernen wir schnell und fachmännisch (technisch)
alle Einzelheiten Ihrer Produkte.

**Der Marktlage entsprechend
machen wir Vorschläge.**

- Offerte Anfragen,
- Vergleich und Beratung
- Hintergrundmarktinformation
- Verkaufs- und Werbeberatung
- Marktuntersuchung
- Händlerwerbung

GOSCH
Marketing Consults
Lissabonplantsoen 145
Haarlem, Holland

sind. So werden z. B. bei einer Vertikalvereinigung von Groß- und Einzelhändlern die beteiligten Großhändler zwar an der Willensbildung mitwirken, aber vielfach nicht auch Empfänger der Empfehlung sein.

5. Was bedeutet das Merkmal „die Leistungsfähigkeit der Beteiligten gegenüber Großbetrieben oder großbetrieblichen Unternehmensformen zu fördern und dadurch die Wettbewerbsbedingungen zu verbessern“?

Diese Merkmale bringen den Zweck der Mittelstandsempfehlung, einen strukturellen Nachteilsausgleich für kleine und mittlere Unternehmen zu schaffen, zum Ausdruck. Die Mittelstandsempfehlung ist gerade in diesem Punkt durch die Kartellnovelle verbessert worden. Im Bericht des Wirtschaftsausschusses des Deutschen Bundestages (Drucksache 7/765, S. 10) heißt es dazu:

„Nunmehr soll dem Gedanken des strukturellen Nachteilausgleichs (Möglichkeiten gleicher unternehmerischer Strategie für kleine und mittlere Unternehmen im Wettbewerb) mehr Raum gegeben werden. Zu diesem Zweck wurde der Ausdruck „wettbewerbsfördernde Bedingungen“ durch den Ausdruck „Förderung der Leistungsfähigkeit“ ersetzt, allerdings auch eine „Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen“ vorausgesetzt. Dieser Begriff zielt auf den erwähnten Ausgleich struktureller Nachteile ab. Er ist insbesondere dann erfüllt, wenn durch die Mittelstandsempfehlung den konkurrierenden Großbetrieben oder großbetrieblichen Unternehmensformen leistungsfähige Wettbewerber erwachsen...“

... In diesem Zusammenhang geht es nach Auffassung des Ausschusses nicht nur darum, daß die Preise eines jeden einzelnen Produktes im Vergleich zu denjenigen von Großunternehmen niedriger sein müssen; wichtig ist vielmehr, daß die Empfehlung im ganzen konkurrenzfördernden Charakter gegenüber den Großunternehmen hat. Preis-

treibende Empfehlungen, die lediglich Preiserhöhungen zum Inhalt haben, sind von der Mittelstandsempfehlung nicht gedeckt. Daß preistreibende Empfehlungen ausgeschlossen sind, ist durch das Erfordernis „Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen“ sowie die Mißbrauchsaufsicht nach § 38 Abs. 3 sichergestellt.“

Der Ausdruck **Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen** ist für die kartellrechtliche Beurteilung der Mittelstandsempfehlung das entscheidende Merkmal. Hierdurch hat der Gesetzgeber deutlich gemacht, daß es wesentlich darauf ankommt, ob durch die Mittelstandsempfehlung günstigere strukturelle Voraussetzungen für einen wirksamen Wettbewerb zwischen den beteiligten kleinen und mittleren Unternehmen und ihren großen Konkurrenten geschaffen werden.

Es sind somit in jedem Einzelfall die Auswirkungen der Empfehlung auf die Wettbewerbsverhältnisse des jeweils maßgeblichen Marktes zu berücksichtigen. Zu beachten ist insbesondere:

– Bei preisbezogenen Mittelstandsempfehlungen für Sortimente braucht nicht – wie nach der früheren Rechtslage – der empfohlene Preis für jede einzelne Ware niedriger zu sein als bei den konkurrierenden Großunternehmen. Die Empfehlung muß jedoch bei einer Gesamtwürdigung erkennen lassen, daß sie auf dem betroffenen Markt geeignet ist, die Wettbewerbsvoraussetzungen durch die Stärkung der Leistungsfähigkeit der beteiligten kleinen und mittleren Unternehmen zu verbessern. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, ob Preisempfehlungen mit anderen leistungssteigernden Maßnahmen so verbunden sind, daß sie in ihrem Gesamtzusammenhang wettbewerbsverbessernd wirken. Preistreibende Empfehlungen sind in jedem Fall ausgeschlossen, z. B. wenn die Empfehlung lediglich dazu dient, die Preise allgemein anzuheben.

– Für die Beurteilung der Auswirkungen von Mittelstandsempfehlungen auf die Wettbewerbsbedingungen kann auch die Marktstellung der Empfehlungsadressaten in ihrer Gesamtheit gegenüber den konkurrierenden Großunternehmen von Bedeutung sein. Erforderlich ist auch hier, daß eine für einen funktionsfähigen Wettbewerb hinreichende Zahl von Wettbewerbern am Markt vorhanden ist. Letztlich sind für die Beurteilung der Marktverhältnisse die Umstände des Einzelfalles entscheidend, wobei es vor allem auch auf die Marktstellung der konkurrierenden Großunternehmen im Verhältnis zu denjenigen der an einer Mittelstandsempfehlung beteiligten Klein- und Mittelbetriebe ankommt.

Soll die Mittelstandsempfehlung die Marktstellung der beteiligten Unternehmen gegenüber Großbetrieben auf der Marktgegenseite stärken, kann eine Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen z. B. vorliegen, wenn wettbewerbsverzerrende Praktiken von Großbetrieben oder großbetrieblichen Unternehmensformen entgegengewirkt und dadurch langfristig eine wettbewerbliche Struktur auf der Marktseite der kleinen und mittleren Unternehmen gesichert wird.

Zur **Förderung der Leistungsfähigkeit** gegenüber Großbetrieben oder großbetrieblichen Unternehmensformen sind Empfehlungen geeignet, welche die individuelle Stellung der Beteiligten am Markt verbessern. Beispiele dafür sind etwa eine gemeinsame Katalog- oder Zeitungswerbung. Bei Sortimentsempfehlungen kommt es nicht auf einen Vergleich jedes einzelnen Preises an; maßgeblich ist vielmehr, ob auf Grund einer Gesamtwürdigung die Empfehlungen für das ganze Sortiment zur Förderung der Leistungsfähigkeit geeignet sind. Preistreibende Empfehlungen sind auch unter diesem Gesichtspunkt ausgeschlossen.

– Die Eignung zur Förderung der Leistungsfähigkeit gegenüber Großbetrieben oder großbetrieblichen Unternehmensformen muß für alle Mitglieder der Vereinigung gegeben sein.

Bei Vertikalvereinigungen ist dies insbesondere dann der Fall, wenn die Großbetriebe oder großbetrieblichen Unternehmensformen ebenfalls zwei Wirtschaftsstufen in sich vereinigen (z. B. Warenhäuser, Großfilialisten). Es reicht jedoch auch aus, wenn die Leistungsfähigkeit der vorgelagerten Wirtschaftsstufe (z. B. des Großhandels) als Folge der Förderung der Leistungsfähigkeit auf der nachgelagerten Stufe (z. B. im Einzelhandel) gefördert wird.

– Die Großbetriebe oder großbetrieblichen Unternehmensformen, denen gegenüber die Leistungsfähigkeit gefördert werden soll, können sich sowohl auf derselben als auch auf einer vor- oder nachgelagerten Wirtschaftsstufe befinden.

6. Welche Voraussetzungen müssen bei einer Mittelstandsempfehlung noch berücksichtigt werden?

Gegenüber den Empfehlungsempfängern müssen die Mittelstandsempfehlungen als **unverbindlich gekennzeichnet** sein. Einer entsprechenden Kennzeichnung gegenüber dem Verbraucher – wie sie z. B. bei der Unverbindlichen Preisempfehlung für Markenwaren erforderlich ist – bedarf es dagegen nicht. Die Mittelstandsvereinigung muß aber dafür Sorge tragen, daß alle Empfehlungsempfänger durch geeignete Maßnahmen auf die Unverbindlichkeit hingewiesen werden. Bei gemeinsamer Werbung durch Kataloge, Zeitungsanzeigen oder Plakate müssen die Mitglieder vor der Veröffentlichung, am besten durch entsprechende Begeitschreiben, auf die Unverbindlichkeit aufmerksam gemacht werden.

Ein Gemeinschaftskatalog mit einheitlichen Preisen oder auch eine gemeinsame Zeitungswerbung, die auf einer Mittelstandsempfehlung beruhen, brauchen nicht selbst mit einem Unverbindlichkeitsvermerk gekennzeichnet zu werden.

Die Übernahme der Empfehlung durch die Mitglieder der Vereinigung muß freiwillig erfolgen. Aus diesem Grunde bestimmt § 38 Abs. 2 Nr. 1 ausdrücklich, daß „**zur Durchsetzung der Empfehlungen kein wirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder sonstiger Druck angewendet werden darf.**“

7. Welche Verfahrensregelungen sind zu beachten?

Mittelstandsempfehlungen brauchen nicht bei der Kartellbehörde angemeldet zu werden und sind ohne Genehmigungsverfahren zulässig. Erfüllen allerdings Mittelstandsempfehlungen die gesetzlichen Voraussetzungen nicht, können sie von der Kartellbehörde untersagt werden (Mißbrauchsaufsicht, § 38 Abs. 3; Untersagungsverfahren, § 37a GWB) oder gegebenenfalls auch mit Geldbuße belegt werden.

Bestehen Zweifel an der Zulässigkeit einer Mittelstandsempfehlung, so ist es möglich, vor der Herausgabe der Empfehlung bei der zuständigen Kartellbehörde offene Fragen zu klären. Zuständig sind, soweit die Auswirkungen der Mittelstandsempfehlungen über das Gebiet eines Landes hinausreichen, das Bundeskartellamt, in allen anderen Fällen die jeweilige Landeskartellbehörde.

Anschrift Bundeskartellamt:

1 Berlin 61, Mehringdamm 129, Telefon-Nr. (0311) 69 10 61
Anschrift Landeskartellbehörde für Bayern:

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft und Verkehr,
8 München 22, Prinzregentenstraße 28, Tel.-Nr. (089) 2 16 21

Steuerfragen

Reisekostenvergütung – Begriff des Dienstganges

(sr) Im Einvernehmen des Bundesministers der Finanzen mit den obersten Finanzbehörden der Länder ist der Begriff des Dienstganges durch Verfügung neu geregelt worden. Hierbei wurde die Frage geklärt, ob ein Dienstgang allgemein auch dann anzuerkennen ist, wenn die Dauer einer auswärtigen Tätigkeit nicht über 5 Stunden hinausgeht. Dienstgang ist dem Grunde nach jede auswärtige Tätigkeit in einer Entfernung von weniger als 15 km von der regelmäßigen Arbeitsstätte. Die Dauer des Dienstganges von mehr als 5 Stunden ist nur Voraussetzung für Anerkennung von Verpflegungsmehraufwendungen ohne Einzelnachweis bis zu DM 3,–. Dauert der Dienstgang nicht länger als 5 Stunden, so können gleichwohl nachgewiesene Verpflegungsmehraufwendungen nach Abschn. 21 Abs. 8 in Verbindung mit Abs. 5 Ziff. 3 f LStR vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt bzw. im Fall der Nichtersetzung vom Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Schmiergelder als Geschenke?

(sr) Nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Ziffer 1 des neuen Einkommensteuergesetzes sind betrieblich veranlaßte Geschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sind, nur dann als Betriebsausgaben absetzbar, wenn diese Geschenke den Charakter eines Werbeträgers haben und die 50-DM-Freigrenze pro Jahr und Person nicht übersteigen. Die Frage, ob und wann Schmiergelder oder Schmiersachzuwendungen als Geschenke im Sinne der vorgenannten Vorschrift anzusehen sind, ist umstritten. Sind Schmiergelder oder Schmiersachzuwendungen als Geschenke im Sinne dieser Vorschrift zu qualifizieren, unterliegen sie der Beschränkung des Abzuges für Geschenkaufwendungen, sind also nur im Rahmen der oben zitierten gesetzlichen Grundlage als Werbeträger im Rahmen der 50-DM-Freigrenze absetzbar. Sind die Schmiergelder dagegen nicht als Geschenke zu behandeln, dann gibt es keine Abzugsbeschränkung, wenn der Empfänger benannt wird. Die Wochenschrift „Der Betrieb“ zitiert in einem Artikel Heft 9/74 Seite 2327 ff. eine Reihe von Autoren, die den Standpunkt vertreten, daß Schmiergelder im allgemeinen nicht zu den Geschenken gerechnet werden, andererseits sind andere Verfasser der Meinung, daß Schmiergelder nicht den Charakter von Geschenken haben.

Der Artikel kommt zu dem Ergebnis, daß Schmiergelder als Geschenke zu behandeln sind, wenn ihnen eine bestimmte Gegenleistung nicht gegenübersteht, wenn also lediglich eine dem Schmiergeldgeber gegenüber günstige Atmosphäre geschaffen werden soll. Soll der Schmiergeldempfänger dagegen eine Gegenleistung erbringen, so kann das als Provision anzusehende Schmiergeld im Rahmen des § 208 a AO abgezogen werden. Bei Geldzuwendungen ist im Zweifelsfall eher eine Provision, bei Sachzuwendungen im Zweifelsfall eher ein Geschenk anzunehmen. In diesem Sinne hat auch das Finanzgericht München in seinem Urteil vom 22. 11. 1962 entschieden, daß eine Sachzuwendung kein Geschenk ist, sondern eine abzugsfähige Provision darstellt, wenn die Zuwendung eine „conditio sine qua non“ (unabdingbare Voraussetzung), für eine vom Empfänger erwartete oder bereits erbrachte, den Betrieb förderliche Leistung ist.

Falls nach den vorstehenden Ausführungen in einer Schmiergeldzahlung ein Geschenk zu erblicken ist, wird nach der Neuregelung ein Abzug entfallen, weil mangels einer Kennzeichnungsmöglichkeit die geforderte Werbeträgereigenschaft nicht gegeben ist. Die Unterscheidung zwischen Geschenk und Schmiergeld ist auch deshalb von Bedeutung, weil bei Zahlung von Schmiergeldern an Personen im Ausland im Gegensatz zu unbeschränkt steuerpflichtigen Personen nach der Verwaltungspraxis der Nachweis genügt, daß die Zahlung tatsächlich geleistet ist und ihrer Höhe nach in einem angemessenen Verhältnis zum Auslandsumsatz steht.

Berufsausbildung und -förderung

Führungskräfte für den Handel

Der Handel bietet eine Menge guter Aufstiegschancen für intelligente junge Leute, die etwas aus sich machen wollen. Im allgemeinen ist das gar nicht so bekannt, aber die vielen Einzelunternehmen und Filialbetriebe haben einen großen Bedarf insbesondere an mittleren Führungskräften, die als Abteilungsleiter, Filial- oder Marktleiter oder in ähnlicher Weise tätig werden. Hier braucht man Menschen, die selbstständig arbeiten und Verantwortung übernehmen wollen. Die Initiative und eigene Ideen dem Trott vorziehen. Denn im Handel stellen sich ständig neue Anforderungen, hier vollzieht sich ein ständiger Wandel – von der Öffentlichkeit viel zu wenig wahrgenommen. Man braucht sich nur vor Augen zu halten, welche Veränderungen sich beispielsweise in den letzten Jahren in den Geschäften vollzogen haben – im Sortiment, in der Ausstattung, in der Angebotsform usw.

Dafür braucht der Handel in der Praxis erfahrene und ausgebildete Kräfte, die über ein fundiertes Führungswissen verfügen. Aus diesem Grund werden seit nunmehr vier Jahren vom Bildungszentrum des Bayerischen Handels Lehrgänge durchgeführt, deren Ziel der „Handelsfachwirt“ ist. Die Abschlußprüfung wird von der Industrie- und Handelskammer abgenommen.

In den Lehrgängen werden Probleme der Betriebswirtschaftslehre des Handels, des Rechnungswesens, der Personalführung, der Volkswirtschaftslehre und des Rechts erarbeitet. Dazu kommen Probleme der Aus- und Fortbildung, deren Vermittlung so angelegt ist, daß der Handelsfachwirt sich auch als Ausbilder qualifizieren kann.

Kooperation

Kooperation – eine Überlebensstrategie für den mittelständischen Großhandel?

(de) Der weitgehend klein- und mittelbetrieblich strukturierte Großhandel wird im Hinblick auf die Anforderungen, die an ihn gestellt werden, einschneidende Anpassungsprozesse erforderlich machen.

In dem gleichlautenden Artikel im Ifo-Schnelldienst Nr. 32 hat sich Walter Meyerhöfer mit der Frage auseinandergesetzt, welche Rolle dabei die Kooperation, also die zwischenbetriebliche Zusammenarbeit, spielen kann.

Nicht nur der hauptamtliche Ausbilder, sondern jede moderne Führungskraft ist immer mit dem so wichtigen Problem der Aus- und Fortbildung befaßt. Deshalb sollten möglichst alle die arbeits- und berufspädagogische Qualifikation besitzen.

Die Lehrgänge wurden 1973/74 in Augsburg, Bayreuth, Cham, München, Nürnberg, Passau, Regensburg und Würzburg durchgeführt. 1974/75 sollen Landshut, Weiden und Rosenheim dazukommen. Rund 750 geprüfte Handelsfachwirte gibt es in Bayern schon. Eine beachtliche Zahl, die dazu beiträgt, daß der Handelsfachwirt dort bekannt wird, wo er letztlich Anerkennung finden muß: im Betrieb. Sie kann den Bedarf aber noch keineswegs decken, im Gegenteil: Das Interesse von Betrieben und im Handel Beschäftigten wird immer größer.

Weiterkommen in der Praxis

Offensichtlich wurde hier eine Lücke getroffen. Bisher gab es keine ausreichenden Möglichkeiten für den Praktikanten, nach seiner Kaufmannsgehilfenprüfung zu einem anerkannten Abschluß hin weiterzumachen. Für diese Gruppe aber ist der Lehrgang konzipiert. Kaufmannsgehilfenprüfung und zwei weitere Jahre einschlägige Praxis sind die Voraussetzungen, um zur Prüfung zugelassen zu werden. Aber auch wer keine Kaufmannsgehilfenprüfung hat, kann – dann allerdings mit 6 Jahren Berufspraxis – zugelassen werden.

Die Lehrgänge beginnen im Herbst mit einer vollen Unterrichtswoche, werden dann im Abendunterricht zweimal wöchentlich (wozu noch einige Samstage, aber maximal einer pro Monat, kommen) fortgeführt bis zu einer zweiten vollen Unterrichtswoche kurz vor der Prüfung im Juli. Daneben gibt es Lehrgänge, die nur an Samstagen stattfinden oder ausschließlich in vollen Unterrichtswochen, allerdings nur in München.

Die Dozenten kommen aus allen Bereichen, in denen Fachleute für die jeweilige Thematik zur Verfügung stehen; aus Betrieben, Schulen, Fachhochschulen, Verbänden, Kammern usw. Sie unterrichten nach umfangreichen Arbeitsunterlagen, die den Teilnehmern zur Verfügung gestellt werden. Diese sind von erfahrenen Dozenten im Lehrgang Handelsfachwirt erstellt, werden ständig aufgrund der Lehrgangserfahrungen überarbeitet und tragen dazu bei, daß die Abschlußprüfung landeseinheitlich durchgeführt werden kann.

Weitere Auskünfte erteilt das Bildungszentrum des Bayerischen Handels, 8 München 2, Briener Straße 47, Telefon 55 76 17.

Der Verfasser geht von der gegebenen Ausgangssituation aus. Danach existieren derzeit rund 115 400 Großhandelsunternehmen in der BRD. Davon werden knapp 2/3 in der Rechtsform des Einzelunternehmens geführt. 9/10 aller Unternehmen tätigen nicht einmal 1/4 des gesamten institutionellen Großhandelsumsatzes, mehr als 2/3 erzielen weniger als 1 Million DM Jahresumsatz. Die durchschnittliche Umsatzgröße je Unternehmen lag 1972 bei

3 Millionen DM. Dabei sind nach Bereichen und Fachzweigen jedoch ganz erhebliche Unterschiede festzustellen.

Weiterhin analysiert der Verfasser, daß der Umsatzschwerpunkt auf der örtlichen Großhandelsstufe liegt. Etwa 1/5 der institutionellen Großhandelsumsätze wird auf der Zentralgroßhandelsstufe und etwa 5 Prozent werden auf der Einzelhandelsstufe getätig. In den zurückliegenden Jahren hat eine Verlagerung von Großhandelsaufgaben auf die Zentralgroßhandelsstufe stattgefunden. Als Träger dieser Funktionen sind immer mehr hersteller-eigene bzw. herstellergebundene Vertriebsorgane sowie Einkaufsorganisationen der Einzelhandelsstufe in den Vordergrund gerückt, während der traditionelle Großhandel seine Funktionspalette in gleichem Umfange einschränkte, ja teilweise sogar in die Einzelhandelsfunktion auswich. Mit dieser Entwicklung verbunden war eine zunehmende vertikale Spezialisierung innerhalb des Großhandels. Die Zentralgroßhandelsstufe ist immer stärker dazu übergegangen, die Funktionen der örtlichen Großhandelsstufe zu integrieren und damit zum traditionellen Großhandel in direkte Konkurrenz zu treten. Diese Vorgänge waren begleitet von einem spürbaren Konzentrations- und Selektionsprozeß beim traditionellen Großhandel.

Als Ursache für diese Veränderungsvorgänge nennt Meyerhöfer:

1. Die zunehmende vertikale und horizontale Spezialisierung bei gleichzeitiger Unternehmenskonzentration auf der Herstellerseite, verbunden mit wachsender Warenvielfalt und fortschreitender Sättigung von immer mehr Produktmärkten, die ganz generell zu einer spürbaren Ausweitung und Intensivierung der Großhandelsaufgaben geführt hat.
2. Die hierdurch bedingte Wettbewerbsverschärfung hat die Hersteller zum Aus- bzw. Aufbau eigener Vertriebsorgane veranlaßt bzw. zu einer stärkeren Zusammenarbeit möglichst nur mit leistungsfähigen Großhändlern, wodurch der Konzentrations- und Selektionsprozeß in den Reihen des Großhandels stark gefördert wurde und
3. das Fehlen einer marktgerechten leistungsorientierten Unternehmenspolitik in weiten Bereichen des Großhandels in den vergangenen Jahren. Durch einen teilweise ruinösen Preiswettbewerb seien insbesondere für den kleinen und mittleren Großhandelsbetrieb die ertragsmäßigen Voraussetzungen für den Wiedereintritt in die volle Großhandelsfunktion verlorengegangen.

Betriebsabläufe, Rationalisieren und Betriebsgrößen ausweiten

Damit sich der Großhandelsapparat auf längere Sicht nicht zum Bremsklotz in der Gesamtwirtschaft entwickelt, ist nach Meyerhöfer eine durchgreifende Rationalisierung der Betriebsabläufe notwendig. Der Schlüssel für die Leistungssteigerung und Rationalisierung sei aber die Betriebsgröße: Nur im Rahmen wesentlich größerer Betrieseinheiten, als sie derzeit überwiegend vorzufinden seien, ließen sich diejenigen Leistungen rationell erbringen, die der Markt vom Großhandel verlange.

Die Erkenntnis, daß mit einer Betriebsausweitung in der Regel auch eine Ausweitung der betrieblichen Funktionserfüllung einhergehe, sei empirisch untermauert. Dies gelte auch für die Intensität der Funktionserfüllung. Außerdem bestehe zwischen Betriebsgröße und Produktivität sowie Kosten der betrieblichen Leistungserstellung ein Zusammenhang in der Weise, daß mit steigender Betriebsgröße die Produktivität zunehme und dadurch eine kostenentlastende Wirkung auf den Umsatz eintrete.

Zu den erforderlichen Betriebsgrößen lassen sich keine generellen Aussagen machen. Als wahrscheinlich gilt je-

doch, daß ein Jahresumsatz von 10 Mill. DM auf längere Sicht als Untergrenze für ein alle marktrelevanten Großhandelsfunktionen wahrnehmendes Unternehmen angesehen werden muß.

Grundsätzlich bleibe das Hauptaktionsfeld des Großhandels die örtliche Großhandelsstufe. Je mehr der Großhandel mit seinem Leistungsangebot an seine Kunden heranrücke, desto eher sei er in der Lage, das Marktpotential optimal auszuschöpfen und ein bevorzugter Vertriebsweg der Industrie zu bleiben. Durch die geforderte Anhebung der Betriebsgrößen werde der Großhandel in die Lage versetzt, aus Kostengründen und aus Gründen der Bedarfsdeckung (alles aus einer Hand) eine nicht zu schmale Assortierung vorzunehmen, wieder stärker auch die Funktionen der Zentralgroßhandelsstufe zu übernehmen und damit den kostenversteuernden Prozeß der Verlängerung der Distributionskette entgegenzuwirken.

Die Überlebensstrategien

Als Überlebensstrategien, um die erforderliche Betriebsgröße zu erreichen, nennt der Verfasser:

1. die Umsatzexpansion aus eigener Kraft
2. Spezialisierung
3. Zwischenbetriebliche Zusammenarbeit.

Die Umsatzexpansion aus eigener Kraft ist nur dann vertretbar, wenn das Umsatzziel in relativ kurzer Zeit erreicht wird. Dies dürfte nur in den seltensten Fällen möglich sein. Abzulehnen ist der Weg über eine aggressive Preispolitik, da in diesem Falle die Ertragsentwicklung zurückbleibt und die Finanzierung des Umsatzwachstums auf unüberwindliche Schwierigkeiten stoßen würde. Auch die Betätigung auf anderen Produktmärkten ist nur für solche Unternehmen gangbar, die von der Betriebsgröße her bereits die Voraussetzungen für volle Funktionstüchtigkeit mitbringen und auch in der Lage sind, in den neuen Produktmarkt voll einzusteigen.

Zur Realisierung der **Strategie der Spezialisierung** ist eine gezielte, auf die Nachfrage hin ausgerichtete Zusammenstellung und Begrenzung des Angebotsbündels in horizontaler und vertikaler Richtung bei gleichzeitiger Intensivierung des verbleibenden Funktionenpaketes notwendig. Für diesen Weg ist ein leistungsfähiges Management und ein entsprechendes Nachfragepotential in dem engeren Einzugsbereich des Standortes unabdingbar. Von Bedeutung könne eine auf kooperativer Basis durchgeführte Sortimentsspezialisierung auf regionaler Ebene sein. Hingewiesen werden muß, jedoch darauf, daß mit jeder Spezialisierung neben betriebswirtschaftlichen Vorteilen auch eine erhebliche Zunahme des allgemeinen Betriebsrisikos verbunden ist.

Die dritte **Möglichkeit ist die Kooperation**, die sich zwischen zwei oder mehreren Firmen grundsätzlich auf alle betrieblichen Funktionen erstrecken kann.

Zentrale betriebliche Kooperationsbereiche sind:

- Beschaffung
- Lagerhaltung und Sortiment
- Fuhrpark
- Vertriebsapparat
- Verwaltung und innerbetriebliche Organisation
- Management.

Grundsätzlich kann es sich um eine horizontale Kooperation handeln, wobei zwei oder mehrere Firmen auf gleicher oder ähnlicher Funktionsebene zusammenarbeiten, oder um eine vertikale Kooperation (vor- und/oder nachgeschaltete Firmen) handeln.

Teilkooperation und Vollkooperation

Möglich sind in beiden Fällen Teilkooperationen oder Vollkooperationen, die sämtliche betriebliche Funktionsbereiche umfassen würden. Die Intensität kann von der unverbindlichen sporadischen Kontaktaufnahme bis zum vertraglich streng fixierten Modus der Zusammenarbeit reichen. Hierbei ist festzustellen, daß je intensiver die Zusammenarbeit erfolgt, desto stärker die Kooperation zur Verschmelzung, d. h. zur Fusion, tendiert. Sie zieht der Verfasser in seine Analyse mit ein.

Primat der regionalen Kooperationsform

Durch Koordinierung und Zusammenfassung der unternehmerischen Aktivitäten in einem relativ eng begrenzten Absatzgebiet kann eine spürbare Leistungssteigerung erreicht werden. Wesentlich erscheint auch die von der regionalen Kooperation ausgehende dämpfende Wirkung auf den Preis- und Rabattwettbewerb, dessen Reduzierung oft erst die ertragsmäßigen Voraussetzungen zur Steigerung der Leistungsfähigkeit im Großhandel schaffe. Auf regionaler Ebene solle die zwischenbetriebliche Zusammenarbeit möglichst intensiv sein und alle betrieblichen Funktionsbereiche umfassen. Als wirksamste „Kooperationsmaßnahme“ auf regionaler Ebene müsse die rechtliche und wirtschaftliche Verschmelzung mehrerer Unternehmen angesesehen werden, weil nur auf diese Weise eine Zusammenfassung und Neuordnung der Außendienstorganisation möglich sei. Damit werde die Voraussetzung für eine dringend erforderliche Markterschließung und -bearbeitung geschaffen.

Neben der horizontalen Kooperation muß der Großhandel auf regionaler Ebene weiterhin vertikale Kooperationsbemühungen unternehmen. Denkbar sind hier sowohl die Kooperation „unten nach oben“, also mit Unternehmen, die auf der Hersteller- und Zentralgroßhandelsstufe angesiedelt sind sowie „nach unten“, also mit anderen Großhandelsunternehmen und – im Falle des Konsumgütergroßhandels – auch mit Einzelhandelsunternehmen.

Der Intensivkooperation kleiner oder mittlerer Großhandelsunternehmen mit Herstellern und werksgebundenen Spezialgroßhändlern dürfe bei realistischer Einschätzung der Marktverhältnisse jedoch keine allzu große Erfolgchance eingeräumt werden. Solche „Firmenehen“ könnten auch erhebliche Nachteile für den gesamten Produktwettbewerb mit sich bringen, in erster Linie die Einschränkung in der Sortimentspolitik, die neben den gebotenen Vorteilen auch bedacht werden müssen. Auf jeden Fall könnte aber versucht werden, eine Kooperation mit den Herstellern bzw. herstellergebundenen Vertriebsorganen in der Weise zu erreichen, sich stärker auf die Bearbeitung des örtlichen Großhandels zu konzentrieren, und den Markt wieder mehr dem örtlichen Großhandel zu überlassen. Dies setzt allerdings einen leistungsfähigen örtlichen Großhandel voraus, der evtl. durch die geschilderte horizontale Kooperation erreicht werden müsse.

Das kooperative Engagement des Großhandels „nach unten“ ist geeignet, Grenz-Absatzgebiete zu erschließen sowie – im Falle der Kooperation mit dem Einzelhandel – das Absatzrisiko bei einem Teil des Umsatzes zu begrenzen und damit den vielfach am Großhandel vorbeilaufenden Letztabbraucherumsatz wieder stärker einzufangen. Diese hohe Anforderungen stellende Kooperationsform ist denkbar zwischen großen, leistungsfähigen Sortimentsgroßhändlern, die in weiten Sortimentsbereichen die Funktionen der Zentralgroßhandelsstufe wahrnehmen, mit kleinen und mittleren, auf der örtlichen Großhandelsstufe tätigen Unternehmen. Für ein großes Großhandelsunternehmen kann es sinnvoll sein, die Ausweitung und Abrundung seines Ab-

satzgebietes nicht mit der eigenen Organisation zu bewältigen, sondern dafür „Subgrossisten“ einzuschalten. Umgekehrt bedeutet diese Art der Kooperation für kleinere Firmen vielfach die einzige Möglichkeit, im Rahmen eines Leistungsverbundes mit einem „starken“ Grossisten den Anschluß an die Marktentwicklung nicht zu verlieren bzw. wiederzugewinnen, immer unter der Voraussetzung, daß sich die Absatzgebiete der kooperierenden Unternehmen nicht decken.

Eine erhebliche Wirkung derartiger Kooperationsformen biete das Franchise-System, also eine „Filialisierung auf selbständiger Basis“.

Neben der Kooperation bzw. Fusion auf regionaler Basis erscheine eine bundesweite Zusammenarbeit durchaus sinnvoll. In diesem Falle werden betriebliche Funktionen in einer Zentrale koordiniert bzw. auf diese übertragen. Als Arbeitsgebiete wird in erster Linie an den Erfahrungsaustausch, die Werbung, den Einkauf sowie sämtliche planenden und überwachenden Aufgaben gedacht. Nicht übernehmen könne eine derartige Kooperationszentrale die Ausschöpfung des Nachfragepotentials, die intensive Pflege der Kundenbeziehungen, die Sicherstellung der jederzeitigen Lieferfähigkeit der Anschlußfirmen mit einem umfassenden, lückenlosen Sortiment und einem leistungsfähigen Fuhrpark sowie die Übernahme eines späteren Services. In Anbetracht dieser Funktionen bleiben einer Zentrale verhältnismäßig enge Grenzen gesetzt. Sie brauchen zur Entfaltung ihrer Leistungsfähigkeit einen entsprechenden Resonanzboden in Form regional leistungsfähiger Großhandelsfirmen. Deshalb dürfe die Betriebsgrößenschwelle der Firmen für die Aufnahme in den Kooperationsverband nicht zu tief angesetzt werden.

Mit entscheidend: das Management

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Forderung nach wesentlich größeren Firmengrößen aus betriebs- und marktwirtschaftlichen Überlegungen resultiert. Von den drei Wegen erscheinen dem Verfasser Fusionen und intensive Kooperationsformen für die Mehrzahl der kleinen und mittleren Großhandelsunternehmen der erfolgversprechendste Weg zu sein, um die erforderlichen Betriebsgrößen zu schaffen.

Abschließend sei jedoch festgestellt, daß Kooperation kein Allheilmittel für „fußkranke“ Unternehmen sei, sondern nur für gesunde Unternehmen in Frage kommt, also solche, die über eine ausreichende finanzielle Substanz und zumindest ein entwicklungsfähiges Management verfügen. Die größten Hemmnisse gegen eine intensive zwischenbetriebliche Zusammenarbeit seien dem falsch verstandenen Selbständigkeitstreben oder dem Fehlen einer realistischen Unternehmenskonzeption in der mittelständischen Unternehmerschaft zuzuschreiben. Gerade deshalb sei auch zu befürchten, daß zahlreiche kleine Großhandelsunternehmer, die vor dem Zwang zur Betriebsgrößenausweitung stünden, diesen Rettungsanker nicht ergreifen würden, sondern lieber „das Handtuch werfen“.

Konjunktur und Marktentwicklung

Die gewerblichen Arbeitsstätten in Bayern

Im September wurden in Bayern 2149 gewerbliche Arbeitsstätten an- und 2276 abgemeldet, wie das Bayerische Statistische Landesamt mitteilt. Der Rückgang im verarbeitenden Gewerbe hielt weiter an (– 147), so vor allem im

Bekleidungsgewerbe (– 44), in der Holzverarbeitung (– 26) und im Textilgewerbe (– 14). Im Baugewerbe und im Verkehrsbereich waren Abnahmen um 26 bzw. 21 Betriebe zu verzeichnen. Die Zahl der Einzelhandelsbetriebe mit Nahrungs- und Genußmitteln ging um 96 zurück. Zugenummen hat die Betriebszahl im Handel insgesamt (24) sowie bei den Finanzierungsinstituten und im Versicherungsgewerbe (61).

Außenhandel

Selbstwählferndienst nach Jugoslawien

(so) Das Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen gibt bekannt:

Am 29. November 1974, 8.00 Uhr, wurde der internationale Selbstwählferndienst von der Bundesrepublik Deutschland nach Jugoslawien aufgenommen. Bisher wurde der Fernsprechdienst nach Jugoslawien halbautomatisch abgewickelt.

In umgekehrter Richtung, von Jugoslawien nach der Bundesrepublik Deutschland, wurde der Selbstwählferndienst am 29. April 1974 eingeführt.

Um eine Gesprächsverbindung im Selbstwählferndienst nach Jugoslawien herzustellen, muß folgendes gewählt werden:

0038 + Nationale Kennzahl in Jugoslawien + Teilnehmerrufnummer.

„38“ ist die internationale Landeskennzahl von Jugoslawien. Nachstehend sind einige jugoslawische Städte mit ihren Kennzahlen aufgeführt:

Belgrad	11	Rijeka	51
Bosanski Novi	79	Sarajevo	71
Ljubljana	61	Split	58
Dubrovnik	50	Skopje	91
Maribor	62		

Weitere nationale Kennzahlen in Jugoslawien wie auch Teilnehmerrufnummern können bei der **Auslandsauskunft „00 18“** erfragt werden.

Nach der Wahl der letzten Ziffer der Teilnehmerrufnummer entsteht eine sogenannte „Rufverzugszeit“, die zwischen 4 und 10 Sekunden liegen wird. Für das Zustandekommen der Gesprächsverbindung ist es wichtig, daß der Teilnehmer diese Zeit abwartet und nicht vorher auflegt. Nur wenn ein Besetzeichen zu hören ist, soll der Hörer sogleich aufgelegt werden.

Im Selbstwählferndienst nach Jugoslawien wird die Sprechdauer für eine Gebühreneinheit von 0,23 DM 7,385 Sekunden während der Tages- und Nachtzeit betragen.

Personalien

Wir gratulieren

3mal 25jähriges Dienstjubiläum bei Cochius

Gleich 3 leitende Mitarbeiter unserer Mitgliedsfirma Cochius, Großhandel mit Metall-Halbfabrikaten, Metall-Kurzwaren, sanitären Bauartikeln und Metalle in Nürnberg, konnten in diesem Jahr ihr 25jähriges Dienstjubiläum feiern.

Die Jubilare sind

Herr **Werner Schäffer**, der seit dem 1. 7. 1949 in der Firma tätig ist,

Herr **Robert Zühlke**, der seinen Dienst 14 Tage später in der gleichen Firma aufnahm und

Herr **Siegmund Wiemann**, der seit Oktober 1949 für die Firma tätig gewesen ist.

Wir gratulieren den 3 Jubilaren sehr herzlich.

Wir betrauern

† Hans Diller

Hans Diller, Inhaber der Firma Michael Diller, Bedachungsstoffe-Großhandel, Gerbrunn/Würzburg, ist am 13. 11. 1974 bei einem Kuraufenthalt überraschend einem Herzversagen erlegen. Der 1902 Geborene übernahm in jungen Jahren nach Ablegung des Abiturs und Absolvierung einer Banklehre das 1906 gegründete Geschäft seines Vaters. Der „Ziegel-Diller“ war bereits vor dem 1. Weltkrieg bei allen Dachdeckern in Unterfranken bekannt, namhafte Werke ließen ihre Interessen durch diese Firma vertreten. Nach Zerstörung der Betriebsanlagen im Jahre 1945 ging der Verstorbene mit Hilfe seiner Gattin an den Wiederaufbau. Dank seiner guten Beziehungen zur Ziegelindustrie gelang es Hans Diller in den Nachkriegsjahren die für den Wiederaufbau benötigten Dachziegel trotz der damals bestehenden Bewirtschaftung in vielen Fällen zu besorgen. In enger Zusammenarbeit mit der Dachdeckerinigung konnte der Verstorbene auf diese Weise einen namhaften Beitrag zum Wiederaufbau Würzburgs leisten. In den letzten Jahren baute Hans Diller mit Hilfe seines Sohnes seinen Betrieb, der die einzige Spezialgroßhandlung dieser Art in Unterfranken ist, weiter aus und gewann neue Kundenkreise in Hessen und Mittelfranken dazu. Wir werden diesen angesehenen Großhandelskaufmann nicht vergessen.



Bildungsprogramm
des Landesverbandes
des Bayerischen
Groß- und Außenhandels

Ihr Pluspunkt

Fortbildung im bayerischen Handel

Ausbildung der Ausbilder

Nach dem Berufsbildungsgesetz und der darin enthaltenen Ausbildungseignungsverordnung werden an die Ausbilder besondere Anforderungen gestellt. Diese berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse sind von neu beginnenden Ausbildern durch eine besondere Prüfung vor der zuständigen Industrie- und Handelskammer nachzuweisen.

Auch wenn das Ablegen dieser Prüfung nach den Übergangsbestimmungen der Ausbildungseignungsverordnung nicht mehr in allen Fällen notwendig ist, empfiehlt sich der Besuch der Ausbilder-Seminare zur Auffrischung und Festigung der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse.

Termin:

1. Seminarphase vom 13.-15. 1. 1975
2. Seminarphase vom 27.-29. 1. 1975
3. Seminarphase vom 24.-27. 2. 1975
4. Seminarphase vom 11.-12. 3. 1975

IHK-Prüfungstermin:

21. 3. 1975

Interessenten lassen sich bitte vom Bildungszentrum des Bayerischen Handels, 8000 München 2, Briener Str. 47, nähere Unterlagen zuschicken.

Grundlehrgang**Buchführung****Abendlehrgang****Programm:**

Gesetzliche Grundlagen der Buchführung
Inventar — Inventur
Keine Buchung ohne Belege
Warenkonten — Vorsteuer und Mehrwertsteuer
Abschreibungen — Verbuchung von Steuern
Lohn und Gehalt
Bilanz

Termine:

Regensburg, 21. 1. 1975
München, 13. 2. 1975
Rosenheim, 18. 2. 1975

Dauer:

10 Abende, jeweils von 19-21.30 Uhr
(30 Unterrichtsstunden)
Regensburg, Montag und Mittwoch
München und Rosenheim, Dienstag und Donnerstag

Gebühr:

DM 240,— brutto,
DM 105,— wird durch Staatszuschuß gedeckt
DM 135,— Eigenleistung des Teilnehmers

Einen Grundlehrgang**Steuerseminar**

praktische Steuerlehre für den Handelskaufmann

veranstalten wir an 10 Abenden im Januar und Februar in München.

Programm:

Steuerliche Grundbegriffe
Abgabenordnung
Einkommensteuer
Gewerbesteuer
Umsatzsteuer
Einheitswertabhängige Steuern
Bewertungsrecht
Rechte und Pflichten des Kaufmanns im Betriebsprüfungsverfahren

Termin:

München, Beginn: 27. 1. 1975
Ende: 26. 2. 1975

Dauer:

10 Abende, jeweils Montag und Mittwoch von 19 bis 21.30 Uhr (30 Unterrichtsstunden)

Gebühr:

DM 240,— brutto
DM 105,— wird durch Staatszuschuß gedeckt
DM 135,— Eigenleistung des Teilnehmers.

Die kurzfristige Erfolgsrechnung

Seminar für Unternehmer und Führungskräfte des Großhandels.

Konjunktur und Wettbewerb stellen ständig steigende Anforderungen an alle Unternehmen. Ohne aktuelle Information für die Ertragslage in den betrieblichen Teilbereichen — also ohne kurzfristige Erfolgsrechnung — werden alle Entscheidungen und Maßnahmen zu unverantwortlichen und existenzgefährdeten Risiken.

Programm:

Notwendigkeit und grundsätzliche Anforderungen der kurzfristigen Erfolgsrechnung (KER) —
Aufbau der KER — Durchführung der KER:
Verrechnung und zeitliche Abgrenzung der Kostenarten, Bildung von Geschäftszweigen bzw. Warengruppen, Zurechnung der direkten Kosten, Umlage der indirekten Kosten, Abschluß der KER
Analyse des Ergebnisses: Beurteilung der Teilbereiche und das Suchen von Warengruppen, Aussagen zur Kundenstruktur
Entscheidungen und Maßnahmen

Termine:

Nürnberg, 4. 2. 1975
München, 25. 2. 1975, jeweils von 9-17 Uhr

Referent:

Dipl.-Kfm. und Ing. grad. S. Rothacker

Gebühr:

138,— DM brutto
39,— DM wird durch Staatszuschuß gedeckt
99,— DM Eigenleistung des Teilnehmers.

Aktuelle Probleme aus dem Arbeits- und Sozialrecht

Seminar für Unternehmer und Führungskräfte des Großhandels

Programm:

Dieses Seminar soll künftig regelmäßig in halbjährlichem Rhythmus stattfinden. Unternehmer und Personalleiter sollen in ihm über neue Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung informiert werden. Gleichzeitig sollen sie Gelegenheit erhalten, mit einem erfahrenen Arbeitsrechtler aktuelle rechtliche Probleme aus ihrer Personalpraxis zu besprechen.
Um das Seminarprogramm so aktuell wie möglich zu halten, soll es erst einige Wochen vor den Terminen endgültig zusammen mit den Arbeitsrechtlern unseres Landesverbandes festgelegt werden.
Wir werden Sie dann rechtzeitig darüber informieren.

Termine:

München, 11. 3. 1975
Nürnberg, 12. 3. 1975, jeweils von 9-17 Uhr

Gebühr:

138,— DM brutto
39,— DM wird durch Staatszuschuß gedeckt
99,— DM Eigenleistung des Teilnehmers.

Offizielles Organ des Landesverbandes
des Bayerischen Groß- und Außenhandels
(Unternehmer- und Arbeitgeberverband) eV

nachrichten

LGA

30. Jahrgang
München
5. Februar 1975



2
75

Arbeitgeberfragen

- 3** Betriebliche Altersversorgung
4 Lohnkostenzuschüsse bei Neueinstellung von Arbeitslosen
Sozialkosten-Mehrbelastung 1975
5 Das Arbeitssicherheitsgesetz
6 Mitbestimmung
7 Falscher Zungenschlag Klasens
Änderung des Bundesurlaubsgesetzes
Konkursausfallgeld
Kurzarbeit
-

Sozialversicherung

- 8** Sozialversicherung – neue Beitragsbemessungsgrenzen
für 1975
-

Steuerfragen

- 9** Investitionszulagen zur Konjunkturbelebung
-

Personalien

- 10**
-

Ihr Pluspunkt

- 12** Bildungsprogramm des Landesverbandes des
Bayerischen Groß- und Außenhandels
-

Fremdbeilage

- Der Großhandelskaufmann in der Ausbildung, 2/1975
Inhaltsverzeichnis 1974

Mitarbeiter dieser Nummer: gr = RA Grasser · p = ORR a.D. Pfrang · sr = Dipl.-Kfm. Sauter ·

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr 7 Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels EV, München 2, Ottostr 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: R. Pfrang, 8 München 80, Holbeinstr 3. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Entrahme von Text – auch aus den Beilagen – ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobierl, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 35 40 04. Anzeigenverwaltung: ANZEIGEN-FACKLER, 8 München 1, Weinstraße 4, Telefon (089) 22 62 21, Telex: 522 069.

Arbeitgeberfragen

Betriebliche Altersversorgung

(p) Das im Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 139, Seite 3610 ff., verkündete „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ ist nunmehr in Kraft getreten. Das Bundesgesetzblatt Nr. 139 kann vom „Bundesgesetzblatt“, 53 Bonn 1, Postfach 624 (Tel. 23 80 67 / 69) gegen Voreinsendung von DM 2,85 auf das Postscheckkonto: Bundesgesetzblatt Köln 399-509 bezogen werden. Ein Kurzkommentar des Gesetzes ist zum Preis von DM 8,80 beim Heider-Verlag, 5070 Bergisch Gladbach, Postfach 190 erhältlich. Das Gesetz enthält **keine Verpflichtung** für Unternehmen bzw. Arbeitgeber, für ihre Arbeiter – oder einen Teil von ihnen – eine betriebliche **Altersversorgung einzurichten**. Ist dies jedoch einmal geschehen und zwar sei es im Wege einer bloßen Pensionszusage, oder des Abschlusses einer Direktversicherung (Gruppenversicherung) von Arbeitnehmern oder durch Einrichtung einer Pensions- oder einer Unterstützungs kasse, sind die Bestimmungen des Gesetzes selbstverständlich zu beachten. Es bestimmt im wesentlichen folgendes:

1. Betriebliche Versorgungsanwartschaften sind beim **Betriebswechsel** künftig **unverfallbar**, wenn der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet hat und wenn entweder die Versorgungszusage bereits zehn Jahre besteht oder wenn die Versorgungszusage bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 12 Jahren drei Jahre zurückliegt. Dem nach Erfüllung solcher Doppelbedingung ausgeschiedenen Mitarbeiter bleibt nur der Teil seiner Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten, der der abgeleisteten Dienstzeit entspricht. Einen Zahlungsanspruch auf diese unverfallbare Teilleistung hat der ausgeschiedene Arbeitnehmer erst bei späterem Eintritt des Leistungsfalles (z. B. bei Erreichen der Altersgrenze). Der Betrieb, der die Versorgungszusage erteilt hatte und aus dem der Arbeitnehmer ausgeschieden ist, hat – bei Zustimmung des Arbeitnehmers – ein Wahlrecht, entweder letzteren abzufinden, oder aber die Versorgungsverpflichtung (soweit sie nach Vorstehendem unverfallbar ist) auf den Betrieb, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer nunmehr beschäftigt ist, mit Zustimmung des letzteren Betriebs, zu übertragen.
2. Betriebliche Altersrenten dürfen künftig **nicht mehr gekürzt** werden, weil andere Versorgungsleistungen, insbesondere die Sozialrenten, an die wirtschaftliche Entwicklung angepaßt werden. Auf eigenen Beiträgen des Mitarbeiters beruhende Versorgungsbezüge dürfen nur angerechnet oder berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber hierfür mindestens die Hälfte des Aufwands erbracht hat.
3. Die Fälligkeiten der Betriebsrenten sind mit der **flexiblen Altersgrenze** (63. Lebensjahr) in der gesetzlichen Rentenversicherung synchronisiert worden. Daher soll ein Arbeitnehmer, der das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch nimmt, auch das betriebliche Ruhegeld vom gleichen Zeitpunkt an erhalten, wenn er die betrieblichen Leistungsvoraussetzungen erfüllt. Zur Höhe dieses vorgezogenen Ruhegeldes gibt es keine Regelung. Es kann angemessen niedriger als das ab Alter 65 vorgesehene Ruhegeld liegen.
4. Die Arbeitgeber haben im Abstand von drei Jahren die Möglichkeit einer **Anpassung** der laufenden Betriebsrenten unter Berücksichtigung sowohl der wirtschaftlichen

Lage des Betriebes als auch der Belange des Versorgungsempfängers zu prüfen und darüber nach „billigem Ermessen“ zu entscheiden.

Ursprünglich war hier vorgesehen, daß die Arbeitgeber verpflichtet werden, alle drei Jahre mit ihrem Betriebsrat, soweit vorhanden, erstmals 1975 über eine Anpassung betrieblicher Versorgungsleistungen zu verhandeln. Es ist uns mit den anderen Arbeitgeberverbänden gelungen, dies abzuwehren. Der Arbeitgeber ist, wie erwähnt, lediglich verpflichtet, **selbst** die Frage der Anpassung zu prüfen und darüber nach billigem Ermessen zu entscheiden, wobei insbesondere die wirtschaftliche Lage des Betriebes und die Belange des Versorgungsempfängers zu berücksichtigen sind. Nur unter besonderen Umständen hält das Bundesarbeitsgericht eine fallweise Anpassung für wünschenswert, was also keine Dynamisierung bedeutet. Bei der weit überwiegenden Mehrzahl aller Rentner besteht kein Anpassungsbedarf, da der größere Teil der Gesamtversorgung aus der lohn-dynamischen Sozialversicherung fließt. (Dieser Hinweis erfolgt allerdings unter Vorbehalt, denn es wäre immerhin denkbar, daß das Bundesarbeitsgericht einmal seine bisherige Rechtsauffassung wieder ändert).

5. Laufende Betriebsrenten- und unverfallbare Rentenanwartschaften werden über einen von den Arbeitgebern zusammen mit der Lebensversicherungswirtschaft gegründeten „Pensions-Sicherungs-Verein“ **gegen** das Risiko der **Insolvenz** des Trägerunternehmens gesichert. Der Pensions-Sicherungs-Verein hat seinen Sitz in Köln. Seine Anschrift ist Köln 51, Oberländer Ufer 72, Postfach 510 805, Telefon 02221 / 38 06 65-67. Die Mittel für die Durchführung der Insolvenzsicherung sind aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtung durch Beiträge **der** Arbeitgeber aufzubringen, **die** eine betriebliche Altersversorgung in einer der zu sichernden Formen durchführen. Die Beiträge müssen den Barwert der im laufenden Kalenderjahr entstehenden Ansprüche auf Leistungen der Insolvenzsicherung sowie die sonstigen Kosten der Versicherung decken. Eine Vorausfinanzierung von Versorgungsanwartschaften aus Insolvenzfällen ist danach auch in der Form einer Risikoversicherung nicht vorgesehen. Damit ist im Rahmen einer privatrechtlichen Absicherung des Insolvenzrisikos ein denkbar kostengünstiges Finanzierungsverfahren erreicht worden. Neben dem Finanzierungsverfahren werden für die Beitragsverpflichtung auch die Bemessungsgrundlagen für die verschiedenen Versorgungsformen gesetzlich vorgeschrieben – z. B. für betriebliche Direktzusagen die steuerlich mögliche Soll-Rückstellung. Hinsichtlich der Beitragserhebung wird unterschieden zwischen **Vorschüssen**, die jeweils zu Beginn eines Jahres von den versicherten Arbeitgebern angefordert werden, und den **endgültigen Beiträgen**, die aufgrund der tatsächlich eingetretenen Belastung am Ende eines Geschäftsjahrs festgesetzt und zusammen mit dem Vorschuß für das nächste Jahr erhoben werden. Da noch keine ausreichenden statistischen Grundlagen für den Finanzbedarf der Insolvenzsicherung vorliegen, muß diese im ersten Jahr bestmöglich geschätzt werden. Vorbehaltlich der Zustimmung des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen wird daran gedacht, den Beitragsvorschuß für das Jahr 1975 auf 1,5 % der Beitragsbemessungsgrundlage festzusetzen.

Melde- und Auskunftspflichten: Der Arbeitgeber hat dem Pensionssicherungs-Verein drei Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes (20. 12. 1974) bzw. drei Monate nach Erteilung einer Neuzusage eine zu sichernde betriebliche Altersversorgung mitzuteilen. Die Industrie- und Handelskammern sind verpflichtet, den Träger der Insol-

venzsicherung bei der Ermittlung der beitragspflichtigen Arbeitgeber zu unterstützen.

Jeder beitragspflichtige Arbeitgeber hat weiter **bis zum 30. September jeden Jahres** den Betrag der für ihn geltenden Beitragsbemessungsgrundlage aufgrund eines versicherungsmathematischen Gutachtens oder ähnlicher nachprüfbarer Berechnungen anzugeben.

Ersterfassung der meldepflichtigen Arbeitgeber: Die Ersterfassung der meldepflichtigen Arbeitgeber soll in folgender Weise erfolgen:

Die IHK werden im Februar 1975 alle ihnen angehörenden Unternehmen, die im Handelsregister eingetragen sind, direkt anschreiben und sie auffordern, eine dem Anschreiben beigefügte Antwortpostkarte ausgefüllt zurückzuschicken. Diese Firmen werden aus abwicklungs-technischen Gründen deshalb gebeten, erst dann ihrer Meldepflicht nachzukommen, wenn sie direkt von ihrer IHK angeschrieben werden.

Von besonderer Wichtigkeit ist die genaue **Angabe der Betriebsnummer**, unter der die Betriebe beim Arbeitsamt im Zusammenhang mit dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung nach DEVO-DÜVO geführt werden. Jeder melde- und beitragspflichtige Arbeitgeber wird künftig unter dieser Betriebsnummer auch beim Pensions-Sicherungs-Verein erfaßt und geführt werden.

Die Betriebe, die eine betriebliche Altersversorgung durchführen, aber **nicht Träger** (z. B. Tochtergesellschaften, Niederlassungen etc.) der betrieblichen Altersversorgung sind, sollen keine Meldungen beim Pensions-Sicherungs-Verein abgeben.

6. Über die **steuerliche** Neuordnung, die durch das Gesetz ausgelöst wurde, werden wir im nächsten Heft dieser Zeitschrift berichten. Einstweilen sei nur darauf hingewiesen, daß die nunmehr geltende neue „Teilwertmethode“ bei Pensionszusagen erhebliche steuerliche Vorteile bietet.

Lohnkostenzuschüsse bei Neueinstellung von Arbeitslosen

(p) Im Rahmen ihres Programms zur Förderung von Stabilität, Beschäftigung und Wachstum hat die Bundesregierung 600 Millionen DM zur arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungshilfe bereitgestellt. Hierfür hat der Bundesarbeitsminister Richtlinien erlassen. Darnach sollen die neuen Beschäftigungshilfen die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern fördern, die arbeitslos gemeldet sind und in **einem Arbeitsamtsbezirk wohnen, dessen Arbeitslosenquote in den Monaten September, Oktober und November 1974 jeweils 0,5 Prozentpunkte über der Arbeitslosenquote des Bundesgebiets (einschließlich des Landes Berlin) lag**. Diese Grundvoraussetzung ist in Bayern in den **Arbeitsamtsbezirken Deggendorf, Ingolstadt, Passau und Schwandorf** erfüllt.

Die Hilfen werden für **Arbeitnehmer** gewährt, die vor der Einstellung **mindestens 3 Monate ununterbrochen arbeitslos gewesen sind**. In begründeten Einzelfällen kann der Direktor des Arbeitsamtes Leistungen auch gewähren, wenn die Arbeitslosigkeit mindestens einen Monat gedauert hat. Als Beschäftigungshilfen werden gewährt:

— **Lohnkostenzuschüsse** an Arbeitgeber, die arbeitslose Arbeitnehmer zusätzlich einzstellen.

Für Lohnkostenzuschüsse ist das Arbeitsamt zuständig, in dessen Bezirk der einstellende Betrieb seinen Sitz hat. Anträge sind spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt zu stellen, in dem der arbeitslose Arbeitnehmer eingestellt worden ist.

Für die Gewährung von **Lohnkostenzuschüssen** muß der Arbeitgeber bereit und in der Lage sein, den arbeitslosen Arbeitnehmer wenigstens 6 Monate zu beschäftigen. Ferner muß sich dadurch die Zahl der Beschäftigten im Betrieb im Vergleich zur Zahl der Beschäftigten am 10. 12. 1974 erhöhen. Der Arbeitgeber muß weiter erklären, daß die Arbeitnehmer, für die Lohnkostenzuschüsse beantragt werden, ohne diese Hilfe zum betreffenden Zeitpunkt nicht eingestellt werden können. Außerdem muß das Arbeitsverhältnis des eingestellten Arbeitnehmers **vor dem 1. 5. 1975** beginnen.

Der Lohnkostenzuschuß wird für die Dauer von 6 Monaten gewährt. Er wird mit der Einstellung des Arbeitnehmers fällig und soll in einem Betrag gezahlt werden. Er beträgt 60% des **tariflichen Lohns**. Bei der Einstellung schwer zu vermittelnder, besonders älterer Arbeitsloser, können Gesamtzuschüsse bis zur Höhe des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts gewährt werden.

Allerdings sind gewährte – staatliche – Lohnkostenzuschüsse zurückzuerstatten, wenn der betr. Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten nach der Einstellung wieder entlassen wird, es sei denn, daß dafür ein wichtiger Grund in der Person des Arbeitnehmers gegeben ist (also die Voraussetzung für eine fristlose Entlassung gegeben ist) oder zwingende betriebliche Gründe vorliegen.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, daß auf die Lohnkostenzuschüsse kein Rechtsanspruch besteht. Sie können nur im Rahmen der verfügbaren Haushaltssmittel geleistet werden. Wer daher zuerst die entsprechenden Anträge stellt, wird auch zuerst bedient werden. Gegenwärtig verfügen die einzelnen obengenannten Arbeitsämter über ein bestimmtes Kontingent, das nach der jeweiligen Zahl der Arbeitslosen zugeteilt wurde. Die Bundesanstalt für Arbeit hat zudem eine Reserve, um ggfs. die über die einzelnen Kontingente hinausgehende Nachfrage befriedigen zu können. Außerdem ist vorgesehen, ggfs. Kontingentsanteile von Arbeitsamtsbezirken, in denen weniger Anträge gestellt werden sollten, in Bezirke mit höherer Nachfrage umzuleiten. **Keinesfalls** können jedoch Lohnkostenzuschüsse für neu eingestellte Arbeitnehmer aus **anderen** als den eingangs genannten vier **Arbeitsamtsbezirken** gewährt werden.

Sozialkosten-Mehrbelastung 1975

(gr) Im Jahre 1975 werden sich die Sozialkosten der Betriebe aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen wieder erhöhen. Eine Durchschnittsberechnung ergibt folgendes Bild:

Aus der Änderung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung (von 2500,- DM auf 2800,- DM) und der Krankenversicherung (von 1875,- DM auf 2100,- DM) ergibt sich eine Mehrbelastung von etwa 0,2 % des Bruttoeinkommens (Lohn- und Gehaltssumme zuzüglich Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung). Die mit großer Wahrscheinlichkeit erhöhte Arbeitslosenversicherung (von 1,7 % auf 2 %) und die zu erwartenden höheren Beitragsätze in der Krankenversicherung ergeben eine durchschnittliche Mehrbelastung von 0,4 %. Die Auswirkungen neuer Gesetze (Schwerbehindertengesetz, Konkursausfall, Betriebsärztegesetz) werden auf 0,1 % geschätzt. So ergeben sich Mehrkostenbelastungen von durchschnittlich rund 0,7 %.

Dabei sind die Belastungen aus dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nicht berücksichtigt. Wegen der unterschiedlichen Belastung der Betriebe kann ein allgemein gültiger durchschnittlicher Belastungswert allerdings nicht genannt werden.

Das Arbeitssicherheitsgesetz

(p) Über dieses haben wir bereits auf Seite 3 der Nr. 2/74, Seite 4 der Nr. 5/74 und Seite 3 der Nr. 12/74 berichtet. Eine übersichtliche Textausgabe des Gesetzes mit Erläuterungen von Rechtsanwalt Dr. Doetzel u. Dipl.-Kfm. Schnabel ist soeben im Heider-Verlag, Bergisch-Gladbach erschienen (broschiert, DIN A 6, 79 Seiten DM 6,80). Anscheinend bestehen aber immer noch erhebliche Unklarheiten. Vor allem hat aber inzwischen unsere Großhandels- und Lagereiberufsgenossenschaft im Vollzug dieses Gesetzes die **Unfallverhütungsvorschriften** „Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ sowie für „Betriebsärzte“ erlassen. Eine Darstellung beider Unfallverhütungsvorschriften ist im Heft „Unfall – Stop“ Nr. 6 der Berufsgenossenschaft – vom November 1974 erfolgt, das allen bei der Berufsgenossenschaft versicherten Großhandelsfirmen zuging.

Vor allem aber wegen der erwähnten, offensichtlich gleichwohl noch gegebenen Mißverständnisse, möchten wir hier noch einmal zusammenfassen:

1. Sicherheitsfachkraft:

Eine solche ist nur dann zu bestellen, wenn ein Betrieb die nach seiner Gruppe dafür festgelegte durchschnittliche Beschäftigtenzahl hat. Zur Gruppe 1, für die bereits bei 30 Beschäftigten dies in Frage kommt, gehören keine Großhandelsbetriebe. Zur Gruppe 2 zählen Schrotthandlungen sowie Großhandlungen in Bauholz, Nutzholz, Schnittholz, Flach- und Spiegelglas. Diese müssen bei mehr als durchschnittlich 60 Beschäftigten im Jahr pro Arbeitnehmer eine Sicherheitskraft 2 Stunden, also z. B. bei 70 Beschäftigten insgesamt 140 Stunden jährlich beschäftigen. Wie dies geschehen kann, siehe weiter unten. (NB! Wenn ein **Unternehmen** aus mehreren **Betrieben** besteht, ist die „durchschnittliche Beschäftigtenzahl“ im vorgenannten Sinne für jeden einzelnen Betrieb zu berechnen, soweit es sich um „selbständige Betriebe“ handelt. Betriebsteile gelten dann als „selbständige Betriebe“, wenn in ihnen mindestens 5 zum Betriebsrat wahlberechtigte Arbeitnehmer

beschäftigt werden und sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind. Dies dürfte im allgemeinen auf die Filialen von Mitgliedsfirmen zutreffen. Hat somit eine Mitgliedsfirma z. B. 5 Filialen und handelt es sich um eine Firma der vorgenannten Gruppe 2, so besteht z. B. dann keine Verpflichtung zur Beschäftigung einer Sicherheitskraft, wenn der Hauptbetrieb und die Filialen je weniger als 60 Beschäftigte haben).

Zur Gruppe 3 zählt der Großhandel mit Eisen und Stahl, sowie Metallen und Halbfabrikaten, Baustoffen, Sperrholz, Getreide, Futter- und Düngemitteln, Brennstoffen, Vieh, Fellen und Häuten sowie Alt- und Abfallstoffen (soweit letztere nicht zugleich Schrottgroßhandel betreiben, in welchem Falle, wie erwähnt, die Gruppe 2 einschlägig ist). Betriebe der Gruppe 3 unterliegen der Verpflichtung zur Beschäftigung einer Sicherheitsfachkraft nur dann, wenn sie mehr als 120 durchschnittlich Beschäftigte haben und zwar in diesem Falle für 1 Stunde pro Arbeitnehmer. Sie müssen somit bei 130 Beschäftigten insgesamt 130 Stunden eine Sicherheitsfachkraft beschäftigen.

Zur Gruppe 4 zählen Großhandlungen mit Lebensmitteln, Getränken, Wasch- und Reinigungsmitteln, Malereibedarf, Arzneimitteln, Chemikalien, Mineralölen, Maschinen, Fahrzeugen, Eisen- und Metallwaren, Haushaltsgeräten, Büromaschinen, Elektromaterial und -geräten, sanitären Einrichtungen, Möbeln und Zeitschriften. Hier besteht die Beschäftigungspflicht im vorgenannten Sinne erst ab 240 durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmern und zwar für 0,5 Stunden pro Arbeitnehmer jährlich, also bei 250 Beschäftigten für 125 Stunden jährlich.

Zur Gruppe 5 zählen Großhandlungen mit Textilien, Heimtextilien, Leder, Lederwaren, Papier, Papier- und Schreibwaren, Spielwaren, Uhren, Schmuck, Süßwaren, Tabak, Sämereien und Därmern. Diese unterliegen der Beschäftigungspflicht erst ab 480 Beschäftigten, eine Voraussetzung, die wohl bei keiner unserer Mitgliedsfirmen gegeben ist.

DAS NEUESTE ZUERST IN FRANKFURT



Internationale Frankfurter Messe
Weltmarkt für die
schönen Dinge des Lebens

23.-27.2.75

Brandneue Kollektionen international führender Hersteller sind die sicherste Basis für die Zusammenstellung Ihres individuellen Sortiments.

Das Neueste wird zuerst in Frankfurt gezeigt. In internationaler Breite. Übersichtlich gegliedert. Frankfurt hat die Messe, die alle Chancen für Sie bereithält.

12 Fachmärkte, verbunden zum Weltmarkt für die schönen Dinge des Lebens:

Glas, Keramik, internationale Porzellanspezialitäten – Feine Metallwaren, Tafel- und Ziergeräte, Bestecke, Schneidwaren, Silberwaren, Zinn – Kunsthhandwerk und Kunstgewerbe – Wohndekor und -accessoires, Gebrauchsartikel aus Glas, Keramik, Porzellan, Metall und Holz – Beleuchtungskörper und Leuchten – Klein-, Einzel- und Korbmöbel, Korb- und Rohrgeflechtwaren – Papier, Bürobedarf, Schreibwaren – Moderner Schmuck, Edelsteine, Juwelen, Edelsteinschmuck und Uhren – Raucherbedarfartikel – Friseur-, Parfümerie- und Drogeriebedarf – Schaufenster- und Ladendekoration, Werbeartikel – Musikinstrumente.

Sicherheitsfachkräfte nur in wenigen Unternehmen

Sie sehen aus Vorstehendem, daß wohl nur sehr, sehr wenige von Ihnen eine Sicherheitsfachkraft beschäftigen müssen und auch dann, wenn dies nach Vorgenanntem wirklich zutrifft, nur für relativ sehr kurze Zeit im Jahr. Da andererseits von einer vollzeitbeschäftigenen Sicherheitsfachkraft 1800 Stunden pro Jahr geleistet werden können (Urlaub, Sonn- und Feiertage in Abzug gebracht), kommt auch wohl für die wenigen unserer Mitglieder, die nach Vorstehendem überhaupt Sicherheitsfachkräfte beschäftigen müssen, eine vollzeitbeschäftigte Sicherheitsfachkraft kaum in Frage. Vielmehr dürfte es sich empfehlen, teilzeitbeschäftigte Sicherheitsfachkräfte zu beschäftigen – eben nur für die jeweils erforderliche Jahresstundenzahl – und zu diesem Zweck einen geeigneten eigenen Arbeitnehmer zur **Sicherheitsfachkraft ausbilden zu lassen**. Nach § 3 der einschlägigen Unfallverhütungsvorschrift können nämlich auch solche – auch betriebseigene – Techniker oder Meister zur Sicherheitsfachkraft bestellt werden, die keine Prüfung als Sicherheitsfachkraft abgelegt haben, aber als Techniker oder Meister oder in gleichwertiger Funktion 4 Jahre tätig gewesen sind und einen Ausbildungslehrgang als Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Erfolg abgeschlossen haben. Unsere Berufsgenossenschaft veranstaltet heuer verschiedene solche **Lehrgänge**. Anmeldungen können unmittelbar bei der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft Hauptverwaltung, 68 Mannheim 1, Postfach 875, erfolgen. Sie sollen neben dem Namen und der Stellung des Teilnehmers sowie der Anschrift des Betriebes auch die Mitgliedsnummer bei der Großhandels- und Lagerei-BG enthalten. Sie werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt. Sofern für den ersten Lehrgang mehr Anmeldungen eingehen als Teilnehmer vorgesehen sind, werden diese Meldungen für einen der folgenden Lehrgänge eingeplant.

Die Berufsgenossenschaft trägt die Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für die Zeit des Lehrgangs, während der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet ist.

Im übrigen erfüllen Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach dem genannten § 3 auch dann die vom Gesetz gestellten Anforderungen, wenn sie vor dem 1. 12. 1974 mindestens 1 Jahr lang überwiegend auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit tätig waren.

2. Betriebsarzt:

Für die Frage, ob ein solcher erforderlich ist, wird es nicht, wie bei den Sicherheitsfachkräften, auf den Betrieb als solchen bzw. seine Gesamtbeschäftigungszahl, sondern auf die einzelnen Tätigkeiten abgestellt. Zu den Gruppen 1 und 2 dürften nur verhältnismäßig wenige Arbeitnehmer des Großhandels gehören, außer das Fahrpersonal sowie Beschäftigte, die durch besondere Verantwortung belastet sind, die unter die Gruppe 2 fallen. Zur Gruppe 3 rechnen Lager- und Transportarbeiter, Handwerker und Laboranten, zur Gruppe 4 Steno-, Phono-, Datentypistinnen, Operator sowie sonstige Büro- und Verwaltungsangestellte, die einer arbeitsmedizinischen Betreuung bedürfen, um arbeitsbedingte Erkrankungen vorzubeugen.

Für die Gruppe 2 beträgt die erforderliche Einsatzzeit eines Betriebsarztes pro Jahr für jeden in der Gruppe 2 Beschäftigten 0,5 Stunden, für die Gruppe 3 0,25 Stunden und für die Gruppe 4 0,15 Stunden. Ganz besonders wichtig ist aber die Bestimmung, daß ein **Betriebsarzt vorläufig nicht bestellt werden muß**, wenn die danach erforderliche Gesamteinsatzzeit im Jahr weniger als 60 Stunden beträgt. Hat also nach Vorstehendem ein Betrieb 10 Beschäftigte nach Gruppe 2, ist für diese die erforderliche Gesamt-

jahreseinsatzzeit $10 \times 0,5 = 5$ Stunden, wenn er weiter 20 Beschäftigte nach Gruppe 3 hat, ist hier die gesamte erforderliche Einsatzzeit $(20 \times 0,25) = 5$ Stunden, hat er schließlich noch 100 nach Gruppe 4 beschäftigt, so ist hier die gesamte erforderliche Jahresseinsatzzeit $(100 \times 0,15) = 15$ Stunden. Insgesamt beträgt also für diesen Betrieb die Gesamteinsatzzeit nur 25 Stunden im Jahr, also weniger als 60 Stunden und er braucht somit vorerst keinen Betriebsarzt beschäftigen. Gleches gilt, wenn ein Betrieb weniger als 400 Büro- und Verwaltungsangestellte und keine Beschäftigten nach den vorgenannten Gruppen 2 und 3 hat. Daraus ergibt sich, daß fast alle unsere Mitgliedsbetriebe **nicht** unter die Verpflichtung der Beschäftigung eines Betriebsarztes fallen. Sollte dies aber ausnahmsweise doch der Fall sein, so scheidet von vornherein – wegen der verhältnismäßig geringen erforderlichen Jahresstundenzahl – die Beschäftigung eines eigenen Betriebsarztes aus. Deshalb wird unsere Berufsgenossenschaft in jedem Bundesland, also auch in Bayern, ein arbeitsmedizinisches Zentrum errichten, dessen Betriebsärzte dann von den unter die Verpflichtung zur Beschäftigung eines Betriebsarztes fallenden Firmen in Anspruch genommen werden können.

Mitbestimmung

Der bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bestehende „Arbeitskreis Mitbestimmung“ hat zu dem von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eingehend Stellung genommen, in der die grundsätzlichen Einwände der unternehmerischen Wirtschaft gegen die Grundkonzeption des Regierungsentwurfs zusammengefaßt worden sind.

In dieser Stellungnahme wird nachgewiesen, daß die Verwirklichung dieses Entwurfs letztlich zur Überpartität der Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsseite in Unternehmen und Betrieb führen müßte. Die in seiner Begründung vorgenommene Berufung der Bundesregierung auf eine „Bewährung“ der paritätischen Mitbestimmung im Montanbereich wird als nicht berechtigt zurückgewiesen und an die Ablehnung des Montanmodells durch die unternehmerische Wirtschaft erinnert.

Im einzelnen stützt sich die Ablehnung der Grundkonzeption des Entwurfs vor allem auf folgende Einwände:

- Paritätische Zusammensetzung des Aufsichtsrats bedeutet die Institutionalisierung einer „Pattsituation“ und damit die Gefahr der Entscheidungsunfähigkeit des Aufsichtsrats.
- Die den Erfordernissen der Praxis nicht ausreichend Rechnung tragende Möglichkeit zur Auflösung der Pattsituation bei der Vorstandsbestellung führt letztlich auch zu einer paritätischen Zusammensetzung des Vorstandes mit entsprechenden Auswirkungen auf die weitere Personalpolitik.
- Das im Entwurf vorgesehene Wahlverfahren ist darauf ausgerichtet, durch den Ausschluß von Gruppenwahl und Urwahl die gewerkschaftliche Einflußnahme auf die Zusammensetzung der gesamten Arbeitnehmerseite, also sogar über die für Gewerkschaftsvertreter unmittelbar reservierten Aufsichtsratssitze hinaus, sicherzustellen.
- Die Abhängigkeit der Unternehmensleitungen von der Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsseite im Aufsichtsrat ist unvereinbar mit der verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie, zu deren unverzichtbaren Voraussetzungen neben der Gleichgewichtigkeit der Tarifpartner auch deren gegenseitige Unabhängigkeit gehört.

- Indem die paritätische Mitbestimmung die Verfügungsbefugnis des haftenden Eigentums beseitigt, überschreitet sie den Rahmen einer zulässigen Sozialbindung des Eigentums und greift in seinen verfassungsrechtlich geschützten Kernbereich ein.
- Die Ausweitung einer paritätischen Mitbestimmung zum generellen Ordnungsprinzip müßte zu einer gewerkschaftlichen Machtzentrale führen, die nicht nur das Gleichgewicht der gesellschaftlichen Gruppen nachhaltig und entscheidend verändern, sondern in letzter Konsequenz auch die gruppenneutrale Autorität des Staates gefährden müßte.
- Der Gesetzentwurf ist europafeindlich, weil er als nationaler Alleingang die notwendigen und im EG-Vertrag vorgeschriebenen Bemühungen zur Koordinierung des Gesellschaftsrechts der Mitgliedsstaaten wesentlich erschweren, wenn nicht gar auf lange Sicht vereiteln müßte.
- Der Gesetzentwurf könnte nicht ohne negative Folgen für die Investitionsbereitschaft und -fähigkeit der von ihm betroffenen Unternehmen bleiben.

Falscher Zungenschlag Klasens

Braun an den Präsidenten der Deutschen Bundesbank

Einen in der Sache begrüßenswerten Appell mit falschem gesellschaftspolitischem Zungenschlag nennt Präsident Walter Braun ein dpa-Interview des Präsidenten der Bundesbank, Dr. Karl Klasen.

Klasens Interview habe noch einmal deutlich gemacht, so schreibt Braun an den Präsidenten der Bundesbank, welche Verantwortung die Tarifpartner für Wirtschaft und Beschäftigung im Jahre 1975 trügen und daß die Beseitigung der Arbeitslosigkeit wie die konjunkturelle Wiederbelebung nur durch eine Linie der Vernunft zu erreichen seien. „Zwei Aussagen lassen jedoch die Ausgewogenheit vermissen, die ich vom Präsidenten der Bundesbank erwarte“, schreibt Braun.

Der Appell Klasens an „die Unternehmer“, sie sollten „mal wirklich nicht jeden sich bietenden Preiserhöhungsspielraum“ ausnutzen, führe weit von der Wirklichkeit weg, wie Tausende von Pleiten, nicht ausgelastete Kapazitäten, Beschäftigungssorgen und anhaltender Kostendruck zeigten. Außerdem sei selbst die Politik der Bundesbank mit Recht nicht darauf gerichtet, für irgend jemand bequeme Spielräume zu schaffen, weder für Gewerkschaften noch für private oder staatliche Unternehmen. Zudem sei der Markt weit von einer Engpaßsituation entfernt. Die Anwendung eines traditionellen Unternehmer- oder Preisklischees wäre deshalb ungeeignet, die Einsicht in volkswirtschaftliche Zusammenhänge zur fördern, betonte Braun.

Noch deutlicher sei Klasens Hinweis einseitig gesellschaftspolitisch gezielt, niemand habe unter der Inflation so viel zu leiden und zu verlieren wie Arbeitnehmer, „die anderen sorgten für sich selbst“. Es ist eine wichtige und teuer bezahlte Erkenntnis, daß die Inflation dem Staat und den Arbeitnehmern ebenfalls nicht nützt, sondern sie gefährdet“, entgegnet Braun. Deswegen dürfe das persönliche Schicksal all der übrigen, die durch den Zusammenbruch ihrer Firmen, ihrer selbständigen Existenz oder durch die Aufzehrung ihrer Altersrücklagen auch für Inflationsfolgen bezahlen müßten, aber nicht bagatellisiert werden. „Ich meine“, so Braun, „gerade für die Bundesbank ist im Volke keiner ‚gleicher‘ als die anderen.“

Die Bundesbank habe daran Anteil, daß die wirtschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland während der vergangenen Jahrzehnte besser und erfolgreicher verlief als in den meisten vergleichbaren Ländern. Deshalb

sollte der Leiter dieses Instituts sich weiterhin in erster Linie der unabhängigen und abgewogenen Argumentation verpflichtet fühlen, aus der die Bundesbank gegenüber der Öffentlichkeit ihre Autorität und Überzeugungskraft schöpfe. So schließt Braun, der auch dem Beirat der Landeszentralbank in Bayern angehört, seinen Appell an Klasen.

Änderung des Bundesurlaubsgesetzes

(gr) Im Bundesgesetzblatt Teil 1 Nr. 119 vom 31. 10. 1974 ist auf Seite 2885 linke Spalte, obere Hälfte, die Änderung des Bundesurlaubsgesetzes ab 1. 10. 1974 bekannt gemacht worden. Damit beträgt der jährliche Mindesturlaub nunmehr 18 Werktagen und muß bei Teilung so gewährt werden, daß mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktagen umfaßt werden. Besonders einschneidend ist die Streichung des § 7 Abs. 4 Satz 2, wonach bei fristloser Entlassung bzw. Arbeitsvertragsbruch die Verwirkung des Urlaubsanspruchs möglich war, wenn in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorgelegen hatte.

Konkursausfallgeld

(gr) 23,88 Millionen DM wurden an Konkursausfallgeld bei Inkrafttreten des Gesetzes über das Konkursausfallgeld vom 20. 7. 1974 bis 31. 10. 1974 also innerhalb von etwa mehr als 3 Monaten von den Arbeitsämtern bezahlt. Auf den Monat Oktober 1974 entfielen allein 11,8 Millionen DM. Diese Zahlen zeigen, wie stark die Insolvenzen im letzten Quartal zugenommen haben (s. o.).

Kurzarbeit

(p) In unserem seit 1. Jan. 1974 geltenden gemeinsamen Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels wurde bekanntlich – und zwar auf unseren Wunsch, nicht den der Gewerkschaften – auch eine Bestimmung über Kurzarbeit erstmals aufgenommen (§ 6). Dies geschah in der Voraussicht, daß leider in der näheren Zukunft die Kurzarbeit eine größere Rolle als bisher spielen würde. Dies ist ja nun auch tatsächlich der Fall. Wir glauben zwar dennoch, daß nur verhältnismäßig wenige Mitgliedsfirmen aus ihrer akuten Situation heraus genötigt sind, Kurzarbeit einzuführen. Trotzdem möchten wir nachfolgend einige Hinweise, zusätzlich zu den erwähnten Bestimmungen des § 6 unseres Manteltarifvertrages, bringen.

I Was ist Kurzarbeit?

Unter Kurzarbeit im arbeits- und sozialrechtlichen Sinne versteht man jede vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit, unabhängig davon, ob es sich nur um einzelne Stunden, Tage oder Wochen handelt. Dabei wird Arbeitnehmern Kurzarbeitergeld gewährt, wenn zu erwarten ist, daß durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und dem Betrieb die eingearbeiteten Arbeitnehmer erhalten bleiben.

II Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit

1. Betriebliche Voraussetzungen

● Vorübergehender Arbeitsausfall

Kurzarbeit zu Lasten der Arbeitsverwaltung kann von dem Betrieb nur eingeführt werden, wenn der zur Kurzarbeit führende Arbeitsausfall

a) vorübergehend ist

b) auf wirtschaftliche Ursachen einschließlich betrieblicher Strukturveränderungen oder auf ein unabwendbares Ereignis zurückzuführen ist und

c) unvermeidbar war.

● Gesetzliche Mindestdauer des Arbeitsausfalls

Gemäß § 64 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) muß für die Dauer von mindestens 4 zusammenhängenden Wochen für wenigstens $\frac{1}{3}$ der in dem Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 10% der Arbeitszeit ausfallen.

Für die weitere Dauer, also den die ersten 4 Wochen überschreitenden Zeitraum, genügt es, wenn für mindestens $\frac{1}{10}$ der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 10% der Arbeitszeit ausfällt.

Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.

Zur Ermittlung der Zahl der von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer ist von der Gesamtzahl der tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer in dem betroffenen Betrieb auszugehen, wobei auch die nicht beitragspflichtigen Arbeitnehmer sowie die arbeitsunfähig Kranken und die Beurlaubten in die Gesamtbeschäftigtanzahl mit einzubeziehen sind.

● Ankündigung der Kurzarbeit

Gemäß § 6 unseres Manteltarifvertrages kann Kurzarbeit nur mit einer Ankündigungsfrist von 30 Tagen eingeführt werden. Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, muß mit ihm die Notwendigkeit der Einführung von Kurzarbeit eingehend überprüft werden.

Die tarifliche Ankündigungsfrist ist unbedingt einzuhalten, weil bei nicht rechtzeitiger Ankündigung das Arbeitsamt die Gewährung von Kurzarbeitergeld wegen noch bestehender Arbeitsentgeltansprüche der Arbeitnehmer verweigern muß.

● Anzeige der Kurzarbeit beim Arbeitsamt

Die Kurzarbeit muß beim Arbeitsamt schriftlich angezeigt werden (Vordrucke sind dort erhältlich). Es ist darauf zu achten, daß die Anzeige frühzeitig an das zuständige Arbeitsamt geht, da Kurzarbeitergeld frühestens von dem Tag an gewährt wird, an dem die Anzeige beim Arbeitsamt eingegangen ist.

Der Anzeige sind die für die Entscheidung der Arbeitsverwaltung notwendigen Unterlagen beizufügen. (Vereinbarung über die Einführung der Kurzarbeit mit dem Betriebsrat – rechtzeitige Ankündigung der Kurzarbeit – Arbeitsplan, aus dem sich die Verteilung der verkürzten Arbeitszeit ergibt – Angaben über den Beginn und Zeitraum der Arbeitszeitverkürzung.)

Auf die Anzeige über den Arbeitsausfall hat das Arbeitsamt sofort einen Bescheid zu erteilen. Wird die Einführung von Kurzarbeit durch das Arbeitsamt anerkannt, kann der Betrieb im Auftrag des Arbeitsamtes Kurzarbeitergeld an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer auszahlen.

2. Persönliche Voraussetzungen

Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich nur der gemäß § 168 AFG beitragspflichtige, ungekündigte Arbeitnehmer beanspruchen. Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der wegen Überschreitung des 63. Lebensjahres nach § 169 AFG beitragsfrei ist, gilt als eine die Beitragspflicht begründende Beschäftigung.

Nicht beitragspflichtige Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsförderungsgesetzes und damit nicht anspruchsberechtigt sind Bezieher von Renten wegen Erwerbsunfähigkeit, Studenten oder Personen, die regelmäßig nicht mehr als

20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind.

Ferner besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die Zeiten des bezahlten oder unbezahlten Urlaubs, für Tage der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit sowie für Zeiten, in denen die Arbeit aus anderen Gründen ausfällt.

Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, daß Kurzarbeitergeld nur an die anspruchsberechteten Personen ausgezahlt wird. Andernfalls kann er nicht mit einer Erstattung des von ihm ausgezahlten Kurzarbeitergeldes durch das Arbeitsamt rechnen.

Sozialversicherung

Sozialversicherung – neue Beitragsbemessungsgrenzen für 1975

(gr) Im Bundesgesetzblatt Teil 1 Nr. 131 vom 7. 12. 1974 ist die Verordnung über die für 1975 maßgebenden Rechnungsgrößen im Beitrags- und Leistungsrecht der Rentenversicherung der Arbeiter, der Rentenversicherung der Angestellten und der knappschaftlichen Rentenversicherung veröffentlicht. Durch diese Verordnung wird die allgemeine **Bemessungsgrundlage**, die für die Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten auf 16520,- DM festgelegt. Gegenüber dem Jahr 1974 mit 14 870,- DM bedeutet das eine Erhöhung um 1650,- DM, oder 11,1%.

• Aufgrund der Erhöhung der allgemeinen Bemessungsgrundlage, verändert sich auch die Bemessungsgrenze für die Rentenversicherungsbeiträge. Sie beträgt in den Rentenversicherungen der Arbeiter und Angestellten das doppelte der allgemeinen Bemessungsgrundlage, aufgerundet auf den nächst höheren durch 1200 teilbaren Betrag. Dementsprechend ergibt sich als Beitragsbemessungsgrenze für 1975 der Betrag von 33 600,- DM (2800,- DM monatlich). Diese Beitragsbemessungsgrenze liegt um DM 3600,- höher, als im Jahre 1974.

Die Versicherungspflichtgrenze für Angestellte in der ges. Krankenversicherung beträgt 75 von 100 der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Da die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung 1975 bei einem Jahreseinkommen von 33 600,- DM (2800,- monatlich) liegt, beträgt die Versicherungspflichtgrenze in der ges. Krankenversicherung 25 200,- DM jährlich, oder 2100,- DM monatlich. Damit werden alle Angestellten neu in die Versicherungspflicht der Krankenversicherung einzogen, deren Gehalt zwischen 1875,- DM und 2100,- DM im Monat liegt. Entsprechend der Heraufsetzung der Versicherungspflichtgrenze erhöht sich auch die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung für alle versicherten Gruppen (Arbeiter, Angestellte, selbst und freiwillig Versicherte) 1975 von

DM 1875,- auf 2100,- DM monatlich
DM 437,50 auf 490,- DM wöchentlich
DM 87,50 auf 98,- DM arbeitstäglich
DM 72,92 auf 81,67 DM werktäglich
DM 62,50 auf 70,- DM kalendertäglich.

Die Arbeitsverdienste der Versicherten werden ab 1. 1. 1975 zu diesen neuen Grenzen für die Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge herangezogen.

Ab 1. 1. 1975 gelten somit monatlich folgende Beitragsbemessungsgrenzen:

Krankenversicherung	2100,- DM
Arbeitslosenversicherung	2800,- DM
Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten	2800,- DM.

Die von der Beitragsbemessungsgrenze abhängigen Entgeltgrenzen für Nebenbeschäftigte (§§ 168 Abs. 2 b, 1228 Abs. 2 b RVO und § 4 Abs. 2 b AVG) und für Geringverdiener (§§ 381 Abs. 1, 1385 Abs. 4 a RVO, § 112 Abs. 4 a AVG und § 171 Abs. 1 Nr. 1 a FG), verändern sich ebenfalls wie folgt:

Die Entgeltgrenze für versicherungsfreie Nebenbeschäftigte erhöht sich von 310,50 DM auf 350 DM monatlich (ist $\frac{1}{8}$ der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 2800,— DM); dies gilt für Kranken- und Rentenversicherung.

Die Entgeltgrenze für Geringverdiener erhöht sich von DM 250,— auf 280,— DM monatlich (ist $\frac{1}{10}$ der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze). Diese Entgeltgrenze, bis zu

der die Sozialversicherungsbeiträge allein vom Arbeitgeber zu tragen sind, galt bis zum 30. 9. 1974 nur in den Rentenversicherungen der Arbeiter und Angestellten, sowie in der Arbeitslosenversicherung. Das am 1. 10. 1974 in Kraft getretene Gesetz über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation hat mit der Neufassung des § 381 Abs. 1 RVO diese Entgeltgrenze auch für die Krankenversicherung eingeführt. Das bedeutet, daß seit dem 1. 10. 1974 in allen drei Versicherungszweigen (Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) eine alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers besteht, wenn das Entgelt des Arbeitnehmers DM 250,— und ab 1. 1. 1975 280,— DM monatlich nicht übersteigt.

Steuerfragen

Investitionszulagen zur Konjunkturbelebung

(sr) Bundestag und Bundesrat haben ein Gesetz zur Förderung von Investitionen und Beschäftigung verabschiedet, das am 23. 12. 1974 im Bundesgesetzblatt 1974 I Seite 3676 ff verkündet wurde und in Kraft getreten ist. Wir haben beim Bundesfinanzministrium beantragt, daß zu diesem komplizierten Gesetz ein Einführungsschreiben veröffentlicht wird, das eine Reihe von Zweifelsfragen, die heute schon auftreten, klärt. Das BFM wird dieser Anregung folgen, mit der Veröffentlichung kann jedoch nach Informationen unseres Bundesverbandes nicht vor Mitte Februar gerechnet werden.

Wir geben Ihnen vorab einen kurzen Überblick, damit Sie schon jetzt entsprechende Dispositionen treffen können.

1. Investitionszulagen

Das Gesetz bezweckt die Förderung der Investitionstätigkeit durch Gewährung einer Zulage in Höhe von 7,5 % der Anschaffungs- oder Herstellungskosten für bestimmte Investitionen, die innerhalb des Begünstigungszeitraumes vorgenommen werden.

Begünstigter Personenkreis

Die Investitionszulage soll Steuerpflichtigen im Sinne des Einkommensteuergesetzes und Körperschaftssteuergesetzes zufließen, die begünstigte Investitionen in einem inländischen Gewerbebetrieb, einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb oder im Rahmen ihrer selbständigen Arbeit vornehmen.

Bei Personengesellschaften wird die Zulage der Gesellschaft gewährt.

Nicht zu den begünstigten Personen gehören die gemäß § 4 Abs. 1 Ziffer 1–10 KStG von der Körperschaftsteuer befreiten juristischen Personen, z. B. die Berufsverbände.

Begünstigte Investitionen

Die Anschaffung oder Herstellung von **neuen** abnutzbaren beweglichen Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens mit Ausnahme der geringwertigen Wirtschaftsgüter gemäß § 6 Abs. 2 EStG (800,—DM-Grenze).

Die Herstellung von abnutzbaren unbeweglichen Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens.

Die nachträglichen Herstellungsarbeiten an den vorgenannten Wirtschaftsgütern.

Dies gilt unter folgenden Voraussetzungen

Die Wirtschaftsgüter verbleiben mindestens 3 Jahre nach Anschaffung oder Herstellung in einem inländischen Betrieb des Steuerpflichtigen.

Die Wirtschaftsgüter müssen nachweislich in der Zeit nach dem 30. 11. 1974 und vor dem 1. 7. 1975 bestellt worden sein.

Bei eigener Herstellung von Wirtschaftsgütern und beim Handel kommt dies in der Regel für Gebäude oder Gebäudeteile infrage; der Herstellungsbeginn muß in die Zeit nach dem 30. 11. 1974 und vor dem 1. 7. 1975 fallen.

Die Wirtschaftsgüter müssen vor dem 1. 7. 1976 geliefert oder fertiggestellt worden sein. Bei Gebäuden verlängert sich die Frist um 1 Jahr bis zum 1. 7. 1977.

Sonderregelung für Gebäude

Als Beginn der Herstellung gilt grundsätzlich die Stellung des Antrags auf Baugenehmigung. Ausnahmsweise ist der Beginn der Herstellung maßgebend bei Gebäuden, für die der Bauantrag vor dem 1. 12. 1974 gestellt worden ist. Dadurch ergibt sich folgende Regelung:

Ist der Antrag auf Baugenehmigung vor dem 1. 12. 1974 gestellt worden, so muß der Beginn der Bauarbeiten in die Zeit nach dem 30. 11. 1974 und vor dem 1. 7. 1975 fallen.

Ist vor dem 1. 12. 1974 kein Antrag auf Baugenehmigung gestellt worden, so ist dieser in der Zeit nach dem 30. 11. 1974 und vor dem 1. 7. 1975 zu stellen. Der tatsächliche Beginn der Bauarbeiten ist dann nicht maßgeblich.

Die Gebäude bzw. die Gebäudeteile müssen in jedem Fall bis zum 1. 7. 1977 fertiggestellt sein.

Höhe der Investitionszulage

Die Zulage beträgt 7,5 % der

Herstellungskosten der im Wirtschaftsjahr angeschafften oder hergestellten begünstigten Wirtschaftsgüter, im Wirtschaftsjahr beendeten begünstigten nachträglichen Herstellungsarbeiten, im Wirtschaftsjahr geleistete Anzahlungen auf begünstigte Wirtschaftsgüter, vor dem 1. 7. 1976 geleistete Anzahlung für bewegliche Wirtschaftsgüter, die nach dem 30. 11. 1974 und vor dem 1. 7. 1975 bestellt aber erst nach dem 30. 6. 1976 und vor dem 1. 7. 1977 fertiggestellt oder geliefert werden. Anzahlungen auf Anschaffungs- oder Teilherstellungskosten für Gebäude oder Gebäudeteile, mit deren Herstellung (Stellung des Antrages auf Baugenehmigung) nach dem 30. 11. 1974 und vor dem 1. 7. 1975 begonnen wird, deren Fertigstellung aber erst in die Zeit nach dem 30. 6. 1977 und vor dem 1. 7. 1978 fällt. Entspre-

chendes gilt für Anzahlungen für nachträgliche Herstellungsarbeiten.

Es werden also auch solche Wirtschaftsgüter begünstigt, die nicht mehr rechtzeitig vor dem 1. 7. 1976 bzw. 1. 7. 1977 (Gebäude) fertiggestellt werden können, aber nur insofern Anzahlungen tatsächlich vor dem Ende des Begünstigungszeitraumes geleistet werden.

Die oben geschilderten Fristverschiebungen führen in keinem Falle zu einer Doppelbegünstigung, vielmehr wird im Falle der Gewährung einer Zulage auf Anzahlungen diese mit der weiteren Zulage für die Gesamtinvestition verrechnet.

Werden Anzahlungen für die Hingabe eines Wechsels geleistet, so gelten sie in dem Zeitpunkt als bewirkt, in dem Lieferanten durch Diskontierung oder Einlösung das Geld tatsächlich zufließt. Entsprechendes gilt bei Scheckzahlungen.

Antragsverfahren

Die Investitionszulage wird auf Antrag gewährt. Der Antrag ist an das zuständige Finanzamt zu richten. Der Antrag ist innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres zu stellen, in dem das Wirtschaftsjahr der Anschaffung oder Herstellung endet. Bezüglich Form und Inhalt des Antrages erwarten wir entsprechende Erlasse der Finanzverwaltung.

Die Auszahlung der Investitionszulage wird durch das Finanzamt erfolgen. Eine Verrechnung mit der eigenen Steuer ist in keinem Fall möglich.

Die Investitionszulage ist eine steuerfreie Betriebseinnahme. Sie mindert nicht die zu aktivierenden Anschaffungs- oder Herstellungskosten. Die Investitionszulage kann neben anderen Investitionszulagen in Anspruch genommen werden.

Die Investitionszulage zur Konjunkturbelebung ist nicht, wie die Zulage nach § 1 Investitionszulagengesetz für Investitionen im Zonenrandgebiet oder in förderungsbedürftigen Gebieten an eine Bescheinigung über die Förderungswürdigkeit gebunden. Sie ist auch nicht an bestimmte Fördergebiete gebunden.

2. Erweiterung der Sonderabschreibungen des § 7 b-Einkommensteuergesetzes

Durch Einführung eines Absatzes 4 in § 7 b wird die Anwendungsmöglichkeit dieser Vorschrift erweitert. Geht das Eigentum an einem Einfamilienhaus, einem Zweifamilienhaus oder einer Eigentumswohnung innerhalb von 8 Jahren nach der Fertigstellung **nach einem Zwischenerwerb** auf einen neuen Erwerber (Zweiterwerber) über, so kann der Zweiterwerber die erhöhten Absetzungen vornehmen, wenn weder der Bauherr noch der Zwischenerwerber für das Einfamilienhaus, das Zweifamilienhaus oder die Eigentumswohnung erhöhte Absetzungen geltend gemacht haben. Für den Zweiterwerber tritt anstelle des Jahres der Fertigstellung das Jahr des Zweiterwerbes. Diese Vorschrift ist erstmals auf Einfamilienhäuser, Zweifamilienhäuser und Eigentumswohnungen anzuwenden, die nach dem 30. 11. 1974 von einem Zweiterwerber angeschafft werden.

3. Änderung des Berlin-Förderungsgesetzes

Durch Einführung eines Absatzes 4 in § 14a wird eine entsprechende Regelung im Berlin-Förderungsgesetz verankert. Geht das Eigentum an einem Einfamilienhaus, einem Zweifamilienhaus oder einer Eigentumswohnung innerhalb von 3 Jahren nach Fertigstellung nach einem Zwischenerwerb auf einen neuen Erwerber (Zweiterwerber) über, so kann der Zweiterwerber die erhöhten Absetzungen im Sinne des Berlinhilfegesetzes vornehmen, wenn weder der Bauherr noch der Zwischenerwerber die erhöhten Absetzungen geltend gemacht haben. Für den Zweiterwerber tritt an-

stelle des Jahres der Fertigstellung das Jahr des Zweiterwerbes. Diese Vorschrift ist erstmals auf Einfamilienhäuser, Zweifamilienhäuser und Eigentumswohnungen anzuwenden, die nach dem 30. 11. 1974 vom Zweiterwerber angeschafft werden.

4. Allgemeine Hinweise

Im Bundesgesetzblatt vom 30. 12. 1974 I Seite 3726 ist eine weitere Änderung des Investitionszulagengesetzes veröffentlicht. Diese betrifft allein eine dauernde Investitionszulage für bestimmte Investitionen im Bereich der Energieerzeugung und -verteilung.

Sobald das Einführungsschreiben des BFM vorliegt, werden wir den Wortlaut in unseren LGA-Nachrichten veröffentlichen und einen entsprechenden Hinweis in unseren Kurzinformationen geben.

Inzwischen wurde bekannt, daß sich bereits kurze Zeit nach Verabschiedung des Gesetzes die Verbesserungsbedürftigkeit dieser temporären Investitionszulage aus konjunkturpolitischen Gründen herausgestellt hat. Wir haben angeregt, die 3jährige Behaltfrist abzukürzen und das Verfahren bei Beantragung und Auszahlung der Investitionszulage zu verbessern, insbesondere den Zeitraum der Auszahlung vorzuziehen. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber diese Anregungen aufgreift.

Personalien

Wir gratulieren

Dr. Heinrich Schobert tritt in den Ruhestand

Der langjährige Leiter unserer Abteilung Außenhandel, Dr. Heinrich Schobert, Nürnberg, trat am 1. 1. 1975 aus Altersgründen in den verdienten Ruhestand. Nicht weniger als 36 Jahre hat Herr Dr. Schobert unserem LGA und seiner Vorgängerorganisation engagiert und erfolgreich gedient. Wir können die Persönlichkeit und das Wirken unseres Herrn Dr. Schobert für unseren Verband nicht besser würdigen als mit den Worten unseres Präsidenten, Konsul Senator Walter Braun, die dieser anlässlich einer Feier zu Ehren von Herrn Dr. Schobert am 16. 1. 1975 im Stadtgarten-Restaurant in Nürnberg hielt:

„Ich habe heute die Aufgabe, Sie als den langjährigen Geschäftsführer der Abteilung Außenhandel des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels als dessen Präsident zu verabschieden. Sie haben in dieser langen Zeit wesentlich dazu beigetragen, daß sich der Bayerische Außenhandel, soweit er sich auf der Großhandelsebene abspielt, zu seiner jetzigen Bedeutung entwickeln konnte. Der Außenhandel ist ja gerade heutzutage ein Kardinalpunkt unseres ganzen Wirtschaftslebens und unserer Zukunft.

Sie selbst, lieber Herr Dr. Schobert, wissen selbst am besten, Welch entscheidende Bedeutung die Weltwirtschaft für alle Volkswirtschaften hat. Besonders aber die so exportabhängige Bundesrepublik steht mit einem Bein ihres Wohlstandes auf einem florierenden Welthandel.

Gerade der aber ist durch die enorme Kostenbelastung, wie sie die 400 – 500 %ige Anhebung der Rohölpreise mit sich gebracht hat und den daraus resultierenden schweren Ungleichgewichten in den Zahlungsbilanzen der Länder in Gefahr. Die bisherigen hohen Überschüsse im Waren- und Dienstleistungsverkehr haben es unserem Land bisher erlaubt, diese Belastung zu überbrücken. Aber nicht alle unsere Nachbarn sind in der Lage, zur Beseitigung der

inneren schweren Ungleichgewichte aus eigener Kraft beizutragen.

Die Zahlen sind bekannt: Die Zahlungsbilanzüberschüsse der OPEC-Länder allein für 1974 betragen über 60 Milliarden Dollar. Dem stehen Defizite der Industrieländer von etwa 40 – 50 Milliarden Dollar gegenüber. Im Bereich der Mitgliedsrunde der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) konzentrieren sich diese Defizite auf die Länder, die sowieso konjunkturpolitisch nur schwer über die Runden kommen. Denken Sie an Großbritannien, Italien, Frankreich und in Fernost auch Japan.



Zu dieser wirtschaftlich schwierigen Situation kommt die Tatsache, daß die Aussichten in den meisten Ländern ebenfalls nach unten gerichtet sind. Zumeist zweistellige Inflationsziffern verbinden sich in fast allen Industrieländern mit einem raschen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Hoffen wir trotzdem, daß die Neigung mancher Staaten, durch Maßnahmen, die den freien Welthandel immer mehr einschränken, das eigene Haus zu schützen, nicht Schule macht. In den dreißiger Jahren haben wir bereits erlebt, was für katastrophale Auswirkungen diese beggar-my-neigebur-Politik hat, also einer Politik, die versucht, jeweils dem nächsten den schwarzen Peter zuzuschieben.

Glauben wir nicht, die Bundesrepublik bliebe unberührt, wenn die führenden Volkswirtschaften der westlichen Welt mit äußersten eigenen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Unser Export würde auf jeden Fall darunter leiden.

Auch bei uns wird der Abschwung weitergehen. Der Beschäftigungsrückgang wird sich fortsetzen, daran werden auch einmalige Investitionsprämien nichts ändern. Wer könnte glauben, daß sich ein Unternehmer zu einer unrentablen Investition verleiten ließe, nur weil auf sie eine einmalige Investitionsprämie ausgeschrieben ist!

Die Ursachen für diese Investitionsunlust und auch -Unfähigkeit liegen doch ganz wo anders. Bedenken wir doch, daß zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik der Anteil der Unselbständigen-Einkommen am Volkseinkommen über 70 % gestiegen ist. Vor 25 Jahren betrug dieser Anteil noch 58 %.

Selbst unter der Berücksichtigung, daß auch der Anteil der Arbeitnehmer an den Erwerbstätigen gewachsen ist, ändert sich nichts an der Tatsache, daß die Arbeitnehmer vor allem in den letzten Jahren überdurchschnittlich am gesamtwirtschaftlichen Fortschritt beteiligt gewesen sind.

Kehrseite der Medaille: die wachsende Lohnkostenbelastung hat die Erträge der Unternehmen so weit gedrückt, daß die Investitionen spürbar gesunken sind. Ob die Unternehmer wieder investieren, hängt jetzt von den Gewinn-erwartungen ab. Dafür mitentscheidend ist nicht zuletzt die Lohnpolitik der Gewerkschaften bei den bevorstehenden Lohnrunden.

Noch ein Wort zur Preispolitik. Selbst von Leuten, die es eigentlich besser wissen müssen, hört man immer wieder, daß die privaten Unternehmer endlich darauf verzichten sollten, auch den kleinstmöglichen Spielraum zur Erhöhung ihrer Preise auszunützen. Dabei wissen wir doch alle, daß der Spielraum, Preise zu machen, seit langem ausgereizt ist. Immer wieder erleben wir dagegen, daß doch gerade die durch die öffentliche Hand beeinflußten Preise davonlaufen. Ein neues Beispiel: die Erhöhung der Verkehrstarife der Bundesbahn mit Wirkung von Mitte Februar um durchschnittlich beinahe 9 %. Eigentlich sollte man erwarten, daß der Staat in seiner Preispolitik mit gutem Beispiel vorangehen sollte, doch scheint die preis- und lohnpolitische Tugend allerdings bei diesen Herren total in Vergessenheit geraten zu sein. Gerade dann, wenn man selbst im Glashaus sitzt, sollte man nicht mit Steinen werfen. "

Herr Braun würdigte dann die Person von Herrn Dr. Schobert, der 1902 in Nürnberg geboren wurde, nach der mittleren Reife eine Banklehre absolvierte und dann mehrere Jahre in einer Großbank in Nürnberg tätig war. Er holte als 23jähriger sein Abitur nach und studierte als Werkstudent in Nürnberg und Frankfurt Volkswirtschaft.

Nach Abschluß seiner Studien war er in einem Steuerberatungs- und Treuhandbüro sowie in einem Versicherungsunternehmen und in einem exportorientierten Industrieunternehmen tätig. Bevor er Mitarbeiter der Wirtschaftsgruppe Groß-, Ein- und Ausfuhrhandel sowie des Vereins Bayerischer Exportfirmen wurde, war er noch 4 Jahre bei der damaligen Reichsbank angestellt. Nach dem Zusammenbruch und der Gründung unseres Landesverbandes im April 1946 übernahm er die Geschäftsführung der Abteilung Außenhandel sowie unsere Fachzweige Spielwaren, Schreibwaren und Bürobedarf. 1951 wurde er zum Geschäftsführer des deutschen und 1960 auch zum Geschäftsführer des europäischen Spielwaren-Großhandels ernannt.

Herr Braun schloß mit dem Wunsch, daß Herr Dr. Schobert uns auch weiterhin verbunden bleiben möge und an der Entwicklung bzw. den Erfolgen des Groß- und Außenhandel in Bayern Anteil nimmt.

Seinen herzlichen Abschiedswünschen schließen sich eine Vielzahl von Unternehmern des Bayerischen Außenhandels an, denen er jahrzehntelang treu und erfolgreich gedient hat.

Bundesverdienstkreuz an J.-H. Kuster verliehen

In der Form des Bundesverdienstkreuzes am Bande wurde unserem Vorstandsmitglied und langjährigen Vorsitzenden des Berufsbildungsausschusses, Joachim-Hans Kuster, Augsburg, das Bundesverdienstkreuz durch die Hand des bayerischen Wirtschaftsministers, Anton Jaumann, überreicht.

Mit dieser Auszeichnung fanden die zahlreichen Ehrenämter, für die Herr Kuster einen Großteil auch seiner Freizeit opfert, ihre sichtbare Anerkennung und Bestätigung durch den Staat. Seine Leistungen erschöpfen sich nicht in seiner Tätigkeit als Unternehmer. Weit über den Bereich seiner eigenen wirtschaftlichen Existenz setzt sich Herr Kuster mit seiner ganzen Persönlichkeit für das Gesamtwohl ein. Ganz besonders am Herzen liegen ihm dabei die Probleme der Berufsbildung, und hier insbesondere die beruflichen Bildungsprobleme im Handel. Ungetrübte Anerkennung findet Herr Kuster deshalb auch in seiner ehrenamtlichen Tätigkeit als Vorsitzender des Ausschusses für Berufsbildung in unserem Landesverband. Ihn führt Herr Kuster seit Jahren mit bemerkenswertem Erfolg. So hat

er sich z. B. bei der Schaffung des „Handelsfachwirts“ stark gemacht. Unter seinem Vorsitz hat der Berufsbildungsausschuß die curricula für den „Handelsfachwirt“ erarbeitet und die ersten Kurse durchgeführt. Seinen wertvollen Sachverstand stellt er uns weiterhin als Vorstandsmit-



Nach der Überreichung der Auszeichnung ein Händedruck: rechts Staatsminister Anton Jaumann, zweiter von links ist Joachim-Hans Kuster.

glied des Vereins für Berufsförderung im Handel e. V. zur Verfügung. Er ist die Trägerorganisation der Bildungszentren des Handels in München und Nürnberg, die weit über Bayerns Grenzen hinaus als beispielhaft bekannt geworden sind.

Unser Landesverband bedankt sich bei Herrn Kuster für seinen unermüdlichen Einsatz und freut sich mit ihm über die hohe Auszeichnung von ganzem Herzen.

Friedrich Westphal 60 Jahre

Am 11. Februar kann der Chef unserer Mitgliedsfirma UEG, Unterfränkische Elektrizitäts-Gesellschaft, Vorstandsmitglied Friedrich Westphal, Würzburg – Schweinfurt – Bamberg, die Vollendung des 60. Lebensjahres feiern.



Neben zahlreichen anderen Ehrenämtlern hat sich Herr Westphal in den Dienst der heimischen Wirtschaft gestellt. Als Vorstandsmitglied und Sprecher unserer unterfränkischen Mitgliedsfirmen hat sich Friedrich Westphal insbesondere

um unseren Landesverband und Kollegen aus dem bayerischen Großhandel verdient gemacht.

Darüberhinaus war der Jubilar jahrzehntelang Mitglied der Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt, später des Präsidiums, dann Vizepräsident und schließlich Präsident.

1971 konnte er das 50jährige Bestehen, seiner vom Vater gegründeten Firma, der UEG, begehen und hat als alleiniger geschäftsführender Inhaber die Firma, mit Filialen in Schweinfurt und Bamberg, in eine beachtliche Größenordnung geführt und dem Unternehmen in Fachkreisen Ansehen und Erfolg gesichert. Er hat sich dabei persönlich keine Schonung auferlegt und stand immer und überall mit Rat und Tat zur Verfügung.

Es ist dem Jubilar daher von Herzen zu gönnen und wünschen, daß er bei bester Gesundheit seiner Firma und der heimischen Wirtschaft auch weiterhin mit Kraft und Energie helfen und beistehen kann.



Bildungsprogramm
des Landesverbandes
des Bayerischen
Groß- und Außenhandels

Ihr Pluspunkt

Fortbildung im bayerischen Handel

Vorbereitung auf die Prüfung für die Ausbildungsberufe. Abendlehrgänge

Intensivkurse zur Vorbereitung auf die Prüfung der Industrie- und Handelskammer.

Programm:

Wiederholung des Lehrstoffes der Berufsschule einschl. Verkaufskunde. Als Arbeitsunterlage werden Mappen benutzt, die auf den Prüfungsfragen der letzten Jahre basieren und jedes Jahr überarbeitet werden. Die Mappen sind nach Prüfungsfächern gegliedert und geben deren Anforderungen wieder.

Termine:

Lg. Nr. 2/103 München, 5. März 1975, Mi
Lg. Nr. 2/119 Nürnberg, 4. März 1975 Mo + Mi
Lg. Nr. 2/120 Augsburg, 4. März 1975 Mo + Mi
9 Abende, 1mal wöchentlich, von 18.45–21.15 Uhr
Während der Osterferien entfällt der Unterricht.

Gebühr:

DM 130,— brutto
DM 65,— wird durch Staatszuschuß gedeckt
DM 65,— Eigenleistung des Teilnehmers
DM 8,— Arbeitsmappe

Auskunft und Anmeldung:

Bildungszentrum des Bayerischen Handels,
8 München 2, Postfach 370 243, Telefon 0 89 / 55 76 17



Offizielles Organ des Landesverbandes
des Bayerischen Groß- und Außenhandels
(Unternehmer- und Arbeitgeberverband) eV

Unser

VERBANDSTAG 1975

wird in diesem Jahr

am Mittwoch, dem 4. Juni 1975,

in der Meistersingerhalle in

Nürnberg stattfinden.

Wir möchten Sie schon heute

auf diese Veranstaltung

aufmerksam machen,

und Sie bitten,

diesen Termin vorzumerken.

30. Jahrgang
München
5. April 1975



4
75

Arbeitgeberfragen

- 3** Information statt Agitation
4 Wettbewerbsverbote im Arbeitsrecht
5 Sozialabgaben dürfen nicht mehr weiter steigen!
-

Steuerfragen

- 6** Investitionszulage – Einbau von Motoren
-

Berufsausbildung und -förderung

- 6** Förderung betrieblicher Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen
Präsident Braun: Reform gemäß Wirtschaftsinteressen
7 Die geplante Reform des Berufsbildungsgesetzes
Kaum Ausbildungsprobleme durch Konkurse von Betrieben
-

**Der Großhandel,
seine Kunden und Konkurrenten**

- 8** Anhaltender Kostendruck im Großhandel
-

Verbandsnachrichten

- 8** Vorstandssitzung in München
9 Otto Taffel wieder Vorsitzender des Fachzweigs Schreib-, Papierwaren und Bürobedarf im LGA
-

Mittelstand

- 9** Verstärkte Förderung des mittelständischen Handels in Bayern
-

Konjunktur und Marktentwicklung

- 10** Hannover-Messe 1975: Testmarkt für die Konjunktur
Insolvenzen im Jahre 1974
-

Personalien

- 10**
-

Buchbesprechung

- 12**
-

Ihr Pluspunkt

- 12**
-

- Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels
Bildungszentrum
-

Fremdbeilage

- Der Großhandelskaufmann in der Ausbildung, 4/1975
-

Mitarbeiter dieser Nummer:

de = Dipl.-Volksw. Deutsch · fr = Ass. Frankenberger · gr = RA Grasser · sa = Dipl.-Kfm. Sattel · sr = Dipl.-Kfm. Sauter ·

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr. 7. Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V., München 2, Ottostr. 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: R. Pfrang, 8 München 80, Holbeinstr. 3. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Entnahme von Text – auch aus den Beilagen – ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobierl, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 35 40 04. Anzeigenverwaltung: ANZEIGEN-FACKLER, 8 München 1, Weinstraße 4, Telefon (089) 22 62 21, Telex: 522 069.

Arbeitgeberfragen

Information statt Agitation

Unternehmer stellen sich der Öffentlichkeit – Die neue Methode: Kontakt-Gruppen

Das Für und Wider unserer marktwirtschaftlichen Ordnung wurde – wen wundert es – sogleich zum Thema Nr. 1 der gesellschaftspolitischen Diskussion, kaum daß sich abzuzeichnen begann, daß die „goldenen Jahre“ vorüber und schwerere Zeiten ins Land gekommen waren.

Damit rückt vor allem „der Unternehmer“ schlechthin ins Schußfeld der öffentlichen Meinung. Nicht nur die relativ kleinen, wenn auch schlagkräftigen Gruppen ideologischer „Systemveränderer“ fordern und predigen seine Beseitigung. Auch manche Kreise innerhalb anderer Organisationen können sich unter Zuhilfenahme ihres finanziestarken und bis in die Betriebe reichenden Informationsapparates nicht genug damit tun, die Unternehmerschaft insgesamt zu verteufeln und sie für alles verantwortlich zu machen, was in unserer Volkswirtschaft heute nicht mehr so gut funktioniert, wie noch vor wenigen Jahren.

Selbst bei vielen sonst andersdenkenden Menschen wecken sie damit Zweifel, ja, oft Verständnis. Denn wer keinen Ausbildungsplatz findet, vielleicht kurzarbeiten muß oder gar seinen Arbeitsplatz verloren hat und finanzielle Einbußen für sich und seine Familie hinnehmen muß, der prüft nicht lange nach, ob diese oder jene Parole auch den Wahrheitsbeweis erbringen kann. Zumal, wenn der Agitation nicht sachlich aufklärend entgegengewirkt wird, kann es nicht ausbleiben, da es auch künftig die Unternehmerschaft sein wird, der man den „Schwarzen Peter“ zuschiebt, wenn das Wachstum stagniert, wenn Arbeitsplätze verlorengehen und sich soziale Härten nicht vermeiden lassen.

Aufgabe des Unternehmers am Ort

Die Unternehmerschaft wird in der Öffentlichkeit durch ihre Verbände und mit einer ausgewogenen Informationspolitik repräsentiert. Ihre berufenen Vertreter bemühen sich mit Erfolg, unternehmerische und marktwirtschaftliche Belange in den Massenmedien und in der politischen Diskussion zu wahren. An den Schauplätzen des eigentlichen Geschehens jedoch, in den Betrieben, in ihrem Umfeld und abseits der großen Zentren, ist in der Vergangenheit entschieden zu wenig getan worden, um diejenigen, um die es geht, nämlich die Mitarbeiter und die Bevölkerung am Ort, einseitiger Einflußnahme zu entziehen. Abhilfe schaffen will hier wiederum unser Öffentlichkeitsarbeitsausschuß, wie er in den letzten Monaten eine Reihe von Broschüren, Flugblättern und Aufklärungsschriften geschaffen hat, um mit diesem Material dem Aufklärungsbedürfnis Rechnung zu tragen. Alle Aufgaben kann dem Unternehmer jedoch kein noch so gut funktionierender Verband abnehmen. Hier gelten andere Maßstäbe, hier ist er selbst gefordert. Denn erst das Zusammenwirken zwischen der überregionalen Aktivität und dem gesellschaftspolitischen Engagement der Unternehmer am Ort wird zur Versachlichung der Auseinandersetzung beitragen und in der Öffentlichkeit das Bild des Unternehmers so verfestigen, wie es die Tatsachen rechtfertigen.

Kontakt-Gruppen sorgen für systematische Aufklärung

Die gesellschaftspolitische Aufklärungsarbeit der Unternehmerschaft kann nur erfolgreich sein, wenn sie über-

betrieblich koordiniert und aufgrund einer einheitlichen Zielsetzung durchgeführt wird. Um dies zu erreichen, hat man begonnen, überall in der Bundesrepublik „Unternehmer-Kontakt-Gruppen“ zu bilden. Im Freistaat Bayern bemüht sich die „Informationszentrale der Bayerischen Wirtschaft“ (IBW) in München, ein Netz von etwa 50 Kontakt-Gruppen zu errichten und laufend zu betreuen. Anfangserfolge zeichnen sich ab. Rund 20 Kontakt-Gruppen sind gegründet bzw. stehen kurz davor oder haben ihre Arbeit bereits aufgenommen.

Eine Kontakt-Gruppe ist keine neue Vereinigung und kein neuer Verband. Sie beruht auf der gemeinsamen Zielsetzung mehrerer Unternehmer oder Unternehmensleiter **am Ort** oder in der **Region**, durch gemeinsam geplante Initiativen innerhalb und außerhalb der Betriebe gesellschaftspolitisch aufklärend zu wirken. Dies geschieht unabhängig von Branchen oder Verbandsorganisationen, jedoch im Zusammenwirken mit regionalen Verbandsstellen. Verständlicherweise hat mancher Unternehmer Hemmungen, in der Öffentlichkeit aufzutreten oder sich gar der Diskussion mit vielfach geschulten und geübten Dialektikern zu stellen. Manchmal fehlt es am soziologischen oder auch volkswirtschaftlichen Rüstzeug, um gegen Gesprächspartner zu bestehen, denen es noch dazu oft gar nicht um die sachliche Auseinandersetzung, sondern um Polemik geht. Deshalb hat die eigene Information, das „Auf-dem-Laufen-bleiben“ in allen aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fragen heute für den Unternehmer vorrangige Bedeutung. Tagespresse, Fachzeitungen, Nachrichtenmagazine, Fernsehen und Hörfunk bieten hier vielfältige Möglichkeiten. Außerdem hält die „Informationszentrale der Bayerischen Wirtschaft“ (IBW) ein reichhaltiges Sortiment einschlägiger Publikationen bereit, die sie kostenlos – bei Anforderung über uns – abgibt.

Wie ist die Praxis?

Die unternehmerische Aufklärungsarbeit der Kontakt-Gruppen hat zwei Schwerpunkte.

Da ist zunächst der Betrieb selbst. Die Mitarbeiter müssen mehr wissen über das Unternehmen, das ihre wirtschaftliche Existenz darstellt: über seine Bedeutung, über die geschäftliche Situation, über seine künftige Entwicklung, aber gegebenenfalls auch über seine Schwierigkeiten. Sie sollten wissen, wie so ein Betrieb überhaupt funktioniert, warum er Gewinne machen muß und mit wieviel Verantwortung und oft auch Sorgen die Aufgabe des Unternehmers erfüllt ist. Alles dieses sind Fragen und Themen, die vor allem auch – aber nicht nur – die jüngeren Mitarbeiter interessieren und über die der Unternehmer mit ihnen sprechen und diskutieren sollte. Zur Unterstützung solcher innerbetrieblicher Informationszirkel wird die IBW in Kürze einen „Leistungskatalog“ herausgeben, der zahlreiche ausgearbeitete Vorschläge enthält. Zum Beispiel auch Tonbildschauen, Diskussionsanleitungen und Informationsmaterial zur Vermittlung von wirtschaftlichem Grundwissen.

Der zweite Schwerpunkt: Die Bürger der Gemeinde oder der Stadt, in der die Unternehmen der Kontakt-Gruppe ihren Sitz haben. Selbstverständlich sind gute und laufende

Verbindungen zur Presse eine Voraussetzung, wenn man seine Belange öffentlich vertreten will. Anlässe gibt es viele; innerhalb und außerhalb der Betriebe. Die Industrie hat es da leichter als etwa ein Großhandels- oder Exportunternehmen. Aber auch hier bieten sich immer wieder Ereignisse an, die interessant genug sind, um publiziert zu werden. Wichtig für die öffentliche Meinungsbildung am Ort ist jedoch auch die Kontaktpflege zu den Angehörigen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen: zu Politikern und Abgeordneten, zu den Leitern der Behörden, zu Pädagogen, Geistlichen, Persönlichkeiten des kulturellen und geistigen Lebens, zu Funktionären von Parteien, Gewerkschaften oder Jugendorganisationen. Als Beispiel für diese Arbeit kann unser Ausschuß für Öffentlichkeitsarbeit stellvertretend genannt werden. Er setzt sich in mühevoller Arbeit tatkräftig für die Belange des Groß- und Außenhandels und der Unternehmerschaft insgesamt ein. Mit Hilfe von Kontaktgesprächen an der Basis wie eines im November in Regensburg stattgefunden hat und das nächste Gespräch in Bayreuth Ende April stattfinden wird. Hier sprechen wir vor unseren Gästen die grundsätzlichen und aktuellen Probleme des wirtschaftlichen Lebens heute an. Es gibt daneben eine Vielzahl von Möglichkeiten, über diesen Kreis selbst meinungsbildend zu wirken. Zum Beispiel durch periodisch erscheinende Informationsblätter, mit denen über den Standpunkt der Wirtschaft und das örtliche Betriebsgeschehen berichtet wird. Aber auch durch Einladungen zu gesellschaftlichen Diskussionszirkeln, zu Referaten oder Podiumsdiskussionen, wie sie von manchen Kontakt-Gruppen veranstaltet werden. Auch in diesem Bereich berät und unterstützt Sie unser Landesver-

band sowie die IBW, durch Information oder Vermittlung von Referenten.

Erfolg nur durch sorgfältige Planung

Kontakt-Gruppen-Arbeit bedeutet keineswegs plötzlich ausbrechende Informations-Euphorie. Nichts wäre verfehelter als das. Andererseits: Mit bloßen Absichtsbeteuerungen im Kreis Gleichgesinnter ist es ebensowenig getan. Wo sie dagegen von gesellschaftspolitisch engagierten Unternehmern und Unternehmensleitern, gleich welcher Wirtschaftszweige oder Branchen, sorgfältig dosiert geplant und durchgeführt wird, kann sie mittelfristig die Position der Unternehmerschaft am Ort und in der Region entscheidend positiv beeinflussen.

Allerdings muß man die erforderliche Zeit dafür aufwenden. Innerhalb jeder Kontakt-Gruppe wird aber mit Sicherheit ein Betriebsmitarbeiter zu finden sein, der befähigt und bereit ist, die organisatorischen Aufgaben zu übernehmen, ohne die es auch hier nun einmal nicht geht. Öffentlichkeitsarbeit, Aufklärung und Meinungsbildung sind Vorhaben, die behutsam angepackt werden wollen. Dabei sind die lauten Töne oft nicht die wirksamsten. Deshalb sollte man den Rat von Fachleuten nicht ausschlagen, wenn man in diesen Bereichen selbst noch nicht sicher ist. Unser Landesverband ebenso wie die IBW sind in allen solchen Fragen berufene Beratungsorgane für die Unternehmerschaft. Im Herbst vorigen Jahres ist ein „Leitfaden für die unternehmerische Aufklärungsarbeit“ veröffentlicht. Er enthält viele ausführliche Beispiele und Hinweise. Nähere Auskünfte über die Kontakt-Gruppen in Bayern: IBW, 8 München 2, Briener Straße 7/Rg. (Leopold Pralle)

Wettbewerbsverbote im Arbeitsrecht

(fr) Im Arbeitsrecht besagt der Begriff Wettbewerbsverbot ganz allgemein, daß es dem Arbeitnehmer untersagt ist, seinem Arbeitgeber Konkurrenz zu machen und diesen dadurch zu schädigen.

Dem Wettbewerbsverbot kommt sowohl bei bestehendem Arbeitsverhältnis als auch nach dessen Beendigung Bedeutung zu.

A. Bei bestehendem Arbeitsverhältnis findet sich

1. eine gesetzliche Regelung für **kaufmännische Angestellte** in den §§ 60, 61 des HGB. § 60, Abs. 1 HGB bestimmt, daß diese Gruppe von Arbeitnehmern ohne Einwilligung des Arbeitgebers weder ein Handelsgewerbe betreiben, noch im Handelszweig des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen darf. Nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes würde das also bedeuten, daß der kaufmännische Angestellte auch kein Gewerbe betreiben darf, das anderer Art ist, als das seines Arbeitgebers. Unter Berücksichtigung des Art. 12 des Grundgesetzes, der die freie Berufswahl und Ausübung garantiert, legt das Bundesarbeitsgericht dieses Verbot jedoch einengend dahin aus, daß nur der Betrieb eines solchen Handelsgewerbes, das für den Arbeitgeber wettbewerbsmäßig eine Gefahr bedeutet, verboten ist. Das ist in der Regel aber nur bei Handelsgewerben im gleichen Handelszweig der Fall.

Dieses gesetzliche Wettbewerbsverbot gilt nur für kaufmännische Angestellte und ist auf die übrigen Arbeitnehmer weder direkt noch entsprechend anzuwenden. Für diese ergibt sich jedoch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Wettbewerbsverbot aus der

2. Treuepflicht.

Diese Treuepflicht, die das Gegenstück der Fürsorgepflicht auf Seiten des Arbeitgebers ist, ergibt sich aus dem personenrechtlichen Charakter des Arbeitsverhältnisses und verpflichtet den Arbeitnehmer, alles zu unterlassen, was den Interessen des Arbeitgebers zuwider ist. Insbesondere darf dem Arbeitgeber ohne seine Einwilligung nicht Konkurrenz gemacht und ihm so unmittelbar Schaden zugefügt werden. Wird der Arbeitgeber nicht unmittelbar geschädigt, so darf der Arbeitnehmer in seiner Freizeit auch Geschäfte im Handelszweig seines Arbeitgebers betreiben, soweit ihm das nicht in seinem Dienstvertrag verboten ist (s. nachstehende Ziffer 3).

3. Neben diesen bestehenden Wettbewerbsverboten ist auch noch eine diesbezügliche vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Durch eine derartige Abrede kann aber auch z. B. das Verbot des § 60 HGB (s. oben unter 1) erweitert oder beschränkt werden.

Allen Fällen des Wettbewerbsverbotes ist gemeinsam, daß sich der Arbeitnehmer, der dieses Verbot verletzt, schadensatzpflichtig macht. Für kaufmännische Angestellte findet sich eine ausdrücklich dahingehende Regelung in § 61 des HGB.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Auskunft über die getätigten Geschäfte zu erteilen und Rechnung zu legen, wenn der Arbeitgeber mit hoher Wahrscheinlichkeit dorthin kann, daß ihm während des bestehenden Arbeitsverhältnisses unerlaubte Konkurrenz gemacht worden sei.

B. Wettbewerbsverbot nach beendetem Arbeitsverhältnis

Neben den Vorschriften des Gesetzes zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs ist für den Arbeitnehmer vor allem die Verschwiegenheitspflicht, die als Auswirkung der Treuepflicht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Verrat von Betriebsgeheimnissen verbietet, von Bedeutung. Im Gegensatz zum bestehenden Arbeitsverhältnis gibt es für die Zeit nach der Beendigung keine vergleichbaren gesetzlichen Verbote. Dafür enthalten die §§ 74 ff des HGB umfangreiche Vorschriften, die Form erfordern, Voraussetzungen und Beschränkungen der Wettbewerbsvereinbarungen festlegen.

Vereinbarungen über Wettbewerbsverbote für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind grundsätzlich zulässig. Insbesondere wird durch eine derartige Abrede weder das Grundrecht der freien Entfaltung der Persönlichkeit noch das der Wahl des freien Arbeitsplatzes unzulässig beschränkt.

Die gesetzlichen Vorschriften in den §§ 74 ff HGB haben nur unmittelbare Geltung für Wettbewerbsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und kaufmännischen Angestellten. Die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht jedoch dahin, daß diese Vorschriften auf alle Angestellten entsprechend anzuwenden sind. Nach einer in der Neuen Juristischen Wochenschrift, Jahrgang 70, Seite 626 abgedruckten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind die §§ 74, Abs. 2 und 74a, Abs. 1, Satz 3 HGB, die die Entschädigungspflicht und die Höchstdauer einer Wettbewerbsabrede regeln, auf alle Arbeitnehmer entsprechend anzuwenden.

Das Bundesarbeitsgericht begründet diese entsprechende Gesetzesanwendung damit, daß für den Arbeitgeber im heutigen Wirtschaftsleben einem Wettbewerbsverbot mit technischen Angestellten die gleiche Bedeutung zukomme, wie mit den kaufmännischen Angestellten. Daneben habe die Zahl der Wettbewerbsverbote mit Arbeitnehmern, die nicht Angestellte sind, in den letzten Jahren stark zugenommen. Die soziale Gerechtigkeit verbiete daher eine unterschiedliche Behandlung von kaufmännischen Angestellten und den übrigen Arbeitnehmern.

Das bedeutet also, daß für Wettbewerbsvereinbarungen auch mit Arbeitnehmern, die nicht kaufmännische Angestellte sind, die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zu beachten sind.

Von unserem LGA wurden sowohl ein **Merkblatt** als auch Formulare für Wettbewerbsabreden erstellt, die den Mitgliedern auf Wunsch zugesandt werden. Aus diesem Grund können sich die Ausführungen hier auf einige wichtige Bestimmungen beschränken.

Die Wettbewerbsabrede bedarf der Schriftform und ist nur mit einem volljährigen Arbeitnehmer zulässig. Die Wettbewerbsabrede muß berechtigten geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers dienen und darf das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren. Sie kann höchstens auf zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstreckt werden und der Arbeitgeber ist verpflichtet, während dieser Zeit eine Karenzentschädigung zu bezahlen.

Bei bedingten Wettbewerbsverböten, d. h. bei Vereinbarungen, in denen der Arbeitgeber nur dann zur Entschädigungszahlung verpflichtet sein soll, wenn er das Wettbewerbsverbot „in Anspruch nimmt“, hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr, im Gegensatz zu seiner früheren Rechtsprechung, entschieden, daß der Arbeitnehmer gegen seinen früheren Arbeitgeber keinen Anspruch herleiten kann, wenn er das Wettbewerbsverbot einhält, und der Arbeitgeber darauf verzichtet hatte.

Die Vorschriften der §§ 74 ff HGB sind nur auf solche Wettbewerbsabreden anwendbar, die während des Anstellungsverhältnisses getroffen werden. Mit der Problematik des Wettbewerbsverbotes in Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses befassen sich zwei Urteile des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 19. 6. 1974 bzw. vom 26. 7. 1974. Es wird hier zunächst einmal darauf hingewiesen, daß nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Wettbewerbsverbot auch dann gültig vereinbart werden kann, wenn es keine Karenzentschädigung vorsieht. Das LAG Nürnberg führt dann weiter aus, daß dies aber nicht gelte, wenn die Wettbewerbsabrede nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern im Zusammenhang damit getroffen wird, wobei es ohne Bedeutung sei, ob das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Aufhebung oder durch fristlose Kündigung aufgehoben worden ist. Für die Frage des Zusammenhangs stellt das Gericht einerseits auf das Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers ab und bejaht den Zusammenhang zumindest für die Zeit, in der sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Beendigung des Vertrages selbst und die sich daraus ergebenden Folgen, insbesondere der Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen, auseinandersetzen.

Von besonderer Bedeutung ist hierbei, daß das Gericht die Vereinbarung einer Karenzentschädigung nicht nur für ein Wettbewerbsverbot, das zugleich mit der einvernehmlichen Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses festgelegt wird, für erforderlich hält, sondern auch im Zusammenhang mit einer fristlosen Kündigung. Wenn diese zu Recht erfolgt, endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß Zeit zum Abschluß eines Wettbewerbsverbotes bleibt. Wenn natürlich ein Wettbewerbsverbot bereits vereinbart war, kann dieses Problem nicht auftreten.

Es bleibt somit festzuhalten, daß die §§ 74 ff HGB auf Wettbewerbsvereinbarungen anzuwenden sind, die

- a) bei bestehendem Arbeitsverhältnis oder
- b) nach Ausspruch der ordentlichen Kündigung, aber vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder
- c) im Zusammenhang mit einer vertraglichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, auch aus Anlaß der Beendigung desselben oder
- d) im Zusammenhang mit einer fristlosen Kündigung vereinbart werden.

Falls Sie vorhaben, eine Wettbewerbsvereinbarung mit einem Ihrer Arbeitnehmer zu treffen, so verwenden Sie bitte hierzu unsere Vertragsformulare, die Sie bei uns jederzeit anfordern können.

Sozialabgaben dürfen nicht mehr weiter steigen!

Nach Feststellung der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ist in Anbetracht der schwierigen Finanz- und Kostensituation, in der sich einzelne Zweige der Sozialversicherung ebenso wie ganz überwiegend die Unternehmen der Wirtschaft und die öffentliche Hand befinden, die Grenze der Belastbarkeit von Versicherten und Befreien mit Sozialabgaben erreicht. Deshalb müssen gerade auch im Bereich der Sozialversicherung alle Anstrengungen unternommen werden, die bedrohliche Kostenentwicklung insbesondere in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung in den Griff zu bekommen.

In der Vergangenheit hat zweifellos der Gesetzgeber vielfach Leistungsausweiterungen beschlossen, ohne auf die Be-

lastung der Versicherten und der Betriebe ausreichend Rücksicht zu nehmen. Von Seiten der Arbeitgeberverbände wurde vor dieser Entwicklung rechtzeitig gewarnt, wurden häufig Vorschläge für sachgerechte Verbesserungen gemacht. Nun aber wird für jeden offenkundig, daß auch die Mittel in der Sozialversicherung begrenzt sind. Geringere Wachstumsraten der Wirtschaft aller Stufen und Zweige, angestiegene Arbeitslosigkeit und die nach wie vor, wenn auch gedämpfte, aber doch noch inflationistische Preisentwicklung haben erhebliche Finanzierungslücken in der Sozialversicherung aufgerissen, deren Ausmaß weder durch das Sozialbudget noch durch den Rentenanpassungsbericht realistisch dargestellt wurden.

In dieser äußerst schwierigen Situation ist ein einsichtigeres Verhalten aller Beteiligten – des Bundes, der Sozialversicherungsträger, der Vertragspartner und der Versicherten – notwendig. Es kommt darauf an, mit Besonnenheit die Weichen für die künftige Entwicklung der Sozialversicherung so zu stellen, daß ihre Leistungsfähigkeit erhalten bleibt, ohne die Versicherten und die Betriebe finanziell zu überfordern. Die Politik der sozialen Sicherung muß in Zukunft mehr denn je den untrennabaren Zusammenhang zwischen Wirtschafts- und Sozialpolitik beachten. Wirtschaftswachstum, Preisstabilität und Vollbeschäftigung sind die Grundvoraussetzungen der sozialen Sicherung und müssen es bleiben.

Steuerfragen

Investitionszulage – Einbau von Motoren

(sr) Der BFH hat mit Urteil vom 30. 5. 1974 (BStBl 1974 II Seite 520) entschieden, daß die Aufwendungen für einen Austauschmotor auch bei Einbau in ein bereits voll abgeschriebenes Motorfahrzeug Erhaltungsaufwand darstellt. Die gleiche rechtliche Beurteilung ist geboten, wenn statt eines gebrauchten überholten Motors (Austauschmotor) ein fabrikneuer Motor nach Ablauf der betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer eingebaut wird. Auch hierbei handelt es sich lediglich um eine substanzerhaltende Erneuerung eines Bestandteiles des Wirtschaftsgutes. Für den Einbau von Austausch- oder fabrikneuen Motoren in bereits auf den Erinnerungswert abgeschriebenen Motorfahrzeugen können daher Investitionszulagen nicht gewährt werden.

Berufsausbildung und -förderung

Förderung betrieblicher Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung bittet, die Betriebe auf die Möglichkeit der Förderung betrieblicher Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen durch die Bundesanstalt für Arbeit hinzuweisen.

Die durch die erste Änderungsanordnung zur Anordnung Fortbildung und Umschulung neugefaßte Vorschrift des § 4 Abs. 2 dieser Anordnung sieht vor, daß bei ungünstiger Beschäftigungslage auch die Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen gefördert wird, die von Betrieben für ihre Arbeitnehmer durchgeführt werden. Damit wird den Arbeitgebern eine Möglichkeit geboten, bei voraussichtlich vorübergehenden Auftrags- oder Absatzschwierigkeiten einen längeren Zeitraum ohne Personalabbau zu überbrück-

ken. Zugleich wird eine Anpassung und Qualifizierung der Arbeitnehmer erreicht. Nach Auskunft des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit ist von dieser Möglichkeit nur wenig Gebrauch gemacht worden. Der Wortlaut des § 4 der Anordnung lautet wie folgt:

(1) Ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse im Sinne des § 43 Abs. 2 AFG besteht, wenn die Teilnehmer an der Maßnahme für Tätigkeiten auf Arbeitsplätzen fortgebildet oder umgeschult werden, die

1. für die Sicherung oder Besetzung anderer Arbeitsplätze notwendig sind,
2. benötigt werden, um arbeitsmarkt- und strukturpolitisch erwünschte Betriebsansiedlungen oder -erweiterungen durchführen zu können

und Fachkräfte mit beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die durch die Teilnahme an der Maßnahme vermittelt werden, nicht oder nicht in ausreichender Zahl vorhanden sind. Die Teilnahme an interessengebundenen Maßnahmen zur Heran- und Fortbildung von Ausbildungskräften für Jugendliche wird nicht gefördert.

(2) Ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht auch an der Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen, die ein Betrieb bei einer besonders ungünstigen Beschäftigungslage für seine Arbeitnehmer, die andernfalls von Arbeitslosigkeit bedroht wären, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hätten, durchgeführt oder durchführen läßt und die nicht länger als sechs Monate dauern. Eine Förderung ist nur dann zulässig, wenn der Betrieb seine Einrichtungen hierfür unentgeltlich zur Verfügung stellt.

(3) Die Förderung der Teilnahme an einer Maßnahme nach Absatz 1 setzt voraus, daß die Maßnahme mit einer allgemein anerkannten Prüfung abschließt und die Teilnahme an der Maßnahme nicht von betrieblichen Bindungen abhängig gemacht wird.

Nähere Auskünfte über die Förderungsmöglichkeiten geben die zuständigen örtlichen Arbeitsämter.

Präsident Braun: Reform gemäß Wirtschaftsinteressen

„Die Wirtschaft hofft noch immer auf eine sachgerechte Entscheidung der Bundesregierung über die Reform beruflicher Bildung, die vom volkswirtschaftlichen Interesse der Bundesrepublik ausgeht und sich von Machtinteressen gesellschaftlicher Gruppen freihält“, erklärte der Präsident der Industrie- und Handelskammer Nürnberg, Senator **Walter Braun**. An Bundeskanzler Helmut Schmidt appelliert er, in einer Zeit, in der man aus Geldmangel viele ausgebildete Lehrer nicht einstellen und notwendige Krankenhaus- und Schulhausbauten nicht ausführen könne, bei Beschlüssen über jeden neuen Verwaltungsapparat größte Vorsicht walten zu lassen. Schon die Umstellung des Kindergeldes auf die neue Zahlungsweise habe Tausende von zusätzlichen Verwaltungsstellen erfordert. Neue Verwaltungspyramiden würden unproduktive Personalkosten weiter steigern und die Leistungsfähigkeit des Staates in lebensnotwendigen Bereichen mindern. Zugleich richtet Braun einen Appell an die Wirtschaft und die öffentlichen Arbeitgeber, in diesem Jahr noch mehr Auszubildende aufzunehmen.

Die verstärkte Errichtung überbetrieblicher Lehrwerkstätten verspricht nach Braun keine Lösung des quantitativen Problems, möglichst viele Jugendliche der geburtenstarken Jahrgänge in Ausbildungsverhältnissen unterzubringen. Wenn man heute daran gehe, sie zu planen, zu finanzieren und zu bauen, müßten die Jugendlichen voraussichtlich bis

1980 darauf warten. Dann aber wäre der Höhepunkt des Bedarfs bereits überschritten. Es bestehe also die Gefahr weiterer Fehlplanungen im Bildungsbereich. Die geplante Berufsbildungsabgabe würde die Betriebe nicht im Verhältnis zu den Ausbildungskosten, sondern ungleich belasten.

Die geplante Reform des Berufsbildungsgesetzes

(de) Der von Bundeswissenschaftsminister Helmut Rohde gemeinsam mit Wirtschaftsminister Friderichs erarbeitete Entwurf eines neuen Berufsbildungsgesetzes konzentriert sich – ohne daß hier die Kompetenzfrage angeschnitten würde – im wesentlichen auf 2 Schwerpunkte:

1. Finanzierung:

Hier ist vorgesehen, daß, wenn das Angebot an Ausbildungsplätzen im Bundesgebiet die Nachfrage um weniger als 12,5 v. H. übersteigt, von allen, also privaten und öffentlichen Arbeitgebern mit einer Lohn- und Gehaltssumme von 400 000 DM im Jahr und mehr (das entspricht etwa 20 Beschäftigten), eine **Berufsausbildungsabgabe** von maximal 0,25 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme erhoben werden soll. Betriebe mit einer geringeren Lohn- und Gehaltssumme sollen vollständig, abgabepflichtige Betriebe bis zu dieser Lohn- und Gehaltssumme (Freibetrag) abgabefrei sein.

Die **Umlagemitte**, geschätzte Höhe ca. 600–700 Millionen DM, sollen für folgende Zwecke verwendet werden können:

a) für neuzustandegekommene Ausbildungsverträge, die **zusätzlich** zu den im Durchschnitt der letzten 3 Jahre bestehenden Ausbildungsverhältnissen in einem Betrieb abgeschlossen werden, kann eine **Prämie** gezahlt werden, die sich an den durchschnittlichen Nettokosten der Berufsgruppe orientiert. Die Prämienhöhe soll also gestaffelt werden.

b) Für alle während der Laufzeit der Finanzierung **neu** abgeschlossenen Ausbildungsverträge soll eine weit **niedrigere Prämie** gezahlt werden können.

c) Aus den Umlagmitteln soll es ferner möglich sein, Zuschüsse zur Unterhaltung **überbetrieblicher Ausbildungsstätten**, soweit die Träger die erforderlichen Mittel für eine Nutzung nicht allein aufbringen können, und besondere Hilfen für gefährdete betriebliche Ausbildungsplätze zu gewähren, soweit schwerwiegende regionale oder sektorale Mangellagen hierdurch beseitigt werden.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat jährlich einen **Berufsbildungsbericht** vorzulegen, der auch zu der Frage Stellung nehmen muß, ob sich der Angebotsüberhang an Ausbildungsplätzen der 12,5-Prozent-Marke voraussichtlich nähern oder sie unterschreiten wird.

Das Finanzierungssystem soll nur durch Rechtsverordnung – zeitlich befristet – in Kraft gesetzt werden, wenn dieser Punkt erreicht ist.

Der 2. Schwerpunkt des Referentenentwurfs liegt auf der **Organisation**

Auf Bundesebene soll der Bundesausschuß für Berufsbildung erweitert werden. Der neue Ausschuß soll dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft zugeordnet werden. Vertreten sollen darin sein auch die Länder. Die Gremien dieses Bundesinstituts sollen mit Beauftragten der

Arbeitgeber, der Arbeitnehmer sowie der Bundesregierung und der Länder besetzt werden.

Auf Landesebene sollen die Aufgaben des Landesausschusses für Berufsbildung erweitert und verstärkt werden.

Auf regionaler Ebene sollen die **Kammern** Aufgaben wahrnehmen. Der Berufsbildungsausschuß soll in seinen Rechten und Mitwirkungsmöglichkeiten gestärkt werden. Die Aufsicht über die Durchführung der Berufsausbildung in den Betrieben und den überbetrieblichen Ausbildungsstätten wird von Ausbildungsberatern der zuständigen Stellen nach allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Bundes durchgeführt, deren Einhaltung der Rechtsaufsicht unterliegen soll. Unabhängig von dem bevorstehenden Kompetenzstreit zwischen Bund und Ländern sei doch die Frage erlaubt, ob der Gesetzgeber tatsächlich meint, die Ausbildungskapazitäten ließen sich über eine Prämierung nach Bedarf rekrutieren. Trotz der Kosten, die die Ausbildung verursacht, spielen sie nicht die entscheidende Ursache für das Ausscheiden vieler Betriebe aus der Ausbildung. Übermäßige Pädagogisierung, übertriebene Bürokratisierung und überzogene Berufsordnungen sowie die schlechte Abstimmung in der Berufsausbildung zwischen Schule und Betrieb, spielen gewiß die größere Rolle. Eine Reform der Berufsausbildung hätte bei Überprüfung dieser Vorschriften bestimmt die größeren Aussichten auf Erfolg.

Ins Präsidium des BGA wiedergewählt

(de) Auf der ordentlichen Mitgliederversammlung des Bundesverbandes des Deutschen Groß- und Außenhandels (BGA) am 10. März 1975 wurde **Präsident Walter Braun** als Mitglied des Präsidiums des BGA wiedergewählt.

Ihm gilt unser herzlicher Glückwunsch.

Anlässlich der Mitgliederversammlung unseres Bundesverbandes fand am 11. März 1975 in Bad Godesberg eine öffentliche Kundgebung des deutschen Groß- und Außenhandels statt, an der zahlreiche Ehrengäste aus dem Deutschen Bundestag, aus Bundesministerien, Bundesbehörden und öffentlicher Verwaltung, aus über 100 diplomatischen Auslandsvertretungen in Bonn, aus den Spitzenverbänden der Wirtschaft und aus Presse, Funk und Fernsehen teilnahmen.

Vor insgesamt 900 Teilnehmern sprach BGA-Präsident Fritz Dietz und Bundeswirtschaftsminister Dr. Hans Friderichs zur Lage des Groß- und Außenhandels, zur Konjunktur und Wirtschaftspolitik und zur Entwicklung des Welthandels.

Kaum Ausbildungsprobleme durch Konkurse von Betrieben

Konkurse haben 1974 für Lehrlinge und Wirtschaft kaum Ausbildungsprobleme gebracht. Wie die Industrie- und Handelskammer Nürnberg feststellte, sind mehr als 90 Prozent der von Konkursen betroffenen Lehrlinge von den Kammern oder der Berufsverwaltung umgehend in andere Betriebe weitervermittelt worden. Nach Erhebungen der Industrie- und Handelskammern hat es im Vorjahr 3000 „Konkurslehringe“ gegeben; 2730 wurden umgehend weitervermittelt.

Der Großhandel, seine Kunden und Konkurrenten

Anhaltender Kostendruck im Großhandel

Dem Großhandel ist es auch 1973 nicht gelungen, der Kostenexpansion Herr zu werden. Das ist das wichtigste Ergebnis aus dem Großhandelsbetriebsvergleich des Instituts für Handelsforschung an der Universität zu Köln. Die Daten der erfaßten 1293 Großhandelsfirmen (durchschnittliche Umsatzgröße je Betrieb: 13,5 Mill. DM) repräsentieren die betriebswirtschaftliche Situation der größeren und großen Betriebe aus insgesamt 26 Branchen. Einer durchschnittlichen nominalen Umsatzausweitung von 10 Prozent stand 1973 eine Kostenexpansion von 15 Prozent gegenüber. Der Anteil der Handlungskosten am Umsatz erhöhte sich dadurch von 16,1 Prozent im Jahre 1972 auf 16,9 Prozent im Jahre 1973. 1971 hatte die durchschnittliche Kostenspanne noch 15,3 Prozent betragen.

Innerhalb des Kostengefüges wiesen die Zinsaufwendungen für Fremdkapital mit Abstand die größte Steigerungsrate auf. Ihr Anteil am Umsatz nahm im Berichtsjahr um die Hälfte auf 0,9 Prozent vom Umsatz zu. Dies ist einmal eine Folge der starken Kreditverteuerung – der Großhandel finanziert rd. 65 bis 70 Prozent seines Kapitalbedarfs mit fremden Mitteln –, zum anderen aber auch eine Folge der um 10 Prozent gestiegenen Lagerquote. Der Anteil der Personalkosten am Umsatz stieg um 0,4 Prozentpunkte auf 9,5 Prozent. Die verhältnismäßig geringen Pro-

duktivitätsverbesserungen – der Umsatz je beschäftigte Person erhöhte sich um 6,3 Prozent – reichten nicht aus, um den Personalkostenanstieg zu kompensieren. Als weiterer überdurchschnittlich expansiver Kostenfaktor erwiesen sich die Raumkosten, die nunmehr 1,3 Prozent vom Umsatz ausmachen (1972: 1,2 Prozent).

Die Schere zwischen Umsatz- und Kostenentwicklung hat sich 1973 bei der überwiegenden Zahl der erfaßten Großhandelsbranchen weiter geöffnet. Am stärksten ausgeprägt war diese Entwicklung in den Sortimentsbereichen Baummaschinen, Baugeräte und Baumaterial, Hohlglas und Keramikartikel, Möbel, Schuhe sowie Farben. Im Tabakwarengroßhandel mit mehr als 30 Prozent Getränkeflaschen- und Verpackungsglasabsatz, im Papiergroßhandel sowie im technischen Handel hat sich dagegen 1973 die Kostenspanne verringert. Es spricht nichts gegen die Annahme, daß sich der anhand der Kölner Betriebsvergleichsergebnisse seit 1971 zu beobachtende Kostendruck im Großhandel 1974 fortgesetzt hat und wohl auch 1975 anhält.

In diesem Zusammenhang wäre es wichtig, die Höhe der Handelsspanne und deren Entwicklung zu kennen, über die das Kölner Institut nicht berichtet. Es ist zu vermuten, daß der permanente Kostendruck – zumindest teilweise – auf die Gewinne durchschlägt und die Ertragskraft des Großhandels schmälert. Hier hält eine Entwicklung an, die insbesondere kleine und mittlere Betriebe, die immer noch das Gros der Firmen ausmachen, zunehmend vor erheblichen Schwierigkeiten stellt.

Quelle: ifo-schnelldienst 9/75

Verbandsnachrichten

Vorstandssitzung in München

Am Mittwoch, dem 12. März 1975 traf sich im Hotel Platzl in München der Vorstand unseres LGA zu seiner ersten diesjährigen Vorstandssitzung. Herr Konsul Senator Walter Braun, der die Sitzung leitete, sprach zunächst Herrn Kuster für die Verleihung des Bundesverdienstkreuzes am Bande und Herrn Dr. Egerer zur Wiederberufung zum ehrenamtlichen Richter seine herzlichen Glückwünsche aus.

Die umfangreiche Tagesordnung wurde dann mit Ausführungen über die **personellen Veränderungen** im LGA eröffnet. Ausgeschieden sind: Herr Dr. Heinrich Schobert und Frau Assessor von Sichert; Nachfolger von Hauptgeschäftsführer ORR a. D. Rolf Pfrang, der diese Position aus Altersgründen abgibt, wurde Herr Dipl.-Kaufmann Werner Sattel und stellvertretender Hauptgeschäftsführer Herr Walter Sauter. Herr Pfrang wird jedoch weiterhin das tarif- und sozialpolitische Gebiet betreuen.

Als neue Mitarbeiter wurden Herr Assessor Kolb für die Geschäftsstelle Nürnberg und Herr Assessor Willi Frankenberger für die Geschäftsstelle München vorgestellt.

Breiten Raum nahmen dann die Ausführungen über den **Verbandstag** ein, der am Mittwoch, dem 4. Juni 1975 in der Meistersingerhalle in Nürnberg stattfinden wird.

Hier ging es unter anderem darum, ob neben oder an Stelle der Rede eines prominenten Gastes eine Podiumsdiskussion stattfinden soll.

Ohne sich endgültig über den Ablauf des Programmes für den Verbandstag festzulegen, stellte Herr Braun besonders dessen Bedeutung heraus. Sinn des Verbandstages sei schon immer gewesen, den Großhandel in der

Öffentlichkeit darzustellen. Es seien hierfür neben Plakaten insbesondere entsprechende Informationen an Presse, Funk und Fernsehen erforderlich.

Anschließend wurde zum Thema Wahlen festgestellt, daß heuer der **Vorstand neu gewählt** wird. Vom Vorstand ausgeschieden ist am 1. 1. 1974 Herr Dr. Levermann und nach der Satzung würden ausscheiden die Herren Dr. Egerer, Eichelkraut und Wolf.

Es wurde außerdem erwogen, die Zahl der Vorstandsmitglieder auf 24 zu reduzieren. Ausgeschiedene Mitglieder sollen jedoch die Möglichkeit erhalten, im jeweiligen Vorstand entweder als kooptierende Stimmberchtigte oder als Gäste ohne Stimmrecht weiterzuwirken.

Bevor dann Herr Scheuerle über die **Tarifsituation** berichtet, spricht ihm Herr Braun seinen Dank für die ungeheure Arbeit der letzten Wochen aus. Herr Scheuerle führt dann aus, daß die Verhandlungen aufgrund der wirtschaftlichen Verhältnisse vor allem bedingt auch durch die besondere Struktur des Großhandels sehr schwer gewesen seien. Er betont jedoch, daß noch bessere Arbeit geleistet werden könne, wenn der Tarifausschuß mehr Informationen durch die Mitglieder erhalten würde.

Er berichtet dann vom diesjährigen Tarifabschluß, der eine 6,8prozentige lineare Erhöhung, Änderungen in den Vergütungssätzen für Auszubildende und in den Abschlagszahlen für gewerbliche Arbeitnehmer gebracht hat. Da jedoch der Manteltarif heuer mit Jahresende auslaufe, würden auf den Großhandel noch in diesem Jahr schwerwiegende Probleme zukommen.

Herr Scheuerle sprach dann noch das Problem der unrichtigen Zahlangaben seitens des Statistischen Landesamtes an und Herr Braun versprach, in dieser Angelegenheit eine Klärung herbeizuführen.

Zum Fragenkreis **Berufsbildung** sprach Herr Dr. Egerer die Eigentumsverhältnisse an den Bildungszentren des Handels in München und Nürnberg an. Herr Kuster berichtet dann kurz über einige aktuelle Themen der Berufsbildung, insbesondere die kaufmännische Berufsförderung und die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes.

Zum Tagesordnungspunkt **Öffentlichkeitsarbeit** berichtet Herr Schiessl, daß von einer Arbeitsgruppe ein Emblem in verschiedenen Entwürfen vorbereitet worden sei. Er führt dann 4 ausgearbeitete Emblemmuster vor, die dazu beitragen sollen, den Großhandel ins Bewußtsein der Öffentlichkeit zu bringen. Die Embleme, die im wesentlichen eine Weltkugel auf farbigem Hintergrund zeigen, tragen die Aufschrift Groß- und Außenhandel, Drehscheibe der Wirtschaft. Diese Embleme sollen als Etiketten, aber auch als Aufkleber für Firmenfahrzeuge verwendet werden. Am Verbandstag sollen die Embleme in verschiedenen Größen den Mitgliedern dann vorgelegt werden.

Der Vorschlag, ein Emblem einzuführen, findet allgemeine Zustimmung.

Aufgrund der vorgerückten Zeit ist es nicht mehr möglich, dann auf aktuelle Steuerfragen einzugehen. Dies soll jedoch dann am Verbandstag nachgeholt werden.

Zum Abschluß der Sitzung bedankt sich dann Herr Braun bei allen Teilnehmern recht herzlich.

Otto Taffel wieder Vorsitzender des Fachzweigs Schreib-, Papierwaren und Bürobedarf im LGA

(sa) In einer gut besuchten und von lebhaften Diskussionen begleiteten Mitgliederversammlung am 21. März 1975 in Nürnberg, wurden die Weichen für eine weitere Betreuung des Fachzweiges im Rahmen des LGA gestellt. Hinsichtlich der Führung des Fachzweiges bestand Übereinstimmung, abweichend von der allgemein üblichen Regelung im LGA den eigenen Vorstand jährlich durch die Mitgliederversammlung zu wählen. Bei der in Nürnberg durchgeführten Wahl wurden die bisherigen Amtsträger, Herr Otto Taffel, Firma Kanzel & Beisenherz, München, als 1. Vorsitzender und Herr Dietz, Firma Baygro, München, als 2. Vorsitzender, unter dem Beifall der Versammelten einstimmig und für ein weiteres Jahr wiedergewählt. Der neue Hauptgeschäftsführer des LGA, Herr Sattel, wird anstelle von Herrn Dr. Schobert die Wahrnehmung der fachverbandlichen Belange des Schreib-, Papierwaren und Bürobedarfsgroßhandels in Bayern selbst und in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesfachverband ausüben.

In einer kritischen Betrachtung zur Lage wurde festgestellt, daß, trotz guten Jahresbeginns im Januar, im Verlauf des 1. Quartals 1975 eine deutliche Verschlechterung eingetreten ist, wodurch im Vergleich zu den ersten 3 Monaten des Jahres 1974 ein Umsatzrückgang verzeichnet werden muß. In dieser Situation ist eine stärkere Beeinträchtigung der Marktanstrengungen des Fachgroßhandels durch den sich ausbreitenden industriellen Direktvertrieb zu vermerken. Da es sich hierbei teilweise um Initiativen der eigenen Lieferanten handle, müsse überlegt werden, wie diesen zu begegnen sei. Die Geschäftsführung wird beauftragt, die im Rahmen von Mittelstandsempfehlungen gelegenen Möglichkeiten zu definieren und vorzuschlagen.

Besondere Aufmerksamkeit muß auch der immer weitergehenden Ausbreitung von Teilen des Fachsortiments in branchenfremden Vertriebsstätten gelten. Die Sorge um

rein vom Preis her diktierte und möglicherweise qualitativ minderwertige und damit schädigende Angebote trifft besonders auch den Lernmittelbereich. Hier ist die nicht zulässige, aber dennoch immer wieder zu beobachtende „Vertriebstätigkeit“ von einzelnen Lehrern negativ hervorzuheben. Der Verband wird beauftragt, das Kultusministerium auf diese Erscheinungen und die gesetzlichen Sachverhalte hinzuweisen.

Neben den Fachfragen kamen allgemeine Probleme, wie u. a. die Tarifsituation unter Berücksichtigung der letzten Abschlüsse zur Sprache.

Im Rahmen eines gemeinsamen Essens wurde der ausgeschiedene Geschäftsführer, Herr Dr. Schobert, geehrt und verabschiedet. Herr Taffel hob besonders die langjährige Tätigkeit in der fachkundigen Betreuung der Mitglieder sowie die Verdienste um die Gründung des Fachverbandes durch Herrn Dr. Schobert hervor.

Mittelstand

Verstärkte Förderung des mittelständischen Handels in Bayern

Die Bayerische Landesanstalt für Aufbaufinanzierung in München (LfA) konnte 1974 im Rahmen ihrer mittelständischen Förderungsprogramme mehr zinsgünstige Darlehen an mittelständische Unternehmen des bayerischen Groß- und Einzelhandels gewähren als im Jahr zuvor, weil die Programme bereits im Mai anliefern und höher dotiert waren als 1973. Die Förderung betraf Investitionen zur Rationalisierung, Modernisierung und Erweiterung von bestehenden Betrieben und trug dazu bei, selbständige mittelständische Existenzen zu sichern, die von den konjunkturellen und strukturellen Problemen des Wirtschaftsablaufs besonders betroffen sind.

Insgesamt hat die LfA 1974 für Investitionen im Bereich des mittelständischen Handels 476 Darlehen im Betrag von 18,8 Mio DM zugesagt, gegenüber 421 Darlehen mit 14,7 Mio DM im Vorjahr.

Die Kredite wurden zum überwiegenden Teil, nämlich 353 Darlehen über 14,4 Mio DM, aus dem mit staatlichen Haushaltssmitteln zinsverbilligten Bayerischen Refinanzierungsprogramm zu Zinssätzen von 5 und 6 Prozent gewährt. Diese Förderung wurde ergänzt durch 123 Darlehen mit 4,4 Mio DM, welche die LfA aus ihrem Zusatzprogramm zur Verfügung stellte. Bei diesen sog. Kopplungsdarlehen, die aus Gewinnmitteln der Anstalt zinsverbilligt wurden, betrug der Zinssatz 8 Prozent.

Regional verteilt sich das auf den Handelsbereich entfallende Darlehensvolumen von insgesamt 18,8 Mio DM folgendermaßen auf die einzelnen Regierungsbezirke:

Oberbayern 153 Darlehen mit 6 Mio DM
Niederbayern 46 Darlehen mit 1,9 Mio DM
Oberpfalz 52 Darlehen mit 2,1 Mio DM
Oberfranken 35 Darlehen mit 1,3 Mio DM
Mittelfranken 72 Darlehen mit 2,9 Mio DM
Unterfranken 52 Darlehen mit 1,8 Mio DM
Schwaben 66 Darlehen mit 2,7 Mio DM.

Die durchschnittliche Darlehenshöhe betrug im Refinanzierungsprogramm rd. 41 000 DM, im LfA-Zusatzprogramm rd. 36 000 DM.

Mit Hilfe unserer Darlehen wurde ein Investitionsvolumen von rd. 57,2 Mio DM gefördert. Die durchschnittliche Höhe des einzelnen Investitionsvorhabens belief sich auf 162 000 DM.

Für 35 Darlehen mit einem Kreditbetrag von 1,4 Mio DM wurden Bürgschaften der KGG-Handel übernommen.

Die auch im Bereich des mittelständischen Handels rückläufige Investitionsneigung machte sich im Laufe des Jahres in einer etwas nachlassenden Kreditnachfrage bemerkbar, so daß erstmals seit langem die Programmtitel am Jahresende noch nicht ausgeschöpft waren. Da demnächst bereits die Förderprogramme 1975 anlaufen, die erneut höher dotiert sind, ist eine kontinuierliche Ver-

sorgung des Handels mit zinsgünstigen Investitionskrediten sichergestellt.

Die von der LfA betreute Kapitalbeteiligungsgesellschaft für die mittelständische Wirtschaft in Bayern mbH hat im vergangenen Jahr bei 7 Handelsbetrieben stille Beteiligungen in Höhe von rd. 2,1 Mio DM bewilligt. Die Gesamtzahl der bereits übernommenen oder genehmigten Beteiligungen beläuft sich in diesem Bereich derzeit bereits auf 14, die Beteiligungssumme auf rd. 4,5 Mio DM.

Konjunktur und Marktentwicklung

Hannover-Messe 1975: Testmarkt für die Konjunktur

(de) Die Hannover-Messe 1975 verspricht als Testmarkt für den weiteren Verlauf der Konjunktur besonders interessant zu werden. Gerade zum Zeitpunkt der Messe müßte nach Meinung der Wirtschaftsinstitute erkennbar werden, ob das für die Konjunkturbelebung weitgehend entscheidende Verhalten der privaten Wirtschaft die bisher nur mäßige Investitionsbereitschaft im Inland verstärkt. Auch über den künftigen Trend im Außenhandel wird diese führende internationale Messe für Investitions- und technische Gebrauchsgüter Aufschluß und Entscheidungshilfen für künftige Dispositionen geben können.

Mehr als jeder anderen wirtschaftlichen Veranstaltung fällt gegenwärtig der Hannover-Messe die Rolle einer Waage zwischen Zuversicht und zurückhaltender Zukunftsbeurteilung zu. Die Zahl der Aussteller, die Vielfalt der Branchen und das Niveau der angebotenen Erzeugnisse sowie die Internationalität bei Angebot und Nachfrage bestimmen den hohen Stellenwert dieser Messe für weite Teile der Welt. Nicht nur Industrie, Handel und Handwerk, sondern auch die Wirtschaftspolitiker sehen deshalb der diesjährigen Hannover-Messe, die erstmals an einem Mittwoch beginnt und vom 16. bis 24. April dauert, mit besonderem Interesse entgegen.

Erwartet werden rund 800 Direktaussteller aus 30 Nationen, für die die Hannover-Messe nicht nur die entscheidende Plattform für den Warenaustausch mit der Bundesrepublik ist, sondern auch ein wichtiger Markt zu Drittländern. Besonders stark beteiligt sind Firmen aus den Ländern Großbritannien, Frankreich, der Schweiz, Italien und Österreich.

Wie immer auch wirtschaftspolitische Veranstaltungen

Bis in das Jahr 1952 reicht die Reihe der wirtschaftspolitischen Veranstaltungen der Hannover-Messe zurück; sie befaßten sich als flankierende Foren zu aktuellen Themen bevorzugt mit bestimmten Wirtschaftsräumen. In diesem Jahr findet analog ein Symposium „Technische Ausrüstung für Industrialisierungsländer“ statt, dessen Ziel es ist, die Bemühungen um eine verstärkte Kooperation zwischen den hochtechnisierten Nationen – also den Ausstellern der Hannover-Messe – und jenen Ländern zu intensivieren, die in eine Phase der verstärkten Industrialisierung eingetreten sind. Ein weiteres Wirtschaftsgespräch gilt dem Thema Außenhandel mit der Fragestellung „Kapital- oder Warenexport“.

Insolvenzen im Jahr 1974

1974 wurde bei den Amtsgerichten des Bundesgebietes in insgesamt 7722 Fällen die Einleitung eines Insolvenzverfahrens (beantragte Konkurs- und eröffnete Vergleichsverfahren) beantragt. Die Zahl der Insolvenzen lag damit um 2207 Fälle oder 40 Prozent über der Insolvenzziffer des Vorjahrs und um knapp 70 Prozent über der des Jahres 1972.

Bei den Insolvenzen insgesamt haben im Jahr 1974 die finanziellen Zusammenbrüche von Unternehmen mit 49,4 Prozent besonders stark zugenommen, während die Insolvenzen von privaten Haushalten um 15,3 Prozent anstiegen. Innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige waren insbesondere das verarbeitende Gewerbe mit 1597 (+ 50,5 Prozent), der Handel mit 1519 (+ 39,4 Prozent), das

Baugewerbe mit 1375 (+ 80 Prozent) und das Dienstleistungsgewerbe mit 1225 Verfahren (+ 41 Prozent) betroffen.

Die ganz jungen Unternehmen – die bei Einleitung des Verfahrens höchstens fünf Jahre bestanden – waren mit 54 Prozent an allen Unternehmensinsolvenzen beteiligt.

Unter Einbeziehung von 92 Anschlußkonkursen, denen ein eröffnetes Vergleichsverfahren vorausgegangen war, wurden 1974 7352 Anträge auf Eröffnung eines Konkursverfahrens gezählt gegenüber 5277 im Jahr 1973. Bei mehr als der Hälfte der Verfahren (3870) mußte der Konkursantrag mangels einer die Kosten des Verfahrens deckenden Masse abgelehnt werden (1973: 2681 Fälle).

Personalien

Wir gratulieren

Höchste französische Auszeichnung für Fritz Dietz

Die französische Regierung hat dem Präsidenten des Bundesverbandes des Deutschen Groß- und Außenhandels (BGA) und der Industrie- und Handelskammer Frankfurt, Fritz Dietz, in Anerkennung seiner Verdienste um die

deutsch-französische Zusammenarbeit und beim gemeinsamen Aufbau Europas nach dem Kriege den Orden „Offizier der Ehrenlegion“ verliehen. Die höchste Auszeichnung, die Frankreich zu vergeben hat, wurde Präsident Fritz Dietz durch den französischen Generalkonsul in Frankfurt, Leon M. Bouvier, überreicht.

Als erster Deutscher wurde Dietz 1959 zum Präsidenten des Centre International du Commerce de Gros Intérieur et Extérieur gewählt. Seit 1966 ist er Ehrenpräsident dieses europäischen Großhandelsverbandes.

Zum stellvertretenden Vorsitzenden des Handelsausschusses bei der Industrie- und Handelskammer Nürnberg wurde unser Vorstandsmitglied **Friedrich Pfeuffer**, Inhaber der Firma Johann Pfeuffer in Nürnberg, gewählt.

Wir sprechen ihm unsere herzlichsten Glückwünsche aus.

Rolf Greif, Inhaber der Fa. Greif & Schlick, und Vorstandsmitglied unseres Landesverbandes, wurde anlässlich der Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer zu Coburg einstimmig zum Vizepräsidenten der Kammer wiedergewählt.

Wir gratulieren Herrn Greif zu dieser Bestätigung sehr herzlich.

Auf die Dauer von weiteren 3 Jahren wurde Herr **Wilhelm Hoppenthaler**, Inhaber unserer Mitgliedsfirma Seifen-Parfümerie Zech in Straubing, zum ehrenamtlichen Richter am Landgericht Regensburg – Kammer für Handelssachen – wiedergewählt.

Unser Landesverband gratuliert zu dieser ehrenvollen Berufung herzlich.

Zu seiner ehrenvollen Wiederberufung zum ehrenamtlichen Richter am Landgericht Würzburg, Kammer für Handelssachen, können wir Herrn **Max Keil**, Inhaber unserer Mitgliedsfirma August Keil GmbH & Co in Würzburg, Flachglas-Großhandel, aufrichtig gratulieren.

Zum ehrenamtlichen Richter für die Kammer für Handelssachen beim Landgericht München I wurde **Dr. Helmut Theisen**, Geschäftsführer unserer Mitgliedsfirma Dr. Theisen GmbH, Großhandel und Reparatur von Baumaschinen und sonstiger Maschinen sowie deren Zubehör und Ersatzteile, in Martinsried bei München, auf die Dauer von 3 Jahren ernannt.

Wir gratulieren Herrn Dr. Theisen zu seiner ehrenvollen Ernennung herzlich.

Luise Kempf – 36 Jahre Leiterin der Fa. Jäkle, Nürnberg

Seit nunmehr 36 Jahren wird unsere allseits bekannte und bedeutende Mitgliedsfirma Wilhelm Jäkle, Chemikaliengroßhandlung in Nürnberg, von Frau Luise Kempf in geradezu vorbildlicher Weise geführt.

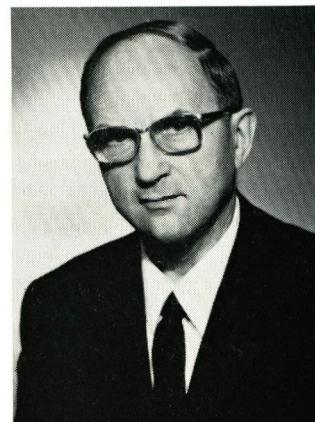
Frau Kempf war schon eine profilierte Unternehmerin, als noch nicht vom Jahr der Frau die Rede war. Sie mußte sich schon während der schweren Kriegsjahre allein behaupten. Ihr erster Ehemann, Herr Pickel, fiel im Oktober 1941, so daß sie die schwere Verantwortung in diesen Jahren ganz allein tragen mußte.

Im November 1945 ging Frau Kempf ihre zweite Ehe ein. An der Seite ihres Mannes und der Unterstützung tüchtiger und treuer Mitarbeiter war sie an führender Stelle am Wiederaufbau der Firma beteiligt. Seit dem Tode von Robert Kempf im Mai 1959 ist sie Alleininhaberin der Firma.

Wir kennen Frau Kempf in unserem Fachzweig „Technische Chemikalien“ als temperamentvolle und aktive, dazu mit weiblichem Charme ausgestattete Unternehmerin. Zu ihrem im März begangenen 60. Geburtstag sprechen wir ihr an dieser Stelle unsere herzlichsten Glückwünsche zu diesem Ehrentag aus.

Alfred Pfeuffer – 65 Jahre

Seinen 65. Geburtstag feiert am 7. März 1975 Herr Dipl.-Kfm. Alfred Pfeuffer, Nürnberg-Reichelsdorfer Keller, Senior-Chef unserer Mitgliedsfirma Textilgroßhandlung A. M. Pfeuffer.



Die alteingeschaffte Textilgroßhandlung A. M. Pfeuffer & Cie übernahm Herr Alfred Pfeuffer 1931 nach dem plötzlichen Tod seines Vaters Angelus M. Pfeuffer, des Firmengründers. Die Wirren des Krieges führten zur totalen Zerstörung des Geschäftshauses in der Bogenstraße und nach dem Krieg erfolgte der Wiederaufbau aus kleinsten Anfängen zunächst in Ausweich-Räumlichkeiten in Fürth bis zum Neubau des achtgeschossigen Großhandelshauses in der Bogenstraße. Herr Alfred Pfeuffer entwickelte das Unternehmen zu einem der führenden Häuser im Meterwaren-Großhandel. Jahrelang war der Jubilar im Fachausschuß Textil unseres Landesverbandes ehrenamtlich tätig.

Heute befindet sich das Stammhaus mit den inzwischen angegliederten Tochterfirmen E. B. Meier & Co KG, Bekleidungswerke, Dorette Textil-Fabrikations- und Handelsges. m.b.H. und Bonded pico jersey GmbH & Co KG in einem zweckentsprechenden, hochmodernen Gebäudekomplex am Reichelsdorfer Keller. Die Geschäftsverbindungen haben sich inzwischen auf den gesamten maßgebenden Textil-Handel in der Bundesrepublik ausgedehnt.

Wir gratulieren dem Jubilar aufs herzlichste.

Karl Hoffmann – 65 Jahre

Am 13. Februar wurde der Inhaber unserer Mitgliedsfirma, Farben Metz, Farben- und Tapeten-Großhandel in Kempten-Sankt Mang, 65 Jahre alt.

Herr Hoffmann, der die Farbenbranche von der Pieke auf erlernte, war nach dem Besuch der Handelsschule noch als Volontär bei namhaften Fabriken unserer Branche in München, Köln und Nürnberg tätig.

Herr Hoffmann war seit Anfang 1933 im elterlichen Betrieb tätig. Bei Beginn des zweiten Weltkrieges war er vom ersten Tag an als Soldat bis 1945 an der Front und anschließend bis 1948 in französischer Gefangenschaft. Nach seiner Rückkehr fand er einen verwaisten Betrieb vor, den er durch unermüdlichen Fleiß zu einer der führenden Farben- und Tapetengroßhandlungen im süddeutschen Raum aufbaute. Mit seiner Firma gehört er seit 1948 dem Fachzweig Farben und Lacke an.

Die Firma Farben Metz hat heute außer ihrem Stammhaus in Kempten-Sankt Mang weitere 4 Filialen im Allgäu

und beging vor 8 Monaten in der „dritten Generation“ das 100jährige Firmen-Jubiläum.

Bereits im Jahre 1917 begann Herr Hoffmann als Junge den Skisport zu lieben, den er heute noch aktiv betreibt, und sich noch in die Berge bis 3000 m Höhe wagt, um den Ski- und Bergsport zu betreiben.

Buchbesprechung

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

von Dr. jur. Hanns Peter Ortlepp, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und RA Arnold Willemse, Bundesverband der Deutschen Industrie, DM 8,80. – Bei Mengenbezug günstige Staffelpreise. Heider-Verlag, Bergisch Gladbach, 1975.

Durch dieses Gesetz wird die betriebliche Altersversorgung zum ersten Mal mit arbeitsrechtlicher Wirkung reglementiert und in bestimmten Punkten festgeschrieben. Hierbei handelt es sich im wesentlichen um die Vorschriften über die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanspruchsfälle, die Begrenzung der Anrechenbarkeit anderer Versorgungsbezüge, die Angleichung der Altersgrenze an die der gesetzlichen Rentenversicherung, die Insolvenszversicherung und eine Prüfungspflicht des Arbeitgebers über die Möglichkeit einer Anpassung laufender Versorgungsleistungen in dreijährigen Zeitabständen. Diese arbeitsrechtlichen Vorschriften, die grundsätzlich alle Formen der betrieblichen Altersversorgung erfassen, werden durch eine Neuregelung der steuerlichen Behandlung von Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung ergänzt.

Diese Neuregelung bringt für die Betriebe nicht unerhebliche Veränderungen bei allen Versorgungsformen der betrieblichen Altersversorgung. Jeder Betrieb sollte sich rechtzeitig hierüber informieren.

Die dringend notwendige Orientierung geben die Verfasser – zuständige Fachreferenten in der Abteilung für soziale Sicherung in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bzw. in der Steuerabteilung des Bundesverbandes der Deutschen Industrie – in knapper und verständlicher Form in dieser Broschüre.

Betriebsverfassungsgesetz von Sahmer – 3. Ergänzung

Zu dem in Heft 6/72 (vom 5. 6. 1972) dieser unserer Verbandszeitschrift besprochenen Lose-Blatt-Kommentar von Ministerialrat Sahmer (im Bundesarbeitsministerium) ist nun die 3. Ergänzungslieferung erschienen (Preis des Grundwerks 39,50 DM). Darin sind vor allem wichtige Rechtssprechungen des Bundesarbeitsgerichts (und von Landesarbeitsgerichten) zum Begriff der leitenden Angestellten, zum Inhalt von Schulungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder sowie zum Ersatz der Aufwendungen der Betriebsratsmitglieder, zur Durchführung der Beschlüsse der Jugendvertretungen, zum Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeitregelung, zur Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen (die Bezieher unseres Informationsdienstes zum Betriebsverfassungsgesetz verweisen wir insofern auf unsere einschlägigen Ausführungen in dem Informationsdienst) und zu anderen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes eingearbeitet. Die Erläuterungen der Strafbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes wurden überarbeitet, ebenso wie die Änderungen aus der Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts berücksichtigt wurden. Schließlich wurde auch das Sachregister auf den neuesten Stand gebracht.

Landesverband des
Bayerischen Groß- u. Außenhandels
Bildungszentrum



Buchführung II.

Abendlehrgang

Programm:

Die Übertragungsbuchführung, das amerikanische Journal, die Durchschreibebuchführung –
Wareneinkaufs- und Warenverkaufskonten, ihre Besonderheiten, Wechselverkehr –
Behandlung von Steuern –
Wesen und Aufgabe der kalkulatorischen Kosten –
Besonderheiten der Buchführung im Einzelhandelsbetrieb –
Auswertung der Ergebnisse der Buchführung –
Auswertung der Bilanz –
Beurteilung der Bilanz und Vermögensstruktur –
Rentabilitätsberechnungen –
Umschlagskennzahlen

Termine:

Lehrgang Nr. 2/312 München, 15. April 1975
Lehrgang Nr. 2/313 Rosenheim, 22. April 1975

Dauer:

10 Abende, jeweils Dienstag und Donnerstag von 19.00–21.30 Uhr (30 Unterrichtsstunden)

Gebühr:

DM 240,— brutto
DM 105,— wird durch Staatszuschuß gedeckt
DM 135,— Eigenleistung des Teilnehmers
DM 20,— Arbeitsmaterial

„Rhetorik für Führungskräfte“

Programm:

Mehr Sicherheit – weniger Hemmungen – stärkere Überzeugungskraft und Beeinflussung
wünschen sich häufig Führungskräfte beim Reden.
Dazu müssen Sie die Bedeutung und den psychologischen Einfluß des Wortes und der Sprache kennen und beherrschen.
Reden durch Reden, geübt anhand der verschiedenen Redearten im Handel
– wie Dialog, Verkaufsgespräch, Diskussion, Konferenz u. a. –
unterstützt durch moderne technische Hilfsmittel.
Regeln und Tips gegen Hemmungen und Lampenfieber verschaffen
– mehr Sicherheit beim Reden
– stärkere Überzeugungskraft und Beeinflussung.

Termin:

Lehrgang Nr. 2/637, München, 13. bis 15. Mai 1975

Dauer:

3 Tage, jeweils von 9.00–17.00 Uhr

Referent:

Lüder Däbritz

Gebühr:

DM 483,— brutto
DM 136,50 wird durch Staatszuschuß gedeckt
DM 346,50 Eigenleistung des Teilnehmers



Offizielles Organ des Landesverbandes
des Bayerischen Groß- und Außenhandels
(Unternehmer- und Arbeitgeberverband) eV

Am 4. Juni 1975

VERBANDSTAG

in der Meistersingerhalle

in Nürnberg

30. Jahrgang
München
5. Mai 1975



5
75

Arbeitgeberfragen

- 3** Kurzarbeit für Auszubildende ist grundsätzlich zulässig
Die Tätigkeit der Gerichte für Arbeitssachen in Bayern 1974
-

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen

- 3** Ausgleichsklauseln
4 Der Gleichbehandlungsgrundsatz als Anspruchsgrundlage
5 Kündigung nach Führerscheinverlust
Nichtigkeit eines Vertrages, wenn der Arbeitnehmer zuschießt
Arbeitserlaubnis für Gastarbeiter an bestimmten Betrieb gebunden
-

Allgemeine Rechtsfragen

- 6** Die GmbH & Co. KG
-

Steuerfragen

- 8** Aus der Rechtsprechung des BFH
Investitionszulage — Fremdkapital
Zinsen als Herstellungskosten
-

Berufsausbildung und -förderung

- 10** Zahl der Lehrstellen
-

Konjunktur und Marktentwicklung

- 10** Jugendarbeitslosigkeit in Bayern
Das Konsumklima in der Bundesrepublik Deutschland
11 Weiterer Absatzrückgang — noch keine Besserung des Geschäftsklimas
-

Personalien

- 11**
-

Buchbesprechung

- 12**
-

Fremdbeilage

- Der Großhandelskaufmann in der Ausbildung, 5/1975
Prospekt der Versicherungsstelle
des Deutschen Groß- und Außenhandels G. m. b. H.

Mitarbeiter dieser Nummer: de = Dipl.-Volksw. Deutsch · fr = Ass. Frankenberger · sr = Dipl.-Kfm. Sauter ·

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr. 7. Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels EV, München 2, Ottostr. 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: R. Pfrang, 8 München 80, Holbeinstr. 3. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Entnahme von Text — auch aus den Beilagen — ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobierl, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 35 40 04. Anzeigenverwaltung: ANZEIGEN-FACKLER, 8 München 1, Weinstraße 4, Telefon (089) 22 62 21 Telex: 522 069

Arbeitgeberfragen

Kurzarbeit für Auszubildende ist grundsätzlich zulässig

Anspruch auf KUG besteht erst bei Kurzarbeit von mehr als 6 Wochen.

Zu der Frage, ob Auszubildende generell in die Kurzarbeit mit einbezogen werden können und ob ihnen ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld zusteht, hat der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit wie folgt Stellung genommen:

Kurzarbeitergeld (Kug) für Auszubildende

1. Auszubildende sind Arbeitnehmer i. S. des § 168 Abs. 1 AFG und unterliegen grundsätzlich der Beitragspflicht zur Bundesanstalt. Sie sind, weil ein abweichender Wille des Gesetzgebers nicht erkennbar ist, auch als Arbeitnehmer i. S. der §§ 63 ff. AFG zu betrachten. Das bedeutet, daß Auszubildende nicht generell von dem Bezug von Kug ausgeschlossen sind und schließt ein, daß sie bei der Berechnung des Mindestfordernisses (§ 64 Abs. 1 Nr. 3 AFG) wie andere Arbeitnehmer des Betriebes betrachtet werden müssen.

2. Bei der Realisierung des Anspruchs auf Kug ist jedoch folgendes zu beachten:

a) Der Arbeitsausfall muß auch für die Auszubildenden unvermeidbar sein. Da das Ausbildungsverhältnis als Vertragsverhältnis besonderer Art einzustufen ist (das BBiG verwendet in den §§ 5 und 17 den Begriff des Berufsausbildungsverhältnisses neben dem des Arbeitsverhältnisses, erklärt aber die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze nach Maßgabe des § 3 Abs. 2 für anwendbar), werden dem Betrieb deshalb stets besondere Maßnahmen zuzumuten sein, um die Ausbildung auch während der Kurzarbeit fortzusetzen. Dabei kann z. B. auch die Versetzung in andere Abteilungen, in denen der Auszubildende noch nicht tätig war, oder die Rückversetzung in die Lehrwerkstatt in Betracht kommen. Ob das möglich ist, wird bei der Prüfung im Betrieb zu untersuchen sein. Bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, empfiehlt es sich, in Abstimmung mit der Berufsberatung – ggf. vorab fernmündlich – die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beitreten. Soweit vorhanden, ist hierbei auch der Betriebsrat einzuschalten; denn Auszubildende sind Arbeitnehmer i. S. des Betriebsverfassungsgesetzes, so daß auch insoweit die Einführung der Kurzarbeit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt (§§ 5 Abs. 1 und 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz). In Zweifelsfällen kann ferner die Berufsberatung gehört werden.

b) Ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten die Kurzarbeit unvermeidbar, steht dem Auszubildenden gem. § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen zu (so auch Herkert, Anmerkung 10 zu § 12 des BBiG). Die Frist beinhaltet eine Mindestnorm und kann durch Tarifvertrag oder Ausbildungsvertrag verlängert werden. Ob eine Verlängerung in Betracht kommt, ist im Einzelfall zu prüfen. Für die Dauer des Vergütungsanspruchs aufgrund der erwähnten Rechtsgrundlagen besteht gem. § 65 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 3 AFG kein Anspruch auf Kug.

Der in § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG enthaltene Begriff „bis zur Dauer von 6 Wochen“ stimmt überein mit dem vergleichbaren Begriff in § 1 Abs. 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes. Es ist deshalb vertretbar, die hierzu entwickelten

Grundsätze sinngemäß anzuwenden. Danach entspricht die Zeitdauer von 6 Wochen grundsätzlich einer Zeitspanne von 42 Kalendertagen oder – im Falle der 5-Tage-Woche – von 30 Arbeitstagen. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muß und läuft nur an Ausfalltagen. Wird deshalb z. B. die von 40 auf 20 Stunden verminderte Arbeitszeit in einem Betrieb so verteilt, daß in der einen Woche voll, in der anderen Woche nicht gearbeitet wird, endet der Vergütungsanspruch von 6 Wochen nach Ablauf der 12. Woche. Kug könnte somit erst von dem darauf folgenden Arbeitsausfall ab gewährt werden.

Das BBiG regelt nicht die Frage, von welchem Zeitpunkt ab ein erneuter Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht, wenn nach vorübergehender Vollarbeit erneut Kurzarbeit eingeführt werden muß. Abweichend von den zum Lohnfortzahlungsgesetz entwickelten Grundsätzen bin ich vorbehaltlich einer Entscheidung im Rechtszuge der Auffassung, daß ein neuer Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für 6 Wochen dann entsteht, wenn zwischen der Beendigung und dem erneuten Beginn der Kurzarbeit 3 Monate verstrichen sind (§ 67 Abs. 3 AFG); denn es scheint sinnvoll und vertretbar, dem Auszubildenden dann erneut einen vollen Vergütungsanspruch zuzusprechen, wenn der Betrieb die Voraussetzungen für eine erneute Bezugsfrist erfüllt.

Wenn – z. B. aufgrund abweichender Weisungen der Landesarbeitsämter – bisher anders verfahren wurde, kann es damit sein Bewenden haben.

Die Tätigkeit der Gerichte für Arbeitssachen in Bayern 1974

Die elf bayerischen Arbeitsgerichte verzeichneten im Berichtsjahr 1974 insgesamt 36 071 Neuzugänge, das sind um 6245 oder 21 Prozent mehr als 1973, wie das Bayerische Statistische Landesamt mitteilt. Vom Jahr 1972 auf das Jahr 1973 war gleichfalls ein Anwachsen der neu eingereichten Verfahren zu beobachten gewesen, doch setzte der Anstieg seinerzeit erst in der zweiten Jahreshälfte ein. Die im Berichtsjahr registrierten Zunahmen traten, wenn auch unterschiedlich stark ausgeprägt, bei allen Arbeitsgerichten auf. Die kräftigsten ergaben sich für München (2118 Verfahren), Augsburg (641), Weiden i. d. Opf. (563), Regensburg (561), Bayreuth (498), Würzburg (478) und Nürnberg (475). Zu einem wesentlich erhöhten Anfall kam es auch bei den Arbeitsgerichten Passau (263), Kempten (Allgäu) und Rosenheim (je 238) sowie bei Bamberg (172). Im Vorjahr meldeten neun der insgesamt elf bayerischen Arbeitsgerichte steigende Eingangszahlen. Der für das Jahr 1974 festgestellte Gesamtanstieg des Neuzugangs wurde hauptsächlich durch die Arbeitnehmerseite bewirkt, die in diesem Jahr um 6446 oder 23 Prozent mehr Klagen einlegte als im Vorjahr.

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen

Ausgleichsklauseln

(fr) In Vergleichen, die einen Kündigungsschutzprozeß beenden, findet sich oft neben der Vereinbarung, daß ein bestimmter Betrag noch zu bezahlen sei, die Ausgleichsklausel: „Damit sind sämtliche gegenseitigen Ansprüche erledigt.“

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in seinem Urteil vom 16. 9. 1974 (DB 1975, Seite 175) damit beschäftigt, ob eine derart allgemein gehaltene Ausgleichsklausel auch einen Verzicht auf ein qualifiziertes Zeugnis enthält. Das Bundesarbeitsgericht spricht in diesem Zusammenhang 3 Fragenkreise an.

1. Die Bedeutung der Ausgleichsklauseln allgemein.

Nach Auffassung des Gerichts kommt diesen Ausgleichsklauseln in Vergleichen, aber auch in Ausgleichsquittungen, eine wichtige Funktion zu, da sie im Interesse des Rechtsverkehrs klare Verhältnisse schaffen und künftigen Streitigkeiten vorbeugen sollen. Daher ist es auch notwendig, diese Klauseln grundsätzlich weit auszulegen. Das bedeutet, daß sie regelmäßig nicht nur solche Ansprüche erfassen, über welche die Parteien vorher gestritten haben, sondern auch solche, an die die Parteien entweder gar nicht gedacht haben, oder die für die Zukunft erledigt sein sollen.

Das BAG geht dann auf das Problem ein, ob 2. auf einen Zeugnisanspruch überhaupt rechtswirksam verzichtet werden kann.

Nach dem Gesetz (§ 630, Satz 2 BGB; § 113, Abs. 2 GewO; § 73 Satz 2 HGB; § 8, Abs. 2, Satz 2 BBiG) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein sog. qualifiziertes Zeugnis, in dem auch Führung und Leistung beurteilt werden.

Während zumindest in der Fachliteratur Einigkeit darüber besteht, daß ein Verzicht des Arbeitnehmers auf ein qualifiziertes Zeugnis vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verstoßes gegen die zwingenden gesetzlichen Vorschriften unwirksam ist, sind die Meinungen geteilt, ob der Arbeitnehmer diesen Verzicht wirksam nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen kann.

Das BAG bemerkt dazu, daß durchaus Fälle denkbar seien, in denen ein derartiger Verzicht wirksam sein könnte. Eine höchstrichterliche Rechtsprechung hierzu liegt nicht vor und auch in der konkreten Entscheidung sah sich das BAG nicht veranlaßt, die Frage zu entscheiden, da zumindest

3. eine allgemeine Ausgleichsklausel nicht ohne weiteres dahin ausgelegt werden kann, daß sie einen Verzicht auf ein qualifiziertes Zeugnis enthält.

Da das Arbeitszeugnis für das Fortkommen des Arbeitnehmers von entscheidender Bedeutung ist, muß trotz der weiten Auslegung der Ausgleichsklausel sichergestellt sein, daß ein Arbeitnehmer nicht unbedacht in einer ganz allgemein gefaßten Erklärung auch auf ein Zeugnis verzichtet, ohne sich über diese Tatsache und über die Tragweite eines solchen Verzichts im klaren zu sein.

Von einer wirksamen Verzichtserklärung kann der Arbeitgeber also nur dann ausgehen, wenn sich aus dem Wortlaut der Ausgleichsklausel oder den Begleitumständen ergibt, daß auch der Zeugnisanspruch vom Verzicht erfaßt sein soll.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz als Anspruchsgrundlage

(fr) Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 11. 9. 1974 (DB S. 551) entschieden, daß dann, wenn von den gewerblichen Arbeitnehmern eines Betriebes nur die Männer eine Zulage erhalten, während die Frauen ausgeschlossen sind und die Gründe für die Bevorzugung der männlichen Arbeitnehmer jeweils nur auf einen Teil von ihnen zutreffen, im Zweifel der Ausschluß der Arbeiterinnen nicht gerechtfertigt ist.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz, der von Art. 3 des Grundgesetzes geprägt wird, verbietet dem Arbeitgeber eine sachlich nicht gerechtfertigte oder gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen verstößende Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung verbietet es dem Arbeitgeber nicht nur, einzelne Arbeitnehmer seines Betriebes ohne sachlichen Grund schlechter zu behandeln als andere vergleichbare Arbeitnehmer, sondern dieser Grundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern freiwillige Leistungen auszahlt, auch, die Leistungsvoraussetzungen so abzugrenzen, daß kein Arbeitnehmer sachwidrig oder willkürlich von diesen Vergünstigungen ausgeschlossen wird.

Unzulässige Unterscheidungsmerkmale sind dann gegeben, wenn gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3, Abs. 2 GG oder das Benachteiligungsverbot des Art. 3, Abs. 3 GG und damit zugleich gegen das Differenzierungsverbot des § 75 Abs. 1 BetrVG verstößen wird.

Falls ein solcher Verstoß vorliegt, kann der übergangene Arbeitnehmer – solange die bevorzugte Behandlung anderer Arbeitnehmer andauert – Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz geltend machen.

In der oben angesprochenen Entscheidung war dem Arbeitgeber das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung von Mann und Frau, aus dem das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung den Grundsatz der **Lohngleichheit von Mann und Frau** hergeleitet hat, verletzt worden.

Die freiwilligen Leistungen an die männlichen Arbeitnehmer und damit die Schlechterstellung der Frauen hat der Arbeitgeber zwar nicht mit der Unterschiedlichkeit des Geschlechts begründet, sondern damit, daß den Männern wegen ihrer schwereren körperlichen Arbeit und ihren verantwortungsvoller Aufgaben eine Erschwerniszulage bezahlt werde.

Da diese Voraussetzungen jedoch nicht für alle männlichen Arbeitnehmer im Betrieb gegeben sind, ist eine willkürliche Handhabung der freiwilligen Zulage nicht ausgeschlossen. Wenn aber nicht alle Männer die Voraussetzungen erfüllen, handelt es sich nicht um zuverlässige und nachprüfbare Unterscheidungsmerkmale, die zum Ausschluß aller Frauen von der freiwilligen Zulage berechtigten.

Auch der Umstand, daß sich ausschließlich die männlichen Arbeitnehmer zu Nachschichten und Samstagsarbeit bereiterklärt hatten, rechtfertigt nicht die unterschiedliche Lohnbehandlung von Mann und Frau.

Es ist zwar zulässig, daß der Arbeitgeber für die tatsächlich geleisteten Nachschichten freiwillig höhere Zuschläge bezahlt, er darf aber nicht generell den männlichen Arbeitnehmern Zuschläge bezahlen, nur weil er sie zur Nachtarbeit heranziehen kann.

Da für Frauen nach 20.00 Uhr, in mehrschichtig arbeitenden Betrieben nach 23.00 Uhr ein Beschäftigungsverbot besteht, würden dann, wenn man die bloße Verfügbarkeit zur Nachtarbeit zur Anspruchsvoraussetzung für die freiwillige Leistung macht, die zu Gunsten der Frau bestehenden Schutzbestimmungen entwertet.

Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung festgestellt, daß der Schutzcharakter dieser und ähnlicher Bestimmungen nicht zu einer Aushöhlung oder Abschwächung des Grundsatzes der Lohngleichheit von Mann und Frau führen darf.

Es bleibt noch anzumerken, daß der betriebliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur im Verhältnis von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gilt, sondern ganz allgemein, also auch im Verhältnis von Männern bzw. Frauen untereinander.

Kündigung nach Führerscheinverlust

(fr) Das LAG Hamm hat am 13. 9. 1974 entschieden, daß die Kündigung eines Kraftfahrers wegen Verlustes des Führerscheins sozial gerechtfertigt ist.

Das Gericht führte dazu aus, daß ein Arbeitnehmer, der als Kraftfahrer beschäftigt werde, ohne Fahrerlaubnis nicht mehr in der Lage sei, seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erbringen. Einem Kraftfahrer ohne Führerschein sei es eben nicht mehr möglich, als Kraftfahrer zu arbeiten und damit sei auch dem Arbeitsvertrag die Grundlage entzogen.

Der ordentlichen Kündigung könne seitens des Arbeitnehmers auch nicht entgegengehalten werden, er sei für die Zeit des Führerscheinentzuges auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen.

Eine derartige Verpflichtung, dem Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, werde vom Bundesarbeitsgericht zwar grundsätzlich bejaht, wenn es sich um eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen handle, hier jedoch sei die Kündigung wegen Wegfalls der persönlichen Voraussetzungen für die weitere Ausübung der Tätigkeit erfolgt.

Im entschiedenen Fall wäre eine Weiterbeschäftigung des Kraftfahrers auf einem anderen Arbeitsplatz außerdem nur zu einem niedrigeren Lohn möglich gewesen. Der Arbeitnehmer seinerseits habe es aber auch unterlassen, unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung sein notwendiges Einverständnis zu erklären, unter den schlechteren Arbeitsbedingungen weiterarbeiten zu wollen.

Nichtigkeit eines Vertrages, wenn der Arbeitnehmer zuschießt

Die Vereinbarung eines extrem niedrigen Lohnes („Hungerlohn“) kann sittenwidrig sein mit der Folge, daß der Arbeitgeber einen angemessenen Lohn an den Arbeitnehmer nachzahlen muß. Einen Fall dieser Art hat das Landesarbeitsgericht Bremen (Urteil vom 27. September 1974 – 1 Sa 60-61/74 –) zu entscheiden.

Die klagenden Eheleute bewarben sich im Frühjahr 1973 um eine „lohnende Nebenbeschäftigung“, die die Beklagte in einer Tageszeitung angeboten hatte. Ihre Arbeit bestand darin, in den frühen Morgenstunden Brötchen und Milch zu den Kunden der Beklagten zu bringen. Die Kläger mußten sich jeden Werktag um 4.00 Uhr morgens an einem vereinbarten Treffpunkt zur Übernahme von Brötchen und Milch einfinden und dann diese Waren in einem bestimmten Stadtteil ausliefern. Die Wahl des Transportmittels stand ihnen frei. Als Vergütung wurde von der Beklagten für jeden Brötchenempfänger täglich 11 Pfennig und für jeden gelieferten Liter Milch 4 Pfennig festgesetzt und von den Klägern akzeptiert. Nach Aufnahme der Arbeit durch die Kläger stellte sich heraus, daß diese täglich 41 Kunden zu beliefern und hierbei eine Strecke von 24 km Länge zu fahren hatten. Nach 17 Arbeitstagen stellten die Kläger ihre Arbeit ein. Mit der Klage machen die Kläger geltend, aufgrund der Vergütungsvereinbarung der von ihnen zu leistenden Arbeit ergebe sich ein Stundenlohn von DM 1,04, wobei noch die Kosten für die Fahrt mit dem eigenen Pkw abzurechnen seien. Das Landesarbeitsgericht Bremen verurteilte die Beklagte zur Zahlung eines Stundenlohnes von DM 4,40 und zur Fahrtkostenersstattung in Höhe von DM 0,25 für jeden gefahrenen Kilometer.

Zur Begründung führt das Landesarbeitsgericht aus: Die hier getroffene Vergütungsvereinbarung ist gemäß Para-

graph 138 Bürgerliches Gesetzbuch sittenwidrig und somit nichtig. Leistung und Gegenleistung stehen bei dem abgeschlossenen Vertrag in einem auffälligen Mißverhältnis zueinander.

Die Kläger haben zu zweit täglich zwei Stunden benötigt. Sie mußten zu einer ungewöhnlichen Zeit und bei Vermeidung von Vertragsstrafen stets pünktlich ihre Arbeit ausführen, vom Beifahrer wurde während der Fahrt das Eintüten der Brötchen in ungewohnter Haltung verlangt, die nach einem Informationsblatt der Beklagten in den ersten Tagen leichte beschwerliche Übelkeit hervorrufen konnte. Weiter setzte die Arbeit zumindest bei einem der Vertragsschließenden den Besitz eines Pkw und einen Führerschein voraus und verlangte die Beachtung einer Reihe von Anweisungen und Hinweisen, wie sie in einem siebenseitigen Informationsblatt der Beklagten enthalten waren. Für diese Leistungen sollten die Kläger eine Gegenleistung erhalten, die einem Stundenlohn von 1,04 DM entsprach. Für die Fahrtkosten war kein Ersatz vorgesehen. Andererseits waren aber die Kläger nach dem Vertrag verpflichtet, für den Fall, daß bei Ausfall von Fahrer und Fahrzeug die Beklagte ein Ersatzfahrzeug mit Fahrer stellte, dafür 10 DM pro Tag zu zahlen und noch einen tourenkundigen Beifahrer zu stellen, der die Auslieferung zu übernehmen hatte. Die Kläger mußten somit bei der ohnehin schon sehr geringen Vergütung auch noch erhebliche Risiken (Vertragsstrafen und Ersatzleistungen) auf sich nehmen und insbesondere einen eigenen Pkw einsetzen, dessen Kosten mit 6 DM pro Tag schon die ver einbarte Vergütung der Kläger um fast 2 DM überschreitet, da die Kläger bei je 2 Stunden Arbeit pro Tag zusammen nur insgesamt DM 4,16 vertragsgemäß verdienten. Die Kläger haben also wirtschaftlich keine Gegenleistung erhalten, sondern noch zuzahlen müssen. Es handelt sich hier um ein besonders krasses Mißverhältnis von Leistung und Gegenleistung. Die Vergütungsvereinbarung der Parteien ist daher nichtig mit der Folge, daß die Kläger Anspruch auf angemessene Vergütung haben, die mit 4,40 DM pro Stunde festzusetzen war.

Arbeitserlaubnis für Gastarbeiter an bestimmten Betrieb gebunden

Das Oberlandesgericht Hamm hat in einem Beschuß vom 27. 5. 1974 – 5 Ss Owi 1576/73 – (BB 1974 S. 982) zum Ausdruck gebracht, daß eine für einen Betrieb an nichtdeutsche Arbeitnehmer erteilte Arbeitserlaubnis nicht ohne weiteres für einen anderen Betrieb gilt:

„1. Die fraglichen Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes müssen nach ihrem Sinn und Zweck dahin verstanden werden, daß für die Beschäftigung eines nichtdeutschen Arbeitnehmers nicht schon irgendeine Arbeitserlaubnis genügt, sondern nur eine solche, die sich auch auf den fraglichen Betrieb erstreckt.“

2. Wollte man diese Bestimmungen anders deuten, so würde die arbeitsmarktregelende Funktion des Arbeitsförderungsgesetzes unterlaufen, da sich dann der nichtdeutsche Arbeitnehmer lediglich irgendeine Arbeitserlaubnis beschaffen müßte, um hinterher unbeschränkt in irgend welchen anderen Betrieben oder Wirtschaftszweigen tätig zu sein.

3. Ein solches Ergebnis kann mit der räumlichen bzw. betrieblichen Beschränkbarkeit der Arbeitserlaubnis nicht gewollt gewesen sein.“

Allgemeine Rechtsfragen

Die GmbH & Co. KG

(fr) Der Bundesgerichtshof hat in einer Entscheidung vom 18. 3. 1974 entgegen der bisherigen allgemeinen Auffassung ausgesprochen, daß beim Eintritt einer GmbH als persönlich haftende Gesellschafterin in eine Personengesellschaft die bisherige Firma nicht mehr unverändert fortgeführt werden darf, sondern **auch eine Kommanditgesellschaft** bei einer abgeleiteten Firma **verpflichtet** ist, einen **Zusatz** wie z. B. „**GmbH & Co.**“ in die Firma aufzunehmen.

Durch höchstrichterliche Rechtsprechung wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, daß beim Fehlen eines derartigen Firmenzusatzes **alle** Gesellschafter, auch die Kommanditisten sowie die Bevollmächtigten, persönlich für die Verbindlichkeiten der KG haften.

Aus diesem Grunde ist es dringend geboten, eine abgeleitete Firma mit dem Zusatz z. B. „**GmbH & Co.**“ zu ergänzen.

Diese Entscheidung hat uns veranlaßt, Sie einmal näher über die **GmbH & Co. KG** zu informieren. Dies soll im folgenden unter handelsrechtlichen, wirtschaftlichen und zum Teil auch steuerlichen Gesichtspunkten dieser Gesellschaftsform erfolgen.

Die handelsrechtliche Seite

Beginnen wir also mit der **handelsrechtlichen** Seite der **GmbH & Co. KG**.

Die Rechtsprechung sowohl des Handelsrechts als auch des Steuerrechts hat sich Jahrzehntelang gegen die Anerkennung der **GmbH & Co.** gewehrt. In den letzten Jahren ist jedoch diese Gesellschaftsform nicht nur handelsrechtlich und steuerrechtlich anerkannt worden, sondern auch in Mode gekommen.

Die **GmbH & Co. KG**, im folgenden nur **GmbH & Co.** genannt, da sich diese Bezeichnung zwischenzeitlich eingebürgert hat, ist keine gesetzlich geregelte Unternehmensform. Es handelt sich bei ihr jedoch nicht, wie man beim ersten Anschein annehmen möchte, um eine Kapitalgesellschaft, sondern um eine **Personengesellschaft**. Wir haben es also mit einer Kommanditgesellschaft zu tun, deren persönlich haftender Gesellschafter eine andere Gesellschaft, nämlich die **GmbH**, ist.

An dieser Stelle sei zum Wesen der KG angeführt, daß sie aus zwei Arten von Gesellschaftern besteht. Da sind einerseits ein oder mehrere persönlich haftende Gesellschafter, auch **Komplementäre** genannt, und andererseits der oder die **Kommanditisten**, die nur mit einem bestimmten Geldbetrag an der KG beteiligt sind und auch nur mit dieser Vermögenseinlage haften. Persönlich haftende Gesellschafterin der **GmbH & Co.** ist in der Regel die **GmbH** allein, obwohl es möglich ist, daß daneben noch weitere Komplementäre vorhanden sind.

Wenn nun die gleichen – natürlichen – Personen, die Gesellschafter der Kommanditgesellschaft sind, zugleich auch die Gesellschafter der **GmbH** sind, und zudem gleiche Beteiligungsquoten vorliegen, so spricht man von der „echten“ **GmbH & Co.**

Nach dem Gesetz ist Voraussetzung einer Kommanditgesellschaft der Betrieb eines vollkaufmännischen Handelsgewerbes.

Zur Firmenbezeichnung der **GmbH & Co.** wurde bereits eingangs ausgeführt, daß auch bei Fortführung eines bestehenden Unternehmens, also bei Eintritt der **GmbH** in dieses Unternehmen ein Zusatz wie „**GmbH & Co.**“ in die Firma aufgenommen werden muß.

Bei der **Neugründung** ist zu beachten, daß nach § 19, Abs. 2 HGB die Firma der **GmbH & Co.** den Namen des Komplementärs, also der **GmbH** enthalten muß, und dazu einen das Vorhandensein einer Gesellschaft andeutenden Zusatz. Dieser kann „& Co.“, „KG“ oder „Kommanditgesellschaft“, „& Co. KG“ und „& Co. Kommanditgesellschaft“ lauten.

Eine Schwierigkeit taucht allerdings bei der Unterscheidbarkeit zwischen den Firmen der **GmbH** und **GmbH & Co.** auf, da sich gem. § 30, Abs. 1 HGB jede neue Firma von allen an demselben Ort bereits bestehenden und in das Handelsregister eingetragenen Firmen deutlich unterscheiden muß. Nach der Rechtsprechung des BGH genügt es daher nicht, daß der Firma der **GmbH** der bloße Gesellschaftszusatz „& Co.“ hinzugefügt wird, da dies dem Publikum zur Unterscheidung nicht genügt.

Als Lösung bietet sich hier an, einen individualisierenden Zusatz gem. § 18, Abs. 2 HGB hinzuzufügen, der aus dem Geschäftsbetrieb der **GmbH & Co.** stammen kann, so daß die Firma dann z. B. lautet: „**GmbH & Landmaschinenhandel**“.

Vertretung und Geschäftsführung der **GmbH & Co.**

Soweit der Gesellschaftsvertrag nicht Abweichendes regelt, ist die **GmbH** als persönlich haftende Gesellschafterin, nach § 164 HGB allein zur Geschäftsführung und nach § 170 HGB zur Vertretung nach außen berechtigt. Die Rechtstellung ergibt sich allein aus den Vorschriften des Handelsgesetzbuches; somit kann das Recht der Vertretung nach außen weder eingeschränkt noch genommen werden. Nur im Innenverhältnis kann die **GmbH** verpflichtet werden, die **GmbH & Co.** nur nach Weisung der Kommanditisten zu vertreten.

Da die **GmbH** als juristische Person zur Geschäftsführung selbst eines oder mehrerer Vertreter bedarf (§§ 6, 35 Abs. 1 **GmbH-Gesetz**), kann sie ihre Aufgaben nur durch diese wahrnehmen lassen.

Die Bestellung dieser Geschäftsführer, der Umfang ihrer Rechte und Pflichten und ihre Abberufung ist eine rein interne Angelegenheit der **GmbH**, auf die die übrigen Gesellschafter der **GmbH & Co.** keinen Einfluß haben. Bei der echten **GmbH & Co.** tauchen hier jedoch keine Probleme auf, da die Beteiligten in ihrer Eigenschaft als **GmbH-Gesellschafter** Einfluß auf die Geschäftsführung ausüben können.

Der Geschäftsführer der **GmbH** wird in der Regel aufgrund eines Vertrages tätig. Meist handelt es sich um einen Dienstvertrag §§ 611, 675 BGB. Er kann aber auch unentgeltlich aufgrund eines Auftrages tätig werden.

Die Geschäfte der **GmbH & Co.** führt die **GmbH** und deren Geschäfte ihre Geschäftsführer. Sie sind also „**mittelbare Geschäftsführer**“ der **GmbH & Co.**

Wie schon der Begriff „**mittelbare Geschäftsführer**“ besagt, besteht zwischen der **GmbH & Co.** und den Geschäftsführern der **GmbH** **kein** Vertragsverhältnis.

Nur in Ausnahmefällen wird auch ein Anstellungsvertrag mit der **KG** geschlossen. In diesem Fall bestehen dann zwei Verträge nebeneinander, so daß der Geschäftsführer auch im Verhältnis zur **GmbH & Co.** gebunden ist. Allerdings kann er dann auch beiden Gesellschaften gegenüber Rechte geltend machen, z. B. im Konkurs oder Vergleich.

In diesem Zusammenhang stellt sich dann noch die Frage der **Haftung für Schäden**, die ein mittelbarer Geschäftsführer

„in Ausübung seiner Tätigkeit“ der GmbH & Co. zufügt. Außer bei Vorliegen einer unerlaubten Handlung (§§ 823 ff. BGB) kann sich die GmbH & Co. nur an die GmbH halten. Soweit dieser jedoch durch einen Geschäftsführer ein Schaden entstanden ist, indem sie z. B. an die GmbH & Co. Schadenersatz leisten muß, haftet er nach § 43 GmbH-Gesetz.

Wettbewerbsverbote

Im Verhältnis zwischen GmbH und GmbH & Co. kann, da es sich um zwei Gesellschaften handelt, mitunter das **Wettbewerbsverbot** bedeutsam werden (§§ 161 Abs. 2, 112 Abs. 1 HGB).

Unproblematisch ist es, wenn die GmbH zwecks der Schaffung der GmbH & Co. gegründet wurde, anders hingegen, wenn die GmbH vorher einen eigenen Geschäftsbetrieb unterhalten hat. Wird die GmbH hier nicht durch Einwilligung aller KG-Gesellschafter vom Wettbewerbsverbot befreit, so muß sie ihr Konkurrenzunternehmen aufgeben.

Das Wettbewerbsverbot gilt zwar nicht für den Geschäftsführer der GmbH, aber man wird annehmen müssen, daß die GmbH aufgrund ihrer gesellschaftlichen Treue verpflichtet ist, soweit auf den Geschäftsführer einzuwirken, daß er alles unterläßt, was der GmbH & Co. schaden könnte.

Das gesetzliche Wettbewerbsverbot gilt nicht für Kommanditisten und man wird aufgrund der Rechtsprechung des BGH auch annehmen müssen, daß hier auch eine vertragliche Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes nicht zulässig ist.

Die wirtschaftliche Seite

Unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten soll im folgenden untersucht werden, welche **Gründe für die Unternehmensform der GmbH & Co.** sprechen.

Es soll an dieser Stelle jedoch auch nicht verschwiegen werden, daß der GmbH & Co. ganz allgemein in weiten Bevölkerungs- und Wirtschaftskreisen mit Zurückhaltung und Mißtrauen begegnet wird. Soweit dies auch in Einzelfällen zutreffend und berechtigt sein mag, so sollte es jedoch auf keinen Fall Anlaß sein, dieser Unternehmensform unter allen Umständen ablehnend gegenüberzustehen.

Grundlage aller Überlegungen, die für die GmbH & Co. sprechen, ist, daß die GmbH persönlich haftender Gesellschafter der KG ist.

Die GmbH & Co ist somit die einzige Rechtsform einer Personenhandelsgesellschaft, bei der keine natürliche Person unbeschränkt haftet.

Aber auch die unbeschränkte Haftung der GmbH ist begrenzt auf ihr Vermögen und dieses Vermögen kann als Mindestkapital auf einen Betrag von DM 20 000,— beschränkt werden.

Auch wenn eine derartige Haftungsbeschränkung eines sog. unbeschränkt haftenden Gesellschafters im ersten Augenblick ungereimt erscheinen mag, so ist dagegen jedoch nichts einzuwenden. Man muß sich nämlich immer vor Augen halten, daß es handelsrechtlich auch zulässig wäre, eine völlig vermögenslose natürliche Person als persönlich haftenden Gesellschafter in eine KG aufzunehmen. Aber in jedem Falle ist auch die Haftung einer natürlichen Person auf ihr Vermögen begrenzt. Es ist somit auf die Haftung sowohl der GmbH als auch einer natürlichen Person derselbe Spruch anzuwenden „Wo nichts ist, hat der Kaiser sein Recht verloren“.

Zudem ist eine Haftungsbeschränkung der hinter einer Gesellschaft stehenden Personen, wie sie bei der GmbH & Co. vorliegt, dem deutschen Recht nicht fremd, sondern bei Kapitalgesellschaften üblich. Das Ungewöhnliche an der

GmbH & Co. ist nur, daß man denselben haftungsrechtlichen Effekt erzielt wie bei Kapitalgesellschaften, als Personengesellschaft jedoch anderen handelsrechtlichen und steuerrechtlichen Rechtsvorschriften unterliegt.

In diesem Zusammenhang bleibt noch anzuführen, daß die Gläubiger einer GmbH & Co. durch Einblick in das Handelsregister jederzeit feststellen können, wie hoch das Stammkapital und damit das Vermögen der persönlich haftenden GmbH ist. Bei einer natürlichen Person ist eine derartige Feststellung nicht möglich.

Auch wenn das Mindestkapital der GmbH, wie oben ausgeführt, nur 20 000,— DM betragen muß, so gibt es in der BRD doch sehr viele seriöse Unternehmen, bei denen das Stammkapital der allein haftenden GmbH hoch in die Millionen geht.

Vorteile der GmbH & Co.

Der Umstand, daß die GmbH unbeschränkt haftet, ist von großer Bedeutung, wenn z. B. nur ein Fachmann zur Leitung eines Unternehmens infrage kommt und dieser eine Vollhaftung ablehnt. Ähnlich wie bei Kapitalgesellschaften kann also einem außenstehenden Dritten die gesellschaftsrechtliche Herrschaftsmacht übertragen werden. Zugleich können aber die Kapitalgeber, die vielleicht wegen der Haftung nur eine Kommanditistenstellung einnehmen wollen, entscheidenden Einfluß auf die Geschäftsführung nehmen, indem sie einen ihnen genehmen Geschäftsführer an die Spitze der GmbH stellen.

Neben den bereits genannten Vorteilen der GmbH & Co. kommt besondere Bedeutung der Sicherung der Unternehmensfortführung zu.

Der Bestand einer Personenhandelsgesellschaft wird durch den **Tod** eines Gesellschafters gefährdet. Aber auch wenn abweichend von der gesetzlichen Regelung eine Fortführung der Gesellschaft durch die **Erben** festgelegt wird, so bleibt doch ein großes Risiko, wenn ein Nachfolger des Komplementärs gefunden werden soll. Die Kontinuität einer Gesellschaft wird daher eher gesichert, wenn eine GmbH persönlich haftender Gesellschafter ist. Eine GmbH stirbt nicht und der Tod eines Geschäftsführers hat weder Einfluß auf den Bestand der GmbH, noch den der GmbH & Co.

Für Familienunternehmen ist die GmbH & Co. daher die ideale Rechtsform einer Personenhandelsgesellschaft, um leicht über den Generationenwechsel hinwegzukommen.

Die bisherigen Ausführungen lassen sich also in „Schlagwörtern“ etwa so zusammenfassen: Personengesellschaft trotz beschränkter Haftung aller natürlichen Personen. Herrschaft (GmbH-Geschäftsführer) ohne persönliche Haftung. Herrschaft ist möglich ohne Gesellschafterstellung. Sicherung der Unternehmensfortführung.

Steuerrechtliche Hinweise zur GmbH & Co.:

Zur Abrundung des Bildes der GmbH & Co. ist es erforderlich, auch einige steuerliche Fragen anzusprechen, denn sehr oft sind es steuerliche Gesichtspunkte, die für die Gründung einer GmbH & Co. sprechen. Hier ist insbesondere die Möglichkeit zu erwähnen der Doppelbesteuerung, wie sie bei den Kapitalgesellschaften erfolgt, zu entgehen und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten der Gewinnthesaurierung und Steuerersparnis zu nutzen. Das heißt aber nicht, daß die GmbH & Co. in jedem Fall die steuerlich günstigste Form darstellen muß.

Um die steuerrechtliche Stellung der GmbH & Co. (Personengesellschaft) besser verstehen zu können, muß man sich über die Besteuerung der Kapitalgesellschaften (z. B. GmbH und Aktiengesellschaft) im klaren sein.

Die Kapitalgesellschaften sind als juristische Personen, das heißt sie besitzen eine eigene Rechtspersönlichkeit, subjektiv körperschafts- und vermögensteuerpflichtig. Eine Kapitalgesellschaft muß also für ihren Gewinn Körperschafts- und für ihr Vermögen Vermögensteuer entrichten. Wenn nun die Kapitalgesellschaft ihren (versteuerten) Gewinn als Dividende auf die einzelnen Gesellschafter ausgeschüttet, so unterliegt er bei diesen der Einkommenssteuer. Aber auch die einzelnen Beteiligungen an der Kapitalgesellschaft unterliegen bei jedem einzelnen Gesellschafter der Vermögensteuer.

Gewinn und Vermögen werden also zweimal versteuert, einmal bei der Kapitalgesellschaft und zum anderen beim einzelnen Gesellschafter.

Bei Personengesellschaften, also auch der GmbH & Co. ist diese Doppelbesteuerung nicht gegeben.

Da die GmbH & Co. keine natürliche Person ist, unterliegt sie nicht der Einkommenssteuer. Da sie aber auch keine juristische Person ist, ist sie subjektiv auch nicht körperschafts- und vermögensteuerpflichtig. Daraus folgt, daß der von der GmbH & Co. erzielte Gewinn nur bei den Gesellschaftern besteuert wird. Soweit der Gewinn auf die natürlichen Personen fällt (Kommanditisten) unterliegt er als Einkünfte aus Gewerbebetrieb der Einkommenssteuer. Aber auch der GmbH selbst steht als Gesellschafter der GmbH & Co. ein Gewinnanteil zu. Dieser unterliegt bei der GmbH dann der Körperschaftsteuer.

Der Gewinn der GmbH & Co. KG wird gem. §§ 215, Abs. 2, 216 AO durch das Betriebsfinanzamt einheitlich und gesondert festgestellt. Die der Gewinnermittlung zugrundeliegende Bilanz der Gesellschaft ist steuerlich nur eine Zusammenfassung der an sich für jeden einzelnen Mitunternehmer besonders aufzustellenden Bilanz. Es sind des-

halb die Einkünfte der GmbH, die sie als Gesellschafterin der GmbH & Co. KG bezieht, ebenfalls bei der einheitlichen Gewinnfeststellung der Personengesellschaft festzustellen. Dabei kann als Grundsatz gelten, daß alles, was die GmbH oder einer der Kommanditisten aus der GmbH & Co. erhalten, Gewinn aus Gewerbebetrieb und bei der einheitlichen Gewinnfeststellung einzubeziehen ist.

Bei den eben angesprochenen Einkünften der Komplementär-GmbH ist zu beachten, daß es handelsrechtlich zwar zulässig ist, ihre Gewinbeteiligung möglichst niedrig zu halten, steuerlich dies jedoch eine verdeckte Gewinnausschüttung der GmbH darstellen kann. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sich die GmbH zugunsten der Kommanditisten mit einem Gewinnanteil aus der GmbH & Co. begnügt, der ihrer wirtschaftlichen Stellung nicht angemessen ist.

Der Bundesfinanzhof hat hierzu entschieden, daß auch diese verdeckten Gewinnausschüttungen im einheitlichen Gewinnfeststellungsverfahren berücksichtigt werden, und daß hierbei dann der Gewinnanteil der GmbH entsprechend erhöht wird, ohne aber zugleich die Gewinnanteile der Kommanditisten zu vermindern. Daraus folgt, daß der Betrag in Höhe der verdeckten Gewinnausschüttung sowohl bei den Kommanditisten, als auch bei der GmbH berücksichtigt wird. Er zählt somit zweimal. Der zu versteuernde Gewinn der GmbH & Co. erscheint dadurch größer, als der tatsächlich erzielte.

Gleichgültig, wie letztendlich der einzelne der Unternehmensform der GmbH & Co. KG gegenübersteht, ist und bleibt Tatsache, daß diese Gesellschaftsform heute in weiten Teilen unseres Wirtschaftslebens vertreten ist und wir mit ihr leben und arbeiten müssen.

Steuerfragen

Aus der Rechtssprechung des BFH

(sr) Zur Intensivierung unserer steuerlichen Berichterstattung werden wir Ihnen in Zukunft über den wesentlichen Inhalt der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes unterrichten, soweit sie für den Handel von Bedeutung ist.

I. Einkommensteuergesetz:

1. § 4 Abs. 4 EStG; **Zuschuß an Vermieter wegen Nichtübernahme des Warenlagers**, BFH vom 28. 8. 1974; Fundstelle: Betriebsberatung 1974 Seite 1624; Der Betrieb 1975 Seite 29.

Der Steuerpflichtige betreibt ein Kaufhaus für Oberbekleidungswaren. Er mietete ein anderes Geschäftshaus auf 25 Jahre. Da der Steuerpflichtige das branchenfremde Warenlager des Vermieters nicht übernehmen wollte, wurde vereinbart, daß der Vermieter noch vor Mietbeginn den Totalausverkauf durchführen sollte. Für den zu erwartenden Verlust bei der Veräußerung der Ware mußte der Steuerpflichtige einen Betrag von DM 20 000,- bezahlen, unabhängig davon, ob der Totalausverkauf für den Vermieter finanzielle Vor- oder Nachteile bringen würde. Dieser Betrag wurde nicht auf die laufende Miete angerechnet. Streitig war die Frage, ob der Steuerpflichtige ein aktivierungspflichtiges Wirtschaftsgut erworben hat.

Ergebnis:

Der Steuerpflichtige hat kein aktivierungspflichtiges Wirtschaftsgut erworben, die Zahlung von DM 20 000,- ist sofort als Betriebsausgabe abzugsfähig.

Begründung:

Der durch die Zahlung von DM 20 000,- erlangte Vorteil bestand darin, daß der Steuerpflichtige die gemieteten Geschäftsräume pünktlich in Besitz nehmen konnte, weil die Zahlung bezweckte, die Übernahme und Verwertung des fremden Warenlagers zu vermeiden. Die Übernahme erstreckt sich erfahrungsgemäß nur auf das Ergebnis des ersten Geschäftsjahres in den neuen Mieträumen, sie erschöpft sich im Jahre der Zahlung.

Die Zahlung kann nicht als verlorener Zuschuß zum Erwerb des Mietrechtes aufgefaßt werden. Ohne sie hätte der Steuerpflichtige den Abschluß des Mietvertrages gleichfalls erwirkt. Er hätte aber in diesem Fall den Warenbestand des Vermieters übernehmen und selbst verwerten müssen. Es liegt lediglich eine Zahlung zur Ausübung des bereits erworbenen Mietrechtes vor.

2. § 4 Abs. 4 EStG; **Kosten für Informationsreise in die USA als Betriebsausgabe**, BFH vom 22. 5. 1974; Fundstelle: Der Betrieb 1974 Seite 2381.

Der Steuerpflichtige betreibt einen Lebensmittelimporthandel. Er hat mit seiner Ehefrau an einer Informationsreise in die USA teilgenommen, die vom Deutschen Industrie- und Handelstag organisiert wurde. Die Reise diente der allgemeinen wirtschaftlichen Fortbildung. Die Reiseroute erfaßte die Ostküste der USA und berührte viele

Tourismuspunkte. Streitig ist die Abzugsfähigkeit der Reisekosten als Betriebsausgabe.

Ergebnis:

Kein Abzug der Reisekosten als Betriebsausgabe. Die Reise war als Ganzes nicht betrieblich veranlaßt. Das Programm war nicht speziell auf die Branche abgestellt. Die Reiseroute war weit auseinander gezogen.

Die Rechtsprechung unterteilt bei Informationsreisen ins Ausland zwei Fallgruppen:

a) der Besuch von Fachtagungen (Lehrgängen, Kongressen) die jeweils nur an einem bestimmten Ort stattfinden. Eine betriebliche Veranlassung besteht, wenn die Tagung der Fortbildung dient. Das Programm muß auf den Beruf des Steuerpflichtigen abgestellt sein. Es muß eine straffe Lehrgangsmäßige Organisation bestehen. Entspannungsphasen und Auflockerungen sind nur dann einbezogen, wenn sie keinen erheblichen Umfang haben.

b) Organisierte Fachtagungen, die im Ausland von Ort zu Ort führen:

Die fachliche Organisation allein begründet keine betriebliche Veranlassung. Dergleichen Reisen sind nicht betrieblich veranlaßt, wenn viele Besichtigungen allgemeinbildender Art oder lange Erholungspausen eingestreut sind. Eine langgezogene Reiseroute, die ohne Notwendigkeit mit häufigem Ortswechsel verbunden ist, läßt private Gründe vermuten. Weitere Anhaltspunkte für eine private Veranlassung sind z. B. die Mitnahme von Familienmitgliedern, die Verbindung der Reise mit einem vorangehenden oder nachfolgenden Privataufenthalt im Reiseland.

3. § 5 EStG, § 39 HGB; zur Frage der Ordnungsmäßigkeit der Buchführung, wenn der Jahresabschluß erst längere Zeit nach dem Bilanzstichtag erstellt wird, BFH v. 24. 9. 1974, Fundstelle: Betriebsberater 1974, Seite 1623.

Der Steuerpflichtige hat den Jahresabschluß zum 31. 12. 1970 erst Mitte 1973 erstellt. Streitig ist die Frage, ob die Buchführung des Jahres 1970 als auch des Folgejahres 1971 ordnungsmäßig ist.

Ergebnis:

Da die Bilanz 2½ Jahre nach dem Bilanzstichtag erstellt worden ist, ist die Buchführung weder für 1970 noch für 1971 ordnungsmäßig.

Die Rechtsprechung hat die Bilanzaufstellung innerhalb von 6 bis 7 Monaten und innerhalb von 10 Monaten als ordnungsmäßig erklärt. Verspätet ist dagegen die Bilanzaufstellung nach 2½ Jahren und länger.

4. § 6 b EStG; Steuerliche Behandlung der Aufteilung eines zum Anlagevermögen gehörenden Mietwohnhauses in zu veräußernde Eigentumswohnungen, BFH v. 26. 11. 1974, Fundstelle: Betriebsberater 1975, Seite 216.

Im Betriebsvermögen des Steuerpflichtigen befinden sich seit mehr als 6 Jahren ein Mietgrundstück. Der Steuerpflichtige hat das Mietwohngrundstück gemäß § 8 des Wohnungseigentumsgesetzes in Eigentumswohnungen aufgeteilt, um diese alsbald zu veräußern. Das Finanzamt hat das Begehr des Steuerpflichtigen abgelehnt, die Veräußerungsgewinne einer gewinnmindernden Rücklage nach § 6 b EStG zuzuführen.

Ergebnis:

Eine gewinnmindernde Rücklage nach § 6 b EStG, die nur beim Anlagevermögen in Betracht kommt, kann nicht gebildet werden, weil der Steuerpflichtige mit den Eigentumswohnungen Umlaufvermögen gebildet hat.

§ 6 b begünstigt den Gewinn der Veräußerung nur solcher Wirtschaftsgüter, die zum Anlagevermögen gehören. Wenn ein Steuerpflichtiger ein zum Anlagevermögen seines Betriebsvermögens gehörendes Mietwohngrundstück zur

alsbaldigen Veräußerung in Eigentumswohnungen aufteilt, liegt hierin eine Änderung der Zweckbestimmung, da die Eigentumswohnungen nunmehr dem Umlaufvermögen zuzurechnen sind.

5. § 20 Abs. 1 Nr. 2 EStG; Steuerbilanzgewinn als Rechnungsgrundlage für den Gewinnanteil des stillen Gesellschafters, BFH vom 20. 8. 1974; Fundstelle: Der Betrieb 1974, Seite 2334. Der Steuerpflichtige war stiller Gesellschafter einer GmbH. Zur Ermittlung des Jahresgewinnes der GmbH war vertraglich die Steuerbilanz maßgebend. Der dem Steuerpflichtigen zustehende Gewinnanteil war in Vorjahren jeweils nach dem Steuerbilanzgewinn nach Abzug der Körperschafts- und Vermögensteuer berechnet worden. Streitig ist, was unter der Maßgeblichkeit der Steuerbilanz für die Berechnung des Gewinnanteiles des Steuerpflichtigen zu verstehen ist, insbesondere ob die Körperschaftssteuer und Vermögensteuer den Gewinn nach der Steuerbilanz und damit den Gewinnanteil des Steuerpflichtigen mindern.

Ergebnis:

Aus der bisherigen Handhabung – Berechnung des Gewinnanteiles des Steuerpflichtigen aufgrund der Steuerbilanz nach Abzug der Körperschaftsteuer und Vermögensteuer, läßt sich folgern, daß die Maßgeblichkeit der Steuerbilanz nach Abzug der Körperschaftsteuer und Vermögensteuer vereinbart worden ist.

6. § 33 EStG; Abzugsfähigkeit von Ehescheidungskosten als außergewöhnliche Belastung, BFH vom 8. 11. 1974; Fundstelle: Betriebsberater 1975, Seite 124.

Der Steuerpflichtige lebt in Scheidung und beschäftigt einen Detektiv, der Material zum Nachweis des Verschuldens der Ehefrau beschaffen soll. Das Finanzamt hat den Abzug der hierdurch entstandenen Kosten als außergewöhnliche Belastung abgelehnt.

Ergebnis:

Die Kosten für die Beschäftigung eines Detektives gehören nicht zu den Ehescheidungskosten und können daher nicht als außergewöhnliche Belastungen berücksichtigt werden.

Aus der Entscheidung ist zu schließen, daß auch sonstige, nicht mit dem gerichtlichen Scheidungsprozeß in unmittelbarem Zusammenhang stehende Kosten der Ehescheidung, wie z. B. die Räumung der ehelichen Wohnung und die Suche einer neuen Wohnung, keine außergewöhnliche Belastung sein können.

7. § 49 EStG; Berücksichtigung im Ausland gezahlter Erbschaftsteuer bei der Einkommensbesteuerung eines Veräußerungsgewinnes; Fundstelle: Betriebsberater 1975, Seite 77.

Der Steuerpflichtige hatte im Streitjahr einen Wohnsitz in der Schweiz. Er veräußerte ererbte Anteile an einer GmbH mit Sitz in der Bundesrepublik. Das Finanzamt hat dem Steuerpflichtigen gemäß § 1 Absatz 1 und § 49 Abs. 1 Nr. 2 EStG mit dem Veräußerungsgewinn der beschränkten Einkommensteuerpflicht unterworfen und einer Ermäßigung der Einkommensteuer nach § 17 Abs. 3 Ziffer 3 in Verbindung mit § 16 Abs. 5 EStG im Hinblick auf die in der Schweiz entrichtete Erbschaftsteuer abgelehnt.

Ergebnis:

Es entspricht dem Sinn des § 16 Abs. 5 EStG, daß die auf den Veräußerungsgewinn entfallene Einkommensteuer auch im Hinblick auf eine im Ausland entrichtete Erbschaftsteuer ermäßigt wird, sofern sie auf dieselben stillen Reserven erhoben wurde.

Nach stehender Rechtsprechung trägt § 16 Abs. 5 EStG die Züge eines echten Härteausgleiches, der auch für be-

schränkt Steuerpflichtige gilt. Für den Steuerpflichtigen macht es keinen Unterschied, ob die Härte der Doppelbelastung des Erwerbs eines Wirtschaftsgutes unter Aufdeckung der stillen Reserven durch die Erbschaftsteuer der selben stillen Reserven durch die Einkommensteuer auf den Veräußerungsgewinn durch die Errichtung einer deutschen oder ausländischen Erbschaftsteuer bewirkt wird.

Wird fortgesetzt.

Investitionszulage – Fremdkapital Zinsen als Herstellungskosten

(sr) Zur Frage der Behandlung von Zinsen für Fremdkapital bei der Ermittlung der Herstellungskosten eines Wirtschaftsgutes wird im BFM-Schreiben vom 24. 2. 1975 wie folgt Stellung genommen:

1. Nach Abschnitt 33 Abs. 6 EStR 1972 gehören Fremdkapitalzinsen grundsätzlich nicht zu den Herstellungskosten eines Wirtschaftsgutes. Wird jedoch nachweislich in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang mit der Herstellung eines Wirtschaftsgutes ein Kredit aufgenommen und erstreckt sich die Herstellung des Wirtschaftsgutes über einen längeren Zeitraum, so können die Zinsen, soweit sie auf den Herstellungszeitraum entfallen, in die Herstellungskosten des Wirtschaftsgutes einbezogen werden. Ein längerer Zeitraum liegt im allgemeinen vor, wenn die Herstellung des Wirtschaftsgutes sich über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr erstreckt.

2. Wird nachweislich in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang mit einem Investitionsvorhaben, das die Anschaffung und Herstellung oder die Herstellung mehrerer Wirtschaftsgüter umfaßt, ein Kredit aufgenommen, so gelten die Grundsätze unter Nummer 1. mit der Maßgabe, daß der Teil der Zinsen, der anteilig auf die Herstellung von Wirtschaftsgütern mit einem längeren Herstellungszeitraum entfällt, in die Herstellungskosten dieser Wirtschaftsgüter einzbezogen werden kann.

3. Voraussetzung für die Berücksichtigung von Zinsen für Fremdkapital als Teil der Herstellungskosten eines Wirtschaftsgutes ist, daß in der Handelsbilanz entsprechend verfahren wird.

4. Werden Zinsen für Fremdkapital nach Maßgabe der Nummern 1. und 2. in die Herstellungskosten eines Wirtschaftsgutes einbezogen, so gehören sie auch zu den Herstellungskosten im Sinne des Investitionszulagengesetzes und im Sinne des § 19 Berlinförderungsgesetzes.

Berufsausbildung und -förderung

Zahl der Lehrstellen

(de) Anläßlich unseres Zwischenberichtes zur Tarifsituation vom 28. 2. 1975 hatten wir Sie um Ausfüllung eines Formblattes gebeten, mit dem Sie die Zahl der Auszubildenden bekanntgeben sollten.

Die Auswertung der zurückgesandten Formblätter bringt folgendes Ergebnis:

Die Gesamtzahl der gemeldeten Firmen belief sich auf 959. Hiervon hatten überhaupt keine Auszubildenden 378 (= 39,4 % der gemeldeten Firmen). 581 Firmen bilden Lehrlinge in ihren Betrieben aus (= 60,6 % der gemeldeten Firmen).

Die Gesamtzahl der Auszubildenden in den gemeldeten Firmen betrug 3991. Davon hatten die Ausbildung vor Voll-

endung des 16. Lebensjahres begonnen: 2554. Nach Vollendung des 16. Lebensjahres hatten 1437 Auszubildende ihren ersten Schritt ins Berufsleben getan.

Konjunktur und Marktentwicklung

Jugendarbeitslosigkeit in Bayern

Nach den letzten statistischen Erhebungen der Bundesanstalt für Arbeit stellt sich die Lage der arbeitslosen Jugendlichen in Bayern Ende Januar 1975 wie folgt dar:

Insgesamt:	18 786
männlich:	10 881
weiblich:	7 905

Hierbei werden als Jugendliche aus statistischen Gründen alle 15 bis unter 20jährigen gezählt.

Bei einem Vergleich mit der Situation Ende September 1974 ist in allen bayerischen Arbeitsamtbezirken festzustellen, daß die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen zwar absolut gesehen sich verdoppelt bzw. verdreifacht hat, prozentual an der Zahl der Arbeitslosen anderer Altersgruppen gemessen aber deutlich abgenommen hat (z. B. Arbeitsamtbezirk Memmingen von 12,1 Prozent auf 10,1 Prozent, Passau von 12,8 Prozent auf 8 Prozent, Schweinfurt von 18 Prozent auf 12,8 Prozent, Würzburg von 11,9 Prozent auf 10,7 Prozent, Bamberg von 15,2 Prozent auf 9 Prozent, um nur die Bezirke mit der prozentual höchsten Arbeitslosenquote bei den Jugendlichen zu nennen).

So kommt das Landesarbeitsamt Südbayern zu dem Schluß, daß die Jugendlichen gegenwärtig nicht in einem stärkeren Ausmaße von der Arbeitslosigkeit betroffen sind als andere Altersgruppen.

Interessant dürfte hier auch die Feststellung sein, daß die angespannte Beschäftigungslage Jugendlicher nur zu einem geringen Teil auf fehlende Ausbildungsstellen zurückzuführen ist:

Knapp 9 von 10 arbeitslosen Jugendlichen suchen lediglich einen Arbeitsplatz, während nur jeder 10. an einem Ausbildungsplatz interessiert ist.

Das Konsumklima in der Bundesrepublik Deutschland

Zu Beginn des Jahres 1975 zeigen die Verbraucher in einigen wesentlichen Aspekten leicht veränderte Einstellungen, die sich schon in nächster Zukunft auf das konjunkturelle Klima auswirken dürften.

Dies geht aus einer neuen repräsentativen Verbraucheruntersuchung hervor, die die Forschungsstelle für empirische Sozialökonomie e. V. in Köln, in Zusammenarbeit mit der GfK-Nürnberg, Gesellschaft für Konsum-, Markt- und Absatzforschung e. V., Nürnberg, im Auftrag der Europäischen Gemeinschaft Anfang dieses Jahres durchgeführt hat.

Dabei ist besonders hervorzuheben,

daß sich die Befürchtungen steigender Arbeitslosigkeit deutlich abgeschwächt haben: Im November vergangenen Jahres rechneten fast $\frac{1}{3}$ aller Konsumenten mit stark steigenden Arbeitslosenzahlen. Zu Beginn dieses Jahres gehen nur noch 16 Prozent von steigender Arbeitslosigkeit aus;

daß knapp 20 Prozent der Konsumenten mit einer Verbesserung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage rechnen, während Ende des vergangenen Jahres nur jeder Zehnte

darauf vertraute. In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, daß die Zahl derer stieg, die davon ausgeht, daß die kommenden fünf Jahre eine günstigere wirtschaftliche Entwicklung nehmen werden;

daß die Konsumenten durchaus eine Verlangsamung des Preisauftriebs bemerkt haben und diesbezügliche Erwartungen auch für die kommenden 12 Monate hegen: Im November 1974 ging noch jeder fünfte Verbraucher davon aus, daß die Preise stark steigen werden. Zu Beginn dieses Jahres rechnen nur noch 12 Prozent mit einer starken Preissteigerungsrate für die kommenden 12 Monate;

daß schließlich die Erwartungen weiter steigender Einkommen gedämpft sind: Das bedeutet, daß die auf allgemeine Stabilisierung gerichteten Handlungen und Äußerungen wirtschaftspolitischer Instanzen offenkundig zu einer Reduzierung der Erwartungshorizonte in bezug auf die Einkommensentwicklung geführt haben.

Daraus kann abgeleitet werden, daß die Konsumenten mindestens der Tendenz nach „die Zeichen der Zeit“ verstanden haben und offensichtlich bereit sind, nicht durch überspitzte Erwartungen die ersten Anzeichen einer Konjunkturstabilisierung zu gefährden.

Weiterer Absatzrückgang – noch keine Besserung des Geschäftsklimas

I. Den Ergebnissen des Ifo-Konjunkturtests zufolge hat sich im Großhandel der nun schon seit Monaten zu beobachtende konjunkturelle Umsatzrückgang im Februar im bisherigen Ausmaß fortgesetzt. Die Umsätze gingen gegenüber Januar merklich stärker zurück als in der gleichen Zeit der vergangenen Jahre. Daß nominal trotzdem noch ein geringes Plus gegenüber Februar 1974 erreicht wurde, lag an der außerordentlich ungünstigen Umsatzentwicklung im Vorjahr. Real dürfte sich das Umsatzminus auf mehr als ein Zehntel belaufen haben. Der Rückgang der Geschäftstätigkeit hat das Urteil der Firmen über die Geschäftslage spürbar beeinflußt: Per saldo beurteilte mehr als ein Drittel der Firmen die Absatzsituation als schlecht. Bezuglich der längerfristigen Geschäftsaussichten äußerten sich die Unternehmen allerdings nicht mehr ganz so pessimistisch wie in den vergangenen Monaten.

Die Lagerbestände wurden weiterhin überwiegend als normal bezeichnet. Nach den Meldungen der Unternehmen hat sich der Anstieg der Verkaufspreise etwas abgeflacht. Für die kommenden Monate ist nach den Testergebnissen mit einem weiteren Nachlassen der Steigerungstendenzen zu rechnen.

II. Im Konsumgütergroßhandel waren im Berichtsmonat wieder leichte konjunkturelle Abschwächungstendenzen wirksam. Der Umsatzrückgang war stärker ausgeprägt als saisonüblich. Die Umsatzwachstumsrate hat sich spürbar verkleinert. In der Beurteilung der Geschäftslage durch die Testfirmen ist allerdings keine nennenswerte Veränderung eingetreten. Hinsichtlich der Geschäftsentwicklung in den kommenden Monaten ist ein leichtes Nachlassen des Firmenpessimismus erkennbar. Im Nichtnahrungsmittelbereich verringerte sich der negative Saldo der Meldungen von vier auf drei Zehntel, im Lebensmittelbereich überwogen bereits wieder merklich die positiven Stimmen.

Auffallend innerhalb des Nichtlebensmittelbereichs ist die stark unterschiedliche Entwicklung zwischen Ge- und Verbrauchsgütern. Während Geschäftslage und -entwicklung für Textilien und Bekleidung und insbesondere für Schuhe günstiger als bisher beurteilt wurden, war in fast allen Ge-

brauchsgüterfachzweigen – eine Ausnahme bilden lediglich die Branchen Eisen- und Metallwaren sowie Fotoartikel – eine Absatzabschwächung zu registrieren. Sehr stark ausgeprägt war die Verschlechterung wiederum bei Beleuchtungs- und Elektroartikeln sowie Rundfunk-, Fernseh- und Phonogeräten, daneben auch bei Uhren und Schmuckwaren.

Die Lagerbestände erwiesen sich nach wie vor bei drei Zehnteln der Firmen als zu groß. Trotz der relativen Verbesserung der Absatzlage hält der Lagerdruck im Schuhsektor beinahe unvermindert an. Stark überhöhte Vorräte finden sich derzeit auch in den Sparten Hohlglas und Keramik, Foto sowie Optik. Die Verkaufspreise zogen konjunkturrell wieder an, und zwar insbesondere im Großhandel mit Nahrungs- und Genußmitteln. Eine nennenswerte Preisberuhigung ist hier nach Meinung der Firmen auch für die kommenden Monate kaum zu erwarten.

III. Im Großhandel mit Rohstoffen, Halbwaren und Investitionsgütern setzte sich der konjunkturelle Umsatzrückgang in unvermindertem Ausmaß fort. Gegenüber Januar war der Absatz fast so stark rückläufig wie im außerordentlich umsatzschwachen Februar 1974. Die vergleichbaren Vorjahresumsätze wurden nur geringfügig schwächer unterschritten als im Januar. Volumenmäßig dürfte sich der Umsatzrückgang ähnlich wie im Vormonat auf knapp ein Sechstel belaufen haben.

Das Geschäftslagenurteil hat sich nochmals spürbar verschlechtert. Per saldo sprach die Hälfte der Testfirmen – dies ist der höchste Anteil seit vielen Jahren – von einer ungünstigen Absatzsituation. Die längerfristigen Geschäftsaussichten werden jedoch in beinahe allen Fachsparten nicht mehr so pessimistisch beurteilt wie bisher. Nur im Landhandel rechnet man zunehmend mit einer Umsatzabschwächung bei deutlich nachgebenden Verkaufspreisen.

Weiter spürbar verschlechtert hat sich die Absatzlage im Berichtsmonat in den Branchen Eisen und Stahl, NE-Metalle, Papier und Pappe sowie in den meisten bauabhangigen Fachzweigen. Eine weitere Geschäftsbeteiligung ist bei Kfz-Ersatzteilen eingetreten.

Der Anteil der Firmen mit überhöhten Lagerbeständen hat sich zwar leicht vergrößert, doch ist insgesamt die Lagersituation noch weitgehend als normal anzusehen. Die Verkaufspreise gaben im Durchschnitt gegenüber dem Vormonat etwas nach. Die Preissteigerungsrate für Güter des Rohstoff- und Produktionsverbindungshandels hat sich demzufolge verringert und beläuft sich derzeit auf gut 13 Prozent. Sie ist damit nur mehr wenig größer als im Konsumgüterbereich. Im vergangenen Jahr hatten bezüglich der Preisentwicklung in den beiden Hauptbereichen noch erhebliche Diskrepanzen bestanden. Die Preiserwartungen der Firmen deuten – bei allerdings stark differenzierter Branchensituation – insgesamt auf eine weitere Beruhigung hin.

Personalien

Wir gratulieren

Zum ehrenamtlichen Richter beim Sozialgericht Augsburg wurde Herr Heribert **Grimm**, Juniorchef unserer Mitgliedsfirma Grimm, Schmidt & Co. in Augsburg, Spielwarengroßhandel, mit Wirkung vom 1. Februar dieses Jahres an auf die Dauer von 4 Jahren berufen. Wir gratulieren Herrn Grimm zu dieser ehrenvollen Berufung sehr herzlich.

Nägele & Völkel – 75jähriges Jubiläum

Unsere Mitgliedsfirma Nägele & Völkel, Nürnberg, Nordbayerns älteste Elektro-Fachgroßhandlung, konnte im Rahmen eines Empfangs das 75jährige Bestehen der Firma feiern.

Juniorchef Gerhard Nägele schilderte in einem kurzen Rückblick die bewegte Vergangenheit seines Unternehmens.

Im Jahre 1900 von Carl Nägele gegründet und vom Sohn Walter weitergeführt, wurde der Betrieb 1945 völlig zerstört. Walter und Käthe Nägele bauten die Firma wieder auf. Nach dem Tode von Walter Nägele übernahm Käthe Nägele 1961 bis zum Eintritt ihrer Kinder in die Firma 1968 die alleinige Leitung des Unternehmens.

Seit dem 1. 1. 1972 sind beide Kinder geschäftsführende Gesellschafter. Hannelore Olah-Nägele ist verantwortlich für die Gesamtbereiche Ein- und Verkauf, Dipl.-Kaufmann Gerhard Nägele für die Bereiche Personal und Finanzen.

Durch stetes Bemühen um alle Kunden, persönlichen Einsatz von Inhabern und Mitarbeitern konnte die Stellung im nordbayerischen Raum in den vergangenen Jahren weiter ausgebaut und gefestigt werden. Heute versorgt die Firma Elektro-Fachgroßhändler, Elektroinstallateure, Industriebetriebe und Behörden im gesamten nordbayerischen Raum mit dem vollen Elektrosortiment. Voll bewußt ist man sich, daß nur Leistungsfähigkeit und zukunftsorientiertes Denken die Garanten für weitere erfolgreiche Jahre sein werden.

Tradition verpflichtet!

Unser Landesverband gratuliert sehr herzlich zu diesem Festtag und wünscht dem traditionsreichen Unternehmen auch für die kommenden Jahrzehnte viel Erfolg.

Wir betrauern

Wir betrauern Dr. Ludwig Berz

Im Alter von 83 Jahren, nach einer mehr als vier Jahrzehnte währenden unternehmerischen Tätigkeit, ist am 20. März dieses Jahres Dr. Ludwig Berz, Mitinhaber unserer Mitgliedsfirma Siller & Laar, in Augsburg, verstorben. Er hatte zusammen mit seinem Bruder Carl im Jahre 1934 den väterlichen Betrieb übernommen. Die Kriegsjahre wurden nicht ohne schwere Schäden überstanden, mit unermüdlichem Einsatz und unternehmerischem Engagement wurden jedoch die Schwierigkeiten bewältigt und der Wiederaufbau erfolgreich durchgeführt.

Trotz dieser Inanspruchnahme schaffte es Dr. Berz darüber hinaus, in den verschiedensten Organisationen zum Wohl der Allgemeinheit tätig zu sein. Maßgeblich war er an der Wiedererrichtung der Industrie- und Handelskammer Augsburg beteiligt, lange Jahre hatte er das Amt des Vizepräsidenten inne. Nach seinem Ausscheiden aus dem Präsidium wurde Dr. Berz zum Ehrenmitglied der Vollversammlung der IHK ernannt. Seine vielseitigen Verdienste fanden in der Verleihung des Bayerischen Verdienstordens ihren sichtbaren Ausdruck.

Dr. Berz war eine Unternehmerpersönlichkeit, die das Ansehen nicht nur seiner Firma, sondern seiner Wirtschaftsgruppe im besten Sinne repräsentierte. Zu Dank verpflichtet sind wir ihm insbesondere für seine Mitarbeit im Vorstand unseres Landesverbandes seit dessen Gründung. Darüber hinaus führte er noch den Vorsitz in unserem Tarifausschuß.

Wir werden den Verstorbenen, dessen ausgeprägtes Verantwortungsbewußtsein er weit über das Betriebsgeschehen hinaus mannigfach unter Beweis gestellt hat, nicht vergessen.

Buchbesprechung

Die Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz

Wir haben bereits vor wie auch nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 (BVG) mit Nachdruck darauf hingewiesen, daß dieses „Grundgesetz“ der Wirtschaft so angelegt ist, daß auf jeden Fall sich daraus sehr viele Zweifelsfragen ergeben. So ist es denn auch gekommen. Die Arbeitsgerichte aller Instanzen mußten sich mit einer Unzahl von Prozessen über die Auslegung des Gesetzes befassen. Wir haben uns bemüht – und werden dies auch künftig tun – allen denjenigen Mitgliedern, die uns gemeldet haben, daß sie einen Betriebsrat haben oder sonst daran interessiert sind, in unserem „Informationsdienst zum Betriebsverfassungsgesetz“ die für uns im Großhandel nach unserer Auffassung wichtigsten Grundsatzentscheidungen in möglichst verständlicher Form nahezubringen. Aus sehr vielen Gesprächen wissen wir, daß dies für viele von Ihnen eine wertvolle Hilfe ist. Das dürfte besonders auch dann gelten, wenn bei den derzeitigen Betriebsratswahlen Sie zum ersten Mal einen Betriebsrat erhalten sollten.

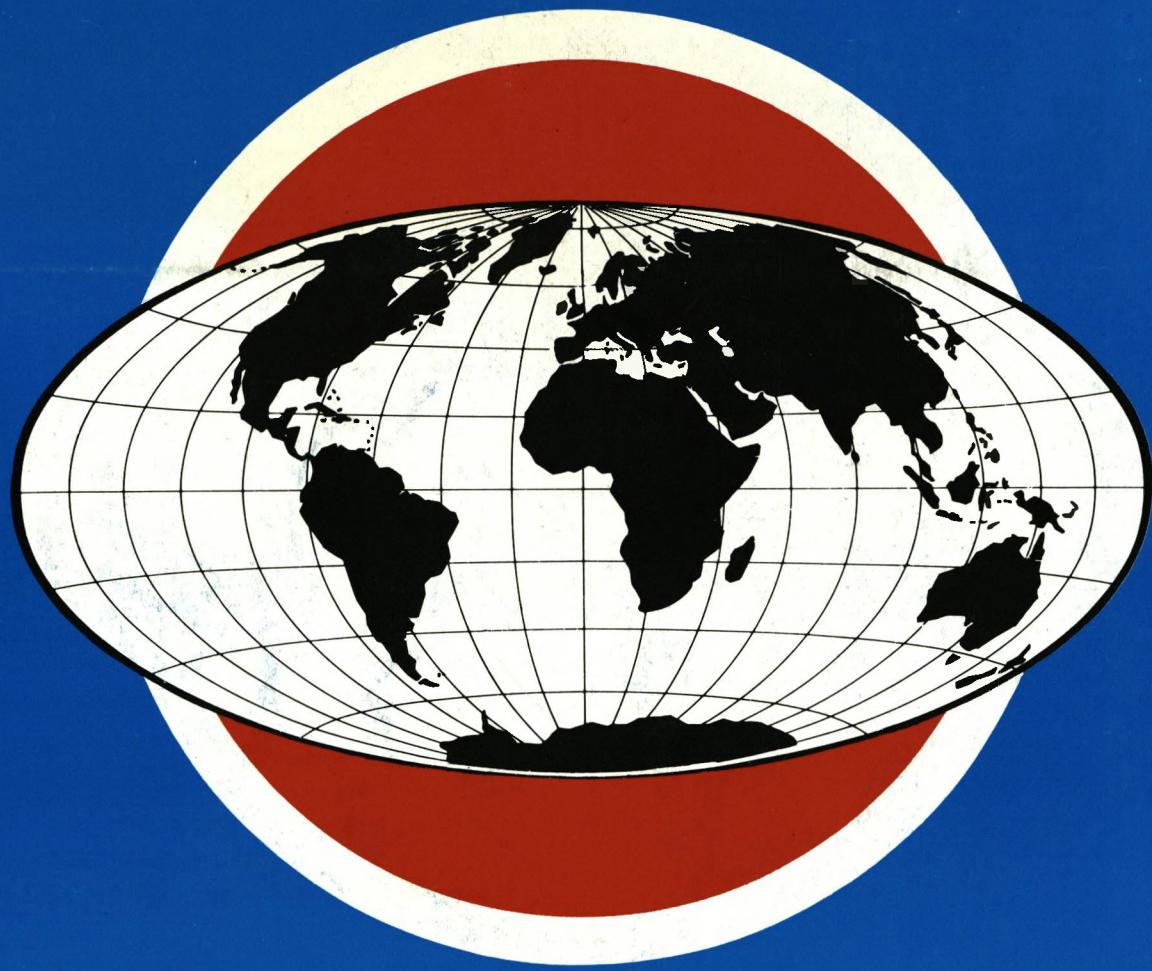
Gleichwohl werden Sie dann erst recht auch einmal eine systematische Darstellung der bisherigen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zum BVG „griffbereit“ haben wollen. Eine solche ist von Dr. jur. G. Etzel, Richter am Arbeitsgericht Kassel, im Hermann Luchterhand Verlag, 545 Neuwied, Postfach 1780 erschienen (275 Seiten, kartoniert, DM 32,-). Es werden darin ca. 600 bis zum 15. 8. 1974 erlangte arbeitsgerichtliche Entscheidungen berücksichtigt. Die Anschaffung kann daher bestens empfohlen werden.

Reisekostentabelle für die private Wirtschaft, Wilhelm Stollfuß-Verlag, Bonn, Bestell-Nr. 312 108, broschiert DM 12,80.

Die Einkommensteuerreform zum 1. 1. 1975 bringt auch für den Bereich der Reisekosten und Bewirtungsspesen wichtige Änderungen. Die bei Geschäfts- oder Dienstreisen anfallenden Verpflegungsmehraufwendungen konnten bisher ohne Begrenzung in ihrer tatsächlichen Höhe abgesetzt werden. Ab 1. 1. 1975 besteht eine Beschränkung dieser Mehraufwendungen auch bei Einzelnachweis, sowohl bei Inlandsreisen als auch für Auslandsreisen. Neue Stollfuß-Reisekostentabelle für die private Wirtschaft berücksichtigt alle neuen Bestimmungen und erleichtert durch ausführliche Erläuterungen mit vielen Beispielen das Verständnis des unübersichtlichen Reisekostenrechtes.

Lohnsteuerreform 1975 für Arbeitgeber. Steuerrat Reinhard Völkel (Band 15 der Bücherei Betrieb und Personal) DIN A 5, 174 Seiten, Bestell-Nr. 446 151, DM 15,80, Wilhelm Stollfuß Verlag, Bonn.

Der Arbeitgeber und die von ihm beauftragten Personen sind im allgemeinen mit der Berechnung der Lohnsteuer durch Anleitungen und Erläuterungen in den Lohnsteuertabellen ausreichend vertraut. Dagegen fehlte bisher eine zusammenfassende Darstellung der Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der Folgen, die bei Nichterfüllung dieser Pflichten eintreten. Der vorliegende Band unterstützt die Arbeitgeber und ihre Helfer in Lohnbüros über die Pflichten beim Steuerabzug vom Arbeitslohn. Alle Änderungen, die die Steuerreform 1975 mit sich bringt, wurden berücksichtigt und eingehend erläutert.



Groß + Außenhandel Drehscheibe der Wirtschaft



LGA
nachrichten

30. Jahrgang · München · Juni 1975 · Nr. 6/75

B 1579 E

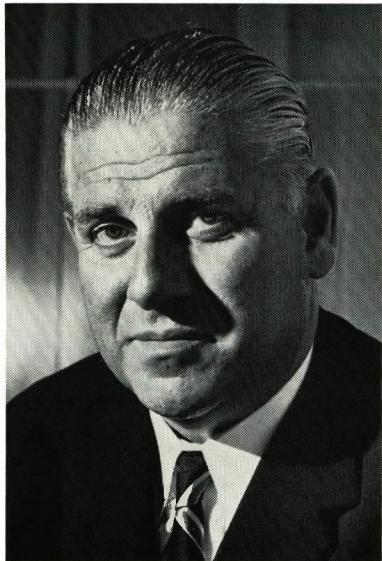
Verbandstag 1975
am 4. Juni 1975
in der Meistersingerhalle in Nürnberg



Dem Groß- und Außenhandel kommt auf Grund seiner volkswirtschaftlichen und konjunkturpolitischen Stellung besondere Bedeutung für unsere soziale Marktwirtschaft zu. Insbesondere in einer rückläufigen binnennärdischen Konjunktur wirkt ein starker Außenhandel ausgleichend für das Wirtschaftsgeschehen. Das gilt für Bayern, in dem 20 % der Industrieproduktion ins Ausland gehen, das sind etwa 12 % der Ausfuhr der Bundesrepublik. Groß- und Außenhandel sind auch eine wirtschaftliche Säule unserer mittelständischen Wirtschaft. Die Bayerische Staatsregierung wird deshalb den Groß- und Außenhandel, als konjunkturelle Stützen wirtschaftlicher Stabilität in unserem Lande und in seiner mittelständischen Funktion, besonders fördern. Deshalb wünsche ich dem Verbandstag in Nürnberg, auf dem Erfahrungen ausgetauscht, Informationen weitergegeben, neue Kontakte geschlossen und bestehende gefestigt sowie neue Erkenntnisse gewonnen werden, einen erfolgreichen und harmonischen Verlauf.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Goppel".

Dr. h. c. Alfons Goppel
Bayerischer Ministerpräsident



Den Mitgliedern des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels sowie allen Gästen, die zum diesjährigen Verbandstag gekommen sind, entbiete ich meine herzlichen Grüße. Gegenüber den Veranstaltern darf ich meinen besonderen Dank und meine Freude darüber zum Ausdruck bringen, daß sie auch heuer wieder die Stadt Nürnberg zum Ort dieser wichtigen Tagung gewählt haben. Gerade in der Stadt Nürnberg, deren Handel schon im Mittelalter in hoher Blüte stand und die heute wieder an ihre alte Tradition als Messestadt anknüpft, weiß man die Bedeutung dieses Wirtschaftszweiges besonders zu würdigen. In unserer modernen, vielfältig gegliederten Volkswirtschaft mit ihren weltweiten Beziehungen und Verflechtungen kommt insbesondere dem Groß- und Außenhandel eine wichtige Mittlerrolle beim Austausch der Leistungen zwischen den Wirtschaftsstufen und Märkten zu. Heute, wo die Zahl der Produkte ständig wächst und die Märkte sich über die Grenzen hinausdehnen, erhält diese Funktion des Großhandels zunehmende Bedeutung. Dem Bayerischen Groß- und Außenhandel wünsche ich bei der Wahrnehmung seiner wichtigen volkswirtschaftlichen Aufgabe auch weiterhin viel Erfolg.

Nürnberg, im Mai 1975

Dr. Urschlechter
Oberbürgermeister



Der diesjährige Verbandstag des Bayerischen Groß- und Außenhandels findet am 4. Juni 1975 – wie der letzte vor zwei Jahren – erfreulicherweise wieder in der Meistersingerhalle zu Nürnberg statt. Ich heiße alle Tagungsteilnehmer herzlich willkommen in der fränkischen Metropole, die wie kaum eine andere Stadt seit dem Mittelalter mit dem europäischen Handel eng verbunden ist und dies, wie ich hoffe, dank ihrer verkehrsgünstigen Lage im Herzen Europas bleiben wird. Dem Groß- und Außenhandel kommt heute mehr denn je eine hohe volkswirtschaftliche Bedeutung zu, da er in unserer hochindustrialisierten Gesellschaft die unentbehrliche Funktion erfüllt, zwischen dem in Umfang und Vielgestaltigkeit ständig wachsenden Angebot und den immer differenzierteren und anspruchsvoller Konsumentenwünschen zu vermitteln und auszugleichen. Diese hervorragende Rolle des Großhandels findet nicht zuletzt Ausdruck und Niederschlag in der Höhe seines Umsatzes, der in Bayern bei 60 Milliarden DM liegt und nur vom Umsatz der Industrie übertroffen wird. Dementsprechend nimmt auch diese Tagung des Bayerischen Groß- und Außenhandelsverbandes, der sich vor 29 Jahren in Nürnberg nach dem Kriege neu konstituierte, einen hohen Rang unter den in Mittelfranken stattfindenden Tagungen ein. Dem Bayerischen Groß- und Außenhandel wünsche ich im Interesse der Stärkung unserer Wirtschaftskraft eine gedeihliche Fortsetzung seiner Leistungen, dem Verbandstag 1975 einen guten und ergebnisreichen Verlauf und allen Tagungsteilnehmern einen angenehmen Aufenthalt in Mittelfranken.

Ansbach, 6. Mai 1975

von Mosch
Regierungspräsident



Bitte recht freundlich für den Fotografen: Ein Ausschnitt aus der Runde des Vorstands während seiner letzten Sitzung im Mai in Nürnberg.

von links nach rechts: Günther Rosa, Ernst Schneider, Erich Eichelkraut, Josef Kempf, Präsident Walter Braun, dahinter Dr. Dieter Wolfrum, Vizepräsident (verdeckt), neben ihm Erwin Scheuerle, dahinter Joachim-Hans Kuster, weiter rechts Frau Deutsch und Herr Sauter, vom Steuerausschußvorsitzenden Rudolf Schmidt und dem Vorsitzenden des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit, Alfons Schiessl, ganz rechts, eingerahmt Josef Grimm.



Der Landesverband als Arbeitgeberverband

Im **sozialpolitischen** Bereich sind in der Berichtszeit, also in den letzten zwei Jahren bedeutsame gesetzliche Regelungen getroffen worden. Im Vordergrund stand offensichtlich das Bemühen, so manchem sozialen Übel zu Leibe zu rücken und eine umfassende kollektive Absicherung jeden sozialen Risikos zu erreichen. Demgegenüber sind jedoch

- die finanziellen Folgen,
- die steigenden Lasten an Verwaltungsarbeit bei allen Betroffenen,
- die Wechselwirkungen der speziellen Sicherungssysteme miteinander und
- die Unübersichtlichkeit des Sicherungssystems für den Bürger

bedenkliche Phänomene, die die erwarteten sozialen Wirkungen beeinträchtigen.

Das Fiasko im Herbst 1974, als im Rahmen der neuen Kindergeldregelung – für die bei der Bundesanstalt für Arbeit nicht weniger als 4000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden mußten – trotz aller Aufklärungsarbeit der Bundesregierung, die Mehrzahl der Kindergeldberechtigten nicht bereit oder außerstande war, die Antragsformulare auszufüllen, kennzeichnet schlagartig die Überkompliziertheit der gegenwärtigen bürokratischen Regelungen. Die Diskrepanz zwischen den gesetzgeberischen Absichten und den praktischen Möglichkeiten ihrer Realisierung trägt nicht dazu bei, das Vertrauen in die staatlichen Institutionen zu festigen. Die zunehmende Kompliziertheit der Steuer- und Sozialgesetzgebung belastet auch Staat und Unternehmen bis an die Grenze des Vertretbaren. Durchführungsfehler, unzulängliche oder zu seltene Erfolgskontrollen stehen im Widerspruch zur Gesetzgebungsperfektion. Der Bund der Steuerzahler hat auch 1974 wiederholt auf diese bedenkliche Entwicklung aufmerksam gemacht.

Expansionsdrang und Dynamisierung im Bereich **sozialer Sicherung** haben zur Folge, daß mit ständig steigender Beitragslast der einzelne in seiner Leistungsbereitschaft entmutigt wird. Zusätzlicher Sozialaufwand entstand 1974 unter anderem durch die Verbesserung von Leistungen bei Krankenversicherung und Rehabilitation, durch Neueinführung des Konkursausfallgeldes, die Weiterentwicklung des Schwerbeschädigten gesetzes und der betrieblichen Altersversorgung sowie durch das neue Arbeitssicherheitsgesetz. Dieser unaufhaltsam steigende Sozialaufwand bürdet den Betrieben zusätzliche Leistungen

Die Last der Wohlfahrt

auf, die auch sie an die Grenze ihrer Belastbarkeit bringen. Die Mehrkosten der Betriebe allein aus der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen und des Beitragssatzes in der **Sozialversicherung** beliefen sich 1974 auf 0,4 vH der Lohn- und Gehaltssumme; 1975 werden voraus-

sichtlich 0,7 vH erreicht sein. Der anhaltende überproportionale Anstieg der Sozialkosten erfordert auch in Zukunft hohe Wachstums- und Beschäftigungsquoten, eine Zielvorstellung, deren Realisierbarkeit von einer steigenden Anzahl der Experten angezweifelt wird. In den Rentenvorausberechnungen ergeben sich je nach den angenommenen Wachstums- und Inflationsraten erhebliche Divergenzen in der Beurteilung der mittel- und langfristigen Situation der Rentenversicherungsträger.

Was nun die gesetzlichen Neuregelungen im Bereich der Sozialpolitik in den letzten 2 Jahren anlangt, so seien folgende, als die wohl wichtigsten, kurz berührt:

Das schon lange geltende Schwerbeschädigtenrecht hat durch das **Schwerbehindertengesetz**, das im Mai 1974 in Kraft getreten ist, eine wesentliche Erweiterung erfahren. Dieses bringt zunächst eine Ausdehnung des geschützten Personenkreises, der nunmehr ohne Rücksicht auf die Ursache der Behinderung aller körperlich, geistig und seelisch Behinderten, die infolge ihrer Behinderung in ihrer Erwerbsfähigkeit nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 vH gemindert sind, einschließt.

Als weitere Verbesserungen zugunsten der Arbeitnehmer schreibt das Gesetz vor, daß jeder Arbeitgeber, der über mindestens 16 Arbeitsplätze verfügt, auf wenigstens 6 % dieser Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen hat.

Daneben wird der Kündigungsschutz für Schwerbehinderte dahingehend verbessert, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedarf. Jede Kündigung, also auch die außerordentliche und die Abänderungskündigung, die ohne vorherige Zustimmung ausgesprochen wird, bleibt unwirksam.

Konkursausfallgeld

Eine zusätzliche finanzielle Belastung für den Arbeitgeber bringt das Gesetz durch die Anordnung einer Ausgleichsabgabe.

Ab 1. Januar 1975 ist für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe in Höhe von DM 100,- zu entrichten.

Als weitere Belastung kommt die effektive Verlängerung des Zusatzurlaubs hinzu. Schwerbehinderte, nicht Gleichgestellte, haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Tagen im Jahr. Nach den neuen Bestimmungen dürfen hierbei arbeitsfreie Tage (Samstage) nicht mehr angerechnet werden.

Für den Fall der Insolvenz von Betrieben ist durch das im Juni 1974 in Kraft getretene **Gesetz über das Konkursausfallgeld** die Voraussetzung dafür geschaffen, daß Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber zahlungsunfähig werden, besser

abgesichert werden. Zweifellos ist diese Regelung aus sozialen Gründen zu begrüßen. Das ändert aber nichts an der Tatsache, daß die finanziellen Mittel dafür – wozu außer dem eigentlichen Konkursausfallgeld auch die entsprechenden Beiträge dieser Arbeitnehmer zur Sozialversicherung sowie die Kosten für die Verwaltung des Konkursausfallgeldes gehören – allein von – allen – Arbeitgebern aufgebracht werden müssen. Die dafür benötigten Beiträge werden von den einzelnen Berufsgenossenschaften zusammen mit denen für die gesetzliche Unfallversicherung eingezogen und die Belastung des einzelnen Betriebes beträgt nach bisherigen überschlägigen Berechnungen 0,01 % der gesamten Lohnsumme.

Betriebliche Altersversorgung

Während früher der „Zug zum Staate“ gerade bei der Jugend gering war, hat sich das seit Jahren geändert. Nun drängt besonders die Jugend weitgehend an die Futterkrippe der öffentlichen Hand, weil dort ein radikaler Wandel der Besoldung eingetreten ist und man nicht nur den Vergleich mit der Wirtschaft nicht mehr scheuen muß, sondern sie vielmehr schon überrundet hat. Aber neben diesem Umstand war und ist zweifellos auch die Tatsache der sozusagen totalen Altersabsicherung und -versorgung beim „Staat“ für die hohe Anziehungskraft gerade in Zeiten nicht mehr vollkommener Sicherung und sogar weitgehender Gefährdung der Arbeitsplätze in der Wirtschaft von ausschlaggebender Bedeutung.

Wohl in Erkenntnis dieses Umstandes, aber zweifellos in erster Linie aus rein sozialen Überlegungen haben erfreulicherweise auch Großhandelsfirmen für alle oder einen Teil ihrer Mitarbeiter betriebliche Altersversorgungen eingerichtet – und tun dies noch in vermehrtem Maße. Es hat sich immer mehr die Erkenntnis durchgesetzt, daß neben die staatliche Rente zusätzlich ein vom Betrieb gegebenes Altersgeld und selbstverständlich als dritte Säule die eigene Altersvorsorge treten sollten.

Aus solchen Überlegungen heraus hat sich dann auch das Bundesarbeitsgericht schon vor geheimer Zeit in Grundsatzurteilen für die Unverfallbarkeit betrieblicher Zusagen von Altersrenten unter bestimmten Voraussetzungen und in bestimmtem Umfang ausgesprochen.

Seit Jahresbeginn ist darüber hinaus auch das **Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung** in Kraft. Es enthält **keine** Verpflichtung für Unternehmen, für ihre Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung – neu – einzurichten. Ob dies geschehen soll, unterliegt nach wie vor der freien Entscheidung des Unternehmens. Aber wenn es geschehen ist, müssen die Bestimmungen des Gesetzes beachtet werden.

Das Gesetz macht betriebliche Versorgungsanwartschaften beim Betriebswechsel eines Arbeitnehmers unter bestimmten Voraussetzungen unverfallbar, nämlich wenn der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet hat und wenn entweder die Versorgungszusage bereits zehn Jahre besteht oder wenn die Versorgungszusage bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 12 Jahren drei Jahre zurückliegt. Sind die Voraussetzungen gegeben, erfolgt die Berechnung der Versorgung entsprechend der abgeleisteten Dienstzeit. Weiter dürfen nach dem Gesetz betriebliche Altersrenten nicht mehr

Flexible Alterungsgrenze

wegen ausreichender Sozialrente gekürzt werden. Wenn außerdem ein Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit der flexiblen Altersgrenze schon vor Erreichung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsleben ausscheidet und die gesetzliche Rente in Anspruch nimmt, kann er nunmehr auch bereits von diesem früheren Zeitpunkt ab die Betriebsrente beanspruchen.

Sodann muß der Arbeitgeber im dreijährigen Abstand nach billigem Ermessen die Möglichkeit einer Anpassung der bereits zur Auszahlung gelangenden – nicht der nur zugesagten – Betriebsrenten an die allgemeine Entwicklung überprüfen. Und schließlich werden Betriebsrenten gegen das Risiko der Insolvenz des Unternehmens dadurch abgesichert, daß alle Unternehmen, die eine betr. A. in den für eine Insolvenzsicherung in Betracht kommenden Formen durchführen, einen Beitrag an den im Rahmen der Selbstverwaltung der Wirtschaft neu eingerichteten Pensionssicherungsverein zu leisten haben.

Auf der anderen Seite sind beachtliche neue steuerliche Möglichkeiten für Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung durch das Gesetz geschaffen. Da vor allem die Einführung der Unverfallbarkeit der betr. A. die Unternehmer verstärkt belastet, versucht hier der Gesetzgeber durch steuerliche Maßnahmen die Beibehaltung und weitere Ausbreitung der betr. A. zu fördern. Auf sie näher einzugehen, können wir uns heute ersparen, da wir unsere Mitglieder hierüber bereits im einzelnen unterrichtet haben. Zusätzlich haben wir in zwei Informationsveranstaltungen in München und Nürnberg im April und Mai 1975 interessierte Mitglieder über den Gesamtkomplex der betrieblichen Altersversorgung genau informiert und werden dies im Bedarfsfall auch künftig tun.

Zusammenfassend kann jedenfalls gesagt werden, daß das Gesetz sinnvoll gestaltet ist und modernen Überlegungen Rechnung trägt, andererseits die freie Entscheidungsbefugnis der Unternehmer kaum eingeengt hat und es vor allem gelungen ist, die Absicherung von Insolvenzen nicht über staatliche Regelung, sondern im Rahmen der Selbstverwaltung der Wirtschaft zu ordnen.

Arbeitssicherheitsgesetz

Ein weiterer großer Komplex, der im Rahmen der Sozialpolitik neuerdings besonders in den Vordergrund gerückt wurde, ist die **Arbeitssicherheit**. Sicherlich lag hier manchmal noch einiges, oft allerdings auch ausgelöst durch die Unachtsamkeit von Arbeitnehmern, im argen. Die erschreckend hohe Zahl der Arbeitsunfälle, für die ja letzten Endes die Allgemeinheit aufkommen muß, spricht eine deutliche Sprache. Aber andererseits werden von mancher Seite zu große Utopien erweckt. Den völlig sicheren Arbeitsplatz gibt es angesichts der Realitäten des modernen Arbeitslebens und der Tatsache, daß Menschen mit allen ihren Schwächen im Spiel sind, einfach nicht. Im Großhandel allerdings waren und sind Arbeitsunfälle, verglichen mit anderen Bereichen, sehr gering.

Das Ende 1973 verkündete Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit sucht einen Mittelweg zu gehen, wenn man mißtrauisch ist, allerdings nur einen ersten Schritt zu tun. Danach müssen unter bestimmten Voraussetzungen Betriebe Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellen. Die Berufsgenossenschaften haben inzwischen entsprechend den ihnen im Gesetz erteilten Auftrag Unfallverhütungsvorschriften erlassen, in denen für ihren Bereich die Voraussetzungen festgelegt sind, unter denen ein Betrieb einen Betriebsarzt oder eine Sicherheitskraft zu bestellen hat. Danach kommen für den Großhandel Betriebsärzte nur in verhältnismäßig sehr wenigen Fällen in Frage.

Betriebsärzte und Sicherheitsschriften

Für die Frage, ob ein Betrieb zur Bestellung einer Sicherheitsfachkraft verpflichtet ist, ist es auf die Zahl der in diesem Betrieb Beschäftigten abgestellt. „Betrieb“ bedeutet grundsätzlich eine Betriebsstätte, die ein in sich geschlossenes Ganzes darstellt, auch wenn der einzelne Betrieb nur der Teil (z.B. Filiale) eines Unternehmens ist. Eben deshalb findet z.B. das Betriebsverfassungsgesetz auf jeden einzelnen Betrieb in diesem Sinne Anwendung, so daß in ihm, nicht nur im – gesamten – Unternehmen ein Betriebsrat zu bilden ist (für das Gesamtunternehmen kommt der Gesamtbetriebsrat in Frage), während für das Unternehmen die noch immer sehr umstrittene Mitbestimmung auf Unternehmensebene maßgeblich wäre. Hier, beim Arbeitssicherheitsgesetz jedoch soll nach Auffassung unserer und anderer Berufsgenossenschaften anderes gelten, insofern die Beschäftigtenzahl des Gesamtunternehmens zugrundegelegt werden soll und nicht nur diejenige des einzelnen Betriebes (Filiale bzw. Zweigstelle). Die Folge davon ist, daß Sicherheitsbeauftragte für zahlreiche Unternehmen auch des Großhandels mit ihren Filialen notwendig werden, weil eben

die Beschäftigtenzahl des Gesamtunternehmens als maßgeblich angesehen wird. Wir werden, wie schon bisher, weiterhin bemüht bleiben, diese für viele Großhandelsunternehmen mit weit auseinander liegenden Filialen sehr bedenkliche Handhabung in Wegfall zu bringen. Dazu würden wir allerdings von unseren einschlägigen Mitgliedern genaue Daten und Unterlagen benötigen.



Erwin Scheuerle (4. v. r.), der Vorsitzende unseres Arbeitgeber- und Tarifausschusses der Tarifpolitik, berichtet im Kreise der Kollegen über aktuelle Fragen

Tarif- und Sozialpolitik

Unser Landesverband hat als Arbeitgeberverband des Groß- und Außenhandels in Bayern u.a. die Aufgabe, Tarif- und Sozialpolitik vom Standpunkt der bayerischen Betriebe des Groß- und Außenhandels aller Branchen zu betreiben und dabei deren Belange zu vertreten. Seine Hauptpartner sind neben den maßgebenden Behörden und anderen Wirtschaftsorganisationen die **Gewerkschaften**. Auch das Verhältnis zu diesen war mit geringen Ausnahmen erfreulicherweise von gegenseitiger Achtung und Anerkennung im Sinne einer echten Partnerschaft getragen. Es wurde jedoch in den letzten Jahren in zunehmendem Maße von der Gesamtentwicklung der Gewerkschaften überschattet. In den Zentren der Gewerkschaften hat nämlich der Gedanke der Partnerschaft in zunehmendem Maße an Anziehungskraft verloren. So heißt es in einem Musterreferat des DGB: „Wer heute von Partnerschaft redet, betreibt das Geschäft des Herrschenden. Harmonie ist etwas für den Gesangverein – nicht dagegen für die kapitalistische Wirtschaft“. Man könnte fast die Frage stellen, ob die Gewerkschaft in Zukunft an Stelle des Wortes Sozialpartner den Begriff Sozialgegner setzen will.

Es sollte stets das eigentliche Ziel des Wirkens der Tarifpartner bleiben, gemeinsam die Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen zu verbessern. Leider haben sich jedoch im gewerkschaftlichen Lager in jüngerer Zeit zum Teil Kräfte breitgemacht, denen es nicht mehr nur um die Verbesserung der Lebensbedingungen ihrer Mitglieder, sondern um reine Machtfragen

geht, mit dem klaren Ziel einer Systemveränderung, eines Abrückens vom Gedankengut der sozialen Marktwirtschaft. Davor wollen wir uns, unsere Mitarbeiter, aber auch die Gewerkschaften und unseren Staat bewahren.

Die Polarisierung des Gedankenguts

Immer mehr kommt der Eingang planwirtschaftlicher Ideen in gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Geltung. Die zunehmende Distanz der Gewerkschaften zur Marktwirtschaft tritt hier besonders kräftig hervor. Marktwirtschaftliche Steuerungsmechanismen werden in Frage gestellt und Preis- und Investitionskontrollen gefordert. Geflissentlich übersehen Gewerkschaften, daß dies alles zum Ende der Tarifautonomie führen muß; einer Tarifautonomie, für deren Erhaltung und Stärkung sie sich ständig verbal engagieren.

Die veränderte Haltung der Gewerkschaften in Fragen der Tarifpolitik hat neben dem Wandel im Denken der Gewerkschaften sehr reale Gründe: Sie sehen sich dem Faktum gegenüber, daß äußere Einflüsse wie Inflation, Rohstoffkrise, zunehmende Steuerlasten und die schlechte Ertragslage der Firmen es zunehmend schwerer machen, das Realeinkommen ihrer Mitglieder zu erhöhen. Auch die Gewerkschaften sollten erkennen, daß wir jahrelang über unsere Verhältnisse lebten, immer wesentlich mehr verteilten als der Produktivitätszuwachs hergab, und nun an Grenzen stoßen.

Die letzten Tarifrunden haben gezeigt, daß auch im gewerkschaftlichen Lager solche Überlegungen Platz greifen und die Vernunft noch nicht ganz gestrichen ist. Auseinandersetzungen in Ideologiefragen haben wenig Sinn und nützen dem arbeitenden Menschen nicht. Auch wir sehen die unterschiedlichen Interessen und die unterschiedliche Ausgangslage der Sozialpartner klar. Aber wir müssen uns im Interesse der Funktionsfähigkeit der Wirtschaft und damit im Interesse aller arbeitenden Menschen nun einmal nach gemeinsam festzulegenden Spielregeln richten und wir wollen hoffen, daß auch die andere Seite dies erkennt.

Arbeitgeberverband

Wir selbst bedürfen dazu allerdings des vollen Rückhalts der bayerischen Unternehmer des Groß- und Außenhandels. Gerade im Bereich der Lohn-, Tarif- und Sozialpolitik wäre der einzelne Unternehmer und die einzelne Firma zur Erfüllung der gestellten Aufgaben nicht in der Lage. Andererseits kann er ohnehin nicht mehr die ganze verwirrende Fülle rechtlicher, tarifpolitischer, sozial-, gesellschafts- und wirtschaftspolitischer Probleme überblicken, geschweige denn im Griff haben. Wie in seinem Unternehmen bedient er sich auch in seinem **Arbeitgeberverband** eines leistungsfähigen

Teams erfahrener Fachleute, Männer der Praxis – für die Praxis. Gerade die zukünftige, ungewisse Entwicklung macht den Zusammenschluß und die Stellung der Berufs- und Standesorganisation umso notwendiger, um Gefahren für den Bestand unserer Ordnung, die von radikalen politischen Störungen ausgehen, im Interesse der Gesamtheit abzuwehren. Die Unternehmer müssen in verstärktem Maße der Öffentlichkeit und den Politikern die Bedeutung für diese Zusammenhänge und ihr eigenes Wollen deutlich machen, um das Ihre zum Bestand unserer Ordnung beizutragen. Die Arbeitgeberverbände sind hierzu ein legitimes Instrument.

§ 2 unserer Satzung enthält die Aufgabe, zur Wahrung des sozialen Friedens beizutragen. Im Grundgesetz verpflichtet sich der Staat, auf die Regelung der Arbeitsbedingungen keinen unmittelbaren Einfluß auszuüben und sie vielmehr den Tarifpartnern zu überlassen. Die

Tarifautonomie als tragende Säule

Tarifautonomie ist dabei die tragende Säule. Die für unsere freiheitliche Wirtschafts- und Sozialordnung unerlässliche Tarifautonomie kann jedoch nur funktionsfähig bleiben, wenn sie auf einem annähernden Gleichgewicht der Kräfte beruht. In angespannten konjunkturellen Situationen kann dieses Gleichgewicht gestört werden. Aus der Verantwortung ihrer Autonomie erwächst daher die Pflicht der Tarifpartner, mögliche Machtpositionen nicht zum Schaden der Allgemeinheit auszuspielen.

Die entscheidenden Ausgangsbedingungen für die **Lohnpolitik** der beiden letzten Jahre waren die relativ hohe Geldentwertungsrate – vor allem im Jahre 1974 – und die sich ständig steigernde Preiswelle, die nicht zuletzt durch den notwendigen Bezug ausländischer Energie- und sonstiger Rohstoffe ausgelöst wurde. Die **Tarifpolitik**, vor allem des Jahres 1974, wurde diesen Bedingungen nicht gerecht. Den notwendigen Beitrag zur Tendenzwende bei den Preisen leistete sie auch 1974 nicht. Der Lohnkostendruck auf Preise und Erträge nahm daher weiter zu. Einschränkung der Produktionstätigkeit, Freisetzung von Arbeitskräften durch vermehrte Rationalisierungsanstrengungen und Zurücknahme von Investitionsplänen waren die zwangsläufige Folge. Statt des erhofften Herbst-Aufschwungs 1974 verschlechterte sich die Investitionsneigung weiter.

Der wesentliche Grund für die Nichtbeachtung der ungünstigen Wachstums- und Beschäftigungssignale durch die Lohn- und Tarifpolitik ist in den Tarifvereinbarungen im öffentlichen Dienst vom Beginn des Jahres 1974 zu sehen, bei denen die Gewerkschaft ÖTV die gesamtwirtschaftlichen Daten mißachtete und nach ausdrücklicher und unmißverständlicher Erklärung ihres Vorsitzenden Heinz Kluncker die Lohnforderungen ausschließlich an der Interessenslage der Mitglieder orientierte. Dieser Abschluß

führte zu einer durchschnittlichen Erhöhung der Tarifverdienste bei Bund, Ländern und Gemeinden um 12,5 vH; diese Rate erwies sich im Bereich der Wirtschaft als dominantes Lohnsignal für 1974.

Trotz der differenzierten Konjunkturlage schlug die Lohninterdependenz deutlich durch, es

An die Decke gestoßen

ergab sich ein annähernder Gleichschritt in den Tarifabschlüssen.

Zusammen mit den stark gestiegenen Rohstoffpreisen und der anhaltenden Kapitalverteuerung verschärfte die Lohnpolitik 1974 die stabilitäts- und beschäftigungspolitischen Fehlentwicklungen. Damit bestätigten sich die allseitigen Warnungen an die Adresse der Gewerkschaften vor einer überzogenen Lohnpolitik in der gegenwärtigen Stagflationsphase. Bei stabilitätsorientierter Geld- und Kreditpolitik mußte diese Lohnpolitik zu Beschäftigungseinbußen führen.

Erst die im Herbst 1974 einsetzende und im Winter 1974/75 sich verstärkt fortsetzende, durch die Lage vieler Betriebe bedingte, vermehrte Kurzarbeit und die immer mehr um sich greifende Massenarbeitslosigkeit brachte auch auf der gewerkschaftlichen Seite eine gewisse Besinnung. Wenn auch nicht an den – nach wie vor hohen – Forderungen, so war doch an den Ergebnissen der Tarifverhandlungen der ersten Monate des Jahres 1975 deutlich ersichtlich, daß man sich auch auf gewerkschaftlicher Seite bewußt wurde, daß die Durchsetzung weit überzogener Forderungen augenblicklich einfach nicht mehr in die Landschaft paßt, bei den Arbeitnehmern wenig Verständnis finden und vor allem deren Situation alles andere als weiter verbessern würde.

Tarifabschluß 1975

Vor dem Hintergrund der geänderten Gesamtsituation in der Wirtschaft ging der LGA mit den Tarifpartnern (den bayerischen Organisationen der Deutschen Angestelltengewerkschaft und der beiden DGB-Gewerkschaften, Handel, Banken und Versicherungen und Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr) in die diesjährige Tarifrunde. Nach harten Verhandlungen wurde ein Abschluß von neuen Lohn- und Gehaltstarifen erzielt. Die neuen Verträge, die vom 1.3.75 bis 29.2.76 gelten, brachten eine Erhöhung der Tarifgehälter und -löhne sowie der Vergütungssätze für Auszubildende um 6,8%, außerdem kam die erste Stufe der Vergütungssätze für Auszubildende in Wegfall und wurden die Abschläge für jugendliche gewerbliche Arbeitnehmer geringfügig vermindert. Alle sonstigen Rand- und Nebenforderungen wurden fallengelassen.

Die entsprechenden Verhandlungen im Vorjahr (Frühjahr 1974) standen unter anderen Vorzeichen. Die Vorstellungen der Gewerkschaften waren damals angesichts der sich bereits ab-

zeichnenden konjunkturellen Situation der Betriebe und vor allem des schon damals gegebenen außerordentlichen Kostendrucks irreal und konnten vom Tarifausschuß unseres Landesverbandes in langen und intensiven Verhandlungen nicht akzeptiert werden. Im Bewußtsein seiner schweren Verantwortung ging der Tarifausschuß in seinem „letzten Angebot“ so weit, als sich dies nur irgendwie verantworten ließ. Gleichwohl erklärten die Gewerkschaften Ende Februar 1974 die Verhandlungen für gescheitert. Es kam zu einem tariflosen Zustand, der erst Mitte Mai 1974 durch eine dann doch möglich gewordene Übereinkunft beendet wurde, die eine Erhöhung der Tarifgehälter und -löhne um ca. 11,75 % ab Mai 1974 brachte. Allerdings mußten für die Monate Februar bis April 1974 die Tarifgehälter und -löhne rückwirkend um 11 % angehoben werden, soweit nicht auf Grund der seinerzeitigen Empfehlung des Tarifausschusses die Betriebe von sich aus bereits damals eine entsprechende Anhebung vorgenommen hatten.

Manteltarifvertrag

Innerhalb der letzten 2 Jahre seit dem Verbandsitag 1973 standen daneben auch die Verhandlungen über den Abschluß neuer Manteltarifverträge für kaufmännische Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer an. Der vorausgehende Manteltarifvertrag war zum 31.12.1972 gekündigt worden; im Rahmen der dann aufgenommenen Verhandlungen kam es zu einer Arbeitszeitverkürzung ab 1.5.1973 von 42 1/2 Wochenstunden auf 40 Stunden, sowie zu einer Neuregelung des Urlaubs, speziell die Umstellung von Werktagen auf Arbeitstage. Bei diesen Verhandlungen wurde ferner festgelegt, in einer Arbeitskommission zu prüfen, ob eine Zusammenlegung der Manteltarifverträge für kaufmännische Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer möglich ist, ähnlich wie dies schon in verschiedenen anderen Wirtschaftsbereichen geschehen ist. Anfang März 1974 führten die in diesem Zusammenhang aufgenommenen Verhandlungen nach umfangreichen Vorarbeiten und Besprechungen zu einem Neuabschluß.

Der neue Manteltarifvertrag vom 1.3.1974, gültig ab 1.1.1974, gilt einheitlich für alle Arbeitnehmer in den Bayer. Betrieben des Groß- und Außenhandels, d.h. daß für kaufmännische Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer ein Vertrag mit denselben Bestimmungen und Regelungen vereinbart werden konnte. Trotz gewisser Bedenken

Grundsatz der Gleichbehandlung

hat sich der Tarifausschuß zu dieser Neuerung entschlossen, um die teilweise nicht mehr ge�헤t fertigten unterschiedlichen Regelungen zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und kaufmännischen Angestellten zu beseitigen und

damit dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu entsprechen. Dadurch wurde, um nur einen Punkt herauszugreifen, der Urlaub für alle Arbeitnehmer einheitlich geregelt. Weitere Bestimmungen beziehen sich auf den Abschluß der Arbeitsverträge, die Kündigungsfrist sowie die Auschlußfristen. Besonders hervorzuheben und nicht unwesentlich für die derzeitige wirtschaftliche Situation ist die tariflich geschaffene Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeit einführen zu können. Der Tarifausschuß hat damit seinen Aufgaben, den wirtschaftlichen Notwendigkeiten und Gegebenheiten des Bayer. Groß- und Außenhandels Rechnung zu tragen, durch kluge Voraussicht entsprochen, der sich auch die Gewerkschaften nicht verschließen konnten. Die weiteren Bestimmungen, insbesondere die Arbeitszeit, die Dauer des Urlaubs sowie das Urlaubsgeld blieben trotz der umfangreichen Vorstellungen und Ände-

rungswünsche der Gewerkschaften unverändert, womit der von Anfang an getroffenen Vereinbarung Rechnung getragen wurde, die Zusammenlegung des Tarifvertrages möglichst ohne materielle Auswirkungen durchzuführen.

Dieser Manteltarifvertrag, der sich bisher durchaus bewährt hat, ist zum 31.12.1975 mit einer Frist von 3 Monaten kündbar.

An dieser Stelle soll auch bereits auf die zum Jahresende bzw. zu Beginn des nächsten Jahres anstehenden Tarifverhandlungen vorausgeblickt werden. Bei diesen wird es sich ja in zeitlich verhältnismäßig knapper Folge um ein ganzes Paket handeln. Läuft doch zum Jahresende nach dreijähriger Dauer unser Manteltarifvertrag aus und muß in diesem Zusammenhang, d.h. bei den Verhandlungen wegen eines Neuabschlusses auch aufgrund früherer Vereinbarungen unser Gehalts- und Lohngruppenkatalog einer Überprüfung und Modernisierung unterzogen werden.

Mitbestimmung – Betriebsverfassung

In unserem Rechenschaftsbericht zum letzten Verbandstag (1973) hatten wir über den damaligen Stand der Bestrebungen berichtet, auf **Unternehmensebene** eine Mitbestimmung einzuführen. Inzwischen wurde bekanntlich – im Frühjahr 1974 – von der Bundesregierung dem Bundestag der Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Unternehmensebene) zugeleitet.

Die grundlegende Idee der betrieblichen Mitbestimmung nach den Betriebsverfassungsgesetzen ist die Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Belegschaft. In ihrem Verhältnis zueinander gibt es keine Über- und Unterordnung. Durch nüchterne Einschätzung und gewachsenes Verständnis sollen natürliche Konflikte und unterschiedliche Interessen einer sachgerechten Lösung zugeführt werden. Die partitäre Mitbestimmung dagegen, die letztlich eine Überparität ist, will nicht diesen Ausgleich, sondern die radikale „Überwindung“ der Unterschiede in den Interessen und damit auch der natürlichen Konflikte durch Ausübung von Macht, ohne zu beachten, daß es gerade die Verschiedenartigkeit der Interessen und die Möglichkeiten zur privaten und eigenständigen Lebensgestaltung sind, die Kraft und Qualität unserer freiheitlichen pluralistischen Gesellschaft bestimmen.

Ideologisch verbirgt sich hinter dieser partitären Mitbestimmung das Weltbild jener, die die ideale Verwirklichung des Menschenbildes im demokratischen Sozialismus erblicken. Die

Individualismus – Kollektivismus

Gesellschaft rangiert vor dem Schicksal des einzelnen; sie soll wie die Gleichheit maßgebliche Bedingung seiner Freiheit sein. Die Antwort der Arbeitgeber, die der Person und ihrer Selbstentfaltung im Interesse der Freiheit Vorrang vor der Gesellschaft geben, heißt deshalb „Nein“.

Der genannte Gesetzentwurf ist bis heute – man darf wohl sagen zum Glück – in seiner parlamentarischen Behandlung nicht weitergekommen. Inzwischen sind seinetwegen erneut erhebliche Meinungsverschiedenheiten zwischen den Partnern der sozial-liberalen Koalition entstanden, über die noch keine Einigung erzielt wurde. Es steht zu hoffen, daß auch im restlichen Jahr der derzeitigen Legislaturperiode diese Einigung nicht zustandekommt und somit eine solche – schlechte – Lösung der deutschen Wirtschaft und damit dem deutschen Volk erspart bleibt, vor allen anderen Staaten der westlichen Welt ein Mitbestimmungsmodell auf Unternehmensebene zu erhalten, das von vornherein die große Gefahr in sich birgt, daß dadurch notwendige wirtschaftliche Initiativen gelähmt und die im Volksinteresse dringend

erforderliche Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft in entscheidender Weise negativ beeinflußt wird. Auf der **betrieblichen Ebene** ist die Mitbestimmung durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 weiterentwickelt worden. Wir haben uns damit bereits in unserem letzten Rechenschaftsbericht befaßt. Damals hatten ernste Bedenken bestanden, ob die darin enthaltene, teilweise sehr weit reichende Regelung der Mitbestimmung auf der betrieblichen Ebene nicht zu einer beträchtlichen Einschränkung der notwendigen Bewegungsfreiheit der Betriebe führt. Heute, nachdem das Gesetz fast 3 1/2 Jahre in Kraft ist, kann, jedenfalls für den Bereich des bayerischen Großhandels, festgestellt werden, daß es sich gut eingespielt hat. Dafür gebührt der Dank vor allem der Aufgeschlossenheit der Mitarbeiter dieser Betriebe und besonders auch der meisten in den Betriebsrat gewählten Betriebsangehörigen, die sich weitgehend gegen äußere Einflüsse immun zeigten. Sie haben erkannt, daß nur durch ein wirklich vertrauensvolles Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber (Geschäftsleitung) und Betriebsrat, wie das Gesetz es als Grundlage auch vorschreibt, dem Ganzen und damit auch der Arbeitnehmerschaft des Betriebs gedient ist.

Informationsdienst

Im übrigen hatten wir ja von Anfang an darauf hingewiesen, daß das neue Betriebsverfassungsgesetz dazu angelegt zu sein scheint, Unklarheiten und Zweifelsfragen zu schaffen, was auch inzwischen in reichem Maß geschehen ist. Bezeichnend dafür ist die umfangreiche einschlägige Rechtssprechung der Landesarbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichts in den letzten zwei Jahren. Die Information über diese – zum Teil grundsätzliche – Rechtssprechung und ihre Auswirkung war ein wesentlicher Teil unserer Arbeit auf diesem Gebiet. Durch unseren laufenden, in unregelmäßigen Abständen erscheinenden **Informationsdienst** haben wir darüber unsere Mitglieder, die Betriebsräte haben, unterrichtet. Da nach wie vor zahlreiche weitere Fragen noch zur Entscheidung anstehen, muß dieser Sektor unseres Aufgabenbereichs auch in Zukunft größte Aufmerksamkeit erfordern.

So ist z.B. weiterhin die Stellung der **leitenden Angestellten** äußerst umstritten. Die Diskussion um die Abgrenzung und Rechte der leitenden Angestellten in der Betriebsverfassung erhält allerdings einen besonderen Akzent durch die eventuelle Beteiligung leitender Angestellter im Aufsichtsrat der Unternehmen in dem geplanten Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene.

Die zahlreichen ober- und oberstgerichtlichen Entscheidungen, die in der Berichtszeit zum

Problem der leitenden Angestellten ergangen sind, lassen es jedenfalls auch heute noch nicht zu, eine abschließende Beschreibung der Eigenarten, die den leitenden Angestellten ausmachen, zu geben. Es bleibt dies vielmehr weiterhin der Entscheidung des konkreten Falles anhand der Verhältnisse in dem konkreten Betrieb überlassen.

Kosten der Betriebsratschulungen

Die allermeisten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen zum neuen Betriebsverfassungsgesetz sind aber im Bereich der **Betriebsratsschulungen** und deren Kostentragung ergangen. Das Bundesarbeitsgericht hat u.a. dankenswerterweise weitgehend die wichtige und sehr umstrittene Frage der nach § 37 Abs. 6 des Gesetzes zulässigen Schulungsthemen geklärt. Danach kann eine Freistellung für eine solche Schulung nur verlangt werden, wenn die Schulung für den konkreten Betrieb und den konkreten Betriebsrat notwendig und nicht nur nützlich oder geeignet ist.

Das Jahr 1975 wie auch das nächste Jahr stehen im Zeichen der verstärkten Wahlkämpfe. Man glaubt diese auch auf die Betriebe ausdehnen zu sollen. Im Sommer 1974 hat der Vorstand der SPD in den „Praktischen Hinweisen“ für die „Sozialdemokratische Betriebsarbeit“ grundsätzlich die Auffassung verbreitet, sozialdemokratische Betriebsräte sollten Politiker zu Betriebsversammlungen und Betriebsratssitzungen hinzuziehen. Er sieht darin „einen entscheidenden Beitrag zur Durchsetzung des Demokratisierungsprozesses im Betrieb“. Die Arbeitgeberverbände haben sich demgegenüber mit Nachdruck gegen alle offenen oder versteckten Versuche ausgesprochen, **Parteipolitik** in die Betriebe zu tragen. Auftritte von Politikern in den Betrieben stünden im Widerspruch zu dem strikten Gebot der Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen, vor allem aber zum Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb, das ausdrücklich in § 74 des Betriebsverfassungsgesetzes verankert ist. Alle politischen Parteien des Bundestags haben bei der Beratung des § 74 aufgrund der Anhörung von Betriebspraktikern letztlich einmütig entschieden, parteipolitische Betätigung im Betrieb im Interesse des Betriebsfriedens nicht zuzulassen. Die politische Betätigung im Betrieb ist entgegen der Ansicht der SPD abstrakt verboten, d.h. ein Nachweis einer konkreten Gefährdung des Betriebsfriedens ist nicht erforderlich. Es ist höchst unerfreulich, daß politische Parteien, die die Entscheidung des Gesetzgebers von 1972 mitgetragen haben, immer wieder versuchen, diese zu unterlaufen.

Rechtsprechung

In zahlreichen Grundsatzentscheidungen haben sich die Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht in der Berichtszeit vor allem auch

mit der Frage der **Einsichtnahme** des Betriebsrats in **Gehalts- und Lohnlisten** sowie mit der **Mitbestimmung** des Betriebsrats in **sozialen Angelegenheiten** und ganz besonders in **personellen Angelegenheiten** des Betriebes befaßt. Da unsere einschlägigen Mitglieder darüber von uns durch unseren genannten Informationsdienst unterrichtet sind, sehen wir hier davon ab, auf diese vielfältigen Gebiete näher einzugehen. Die stürmische und vielseitige Entwicklung im Bereich der Sozialpolitik erforderte eine umfassende **Betreuung** des Landesverbandes **gegenüber seinen Mitgliedern** in arbeits-, sozial-, und tarifrechtlichen Fragen. Was das Betriebsverfassungsgesetz anlangt, so erfolgte sie gegenüber den mit Betriebsräten versehenen Betrieben in dem bereits wiederholt erwähnten laufenden Informationsdienst, der nach wie vor von den beteiligten Mitgliedsfirmen sehr geschätzt wird. Außerdem gelangten im März 1975 in München und Nürnberg zwei Veranstaltungen zur Durchführung, die dem Erfahrungsaustausch der Mitglieder über die Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes dienten und von den Beteiligten gerne wahrgenommen wurden. Bei vorhandenem Interesse sollen solche Erfahrungsaustauschveranstaltungen auch in Zukunft durchgeführt werden.

Betreuung der Mitglieder

In der Verbandszeitschrift – den „LGA-Nachrichten“ – zum Teil auch in den „Kurzinformationen“ werden laufend über die neuesten arbeitsrechtlichen Grundsatzentscheidungen berichtet. Soweit die Mitglieder diese aufmerksam verfolgen, können manche Fehlentscheidungen auf arbeitsrechtlichem Gebiet, die sehr unangenehme und kostenlastige Folgen haben können, vermieden werden.

Sei es in Tariffragen, auf dem Gebiet der Betriebsverfassung oder in allen anderen arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Bereichen: Wenn sich die Mitglieder rechtzeitig der Beratung des Landesverbandes bedienen, vermeiden sie unnötige Prozesse bei den Arbeitsgerichten, die Zeit erfordern, Kosten und viel Ärger verursachen – und den Betriebsfrieden stören.

Wenn aber wirklich gerichtliche Auseinandersetzungen sich nicht vermeiden lassen, hat der Landesverband in gerade im letzten Jahr ständig steigender Zahl die kostenlose Vertretung bei den Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten übernommen.

Wertvolle Musterverträge

Im übrigen wurde die Hilfestellung, die der Landesverband seinen Mitgliedern durch die Zurverfügungstellung von Musterverträgen und Formularen leistet, weiter ausgebaut. Auf Anforderung stehen den Mitgliedern zur Verfügung: Personalbogen

Musterverträge für kaufmännische Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer

Musterverträge für angestellte Reisende
Musterverträge für Handelsvertreter
Jugendarbeitsschutzgesetz
Merkblatt zum Lohnfortzahlungsgesetz
Wettbewerbsabrede mit Merkblatt
Unfallbericht mit Abtretungserklärung
Anleitung zur Vermeidung von Fehlzeiten
Verträge für Gewährung von Darlehen an Mitarbeiter
Uk-Gesuch
Arbeitsschutzgesetze (Jugendarbeitsschutzgesetz-Mutterschutzgesetz-Arbeitszeitordnung)
Arbeitsplatzschutzgesetz
Arbeitsvertrag für Verkaufsfahrer
Aushilfsarbeitsvertrag

Im Rahmen dieser Betreuung hat der Verband im Berichtszeitraum, also vom Mai 73 bis Mai 1975, 384 Arbeitsgerichtsprozesse geführt, die ca. 560 Terminwahrnehmungen erforderten. Diese Prozesse hatten zum Inhalt Klage nach Feststellung der Unwirksamkeit von Kündigungen nach dem Kündigungsschutzgesetz, Gehaltszahlungen, Überstunden, Lohnfortzahlung sowie betriebsverfassungsrechtliche Fragen, wie die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates, die Gehalts- bzw. Lohnfortzahlung bei Schulungsveranstaltungen sowie deren Kostentragung.

Die bei diesen Streitigkeiten erzielten Ergebnisse sind überwiegend positiv. In den meisten Fällen konnte ein obsiegendes Urteil oder ein günstiger Vergleich erreicht werden. Nur in etwa 40 Verfahren mußten die von uns vertretenen Firmen voll unterliegen.

Gläubigerschutzabteilungen sind behilflich

In den letzten 1 1/2 Jahren brachte die zunehmende Arbeitslosigkeit auch einen Anstieg der arbeitsgerichtlichen Verfahren mit sich, bei denen weniger die Erzielung einer sozialen Abfindung als die Erhaltung des Arbeitsplatzes im Vordergrund stand. Die Folge davon ist, daß die Prozesse schwieriger und umfangreicher werden und sich auch mehr in die Länge ziehen. Trotz der zunehmenden Zahl der arbeitsgerichtlichen Verfahren ist aber hier festzustellen, daß der Groß- und Außenhandel bei der bestehenden wirtschaftlichen Situation Entlassungen nur in geringem Umfang vorgenommen hat. Diese Feststellung steht nicht in Widerspruch zu der zunehmenden Zahl der Arbeitsgerichtsprozesse, da diese nicht nur auf Entlassungen wegen betrieblicher Erfordernisse zurückzuführen sind, sondern im wesentlichen auf andere Umstände. Auch war im Rahmen des neu in Kraft getretenen Betriebsverfassungsgesetzes eine Menge von Rechtsfragen zur Klärung angestanden.

Eine weitere Abteilung des Landesverbandes

befaßt sich mit dem Einzug von Forderungen. Solche Abteilungen werden in München, Nürnberg und Würzburg unterhalten und waren im Berichtszeitraum mit dem Einzug von ca. 3,5 Mio Forderungen befaßt. Es handelte sich dabei um rd. 3500 Fälle, von denen etwa 2800 erfolgreich abgeschlossen wurden. Die Erfolgsquote, d.h. Fälle, bei denen die Forderung ganz oder teilweise realisiert werden konnten, liegt bei etwa 80 %. Forderungsausfälle sind überwiegend auf Konkurs- und Vergleichsverfahren, von denen es im Berichtszeitraum nicht wenige gab, zurückzuführen.

Die derzeitige Liquiditätslage und damit die Zahlungsfähigkeit, davon mittelbar abhängig auch die Zahlungsmoral, sind bekannt. Obwohl der Groß- und Außenhandel überwiegend seinen Abnehmern längere Zahlungsziele einräumt und damit eine gewisse „Kreditfunktion“ übernimmt, muß er bei der derzeitigen Wirtschaftslage auf die Sicherung seiner Außenstände und deren Eingang besonders bedacht sein. Es braucht nicht an dieser Stelle besonders betont zu werden, wie schwierig sich die Realisierung von Außenständen gestaltet. Dabei ist den Mitgliedsfirmen die Gläubigerschutz-Abteilung behilflich, die neben einer Arbeitsentlastung auch schnell die Möglichkeiten zur Realisierung der Forderung ausschöpft. Schnelles Handeln ist bei dieser Sachlage unerlässlich. Ein Zeitverlust führt häufig zum Ausfall der Forderung oder zu einem Teilerfolg. Diese Verzögerungen treten dann ein, wenn festgestellt werden kann, wenn die Firmen selbst die gerichtlichen Maßnahmen einleiten und Formfehler gemacht werden, die zu Rückfragen, Verweisungen oder Ablehnung des Gesuchs auf Erlaß des Zahlungsbefehls führen. Besondere Vorsicht ist derzeit bei Gerichtsstandsvereinbarungen angebracht, die nur noch unter gewissen Voraussetzungen zulässig sind. Es empfiehlt sich daher, rechtzeitig sich dieser Gläubigerschutz-Abteilungen zu bedienen und dort Auskunft und Ratschläge einzuholen. Es soll aber an dieser Stelle einem Irrtum vorgebeugt werden. Die Gläubigerschutz-Abteilungen können sich nicht mit schon von anderer Stelle ausgeklagten Forderungen befassen, deren Beitreibung sich dort schon als aussichtslos herausgestellt hat. Die Aufgabe liegt vielmehr darin, alle notwendigen Maßnahmen einzuleiten, wenn sich 2 oder 3 Mahnungen als nutzlos ergeben haben. Dieses Verfahren bietet auch die größte Gewähr für einen Erfolg.

Die Gläubigerschutz-Abteilungen erheben einen verhältnismäßig niedrigen Bearbeitungsbeitrag. Daneben sind die entstehenden Ermittlungs- und Portospesen mit den Gerichts-, Gerichtsvollzieher- und Zustellungskosten zu ersetzen. Im Falle einer prozessualen Auseinandersetzung übernehmen unsere Vertrauensanwälte gegen das übliche Honorar Ihre Vertretung bei Gericht.

Wettbewerbsordnung

Der Groß- und Außenhandel ist stolz darauf, sich seit der Gründung der Bundesrepublik vorbehaltlos zum Grundkonzept der freien und sozialen Marktwirtschaft bekannt zu haben. Er hat sich bewußt den Regeln und Härten der Wettbewerbswirtschaft unterworfen, weil der Verzicht auf Wettbewerb gleichbedeutend ist mit dem Verzicht auf die freie Marktwirtschaft. Fällt der Wettbewerb als Lenkungsinstrument der freien Marktwirtschaft aus, muß zwangsläufig an seine Stelle ein dirigistischer und planwirtschaftlicher Lenkungsmechanismus treten. Der Groß- und Außenhandel hat deshalb stets seinen Beitrag zur Fortentwicklung des Wettbewerbsbrechtes geleistet. Die Zielrichtung unserer Bemühungen ist die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsordnung bei gleichzeitiger Verbesserung der Kooperationsmöglichkeiten kleiner und mittlerer Betriebe im Sinne eines strukturellen Nachteilsausgleiches.

Die Kartellgesetznovelle

Wir haben die Novellierung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (Kartellgesetz) vom 3. August 1973 unter diesem Aspekt begrüßt, obgleich die Gesetzänderung auch Vorschriften enthält, die unseren Vorstellungen nicht entsprechen.

Das jetzt gültige Kartellgesetz versucht durch ein Bündel von Maßnahmen den Wettbewerb im Gleichgewicht zu halten. Marktbeherrschende Unternehmen und Großbetriebe sollen in ihrem Expansions- und Fusionsdrang eingeschränkt werden, während Klein- und Mittelbetriebe eine Verbesserung ihrer strukturellen Nachteile durch eine Verbesserung der Zusammenarbeitsmöglichkeiten erhalten sollen.

Auf der einen Seite wurden die Befugnisse der Kartellbehörden gegenüber marktbeherrschenden Unternehmen verbessert und eine vorbeugende Fusionskontrolle eingeführt, die der Unternehmenskonzentration im Bereich der Großwirtschaft wirksam begegnen soll. Die Maßnahmen werden ergänzt durch ein Verbot des sogenannten aufeinander abgestimmten Verhaltens mit dem eine Lücke im bisherigen Kartellrecht geschlossen wurde: Die Bestimmung verbietet es Unternehmen, ihr Verhalten bewußt und gewollt voneinander abhängig zu machen, ohne daß damit schon eine vertragliche Bindung eintreten würde. Die Erweiterung des Diskriminierungsverbotes in § 26 Abs. 2 bringt für eine Reihe von Großhändlern verbesserte Bezugsmöglichkeiten und eine größere Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr mit Lieferfirmen von überragender Marktstellung.

Kooperations- erleichterungen

Auf der anderen Seite wurden die Möglichkeiten der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit

verbessert. Die Einführung des § 5b in das Kartellgesetz erlaubt die zwischenbetriebliche Zusammenarbeit aller Art, unter der Voraussetzung, daß der Wettbewerb auf dem Markt nicht wesentlich beeinträchtigt wird und der Vertrag oder Beschuß dazu dient, die Leistungsfähigkeit kleiner oder mittlerer Betriebe zu fördern. Durch diese Vorschrift sollen alle Formen der Kooperation einschließlich der Ausgliederung einzelner Unternehmensfunktionen ermöglicht werden. Die Formulierung schließt nicht aus, daß unter Umständen auch große Unternehmen an dem Vertrag beteiligt sind, dagegen ist die Kooperation zwischen Großunternehmen durch die Neubestimmung nicht gedeckt. Im Rahmen der Rationalisierung wirtschaftlicher Vorgänge sind sogar Preisabsprachen im Rahmen eines solchen Kartells möglich.

Nach unserer Auffassung hat die Wirtschaft und insbesondere auch der Groß- und Außenhandel bisher von den gesetzlichen Möglichkeiten der Bildung von Kooperationsvereinbarungen im Rahmen eines Kartells nach § 5b noch nicht genügend Gebrauch gemacht. Vielleicht ist die Zeit, die seit Inkrafttreten des Gesetzes verflossen ist, auch noch nicht ausreichend, um genügend Erfahrungen mit diesem Instrument zu sammeln.

Im Rahmen der Kartellgesetznovelle hat die Abschaffung der Preisbindung in der Öffentlichkeit und auch in weiten Kreisen der Wirtschaft am meisten Staub aufgewirbelt, obgleich diese in der Praxis keineswegs mehr die Rolle spielte, die ihr bestimmte Bevölkerungskreise, vor allem aber die Gewerkschaften zuerkannten. In dieser Auseinandersetzung hatten wir uns für die Beibehaltung der Preisbindung ausgesprochen. Wir waren der Meinung, daß im harten Wettbewerb, bei den Möglichkeiten der Kartellbehörden, gegen Monoppreisempfehlungen vorzugehen, nur noch bei preisbindungsfähigen und preisbindungswürdigen Markenartikeln Preisbindungen durchzusetzen seien. Inzwischen hat sich der Großhandel auf die neuen Gegebenheiten eingestellt. Er hat damit wieder einmal seine Marktkenntnis und seine Fähigkeit bewiesen, sich auf neue Marktdaten rasch und zielgerichtet einzustellen.

Unverbindliche Preisempfehlungen für Markenwaren

In der Praxis wichtiger ist die nunmehr gesetzlich geschaffene Möglichkeit, unverbindliche Preisempfehlungen für Markenwaren als Orientierungshilfe für den kleineren Handel und das Handwerk sowie für den Verbraucher auszusprechen. Für den Großhandel ist allerdings die Anwendung der unverbindlichen Preisempfehlungen

lungen auf **seine** Markenwaren beschränkt, also auf Markenartikel, die seine eigene Handelsmarke tragen. Natürlich darf er die Herstellerpreisempfehlungen weitergeben.

Mittelstandsempfehlungen

Die interessanteste Variante der Zusammenarbeitsmöglichkeiten bildet die Vorschrift des § 38 Abs. 2, die sogenannte Mittelstandsempfehlung, die es Vereinigungen kleiner oder mittlerer Unternehmen unter Beschränkung auf den Kreis der Beteiligten erlaubt, Empfehlungen aller Art – also auch Preisempfehlungen – auszusprechen, soweit die Empfehlungen dazu dienen, die Leistungsfähigkeit der Beteiligten gegenüber Großbetrieben oder großbetrieblichen Unternehmensformen zu fördern und dadurch die Wettbewerbsbedingungen zu verbessern und soweit die Empfehlungen gegenüber den Empfängern ausdrücklich als unverbindlich bezeichnet sind und zu ihrer Durchsetzung kein wirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder sonstiger Druck angewendet wird. Die Kartellbehörden des Bundes und der Länder haben über die Verwendung von unverbindlichen Preisempfehlungen wie über die Anwendungsmöglichkeit der neuen Mittelstandsempfehlung dankenwerterweise Merkblätter ausgearbeitet, die über den Gesetzesentwurf hinausgehende Erläuterungen zur Praxis der unverbindlichen Preisempfehlung und der Mittelstandsempfehlung geben.

Während die Markenartikelindustrie die Möglichkeiten, die ihnen § 38 a mit der unverbindlichen Preisempfehlung gibt, im erheblichen Maße für ihre Marktstrategie ausnutzen, haben die kleinen und mittleren Betriebe des Handels nach unserem Überblick die Möglichkeiten, die ihnen das Kartellgesetz eröffnet, noch nicht genügend durchdacht und in die Praxis umgesetzt. Wir sind der Überzeugung, daß im härter werdenden Wettbewerb die Kooperationsmöglichkeiten auch im Rahmen der Mittelstandsempfehlung in Zukunft eine größere Rolle spielen werden.

Probleme des unlauteren Wettbewerbs

Wir können unsere Anmerkungen über wettbewerbspolitische Fragen nicht ohne einige Bemerkungen über die inzwischen stattgefundene Fortentwicklung des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb schließen. Wie wir in unseren Publikationen immer wieder betont haben, gehört es zum lauteren Wettbewerb, daß die Grenzen zwischen Groß- und Einzelhandel eindeutig beachtet werden. Unsere Wettbewerbsordnung läßt jedem Unternehmer die Freiheit, sich in jeder Wirtschaftsstufe zu betätigen. Er muß aber die hierfür geltenden Spielregeln beachten. Treibt ein Unternehmer Einzelhandel, so muß er sich an das Ladenschluß-

gesetz halten, die Verordnung über Preisangaben befolgen, das Rabattgesetz beachten und schließlich in seiner Werbung auf Begriffe wie Großhandel, Großhandelspreis, Großhandelslager verzichten. Wer seiner Funktion nach Großhandel betreibt, muß die entsprechenden Vorkehrungen treffen, um mißbräuchliche Einkäufe zu vermeiden. Hierbei genügt es nicht, sich auf Erklärungen der Kunden zu beschränken.

Das geltende Recht schließt nicht aus, daß ein Unternehmer sich in beiden Bereichen wirtschaftlich betätigt. Er muß nur beide Bereiche eindeutig voneinander abgrenzen.

Mit Urteil vom 16.11.1973 nahm der Bundesgerichtshof wieder einmal grundsätzlich zu diesen Problemen Stellung. Das Gericht verbot dem beklagten Unternehmer die Firmierung als Großhandelshaus, weil er mit einem warenhausartigen Sortiment von Waren des täglichen Bedarfes wahllos Gewerbetreibende jedweder Branche ansprach, obgleich diese zu einem nicht unerheblichen Teil nicht ernsthaft als Wiederverkäufer oder gewerbliche Verbraucher in Betracht kamen. Der BGH vertrat die Auffassung, daß die Rechtsfolge auch dann eintritt, wenn der Unternehmer die Belieferung von solchen Endverbrauchern ablehnt, die sich nicht als Gewerbetreibende ausweisen können. Die Art des Vertriebes – als Versandhandel oder über feste Verkaufsstätten – ist für die Beurteilung dieser Rechtsfrage gleichgültig.

Der BGH begründete das Ergebnis mit der Feststellung, daß die angesprochenen Gewerbetreibenden in ihrer Eigenschaft als Letztverbraucher beliefert wurden.

Der Charakter als Großhandel bleibt erhalten, wenn die Eigenbedarfsumsätze im Rahmen des Gesamtumsatzes unbedeutend sind. Im sogen. Ratio-Urteil hat der BGH festgestellt, daß Eigenbedarfsumsätze in Höhe von 10 % des Gesamtumsatzes unschädlich sind.

Das Urteil hat im wesentlichen die bisherige Rechtssprechung bestätigt. Sie gilt ebenso für C&C-Lager. Insofern kann ihr erhebliche Bedeutung zukommen. Firmen, die im Grenzbereich zwischen Groß- und Einzelhandel operieren, sollten ihre Methoden zur Verhinderung von Mißbräuchen überprüfen. Der gesamte Handel – insbesondere der kleine und mittlere Einzelhandel – sollte an einer reibungslosen Arbeit des funktionsechten Großhandels Interesse haben. Dauernde Nachprüfungen und eine kleinliche Auslegung des Rahmens, in dem sich der Großhandel bewegen kann, könnte ihn veranlassen, seine Betriebe in Verbrauchermärkte umzuwandeln. Das kann nicht zum Vorteil der Absatzstruktur des Konsumgütergroßhandels sein. Wir meinen, daß bei einer Verschärfung dieser Entwicklung nicht die sich neu etablierenden Großformen des Einzelhandels in ihrer Existenz bedroht sind, wohl aber eine Vielzahl regional mit ihnen konkurrierender kleiner und mittlerer Einzelhändler.

Probleme der Mittelstandsförderung

Der bayerische Landtag hat ein Gesetz über die Förderung der kleinen und mittleren Unternehmen sowie der freien Berufe (Mittelstandsförderungsgesetz – MfG) beschlossen, das am 1. Oktober 1974 in Kraft getreten ist.

Das bayerische Gesetz kam auf Initiative des bayerischen Staatsministers für Wirtschaft und Verkehr, Anton Jaumann, zustande.

Das bayerische Mittelstandsförderungsgesetz

Wir haben mit diesem Gesetz – als erstes Bundesland in der Bundesrepublik – einen gesetzlichen Rahmen, der die Zielsetzung der Mittelstandspolitik formuliert und koordiniert. Zweck des Gesetzes ist es, die Stellung der kleinen und mittleren Unternehmen sowie der freien Berufe in ihren Funktionen für die freie Marktwirtschaft zu sichern und die Gründung selbständiger Existenz zu erleichtern. Die staatlichen Behörden, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechtes werden verpflichtet, bei allen Programmen, Planungen und Maßnahmen den Zweck dieses Gesetzes angemessen zu berücksichtigen. Als Ziele dieser Förderungsmaßnahmen bezeichnet es das Gesetz, die Leistungskraft und die Wettbewerbsfähigkeit der kleinen und mittleren Unternehmer zu steigern und ihnen dabei besonders die Anpassung an den wirtschaftlichen und technologischen Wandel zu erleichtern. Zu den Maßnahmen, die zur Steigerung der fachlichen Leistungsfähigkeit der besonderen Förderung unterliegen, zählt das Gesetz die Berufsförderung, die Förderung der Betriebsberatung, die Förderung der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit, die Förderung von Informationsgewinnung, Aufbereitung und Vermittlung sowie die Förderung der anwendungsorientierten Forschung und der technischen Entwicklung und Erprobung. Als besonders zu fördernde Maßnahmen zur Verbesserung der Kapitalversorgung nennt das Gesetz Finanzierungshilfen, Kreditgarantiegemeinschaften und Kapitalbeteiligungsgesellschaften sowie Beteiligungsgarantiegemeinschaften. Das Gesetz will schließlich die kleinen und mittleren Unternehmen bei der öffentlichen Auftragsvergabe, bei der Förderung von Untersuchungen und Einrichtungen und bei der Förderung von Messe- und Ausstellungsbeteiligungen besonders berücksichtigen.

Die bayerische Staatsregierung hat in Durchführung des Gesetzes Richtlinien über die Beteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen und freier Berufe bei der Vergabe von öffentlichen

Aufträgen formuliert. Die Richtlinien sollen die Beteiligung der kleinen und mittleren Unternehmen im Bereich der Ausschreibungen von Bauleistungen und sonstigen Leistungen sicherstellen.

Die Kreditgarantiegemeinschaft für den Handel in Bayern

Die richtige Finanzierung und damit die Probleme der Kreditbeschaffung haben für den selbständigen Großhandelskaufmann steigende Bedeutung. Der erforderliche Kapitaleinsatz steigt, die Eigenmittel reichen für die Finanzierung meistens nicht aus. Zur langfristigen Finanzierung seines Anlagevermögens und für die Finanzierung seines Warenlaufes verlangen die Banken in der Regel entsprechende Sicherheiten. Unseren Firmen fehlen jedoch häufig die dringlichen und frei verfügbaren Werte, die als bankübliche Sicherheit für eine Kreditaufnahme dienen können. Seit vielen Jahren und mit steigendem Erfolg ist unsere Kreditgarantiegemeinschaft bemüht, diesen Mangel zu beheben. In über 2.000 Fällen konnte sie mittelständischen Betrieben des Groß- und Einzelhandels helfen. Sie ersetzt die fehlenden Sicherheiten für einen langfristigen Gewerbekredit durch Bürgschaften bis zu 80 % des Kreditbetrages. Diese Bürgschaften werden von Sparkassen, Genossenschaftsbanken, Geschäftsbanken, Privatbanken, Bausparkassen und Versicherungen als vollgültige Sicherheiten behandelt.

Kapitalbeteiligungsgesellschaft für die mittelständische Wirtschaft Bayerns

Die von der LfA betreute Kapitalbeteiligungsgesellschaft für die mittelständische Wirtschaft in Bayern mbH – an der unser LGA ebenfalls beteiligt ist, hat im vergangenen Jahr bei 7 Handelsbetrieben stillle Beteiligungen in Höhe von rund 2,1 Mio DM bewilligt. Die Gesamtzahl der bereits übernommenen oder genehmigten Beteiligungen beläuft sich in diesem Bereich derzeit auf 14, die Beteiligungssumme auf rund DM 4,5 Mio.

Auch über die ERP-Kreditprogramme des Bundes und durch Förderungsmaßnahmen der Lastenausgleichsbank werden zahlreiche mittelständische Unternehmen in Bayern gefördert.

Bayerisches Refinanzierungsprogramm der LfA

Die Kredite wurden zum überwiegenden Teil aus dem Bayerischen Refinanzierungsprogramm zu Zinssätzen von 5 und 6 % gewährt. Diese Förderung wurde durch das Zusatzprogramm der LfA ergänzt. Die durchschnittliche Darlehenshöhe betrug im Refinanzierungsprogramm rund DM 41000,- im LfA-Zusatzprogramm rund DM 63000,-. Mit Hilfe dieser Darlehen wurde ein Investitionsvolumen von rund DM 57,2 Mio gefördert. Die durchschnittliche Höhe des einzelnen Investitionsvorhabens belief sich auf DM 162000,-.

Die im Bereich des mittelständischen Handels rückläufige Investitionsneigung machte sich in einer etwas nachlassenden Kreditnachfrage bemerkbar, so daß erstmals seit langem die Programm-Mittel am Jahresende noch nicht ausgeschöpft waren. Da die Förderprogramme 1975 angelaufen sind, die erneut höher dotiert sind, ist eine kontinuierliche Versorgung des Handels mit zinsgünstigen Investitionskrediten sichergestellt.

Betriebsmittelkredit- programm 1975

Im Vollzug des Mittelstandsförderungsgesetzes hat die bayerische Staatsregierung im Januar 1975 ein einmaliges Hilfsprogramm 1975 zur Sicherung von Arbeitsplätzen im gewerblichen Mittelstand aufgelegt, die die Gewährung von zinsgünstigen Betriebsmittelkrediten an kleine und mittlere Betriebe der Industrie, des Handwerks, des Handels und des Fremdenverkehrs ermöglichte. In dem Programm wurden 550 Millionen DM für diesen speziellen Förderungszweck an ca. 7600 Antragsteller ausgereicht. Das Programm mußte bereits im April wegen restloser Überzeichnung der Mittel geschlossen werden. Die äußerst lebhafte Inanspruchnahme beweist, daß die bayerische Staatsregierung mit der Zielsetzung für dieses Programm ins Schwarze getroffen hat.

Die Bayerische Landesanstalt für Aufbaufinanzierung (LfA) mit der wir seit Jahren bei der Abwicklung der mittelständischen Förderungsprogramme vertrauensvoll zusammenarbeiten, konnte 1974 mehr zinsgünstige Darlehen an mittelständische Unternehmen des Bayerischen Groß- und Einzelhandels gewähren, als in den

vorangegangenen Jahren. Die Programme liefen bereits im Mai 1974 an und waren höher dotiert als in den Vorjahren. Die Förderung betraf Investitionen zur Rationalisierung, Modernisierung und Erweiterung von bestehenden Betrieben trug dazu bei, selbständige mittelständische Existenzen zu sichern, die von den konjunktuellen und strukturellen Problemen des Wirtschaftsablaufes besonders betroffen sind. Insgesamt hat die LfA 1974 für Investitionen im Bereich des mittelständischen Handels 476 Darlehen in Höhe von 18,8 Mio DM zugesagt, gegenüber 421 Darlehen mit 14,7 Mio DM im Jahre 1973.

Bürgschaften auch für Betriebsmittelkredite

Bürgschaftskredite dienen sowohl der Anlagebeschaffung wie auch zu Betriebsmittelzwecken. Die Bürgschaften unserer Kreditgarantiegemeinschaft werden zunehmend dadurch interessanter, daß größere Darlehen verbürgt werden können. Durch die Erhöhung der Regelgrenze für Bürgschaften der KGG auf DM 650.000, die im Einzelfall auch überschritten werden können, können Bürgschaften jetzt in einer angemessenen Größenordnung auch für mittlere Betriebe des Großhandels übernommen werden.

Im Jahre 1974 wurden 21 Bürgschaften mit einem Kreditbetrag von DM 3.679.000 für Großhandelsbetriebe übernommen.

Die Betriebe des Großhandels können von Refinanzierungsmöglichkeiten, wie sie die Bayerische Landesanstalt für Aufbaufinanzierung oder die ERP-Programme bieten, nur in geringerem Umfang Gebrauch machen, weil die einschränkenden Bestimmungen hinsichtlich des Ertrages einer Gewährung von Mitteln aus diesen Programmen meistens entgegenstehen. Dagegen konnten wir beobachten, daß Großhandelsbetriebe aus dem Investitionsprogramm der Kreditanstalt für Wiederaufbau verhältnismäßig gut zum Zuge kommen. Die KfW stellt in diesen Programmen eigene Mittel zur Verfügung. Die KGG verbürgt auch Betriebsmittelkredite und Avale, z.B. für Zollbürgschaften und Außenhandelsgeschäfte (Akkreditive). Insgesamt hat die KGG im Laufe ihres Bestehens bereits 212 Bürgschaften mit einer Darlehenssumme von rund 21 Mio DM für Großhandelsbetriebe verbürgt. Die KGG erbringt für den Großhandel dadurch die größte Leistung, daß sie die Kunden des Großhandels – die Einzelhandelsunternehmen – in ihrer Finanzierung unterstützt.

Steuerpolitische Aspekte

Die steuerpolitischen Aktivitäten des Gesetzgebers in der laufenden Legislaturperiode dürfen mit dem Steuerreformgesetz 1975 abgeschlossen sein. Die Reform der Körperschaftsteuer ist zwar noch im Gespräch, ein Inkrafttreten zum 1.1.1976 dürfte an der Kürze der noch zur Verfügung stehenden Zeit scheitern, zumal die Finanzverwaltung Zeit zur Vorbereitung und Durchführung des Gesetzes benötigt.

Wenn wir die Regierungserklärung vom 18.1.1973 als Maßstab für den Erfolg der steuerlichen Gesetzgebungsarbeit anlegen, so stellen wir fest, daß weder der Grundsatz der Verbesserung der sozialen Gerechtigkeit verwirklicht wurde, noch eine Vereinfachung des gesamten Steuersystems erreicht werden konnte. Das Steuerreformgesetz 1975 geriet nicht zu einem Jahrhundertwerk. Reformcharakter hatte lediglich die Neuregelung des Kindergeldrechtes, der wir im Grundsatz zustimmen, deren Verlagerung auf die Arbeitsverwaltung aber fragwürdig ist. Belastend wirkt die Erhöhung des Spitzensteuersatzes, ärgerlich die kleinen Beschränkungen bei der Abzugsfähigkeit von Betriebsausgaben im Bereich des Geschenk-, Bewirtungs- und Reisekostenrechtes. Entlastungen bei der Gewerbesteuer wurden mehr als wettgemacht durch die rigorose Hebesatzpolitik der Gemeinden. Bei den einheitswertabhängigen Steuern kompensierten die zum Teil über die Verkehrswerte hinausgehenden Erhöhungen der Einheitswerte die gutgemeinten Entlastungen für kleine und mittlere Betriebe. Die kumulative Belastung des Unternehmereinkommens kleiner und mittlerer Betriebe ist weder faktisch gesunken, noch durch verwaltungsmäßige Vereinfachung erträglicher geworden.

Wegen der katastrophalen finanzpolitischen Zukunftsperspektiven erwarten alle Fachleute drastische Steuererhöhungen nach dem Wahltermin. Insgesamt sehen wir aus der Betrachtung steuerlicher Aspekte keinen Grund für unsere mittelständischen Unternehmer, optimistisch in die Zukunft zu schauen: Die Pferde saufen nicht. Stabilität – Voraussetzung jeder Steuerreform – war eine der Zwischenüberschriften zu unserem Beitrag anlässlich unseres Verbandstages 1973. Wir müssen der Bundesregierung bescheinigen, daß sie sich ernsthaft um Stabilität bemüht hat und daß es stabilitätspolitisch wesentlich schlechter aussehen würde, wenn sie ihre um-

Prinzip richtig ist. Es lag mit Sicherheit nicht an mangelnder Information seitens der Wirtschaftsverbände, daß diese Maßnahme nicht geprägt hat. In unseren LGA-Nachrichten und in unseren Kurzinformationen haben wir immer wieder auf die rechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Investitionszulagen hingewiesen und die praktische Durchführung des Antragverfahrens erläutert. In Informationsveranstaltungen unseres Bildungszentrums wurde das Thema immer wieder gestellt und Zweifelsfragen geklärt. Die tiefgreifende Investitionsunlust der mittelständischen Unternehmer war durch diese Maßnahme nicht zu durchbrechen: Der kleine und mittlere Unternehmer fühlt sich in seinen gesamten Rahmenbedingungen eingeengt. Er ist unsicher über seine unternehmerische Existenz und Zukunftsverwaltung. Unser Schlagwort von der kumulativen Belastung des Unternehmers mit Steuern und Abgaben erhält hier eine neue Dimension: Die kumulative Überbelastung des mittelständischen Unternehmers durch die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen.



Ein versierter Kenner der Steuerproblematik: links der Vorsitzende des Steuerausschusses Rudolf Schmidt aus Augsburg

Bei der Betrachtung der einzelnen Steuerarten ist für den Handelskaufmann die Vermeidung des Substanzverzehrs im Bereich der Ertragsbesteuerung vorrangig. Jede inflationäre Tendenz bläht die Zahlen im Bereich des Umlauf- und Anlagevermögens der Unternehmer fortlaufend auf. Die einkommensteuerlichen Gewinnermittlungsvorschriften verwehren dem Unternehmer sowohl im Bereich des Warenlagers als auch im Bereich des Anlagevermögens die Berücksichtigung höherer Wiederbeschaffungspreise. Als Folge entstehen Scheingewinne, also Gewinne, die bei einer korrekten betriebswirtschaftlichen Ertragsrechnung nicht existieren. Die Scheingewinne unterliegen der vollen progressiven Besteuerung durch die Einkommen- und Körperschaftsteuer. Die Folge ist eine fortlaufende Aushöhlung der Eigenkapitalausstattung der mittelständischen Betriebe, die wir seit Jahren mit wachsender Sorge registrieren. Die sinkende Eigenkapitalquote macht die Betriebe krisen-

Kumulative Überbelastung

strittene Politik des teuren Geldes nicht konsequent durchgesetzt hätte. Auch die Novellierung des Investitionszulagengesetzes – die Gewährung einer befristeten Investitionszulage von 7,5% bei der Anschaffung neuer Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens und bei der Herstellung von Gebäuden ist eine Maßnahme, die im

Größere Krisenfänglichkeit durch geringere Eigenkapitalquote

anfällig. Als Folge dieser Entwicklung gehen selbst Betriebe Konkurs, die von ihrer Marktseite her als gesund zu betrachten sind. Das Problem läßt sich anhand folgender simpler Formel verdeutlichen:

Bei einer Inflationsrate von 7% ist alle 10 Jahre eine Verdoppelung des Kapitaleinsatzes erforderlich, der Unternehmer muß in der gleichen Zeit bei einem 50%igen Steuersatz das Doppelte verdienen, um sein Warenlager mengenmäßig aufrechterhalten zu können. Dabei ist noch nicht die Notwendigkeit der Privatentnahmen berücksichtigt.

Der Gewinn eines Unternehmens hat also eine mehrfache Funktion: Neben der eminent sozialen Funktion der Sicherung und Verbesserung alter Arbeitsplätze (auch die Humanisierung der Arbeitswelt kostet Geld) ist gerade heute die Schaffung neuer Arbeitsplätze vorrangig. Daneben fordert der Staat vom Unternehmer nach vielfältigen Erhebungsmethoden seinen Teil am Ertrag des Unternehmens als Steuer. Das Unternehmen leistet also seinen Beitrag zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der gesellschaftlichen Strukturen. Bei mangelnden Gewinnen verliert die Wirtschaft ihre Effizienz, die Arbeitsplätze ihre Sicherheit, der Staat die Mittel zur Verbesserung der gesellschaftlichen Daten und der Unternehmer auf die Dauer seine Existenz. Wir meinen, daß die seit Jahren sinkende Eigenkapitalausstattung der Unternehmen – die im Bereich des Handels eindeutig nachweisbar sind – bereits ein Überschreiten der Belastbarkeitsgrenzen des Unternehmens signalisieren. Wir haben deshalb wiederholt Maßnahmen im Bereich der Ertragssteuern gefordert, die zu einer Verbesserung dieser Situation und zur Vermeidung der Scheingewinnbesteuerung beitragen sollen. Im Bereich des Vorratsvermögens bieten sich folgende Möglichkeiten an:

- Bewertung der Wirtschaftsgüter des Vorratsvermögens am Schluß des Wirtschaftsjahres statt mit den Anschaffungs- oder Herstellungskosten mit den Anschaffungs- oder Herstellungskosten für Wirtschaftsgüter derselben Art und Menge am Schluß des vorangegangenen Wirtschaftsjahres
- Anerkennung der Lifo-Methode
- Bewertung von Lagergrößen (eiserner Bestand) zu einem konstanten Wert
- Herabsetzung der in § 74 EStDV vorgesehenen Grenzen für die Ansetzung von Preissteigerungsrücklagen.

Im Rahmen des Anlagevermögens wären folgende Maßnahmen zu diskutieren:

- Zulassung einer Substanzerhaltungsrücklage
- Anerkennung von Abschreibungen über 100% entsprechend den gestiegenen Wiederbeschaffungskosten

– Verkürzung der steuerlich zulässigen Abschreibungsfristen.

Außerhalb der Bilanz ist schließlich das „Carry-Back-Verfahren“, also der Verlustrücktrag zuzulassen und der Gewinn aufgrund einer 3-Jahres-Durchschnittsrechnung zu besteuern.

Für den Großhandel ist schließlich die Vorschrift des § 6 b – die Möglichkeit der steuerneutralen Übertragung von stillen Reserven bei Veräußerung bestimmter Anlagegüter auf Ersatzwirtschaftsgüter von größter Bedeutung. Die Vorschrift macht in vielen Fällen wirtschaftlich sinnvoll Investitionen erst möglich. Wenn ein Großhandelskaufmann beispielsweise sein Grundstück und Gebäude im Zentrum einer Stadt veräußern will, weil er am Rande der Stadt ein neues rationelles Großhandelslager bauen will, das ihm die notwendige Bewegungsfreiheit für seine Warenmanipulationen beschafft, wäre dies ohne die Übertragung der stillen Reserven wirtschaftlich nicht möglich. Ohne die Bestimmung des § 6 b EStG würde nämlich die Differenz zwischen Buchwert und Veräußerungswert als außerordentlicher Ertrag zu versteuern sein. Die Übertragung ist jedoch nur im Wirtschaftsjahr der Veräußerung möglich; wahlweise kann der Unternehmer auch im Wirtschaftsjahr der Veräußerung eine den steuerlichen Gewinn mindernde Rücklage bilden, die später von den Anschaffungs- oder Herstellungskosten des Ersatzwirtschaftsgutes abgesetzt werden kann.

Die Vorschrift ist in vielen Fällen schwer zu praktizieren, weil eine rückwirkende Übertragung der stillen Reserven nicht möglich ist. Wirtschaftlich ist es aber vielfach sinnvoller, erst ein Ersatzwirtschaftsgut zu beschaffen und dann den Verkauf des ursprünglichen Wirtschaftsgutes durchzuführen. Durch eine entsprechende Gestaltung nach § 6 b müßte diese Variante ermöglicht werden.

Gewerbesteuer als systemfremde Sonderbesteuerung

Daß die Gewerbesteuer eine systemfremde Sonderbesteuerung des Unternehmereinkommens ist, haben wir schon oft dargestellt. Wir müssen deshalb unsere Forderung nach vollständiger Beseitigung der Gewerbesteuer immer wiederholen, selbst wenn eine solche Forderung unzeitgemäß und utopisch wirken sollte. Die Steuer hat sich zu einer frei manipulierbaren Strafsteuer einer relativ kleinen Bevölkerungsgruppe denaturiert.

Sie ist nach dem vielleicht etwas überstrapazierten Grundsatz der steuerlichen Gerechtigkeit unhaltbar. Da die Beseitigung dieser Steuer unbestreitbar Probleme mit sich bringt, die kurzfristig nicht lösbar sind, ließen sich die größten Ungereimtheiten durch folgende Sofortmaßnahmen ausräumen:

- Erhöhung des Unternehmerlohnfreibetrages: Realistisch und angemessen erscheint uns der Ansatz eines Unternehmerlohnfreibetrages, der dem anderthalbfachen des höchstbezahlten Angestellten des Betriebes entspricht.
- Wegfall der Hinzurechnung von Dauerschulden und Dauerschuldzinsen
- Anbindung des Gewerbesteuer-Hebesatzes an den Grundsteuer-Hebesatz, wobei der Gewerbesteuer-Hebesatz das 1,2-fache des Grundsteuer-Hebesatzes betragen sollte.

Im Zusammenhang mit der Besteuerung der Unternehmen spielen schließlich die einheitswertabhängigen Steuern eine große Rolle. Die Unternehmungen werden nicht nur durch die einheitswertabhängige Gewerbesteuer und Vermögensteuer betroffen, sondern von Generation zu Generation erneut durch Erbschafts- und Schenkungsteuer belastet. Die Erbschafts- und Schenkungsteuern werden ohne Rücksicht auf Erträge in die Substanz vollstreckt und nehmen damit konfiskatorischen Charakter an. Praktisch jede Übertragung von Betriebsvermögen im Erbschaftsfall führt zu Substanzverlusten, da die Erbschaftsteuer ohne Rücksicht auf Liquidität und Ertrag die Substanz belastet. In der Praxis sind Übergänge betrieblicher Vermögen ohne Kreditaufnahme nicht möglich. Im Wege der zweijährigen Zeitanpassung der betrieblichen Einheitswerte erfolgt im Gegensatz zur Anwendung der Einheitswerte der im Betriebsvermögen befindlichen Grundstücke und Gebäude eine fortlaufende zeitnahe Bewertung der Betriebsvermögen, die aus der Erbschafts- und Schenkungsteuer eine progressive Besteuerung machen.

Die Besteuerung auf der Basis der Einheitswerte beinhaltet einen weiteren gravierenden System-

Eine weitere Verschärfung der Besteuerung ist ab 1. Januar 1975 dadurch eingetreten, daß die Anrechenbarkeit der Vermögensteuer bei der Einkommensteuer aufgehoben wurde. Diese Maßnahme macht die Vermögensteuer zu einer echten vorweggenommenen Besteuerung des Ertrages.

Eine Diskussion von steuerlichen Problemen führt fast immer zur Betrachtung einzelner Steuerarten oder noch enger zur Bewertung und zur Kritik spezieller Vorschriften eines Steuergesetzes. Diese isolierte Betrachtungsweise wird aber dem Gesamtphänomen, der Belastung des Unternehmens mit Steuern und Abgaben nicht gerecht. Alle Steuern auf das Betriebsergebnis oder das Vermögen sowie Erbschafts- und Schenkungsteuer haben aber alle vom Betrieb aus gesehen die gleiche Wirkung: Sie werden aus einer Kasse bezahlt. Wird aber das Betriebsergebnis durch steuerliche Belastungen zu sehr gemindert, so ergeben sich für den Betrieb die gleichen Folgen, wie bei einem kleineren Gewinn: Für Investitionen bleibt nichts mehr übrig.

Scheingewinnbesteuerung zehrt an Substanz

Eine Produktionssteigerung nennenswerten Umfangs ist damit ausgeschlossen, die inflationäre Entwicklung zehrt durch Scheingewinnbesteuerung an der Substanz, letztlich sind die Arbeitsplätze gefährdet. Gleichzeitig sind aber unsere Zeitungen voll von Berichten über neue Ansprüche an das Sozialprodukt – denken wir nur an die Vermögensbildungspläne der Bundesregierung, die eine Vermögensbildung abgabe von jährlich 5 Milliarden vorsehen.

Im Jahr 1973 – bei einer gegenüber heute unvergleichlich günstigeren Wirtschaftslage – stellten wir in unseren LGA-Nachrichten zur wachsenden kumulativen Gesamtbelastung des Unternehmereinkommens folgende simple Zusammenhänge dar:

Solange der Wettbewerb es zuläßt, werden wachsende Belastungen über Preise abgewälzt. Soweit der Wettbewerb eine Abwälzung nicht zuläßt, schrumpfen die Unternehmergevinne. Ersteres verschärft die Inflationswirkung, letzteres gefährdet die Innovation und Investitionsneigung und letzten Endes die Arbeitsplätze! Die Entwicklung hat uns leider recht gegeben. Die Fortführung des Trends zur weiteren Erhöhung der Gesamtbelastung der Unternehmen wird folgerichtig zu einer weiteren Verschärfung der krisenhaften Situation beitragen. Wir legen keinen Wert darauf, daß sich diese Prognose wiederum als richtig erweisen wird.

Besteuerung ohne Basis

fehler. Die Festlegung der Einheitswerte geschieht durch ein idealtypisches Verfahren, dessen Ungenauigkeiten Ungerechtigkeiten gerade in diesen Tagen deutlich sichtbar werden. Durch das Vermögensteuergesetz und das Erbschafts- und Schenkungsteuerrecht wird die Fiktion aufrechterhalten, daß der Wert der betreffenden Objekte 140 % der Einheitswerte per 1. Januar 1964 beträgt. Die inzwischen eingetretene krisenhafte Wirtschaftssituation führt nunmehr dazu, daß der Verkehrswert der bewerteten Grundstücke und Gebäude, also die Wertermittlung aufgrund kaufmännischer Überlegungen, in vielen Fällen weit unter den nach Vermögen und Erbschaftsteuergesetz anzusetzenden Werten liegt. Es erfolgt also eine Besteuerung auf der Basis wirtschaftlich nicht vorhandener Werte.

Verkehrsfragen

Groß- und Außenhandel – Drehscheibe der Wirtschaft. Dieser Slogan unter dem Emblem für die Image-Werbung unserer Wirtschaftsstufe deutet die Zentralfunktion des Groß- und Außenhandels als Mittler zwischen Industrie, Landwirtschaft, Einzelhandel, Handwerk und allen Dienstleistungsbereichen unserer Wirtschaft an. Bei der zeitlichen und mengenmäßigen Steuerung der Güterströme zum qualitativen und quantitativen Ausgleich der binnengewirtschaftlichen und außenwirtschaftlichen Nachfrage ist der Groß- und Außenhandel wie keine andere Wirtschaftsstufe mit der gesamten Verkehrswirtschaft verbunden. Fragen der Verkehrspolitik sind für den Groß- und Außenhandel deshalb immer Zentralprobleme. Solange der Verkehrsmarkt reibungslos funktioniert und sämtliche Verkehrsrelationen ausreichend bedient, neigt der Praktiker dazu, die Verkehrsprobleme wenig zu beachten. Sobald sich aber Schwierigkeiten im Einzelfall ergeben, oder politische Eingriffe am Verkehrsmarkt sichtbar werden, wird die Abhängigkeit des Groß- und Außenhandels vom Verkehrsmarkt und damit von verkehrspolitischen Entscheidungen deutlich.

Der Verteilerverkehr im Groß- und Außenhandel kann nur innerhalb eines hochelastischen Verkehrssystems abgewickelt werden. Er muß technisch flexibel und zeitlich unabhängig eingesetzt werden können. Partien unterschiedlicher Volumen wie Gewichte müssen ebenso befördert werden, wie flüssige Stoffe und schüttbare Massengüter. Der Einsatz moderner Verpackungs- und Versandmethoden und die Vielzahl branchenindividueller Besonderheiten sind zu berücksichtigen. Die Anforderungen, die an den Großhandel gestellt werden, haben zur Folge, daß dieser auf alle Verkehrsträger zurückgreifen muß. Dem Transport mit Lastkraftwagen kommt allerdings eine besondere Bedeutung zu, weil sich dieser Verkehr den individuellen Bedürfnissen schnell und kostengünstig anpaßt. Der LKW ist für weite Teile des Großhandels das geeignete Beförderungsmittel und wird es wohl auch in Zukunft bleiben.

Alle Probleme, die sich dem Groß- und Außenhandel unter verkehrspolitischen Aspekten stellen, verschärfen sich aus bayerischer Sicht durch die Nachteile, die die extreme Randlage Bayerns innerhalb der EG – aber auch innerhalb der Bundesrepublik – mit sich bringt. Darüber hinaus bedarf Bayern als Flächenstaat einer besonders intensiven Verkehrsbedienung.

Thesen zur Verkehrspolitik aus der Sicht des Großhandels

Nach unserer verkehrspolitischen Vorstellung sollte deshalb auch im Bereich des Verkehrs-

wesen eine freiheitliche marktwirtschaftliche Ordnung schrittweise verwirklicht werden. Hierzu formulierte unser Verkehrsaußschuß folgende Thesen:

- Freiheit des Unternehmers in der Wahl der Transportmittel
- Gewährleistung einer überdurchschnittlichen marktkonformen Tarifgestaltung
- Keine einseitige finanzielle Belastung eines Verkehrssystems zu Gunsten eines anderen Verkehrssystems oder -trägers
- Aufhebung der Beförderungsbescheinigungspflicht für Fernverkehrsfahrzeuge
- Ablehnung aller Verkehrsverbote, soweit sie notwendige volkswirtschaftliche Versorgungsaufgaben des Groß- und Außenhandels gefährden
- Zügige weitere Harmonisierung der EG-Verkehrspolitik

Systemskizze der EG-Kommission

Wir begrüßen es deshalb, daß die Kommission der europäischen Gemeinschaft eine Systemskizze zur zukünftigen Organisation der Güterverkehrsmärkte entwickelt hat, die sich im einzelnen mit dem gewerblichen Straßengüterverkehr, dem Werkverkehr, der Binnenschiffahrt und den Eisenbahnen befaßt. Die Kommission formuliert die Grundlagen der künftigen Güterverkehrspolitik wie folgt:

- Freier Wettbewerb, staatliche Interventionen sind nur bei ernsthaften Marktstörungen oder Krisensituationen zeitlich begrenzt zulässig
- Freie Preisbildung, die sich an Marktlage und Kosten orientiert
- Freier Marktzugang, keine Kontingentierung für Werkverkehr, nur noch Anmeldebestätigung
- Freie Investitionsentscheidungen
- Vermeidung von Marktstörungen z.B. durch Berufszugangsregeln
- Einführung eines „Krisenmechanismus“ bei Marktstörungen

Gleichzeitig wird ein Vorschlag für eine dreiphasige Übergangszeit von der Kommission vorgelegt, der zeitlich jedoch nicht fixiert ist.

Die Vorschläge der Kommission sind aus der Sicht der Verkehrsbenutzer prinzipiell zu begrüßen. Die angestrebte Liberalisierung im Marktzugang und in der Preisbildung tragen unseren ständig vorgetragenen Bedenken gegen einen reglementierten Verkehrsmarkt Rechnung. Die nationalen Erfahrungen mit Kontingentierungen und Preisverordnungen haben gezeigt, daß es den Anbietern weder von der Kapazität noch vom Preis her möglich ist, sich rasch der Nachfrageentwicklung anzupassen.

Das Ausschalten des Marktmechanismus führt immer zu neuen restriktiven Eingriffen. Darüber

hinaus wurde ein Verwaltungsapparat erforderlich, dessen Kosten sich gesamtwirtschaftlich nicht rechtfertigen lassen. Staatliche Marktordnungsmaßnahmen haben nach allen Erfahrungen die in sie gesetzten Hoffnungen – Schutz der Eisenbahnen gegen ihre Wettbewerber – nicht erfüllt. Das Fehlen einer gemeinschaftlichen Konzeption für eine liberale Marktordnung des Güterverkehrs hat darüber hinaus Disparitäten zwischen den Mitgliedstaaten geschaffen, die dem Integrationszweck der EG-Verträge zuwiderlaufen.

Wir akzeptieren unter gewissen Vorbehalten die vorgesehenen Interventionsmöglichkeiten im Krisenfall. Die Besonderheiten des Verkehrsmarktes sind – auch nach Vorschriften des EG-Vertrages – zu berücksichtigen. Diese Vorschrift darf allerdings nicht dazu führen, daß die Verkehrsunternehmer gegen allgemeine Konjunkturschwankungen oder eigene FehlDispositionen abgesichert werden.

Keine Eingriffe in den Werkverkehr

Die Einbeziehung des Werkverkehrs in den „Krisenmechanismus“ für den Güterkraftverkehr kann nicht in einer umfassenden Form vorgenommen werden. Soweit es sich nämlich um Marktstörungen handelt, die konjunkturell oder strukturell bedingt sind, kann hierfür der Werkverkehr weder als Verursacher noch als unmittelbar Betroffener herangezogen werden. Werkverkehr wirkt sich nur mittelbar auf den Güterverkehrsmarkt aus. Jeder Eingriff in den Werkverkehr – soweit es sich nicht um allgemeine Verkehrsbeschränkungen (z.B. Sonntagsfahrverbot oder Verordnungen zur Erleichterung des Ferienreiseverkehrs) handelt – wird von uns entschieden abgelehnt.

Es erscheint auch nicht folgerichtig, dem Werkverkehr Transporte außerhalb seines Heimatstaates zu untersagen und die Möglichkeit vorzusehen, die Ausnutzung von Güterkraftverkehrsgenehmigungen oder Werkverkehrsbescheinigungen nach Maßgabe nationaler Bestimmungen regional zu begrenzen. Wenn schon quantitative Zulassungsbeschränkungen im Prinzip entfallen sollen und dem Warenverkehr keine verkehrswirtschaftlichen Hemmnisse in den Weg gelegt werden sollen, erscheint eine solche Begrenzung schwer verständlich.

„Preisempfehlungen und Krisenmechanismus“ dürfen sich in der Praxis nicht zu Instrumenten einer Marktsteuerung durch Gewerbeorganisationen entwickeln. Den Vertretungen der versendenden Wirtschaft müßte daher zumindest das Recht eingeräumt werden, Preisempfehlungen zu widersprechen und damit eine Mißbrauchsaufsicht der staatlichen Organe auf den Plan zu rufen. Ein solcher Widerspruch sollte darüberhinaus auch im Rahmen des „Krisenmechanismus“ vorgesehen werden,

damit gegebenenfalls eine Entscheidung der Staatsorgane über die Einführung von Krisemaßnahmen erzwungen werden kann. Nicht marktgerechte Preisempfehlungen („Mondpreise“) müßten darüberhinaus in der Verkehrsirtschaft ebenso als Mißbrauch betrachtet werden, wie in der übrigen Wirtschaft.

Lizenzierung des Werkfernverkehrs

Speziell zur Frage der Lizenzierung des Werkfernverkehrs haben wir schon immer die Meinung vertreten, daß das Lizenzierungssystem seine Funktion zur Eindämmung bzw. Verlagerung des Verkehrs von der Straße auf andere Verkehrsträger in keiner Weise erfüllt. Im Bereich des Groß- und Außenhandels hat die Beförderungsbescheinigungspflicht lediglich zu einer staatlich verordneten zusätzlichen Verwaltungsarbeit geführt. Eine andere Auswirkung kann eine solche Maßnahme gar nicht haben, weil der Groß- und Außenhandel Werkfernverkehr ausschließlich aus sachlichen Notwendigkeiten betreibt. Wer sollte auch sonst den Transport in der Fläche übernehmen, Baustellen befahren, gefährliche oder überschwere und überlange Güter befördern, welcher Verkehrsträger könnte den exakten Lieferhythmus des Großhandels mit genau auf den Kunden abgestimmten Kommissionen, verbunden mit eigener Gutsbehandlung sowie der Übernahme spezieller Serviceaufgaben und Kundenpflege übernehmen? Ein Verzicht auf den Lizenzierungzwang im Werkfernverkehr würde den Groß- und Außenhandel von einem umständlichen und kostenträchtigen Verfahren befreien, der sonst völlig effektlos ist.

Nahzone erweitern!

Die Erweiterung der Nahverkehrszone auf einen Radius von 75 km ist eine Forderung, auf die der Groß- und Außenhandel nicht verzichten kann. Für eine solche zeit- und praxisgerechte Ausdehnung spricht nicht nur die räumliche Ausdehnung der Gemeinden, der Zusammenschluß zu Großgemeinden, die Verlagerung der Betriebsstätten der Unternehmen in verkehrsgünstiger gelegene Randgebiete und die dynamische Absatzentwicklung unserer Betriebe mit steigender durchschnittlicher Auslieferungsentfernung. Gerade auch die vom Bundesverkehrsminister formulierte unternehmenspolitische Zielvorgabe, in der er eine langfristige Konzentration der DB auf ihre Aufgabe als Fernverkehrsunternehmen formuliert hat, bedingt ein flexibleres Verkehrsangebot in der Fläche, zu dem die Erweiterung der Nahzone ein entscheidender Schritt sein könnte.

Verfassungsbeschwerde zur Kontingentierung des Güterverkehrs

Dem Bundesverfassungsgericht liegt eine Verfassungsbeschwerde zur Kontingentierung des Güterverkehrs vor, durch die die Notwendigkeit einer Genehmigungspflicht und Kontingentierung im gewerblichen Güterfernverkehr geklärt werden soll. Der Berichterstatter des Bundesverfassungsgerichtes stellte – ausgehend von dem zur Zeit schärfsten Kontingentierungs- und Konzessionierungssystems in Westeuropa – u.a. die Fragen, ob

- eine generelle Genehmigungspflicht erforderlich sei
- ob ein Kleingutverkehr (Sammelgut) weiterhin genehmigt werden müsse
- ob eine Kontingentierung kleinerer Fahrzeuge für erforderlich gehalten wird
- welche Erfahrungen mit der Lizenzierung des Werkfernverkehrs gemacht wurden und ob nicht auch dieses Verfahren für den gewerblichen Güterfernverkehr nützlich sei.

In einer 40 Seiten umfassenden Antwort begründet die Bundesregierung ihre Auffassung, daß an der Kontingentierung im gewerblichen Güterfernverkehr wegen der Schutzbedürftigkeit der Deutschen Bundesbahn festgehalten werden muß. Aufgrund der stark verschlechterten Lage der Bahn habe die Schutzbedürftigkeit in den letzten Jahren eher noch zugenommen.

Eine Auflockerung der starren Kontingentierungsvorschriften ist von der Bundesregierung allenfalls im Bereich der kleinen Lastkraftfahrzeuge vorgesehen. Eine Entscheidung ist jedoch noch nicht sofort zu erwarten, weil auf den Stückgutverkehr der DB und das 400-er Programm Rücksicht genommen werden muß. Nach Ansicht der Bundesregierung ist besonders zu vermeiden, daß die kleinen Fahrzeugeinheiten die Versuche der Bahn, einen rentablen Stückgutverkehr zwischen Knotenpunkten aufzubauen, unterlaufen.

Die Frage des Verfassungsgerichtes nach den Ursachen des Anstiegs des Werkfernverkehrs nach Auslaufen des „Leberpfennig“ wird von der Regierung dahingehend beantwortet, daß der Anstieg keinewegs generell zu verzeichnen sei, sondern weitgehend die transportkostenempfindlichen Massengüter wie Mineralölerzeugnisse oder Kies, Steine usw. betreffen. Gerade in diesem Bereich habe der Leberpfennig stark hemmende Wirkungen gehabt. Ein abschließendes Urteil über die Folgen und Auswirkungen des Lizenzierungsverfahrens des Werkfernverkehrs will die Bundesregierung heute noch nicht abgeben. Sie weist nur darauf hin, daß es kein entsprechendes Verfahren für den gewerblichen Güterverkehr geben könne, weil damit eine unkontrollierte Ausweitung der Kapazitäten verbunden wäre. Diese würden sich vermutlich aber nicht zu Lasten des Werkfernverkehrs aus-

wirken, sondern vielmehr das Transportaufkommen der Bahn beeinträchtigen.

Deutsche Bundesbahn

Im Wettbewerb der Verkehrsträger untereinander spielt die Bundesbahn nach wie vor eine entscheidende Rolle. Das kommt auch in den unternehmenspolitischen Zielvorgaben zum Ausdruck, die der Bundesverkehrsminister Ende vergangenen Jahres der Öffentlichkeit übergeben hat. Neben den üblichen Grundsätzen über die angestrebte Deckung des Bedarfes an Personen- und Güterverkehrsleistungen bei Minimierung der volkswirtschaftlichen Kosten und optimalem Energieverbrauch oder dem ebenfalls wiederholten Grundsatz, daß die Kosten für Verkehrsleistungen grundsätzlich aus eigenen Erträgen der DB gedeckt werden müssen, enthält die Zielvorgabe auch für den Groß- und Außenhandel sehr interessante Projektionen.

„Die DB soll sich langfristig auf ihre Aufgabe als Fernverkehrsunternehmen konzentrieren“ oder „die Tarifpolitik muß im Sinne einer Kostendekkung alle Möglichkeiten des Marktes nutzen“. Der erstere Gesichtspunkt entspricht durchaus auch unseren Vorstellungen nach einer sinnvollen Arbeitsteilung zwischen Fernverkehr und Flächenverkehr. Das Zusammenwirken der Verkehrsträger zur Bewältigung der Verkehrsrelationen müßte verbessert werden, wobei wir an unsere Überlegungen anknüpfen, die wir weiter oben zum Thema Erweiterung der Nahverkehrszone gemacht haben. Hierzu gehört auch die Freistellung von kleineren LkW's von allen anderen Vorschriften des Güterkraftverkehrsgegesetzes. Wir hoffen, daß über diese Fragen im Zusammenhang mit den Zielvorstellungen des Bundesverkehrsministers zur wirtschaftlichen Lage der Deutschen Bundesbahn noch weitere Überlegungen angestellt werden.

Die tarifpolitische Entwicklung

Wir schließen diesen Teil mit einem kurzen Hinweis auf die unserer Ansicht nach bedenkliche tarifpolitische Gesamtentwicklung im Verkehrsbereich. Aufgrund der derzeitigen Situation am Frachtenmarkt sehen wir keinerlei Spielräume für tarifpolitische Maßnahmen – sprich Erhöhungen – der Tarife. So haben wir beispielsweise gegenüber den jüngsten Forderungen des Straßengüterfernverkehrs nach Erhöhung der Ladungsklassen A/B, C/D, E, F, I-V, der Ausnahmetarife sowie der Frachtsätze für Tank- und Silofahrzeuge festgestellt, daß der gegenwärtige Zeitpunkt für Tariferhöhungen marktinkonform ist. Ebenso wie im Fernverkehr haben die Verlader dem Nahverkehr empfohlen, wegen der Lage auf den Güternahverkehrsmärkten einen Tarifantrag zurückzustellen.

Rationelle Betriebsführung im Großhandel Beratungsdienst und Rechenzentrum des LGA

Mehr denn je kommt es in den Zeiten wirtschaftlicher Flaute auf kostenbewußtes Handeln und rationelle Unternehmensführung in den Betrieben des Großhandels an. Sowohl die Rationalisierung als auch das Kostenbewußtsein gehören eigentlich zum ständigen Instrumentarium eines erfolgreichen Unternehmers. Die Berufs- und die Lebenserfahrung beweisen, daß der organisatorische Führungsstil, die organisatorische Planung und die Organisationsmittel einer ständigen Variation und Weiterentwicklung unter Heranziehung außerbetrieblicher Erkenntnisse bedürfen, um ihre Aktualität und ihre volle Wirksamkeit sowie Anerkennung bei den Mitarbeitern zu behalten. Die Impulse und das know how dazu erhält der Unternehmer am besten von einem mit der Praxis vieler Betriebe stets verbundenen Betriebsberater. Der LGA kann für sich in Anspruch nehmen, mit seinen Tochtergesellschaften auf dem Gebiet der Betriebsberatung und der Datenverarbeitung einen wesentlichen Teil dazu beigetragen zu haben, daß den Mitgliedsfirmen Mittel und Wege einer rationellen und erfolgreichen Unternehmensführung aufgezeigt wurden. Eine große Anzahl von Betrieben hat rechtzeitig die notwendigen Maßnahmen eingeleitet, die heute die Voraussetzung dafür sind, auch in einer geschwächten Wirtschaft flexibel und anpassungsfähig zu bleiben, was gleichbedeutend ist mit einer Freisetzung von Leistungsreserven bzw. einer Kostenbereinigung im Wege der Rationalisierung.

Der LGA bietet seinen Mitgliedsfirmen ein erfahrenes Beraterteam an, das auf verbandlicher Ebene zu den besten gehört, die es im Bundesgebiet gibt. Es handelt sich um Spezialisten für verschiedene Organisationsaufgaben, die stets über die neuesten Informationen verfügen und ihr Wissen durch die Kenntnis einer immer größer werdenden Anzahl von Betrieben laufend anreichern. Natürlich sind der allgemeinen Verbreitung dieses Gedankengutes Grenzen gesetzt, da die praktische Anwendung aller Erfahrungen in einzelnen Unternehmen nicht schematisch gesehen werden kann. Dafür werden aber in individuellen Untersuchungen, Betriebsbegehungen oder Rationalisierungsgesprächen stets neue individuelle Varianten gefunden, so daß schließlich die der jeweiligen Situation und den bestehenden Voraussetzungen am besten angemessene Lösung durch den Berater als Empfehlung weitergegeben wird. Es bedarf eigentlich keiner Erwähnung, daß der LGA eine Erfolgskontrolle in den beratenen Unternehmen durchführen läßt, um sicherzustellen, daß den Großhändlern stets beste, an der Praxis orientierte und aktuelle Beratungsleistungen geboten werden. Auch in dieser Form werden berufsständische Interessen wahrgenommen, die proji-

ziert sind auf eine gesunde und aufstrebende Entwicklung des Großhandels in unserer Gesamtwirtschaft.

Auf die Erfahrung kommt es an

Seit 18 Jahren arbeitet die Beratungsstelle des LGA mit wachsendem Erfolg. Während der ersten 15 Jahre wurde sie unter dem Namen des Bayerischen Großhandels-Beratungsdienstes bekannt. Die verstärkte Betätigung im gesamten süddeutschen Raum und die betriebswirtschaftliche Betreuung ganzer Branchen im Bundesgebiet sollten dadurch berücksichtigt werden, daß eine allein auf die Wirtschaftsstufe des Großhandels ausgerichtete Namensgebung gefunden wird. Es wurde deshalb die GfH GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH, 8 München 2, Ottostr. 7, 1972 aus der Taufe gehoben. Die Tochter des LGA hat also lediglich einen neuen Namen erhalten. Heute sind hier 9 Großhandelsberater bzw. Berateranwärter tätig. Im Laufe der seit 1957 durchgeföhrten Betriebsuntersuchungen wurden insgesamt ca. 1700 Großhandelsunternehmen beraten und reorganisiert. In etwa 850 Fällen wurden dabei Kurzuntersuchungen sowie Betriebsbegehungen durchgeführt. In Publikationen, auf Seminaren, durch Vorträge und Tagungen wurde das Gedankengut der Rationalisierung verbreitet und anhand von Beispielen aus der Praxis dargestellt bzw. diskutiert.

Die erfolgreiche Tätigkeit der verbandlichen Beratungsstellen war ursprünglich ausschlaggebend dafür, daß der Bund und das Land in steigendem Maße Zuschüsse für Betriebsberatungen zur Verfügung stellten. So stehen heute viele Beratungstypen zur Auswahl, die jeder individuellen Aufgabenstellung angepaßt werden können. Neben der mit Bundesmitteln verbilligten Intensivberatung sind es vor allen Dingen die vom Bayerischen Staatsministerium für Wirt-

Anpassung an individuelle Aufgabenstellungen

schaft und Verkehr bezuschußten Kurzberatungen für Betriebe des bayerischen Großhandels, die sich einer steigenden Beliebtheit erfreuen. Innerhalb der Landesgrenzen können durch Betriebsbegehungen bzw. Kurzberatungen Rationalisierungsgespräche mit den Unternehmen und Voruntersuchungen zu niedrigsten Kosten stattfinden. Dieser Typ der Betriebsberatung hat die Aufgeschlossenheit für Rationalisierungsmaßnahmen stark gefördert

und vor allen Dingen dazu beigetragen, daß durch eine gezielte Vorbereitung die sich in vielen Fällen anschließenden Intensivberatungen wirkungsvoller gestaltet werden können. Die in den letzten beiden Jahren mit größerer Überlegung und langfristiger angelegten Investitionsvorhaben des Großhandels konnten vielfach gerade in Kurzberatungen begutachtet werden. Wenn man bedenkt, daß heute noch geradezu überdimensionale Fehlinvestitionen durch falsche Organisationsentscheidungen entstehen, so werden die Notwendigkeit und die langfristige Aufgabenstellung der verbandlichen Initiative auf dem Gebiet der Betriebswirtschaft besonders deutlich.

Eine wesentliche Ergänzung für die Tätigkeit der Betriebsberatungsstelle ist das verbandseigene

Verbandliches Rechenzentrum

Rechenzentrum in Nürnberg, d-v-h DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS GMBH, 85 Nürnberg, Königstorgraben 7. Seit 10 Jahren arbeitet dieses Rechenzentrum mit Schwerpunkt für den Handel. Im Gegensatz zu vielen anderen Einrichtungen ähnlicher Art hat sich der Datenverarbeitungsdienst stets darum bemüht, für die einzelnen Betriebe, auch wenn es sich um kleinere Firmen handelte, individuelle Rahmenlösungen zu finden. Diese Arbeitsweise ist überhaupt nur möglich und denkbar, weil die Summe der Erfahrungen aus der Organisationsberatung und der ständige Kontakt mit den Betriebsberatern die Programmstellungen maßgeblich beeinflußt.

In den letzten Jahren wurde von beiden Gesellschaften ein Informationssystem für den Großhandel entwickelt und als HANDELSPAKET angewendet. Daneben stehen die Standardprogramme im Abrechnungswesen, besonders in der Durchführung der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung. Die Löhne und Gehälter vieler tausend Mitarbeiter des Großhandels in Bayern werden monatlich über das verbandliche Rechenzentrum abgerechnet. Das Verfahren ist absolut vertraulich, stets den neuesten Sozialleistungen angepaßt und zudem außerordentlich preiswert. Mit Hilfe der sonst noch vorhanden Programmkreise haben auch Unternehmer des Großhandels die Möglichkeit, im Datenverarbeitungsdienst eine integrierte Datenverarbeitung zu praktizieren.

Ein neues Problem stellt sich mit der Datenfernverarbeitung in den nächsten Jahren. Auf diesem Gebiet werden durch die Spezialisten der Betriebsberatung in Zusammenarbeit mit den EDV-Fachleuten in Nürnberg bereits jetzt Systemlösungen untersucht und Anwendungsmodelle variiert, die künftig als wirtschaftliche Lösungen dienen können. Es ist vorgesehen, ab 1977 einen Auswertungs-Verbund für die Mitglieder des LGA einzurichten. Gerade unter diesen Aspekten darf man sagen, daß in den bisherigen Jahren

durch den Verband und seinen Datenverarbeitungsdienst, eine in dieser Art einmalige Initiative im gesamten Bundesgebiet, wertvolle Pionierarbeit geleistet wurde und weiter geleistet wird, die künftige Unternehmerentscheidungen auch bei der Aufstellung eigener Anlagen sehr erleichtern und sichern wird. Nachdem von Herstellerseite besonders im Bereich der so genannten Mittleren Datentechnik der Großhandel als EDV-Anwender immer wieder neu entdeckt wird, kann der einzelne Unternehmer seine Entscheidungen eigentlich nur gemeinsam mit neutralen Fachleuten treffen. Die explosionsartige Ausweitung und Vielfalt des EDV-Marktes lassen es schon längst nicht mehr zu, die angebotenen Systeme in hergebrachter Form miteinander zu vergleichen. Nur sehr differenzierte Preis-Leistungsbetrachtungen in Verbindung mit einer Analyse der gebotenen Anwendungstechniken führen zu brauchbaren Entscheidungshilfen. Es ist bekannt, daß die schon einmal an anderer Stelle erwähnten Fehlinvestitionen gerade auf dem Gebiet der EDV gigantische Ausmaße erreicht haben.

Die Beratung bei der Planung und Einrichtung von Neubauten

In der Entwicklung der Untersuchungsaufgaben der Betriebsberatung hat der Bereich der technischen Planung immer mehr Bedeutung gewonnen. In den letzten Jahren befaßte sich eine große Anzahl der Beratungsfälle mit der Planung von Neubauten, Umbauten, Lager- und Büroeinrichtungen sowie der Transportplanung. Wenn auch die sehr zurückhaltende Investitionsneigung im Zusammenhang mit Neubauten einen spürbaren Rückgang der Arbeiten auf diesem Gebiet in den letzten beiden Jahren mit sich brachte, so ist doch auf der anderen Seite sehr viel getan worden, um die Einrichtung der bestehenden Bauten, besonders der Großhandelsläger zu verbessern.

Jeder Betrieb kommt früher oder später in die Situation, Lager und Bürogebäude zu erweitern, zu verändern oder neu zu bauen. Dabei wird die Planung umso wirtschaftlicher und effektiver sein, je besser die Synthese zwischen rationeller Betriebsorganisation einerseits und baulicher Vollkommenheit andererseits gelingt. Wesentliche Voraussetzung für ein optimales Baukonzept ist deshalb die organisatorische Vorplanung in Verbindung mit Standort- und Strukturanalysen, unter Einbeziehung einer angemessenen Zukunftsbetrachtung und im Hinblick auf die zu gewährleistenden Voraussetzungen für eine rationelle Betriebsorganisation. Die in der Betreuung vieler Bauprojekte des Großhandels angewendeten und stets erweiterten Erfahrungen lassen sich auf einige Hauptforderungen zusammenführen, die besagen: Möglichst alle Betriebsabläufe vor der Planung neuer Gebäude reorganisieren, den Waren- und Beleg-

fluß modernisieren und im Hinblick auf die spätere Erweiterung und Wandelbarkeit der Gebäude oder Räume ein Langzeitkonzept entwickeln. Selbstverständlich sind dabei die Erfordernisse der wirtschaftlichsten Bauausführung im Sinne organisatorischer und finanzieller Gesichtspunkte gleichermaßen zu berücksichtigen.

Erst enge Verzahnungen organisatorischer, einrichtungs-, raum- und transporttechnischer Maßnahmen mit den Ideen architektonischer Entwürfe schaffen die Grundlage für ein rationnelles Bauen im Großhandel; das einzelne Fachwissen reicht nicht aus, es bedarf gebündelter Erfahrung organisatorischer wie technischer Spezialberater für den Großhandel.

Die Verknüpfung von Leistungsfähigkeit und Kostenbewußtstein

Nach wie vor steht natürlich im Mittelpunkt der Betriebsberatung der organisatorische Kern eines Unternehmens. Man mag es manchmal gar nicht glauben, in welchem Umfang noch stille Reserven in der einzelnen Betriebsorganisation vorhanden sind, deren Mobilmachung zu erheblichen Leistungssteigerungen und oft auch zu Kostensenkungen führen kann. Dabei dürfte an erster Stelle immer noch die Verkaufsorganisation im Zusammenhang mit der Lagerorganisation stehen. Gerade die Ablaufplanung auf dem Gebiet der Auftragsbearbeitung bringt meistens neue und umfangreiche Verbesserungen. Die Gestaltung der Formulare, der Einsatz der Maschinen und immer mehr auch die Überlegungen zur Datenerfassung sind von ausschlaggebender Bedeutung für die gesamte Steuerung des Unternehmens. Viele Fehlinvestitionen im Einsatz von Maschinen hätten vermieden werden können, wenn rechtzeitig ein Berater des Verbandes herangezogen worden wäre.

Auch der Personaleinsatz steht sehr häufig im Mittelpunkt der Verbesserung. Die Abgrenzung der Arbeitsgebiete im Organisationsplan und die klare Festlegung der Verantwortungsbereiche sind in vielen Fällen der Schlüssel für eine gut funktionierende Zusammenarbeit innerhalb eines Unternehmens und Basis für eine bewußte Motivation der Mitarbeiter. Die Klarheit und Überschaubarkeit der Organisation, die Verdeutlichung betrieblicher Zielsetzungen und die Verfügbarkeit aller erforderlichen organisatorischen Hilfsmittel können die Schnelligkeit und die Sicherheit der Bearbeitungsvorgänge insgesamt sowie die Zuverlässigkeit am einzelnen Arbeitsplatz in erheblichem Maße beeinflussen.

Investitionszeiträume werden kürzer

Nicht nur die gegenwärtige Wirtschaftlichkeit einer organisatorischen Lösung ist in Betracht

zu ziehen. Genauso kommt es auch darauf an, daß die Wirtschaftlichkeit im Sinne einer unternehmenspolitischen Entscheidungskontinuität in der Zukunft gewährleistet bleibt. Die technische Verfeinerung sämtlicher Hilfsmittel der rationellen Betriebsführung unterliegt einer derart beschleunigten Entwicklung, daß ein vorhandenes Instrumentarium zum Zeitpunkt der praktischen Anwendung oftmals schon als überholt gelten müßte.

Die einmal gewählte Zielsetzung zwingt also zur laufenden Erneuerung und Anpassung. Konnte man früher größere Investitionszeiträume abschätzen, so sind diese für Organisationsmittel heute bei 3–5 Jahren zu begrenzen. Den damit wesentlich gesteigerten Investitionsquoten stehen allerdings der noch höher zu bewertende Rationalisierungseffekt, der Aussagewert im Wettbewerb und die Entscheidungshilfe in der technischen Betriebsführung gegenüber.

Es kann gar nicht darauf ankommen, etwa Investitionen zu beschränken. Die Forderung muß vielmehr lauten: Investitionen steuern! Die Bemühungen des LGA durch den Einsatz seiner Berater und durch die allzeit gegebene Auskunftsberichtigkeit in betriebswirtschaftlichen Fragen zu helfen und anzuleiten werden viel zu wenig genutzt. Es wird deshalb das Bestreben bleiben, die Mitgliedsfirmen zu einer noch intensiveren Kommunikation anzuhalten und das große Angebot der Investitions- und Organisationsmittel weiter aufzuhellen und transparent zu gestalten.

Kontinuierlichen System-übergang ermöglichen

Ein deutlicher Schwerpunkt der Betriebsorganisation bildet sich mehr und mehr auf dem Gebiet der EDV. Es führen viele Wege in die EDV, aber keiner führt daran vorbei. Diese von Spezialisten der Betriebsberatung unseres LGA seit Jahren vertretene Ansicht wird auch im Großhandel immer mehr in der Praxis nachgewiesen. Es ist allerdings manchmal ernüchternd mitzuerleben, mit welcher Unsumme von Naivität und Unkenntnis an die entscheidenden Fragen betrieblicher EDV-Lösungen auch heute noch herangetreten wird. Das gilt sowohl für die Hersteller als auch für die Unternehmer und manchmal auch für den einen oder anderen „Berater“. Die Beratungsstelle und das Rechenzentrum arbeiten seit Jahren gemeinsam an bundesweiten Entwicklungsarbeiten über den Einsatz der EDV in einzelnen Großhandelsbranchen. Hier wird Material aus der Praxis zusammengetragen und verbunden mit den von Fachleuten gegebenen Entwicklungsprognosen.

Man kann die Ergebnisbildung nicht auf einen Nenner bringen. Man darf aber davon ausgehen, daß wir gegenwärtig den Boom der Mittleren Datentechnik und der sogenannten Kleincomputer erleben. Hier hat man von Seiten der Hersteller einen neuen Markt entdeckt und selbst

die Großen der EDV werden in den nächsten 1 bis 2 Jahren kleine Systemreihen auf den Markt bringen und damit den Wettbewerb im Bereich der Mittleren Datentechnik noch vergrößern. Andererseits werden, wenn man die Erfahrungen der USA heranziehen darf, auch auf dem Gebiet der Datenfernverarbeitung Lösungen zu erwarten sein, die bei kleineren „hauseigenen“ Risiken die Nutzung größerer Kapazitäten außer Haus ohne die bisher noch bestehenden Probleme ermöglichen. Es kann also nur darum gehen, jetzt zu treffende Lösungen so einzurichten, daß sie keine langfristigen Bindungen an ein bestimmtes System darstellen, daß überhöhte Investitionen vermieden werden und daß vor allen Dingen ein kontinuierlicher Übergang auf andere Systemlösungen gewährleistet wird.

Wo und wie wird beraten

Die Betriebsberatung erstreckt sich auf sämtliche Bereiche der organisatorischen Unternehmensführung im Großhandel. Wie schon ausgeführt wurde, werden daneben Sonderberatungen für Bau- und Einrichtungsplanungen durchgeführt. Das Formularwesen, der Maschineneneinsatz, die Reorganisation der Arbeitsabläufe sowie die Gestaltung der einzelnen Arbeitsplätze, das Rechnungswesen, die Statistik, das Provisionswesen, Fragen der Absatzorganisation, die Datenverarbeitung im eigenen Hause oder die Durchführung von Auswertungen außer Haus sind nur einige der Aufgabenstellungen, wie sie von den Betriebsberatern des Landesverbandes täglich in der Praxis des Großhandels gelöst werden.

Jeder Großhandelsunternehmer kann sich von den geschulten Mitarbeitern gegen Honorar beraten lassen. Dabei gewährt die Bundesregierung für Betriebe mit einem Jahresumsatz bis zu DM 13 Millionen teilweise erhebliche Zuschüsse, die um so höher sind, je niedriger die Betriebsgröße liegt. Das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft und Verkehr hat eine sehr umfangreiche Förderung der Rationalisierung im Handel dadurch verwirklicht, daß von dort Kurzberatungen als Betriebsbegehung finanziell Unterstützung finden. Der Kreis der Betriebe für derartige Kurzuntersuchungen ist ebenfalls auf Teilnehmer bis zu einem Jahresumsatz von DM 13 Millionen ausgedehnt.

Größere Betriebe und Großunternehmen des Großhandels haben mit der GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG laufende Beratungstätigkeiten vereinbart, die sich in verschiedenen Stufen über viele Jahre hinweg erstrecken. Auf diese Weise werden einzelne Teilbereiche allmählich durchforstet und jeweils mit der Hilfe des Beraters umgestellt. In einer solchen Vorgehensweise nähert sich der Großhandel einer Handhabung, die in weiten Kreisen der Industrie schon reine Selbstverständlichkeit ist.

Alles in allem gesehen ist das betriebswirtschaftliche Instrumentarium in den beiden Tochtergesellschaften des Verbandes sehr fundiert, umfangreich und aus der Praxis heraus entwickelt worden. In solcher Zusammensetzung und Breite der Aufgabenstellung gibt es keine andere Einrichtung im gesamten Bundesgebiet, die in gleicher Weise unter verbandlicher Führung ausschließlich für den Großhandel tätig ist.

Außenhandel – Konjunkturstütze der Wirtschaft

Die für die Bundesrepublik so bedeutungsvolle Verflechtung mit der Weltwirtschaft und damit auch die Abhängigkeit von Entwicklungen auf den internationalen Märkten, gelten in gleichem Maße für die Wirtschaft Bayerns. Die Bundesrepublik konnte nach kontinuierlichen Steigerungen trotz wachsender Unsicherheit ihre Position im internationalen Handel auch 1974 ausbauen. Es wurden Waren im Wert von 230,5 Mrd. DM ins Ausland geliefert und von dort im Wert von 179,7 Mrd. DM bezogen. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen damit die Einfuhren nominal um 24 % und die Ausfuhren um 29 %. Bayerns Wirtschaft konnte 1974 ihre Exporte um 23,5 % auf 28,7 Mrd. DM steigern, doch trat hier, wie überall, eine deutliche Abschwächung im letzten Vierteljahr ein. Die Jahressteigerungsrate, die sich in den ersten 9 Monaten noch auf 25,7 % belief, ging in den letzten 3 Monaten des Jahres 1974 auf 17,8 % zurück. Unter Berücksichtigung der etwa in gleicher Höhe liegenden Preissteigerungsrate der deutschen Ausfuhren infolge der Explosion der Öl- und Rohstoffpreise, kann man hier von einem effektiven Wachstum nicht mehr sprechen. Diese Tendenz hat sich auch in den ersten 3 Monaten des Jahres 1975 fortgesetzt, so daß damit gerechnet werden muß, daß sich in diesem Jahr die günstige Gesamtentwicklung des Außenhandels von 1974 nicht wiederholen wird.

Belebung des Welthandels in der 2. Jahreshälfte 1975?

Die am 28. April 1975 in Bonn vorgelegten Frühjahrsgutachten von 5 wirtschaftswissenschaftlichen Instituten zur Lage der Weltwirtschaft stimmen in ihrer Beurteilung dahingehend überein, daß die in fast allen Ländern eingeleiteten Expansionsmaßnahmen im Sommer 1975 einen Stillstand des Produktionsrückgangs herbeiführen und danach einer allmählichen konjunkturellen Belebung von Nachfrage und Produktion zum Durchbruch verhelfen würden. Die positiven Erwartungen erscheinen im Hinblick auf die unverkennbaren Fortschritte bei der Dämpfung des Lohn- und Preisauftriebs in vielen Ländern gerechtfertigt, wobei von den besonders erfolgreichen Bemühungen in dieser Richtung in der Bundesrepublik, in den USA und in Japan die Impulse für eine weltweite Tendenzwende ausgehen könnten. Daran dürften auch die ebenfalls geäußerten Erwartungen nichts ändern, daß das gesamtwirtschaftliche Produktionspotential in fast allen Ländern über das ganze Jahr hinweg noch sinken und die Arbeitslosigkeit, zwar abgeschwächt, steigen werden. Für die Preisstabilisierungen sind weitere Fortschritte wahrscheinlich.

Der in den ersten Monaten des Jahres 1975 geschrumpfte Welthandel dürfte sich, so erwarten die Experten, im weiteren Verlauf des Jahres deutlich beleben. Das Volumen wird im Jahresdurchschnitt allerdings vermutlich kaum höher ausfallen als 1974. Wegen des starken Einbruchs in den Wintermonaten wird wohl die reale deutsche Warenausfuhr erstmals seit Bestehen der Bundesrepublik hinter dem Vorjahresergebnis zurückbleiben. Insgesamt werden die Importe der Industrieländer fallen, während damit gerechnet werden kann, daß die Ölförderstaaten ihre Importe 1975 kräftig ausweiten. Die übrigen Entwicklungsländer werden ihre Einfuhren nicht mehr steigern und eher zurückgehen. Auch für die Einfuhren wird im Zuge einer Belebung der Binnenkonjunktur mit einem Anstieg gerechnet. Die Einfuhren von Waren und Leistungen werden real wohl stärker zunehmen als die Ausfuhren.



Die Mitglieder des Vorstandes sind ein aufmerksames Auditorium

Neue Schwerpunkte des Außenhandels

Die Hälfte der bayerischen Ausfuhren sind Investitionsgüter. Die konjunkturelle Flauft in den Hauptabnehmerländern wirkt sich hier also besonders aus. Von den bayerischen Ausfuhren gingen 1974 über 44 % in EG-Länder. Hauptabnehmer waren wieder Italien, die Benelux-Staaten und Frankreich. Davon erreichten im letzten Quartal 1974 nur noch die Benelux-Staaten mengenmäßig das Niveau von 1973. Der Durchschnitt der Lieferungen an die anderen EG-Staaten blieb um rund 15 % dahinter zurück. Unter dem Vorjahr lag auch der Absatz in die Efta-Länder, in die 1974 17,5 % der bayerischen Ausfuhren geliefert wurden. Rechnet man die bayerischen Ausfuhren in die USA und nach Japan zu den oben Genannten in die Staaten der EG und der

Efta hinzu, so ergaben diese in den ersten 9 Monaten des letzten Jahres 73,4 % der gesamten bayerischen Ausfuhren. Würde der Ausfuhrrückgang in diese Länder anhalten, so könnte er durch noch so starke Steigerungen in die übrigen Staaten nicht ausgeglichen werden.

Dennoch wird es notwendig sein, die Exportmöglichkeiten in die Länder des Ostblocks und in die Ölländer mit wachsender Aufmerksamkeit zu verfolgen und zu pflegen. 1974 betrug der Anteil der Ost-Exporte am gesamten bayerischen Export 7,9 %. Die bisherige Expansion dürfte allerdings in den kommenden Jahren nicht gleichermaßen anhalten. Sie dürfte daran scheitern, daß der unvermindert hohen Aufnahmefähigkeit eine nicht ausreichend zu verbessernde Lieferfähigkeit in diesen Ländern gegenübersteht. Unter den Ost-Staaten ist Jugoslawien nach wie vor bester Abnehmer bayerischer Waren.

Größter Handelspartner Bayerns unter den Ölstaaten ist Persien. Einschließlich des Iran erreicht der Anteil der Ölländer an der bayerischen Ausfuhr eine Größenordnung von ca. 5 %. Der Anteil der Ölländer wird 1975 mit Sicherheit weiter steigen. Ihre Aufnahmefähigkeit ist zwar begrenzt, aber durchaus noch ausbaufähig. Wenn man jedoch bedenkt, daß Bayerns größter Abnehmer, Italien, immer noch rund 3 mal so viel Waren bezog wie alle Ölstaaten zusammen, so werden die Relationen wieder ins rechte Licht gerückt und es wird deutlich, daß die Analyse und Beurteilung neuer Schwerpunkte des Außenhandels stets einer integrierten Betrachtung des Welthandels unterworfen werden müssen.

Unsere Abteilung Außenhandel

betreut die bayerischen Importeure und Exporteure als eigene Gruppe im Verband. Irgendjemand hat einmal ganz richtig festgestellt, der Außenhandel verkörpere die Ohren der Gesamtwirtschaft zum Weltmarkt, der Export das eine, der Import das andere. In dieser Funktion leistet der LGA die Hilfestellungen, die er in allgemeiner und grundsätzlicher Hinsicht, also auch in der Anbahnung von Kontakten leisten kann.

Im Vordergrund stehen die laufenden Informationen über einzelne Länder, über Entwicklungen der EG, über Zölle, aktuelle Rechtsfragen und Marktentwicklungen. Viele ausländische

Exporteure und Importeure wenden sich an den LGA, um dessen Vermittlung bei der Suche bayrischer Geschäftspartner zu beanspruchen. Es bestehen Kontakte zu allen internationalen Wirtschaftsverbänden und Kammern. Eine gemeinsame Repräsentation im Rahmen der Exportvereinigungen und im Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels sorgt für eine nachhaltige Vertretung der Interessen des Außenhandels auf der Gesetzgebungsebene. Daneben kümmert sich der LGA aber auch um individuelle Außenhandelsprobleme von Mitgliedsfirmen. Da kann es um die Interpretation von Zollvorschriften gehen, um die Wahrnehmung von einzelbetrieblichen Belangen, etwa auf dem Gebiet der Produktenhaftung oder aber um die Repräsentanz in wichtigen Gremien auf regionaler Ebene. Es kommt auch vor, daß für Mitgliedsunternehmer Marktverbindungen anonym untersucht werden müssen. Hier kommen dann die bestehenden Kontakte zu internationalen Organisationen voll zur Wirkung.

Wer die Vielfältigkeit der wirtschaftlichen Verhältnisse in den Ländern von über 200 Handelspartnern der BRD in der ganzen Welt kennt, der wird Verständnis dafür besitzen, daß der einzelne Großhandelsunternehmer niemals über alle Details, die er im Verkehr mit diesen Ländern

Außenhandelsrisiken sind größer

berücksichtigen muß, ausreichend Bescheid wissen kann, zumal sich die Bestimmungen in vielen Ländern häufig mehr oder weniger stark verändern. Eine rechtzeitige Überprüfung ist daher stets von Vorteil, besonders vor der Aufnahme neuer Auslandsbeziehungen oder der Bearbeitung neuer Auslandsmärkte. Die Risiken im Außenhandel sind größer und vielfältiger als beim Inlandsgeschäft und zahlreiche praktische Erfahrungen beweisen, daß manche Schwierigkeiten und Schäden vermieden wurden, wenn rechtzeitig der Rat und die Unterstützung unseres Verbandes in Anspruch genommen wurden.

Schließlich sollte der Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedsfirmen nicht außer Betracht bleiben, der wie die laufende Arbeit in der Abteilung Außenhandel im LGA einen Teil des gesamten Leistungsangebotes in der verbandlichen Gemeinschaft darstellt.

Reform – um welchen Preis?

52.000 Lehrlinge werden in Ausbildungsbetrieben des Groß- und Außenhandels in der Bundesrepublik Deutschland ausgebildet, davon allein 8.869 in den bayerischen Betrieben. Mögen diese jungen Leute nun in mehr oder weniger großen Betrieben bis zu 10 Beschäftigten – alle gemeinsam, ob Ausbildungsbetrieb, Ausbilder oder die Auszubildenden selbst haben ein gemeinsames Ziel, nämlich nach Ablauf der Lehrzeit als Kaufmann im Groß- und Außenhandel in einem vielseitigen und interessanten Beruf sattelfest gemacht worden zu sein bzw. gemacht zu haben. Daß dies keine leichte Aufgabe ist, wissen alle mit der Ausbildung befaßten Praktiker in den Betrieben selbst am besten; offensichtlich auf jeden Fall aber besser als viele Bildungstheoretiker, die vom „grünen Tisch“ weg teilweise vollkommen praxisfremde Verordnungen erlassen, deren Umsetzbarkeit in die Praxis aber dann den Ausbildern überlassen wird. Erschwert wird die Situation noch dadurch, daß – gemessen an den Erfahrungen der letzten Jahre – die Lösung der Berufsbildungsprobleme nicht allein an sachlichen Gegebenheiten orientiert, sondern nach ideologischen Gesichtspunkten entschieden wird. Und das alles mit einer durch nichts zu rechtfertigenden Hektik, die weder den Betrieben noch den Berufsschulen und nicht zuletzt den Auszubildenden selbst am allerwenigsten nützt. Ein größeres Maß an Ruhe an der Bildungsfront würde bestimmt von allen Beteiligten dankbar begrüßt werden.

Noch haben wir in Deutschland das auch von anderen Ländern anerkannte und bewunderte System der dualen Ausbildung, also die zweigleisige, zeitlich, didaktisch und organisatorisch aufeinander abgestimmte Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule.

An dem Grundsatz, dieses System auch beizubehalten, halten wir fest. Dies allerdings ist nicht gleichbedeutend mit einem starren Fest-

Keine Reformfeindlichkeit

halten am Überkommenen. Der Großhandel hält die berufliche Ausbildung in verschiedenen Punkten durchaus für reformbedürftig.

Auch wir sind der Meinung, daß sich der schnell wandelnde Markt, daß sich die ständig ändernde Arbeitswelt, gute und fundierte theoretische Kenntnisse voraussetzt. Aus diesem Grunde plädieren wir auch für eine verbesserte sachliche und personelle Ausstattung der Berufsschulen, die von ihrer Seite aus mit modernen Unterrichtsmitteln unseren Jugendlichen einen zeitgemäßen Start ins Berufsleben ermöglichen sollen. Wir hoffen, daß auch an verantwortlichen Stellen langsam die Erkenntnis Platz greift, wie wichtig nicht nur Hochschulen und Abiturienten für eine Volkswirtschaft sind, sondern daß das Gedeihen

und Wachstum der Wirtschaft eines Landes einen funktionstüchtigen Mittelbau zur Voraussetzung hat.

Die Geldmittel, die bisher von Staats wegen für die **berufliche** Bildung aufgewendet worden sind, halten sich im Vergleich zu den Aufwendungen für das allgemeinbildende Schulwesen in durchaus engen Grenzen. So wurden 1971/72 für die außerschulische Berufsausbildung in der BRD rund 11,1 Mrd. DM aufgewandt; hiervon entfallen 10,46 Mrd. DM auf die gewerbliche Wirtschaft. Zieht man hiervon die erwirtschafteten Erträge ab in Höhe von etwa 3,4 Mrd. DM, so erhält man die Nettokosten der außerschulischen Berufsbildung mit 7,7 Mrd. DM. Im Ver-

Nachholbedarf im beruflichen Schulwesen

gleich hierzu betragen die Aufwendungen des Staates nur einen Bruchteil, so daß es dringend erforderlich ist, den Anteil der Aufwendungen für das berufliche Schulwesen, insbesondere auch wegen des großen Nachholbedarfs in diesem Bereich, erheblich aufzustocken.

Genannt seien hier Größenordnungen für den Groß- und Außenhandel: Er wendet ebenfalls erhebliche Summen für die Ausbildung seiner Lehrlinge auf. Bei einer Gesamtzahl von 52.000 Lehrlingen und durchschnittlicher Aufwendungen von 5.000 DM im Jahr und pro Auszubildenden, sind das nicht weniger als 260.000.000 DM!



Joachim-Hans Kuster (stehend), berichtet in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Ausschusses für Berufsbildung über den Stand der Diskussion über die Berufsbildungsreform

Kostenfragen sind jedoch nur ein – und nicht einmal der wichtigste – Aspekt der beruflichen Ausbildung im Betrieb. Mindestens genauso entscheidend sind immaterielle Vorteile, die die Ausbildung im Betrieb mit sich bringt. So bekommt der Jugendliche im Betrieb zum ersten Male persönlichen Kontakt mit der Arbeitswelt. Gesetze und Ausbildungspläne allein sind nun nicht in der Lage, den Lehrling konkret mit den Anforderungen der Arbeitswelt vertraut zu

machen. Hinzu kommt, daß der Jugendliche weder in seiner sozialen noch in seiner personalen Bildung abgeschlossen ist, wenn er jetzt hart mit dem Spannungsfeld vieler Gruppen konfrontiert wird, in dem er sich ohne Orientierungshilfe nicht zurechtfinden kann. Hier muß der Jugendliche seine Lebenserfahrungen sammeln, hier lernt er aber auch die Freude an der Arbeit kennen, den Erfolg und den Fortschritt in seinen eigenen Fähigkeiten kann er messen. Insbe-

Der richtige Weg: über die Praxis

sondere auch unter dem Gesichtspunkt der „Schulmüdigkeit“ vieler Jugendlicher ist das Angebot der Betriebe, Praxis zu lernen, der richtige Weg, nicht jedoch der, die Jugendlichen wiederum über eine weitere Verschulung in die Zwangsjacke der Theorie zu pressen. Erfahrungen hierzu liegen doch bereits vor: es ist bekannt, daß betriebliche Förder- und Eingliederungskurse bei jugendlichen Arbeitslosen sehr gefragt sind, schulische Bildungsangebote hingegen kaum. So sind die 14.000 betrieblichen Kursplätze, die von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden, gegenwärtig alle besetzt. In Nordrhein-Westfalen haben dagegen von etwa 21.000 jugendlichen Arbeitslosen unter 18 Jahren seit Februar nur 1.943 sich zu einer schulischen Bildungsmaßnahme gemeldet. Diese jugendlichen Arbeitslosen sind überwiegend offensichtlich so wenig an schulischen Maßnahmen interessiert oder so „schulmüde“, daß die Schlußfolgerung nahe liegt: Der Ansatzpunkt für die Qualifizierung dieser Jugendlichen liegt im **betrieblich-praktischen** Bereich. Das Fazit aus diesen Erfahrungen ist doch auf jeden Fall, daß der richtige Ansatzpunkt ganz bestimmt **nicht** die Schule ist.

Bei der geplanten **Berufsbildungsreform** wird unserer Ansicht nach jedoch gerade der falsche Ansatzpunkt gewählt. Dies ist auch einer der Gründe dafür, daß der Kabinettsentwurf für ein neues Berufsbildungsgesetz von uns abgelehnt wird.

Dieser Entwurf wurde in den letzten Wochen in der Öffentlichkeit ausführlich diskutiert. Nach Monaten internen Ringens hatte die Koalition den Entwurf für das neue Berufsbildungsgesetz verabschiedet, das die **Organisation** der Ausbildung neu regeln soll und das außerdem erstmals ein **Finanzierungsinstrumentarium** enthält.

Ausweitung der Berufsbildungsverwaltung

Diese Regelung sieht eine „Berufsausbildungsabgabe“ vor mit folgender Regelung: Immer dann, wenn das Angebot von Lehrstellen in der Wirtschaft die Nachfrage um nicht mehr als 12,5 % überschreitet, soll durch Rechtsverord-

nung ein Lastenausgleichsverfahren in Kraft treten, das für Betriebe, die zusätzliche Lehrstellen schaffen, Prämien vorsieht. Diese Prämien sollen von allen Betrieben, die eine Lohn- und Gehaltssumme von mehr als 400.000 DM haben, das entspricht etwa 20 Beschäftigten, mit Hilfe einer „Berufsbildungsabgabe“ aufgebracht werden. Damit soll das Angebot von Ausbildungsplätzen in Zukunft sicherer werden. Die Berufsbildungsabgabe soll sich dabei auf maximal 0,25 % der Lohn- und Gehaltssumme beziehen. Betriebe mit einer geringeren Summe sollen vollständig, abgabepflichtige Betriebe bis zu dieser Lohn- und Gehaltssumme abgabefrei sein.

Die Umlagemittel, deren Höhe man auf etwa 600–700 Millionen DM schätzt, sollen für folgende Zwecke Verwendung finden:

- einmal für neu zustande gekommene Ausbildungsverträge, die zusätzlich zu den im Durchschnitt der letzten 3 Jahre bestehenden Ausbildungsverhältnisse in einem Betrieb abgeschlossen werden,
- zum anderen für alle während der Laufzeit der Finanzierung neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge soll eine, allerdings niedrigere Prämie gezahlt werden und
- zum dritten soll es ferner möglich sein, aus den Umlagemitteln Zuschüsse zur Unterhaltung überbetrieblicher Ausbildungsstätten beizutragen.

Diese Finanzierungsregelung geht von der irrgen Vorstellung aus, man könne lediglich über die Kostenseite Quantität und Qualität in der Berufsbildung verbessern und diese Prämie biete den Anreiz, plötzlich genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Dieser Entwurf vergißt ganz, daß der persönliche Einsatz der Ausbilder,

Ausbilder-Engagement

die Bereitschaft, Jugendliche auszubilden, nicht über eine „Ausbildungssteuer“ verordnet werden kann. Ganz im Gegenteil, es besteht zu befürchten, daß die weitere Anhebung der Eignungsanforderungen an die Ausbilder die Folge haben wird, daß sich viele Mitarbeiter im betrieblichen Ausbildungswesen aus der Ausbildung zurückziehen werden. Nicht mehr die durch eine langjährige berufliche Tätigkeit gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen sollen die Grundlage für eine Ausbildungsberechtigung sein, sondern die jeweils durch Prüfung nachzuweisenden pädagogischen und fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse. Diese für die Schule geltenden Anforderungen sind nicht ohne weiteres auf die betriebliche Ausbildung übertragbar, weil für den Betrieb als Ausbildungsstätte andere als schulische Prinzipien gelten müssen. Hinzu kommen die teilweise doch wohl als „überzogen“ anzusehenden Ausbildungsordnungen sowie die mit den Erfordernissen der Praxis nicht in Einklang stehenden organisatorischen Vorschriften in der Ausbildung.

Was die überbetrieblichen Werkstätten angeht, so bleibt für den Großhandel festzustellen, daß diese Kenntnisse sowieso nur schwerlich in überbetrieblichen Werkstätten vermittelt werden können. Hinzuweisen ist auch darauf, daß evtl. zwar ein Ausgleich des Angebotes an Ausbildungsplätzen durch die Einführung von überbetrieblichen Werkstätten erreicht werden kann. Damit ist aber noch keineswegs dafür gesorgt, daß nach erfolgtem Abschluß der nunmehr Ausgebildete auch tatsächlich einen Arbeitsplatz in entsprechender zumutbarer räumlicher Nähe finden wird. Diese Loslösung der Ausbildungsergebnisse vom Arbeitsmarkt ist mit Sicherheit einer der Gründe für das Anwachsen von Arbeitslosigkeit beim Konjunkturabschwung.

Nun zur **Organisation**, wie sie im Kabinettsentwurf vorgesehen ist. Hiernach soll auf Bundesebene ein Bundesinstitut für Berufsbildung geschaffen werden, das die Bundesregierung beraten und die Berufsbildungsforschung durchführen soll. Dem Hauptausschuß sollen je 11 Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder sowie 4 Beauftragte des Bundes angehören. Zur fachlichen Beratung bei

Ausschüsse oder Ausbildungsplätze?

der Durchführung kann der Generalsekretär Fachausschüsse einsetzen. Auf Länderebene können Länderausschüsse eingesetzt werden, dem in gleicher Zahl Beauftragte der Arbeitgeber und des Landes angehören sollen. Dieser zusätzliche Behördenaufbau wird zwar einen personell aufwendigen Apparat erfordern, auf keinen Fall wird hierdurch aber auch nur ein einziger Ausbildungsbetrieb neu geschaffen. Überdies sind, da der Bund den Länderausschüssen keine Aufgabe zuweisen kann, schädliche Auswirkungen für die Bundeseinheitlichkeit der Berufsbildung zu befürchten.

Auf **Regionalebene** sieht die Neuordnung die Ausweitung der Rechte der Berufsbildungsausschüsse der Kammern vor. Dies bedeutet einen tiefen Eingriff in die Selbstverwaltungsstruktur der Kammern. Der Berufsbildungsausschuß soll nicht nurmehr wie bisher das statutarische Berufsbildungsrecht der zuständigen Stellen be schließen, sondern auch die allgemeinen Verwaltungsanweisungen verfassen, die intern im Verwaltungsbereich der Berufsbildung tätigen Mitarbeiter binden. Der Erlass von Verwaltungsanweisungen ist jedoch ein Recht derjenigen Organe, die dafür auch die volle Verantwortung tragen, in diesem Falle sind es die Geschäftsführung und gegebenenfalls das Präsidium der Kammern. Der Großhandel lehnt den Gesetzentwurf aus den genannten Gründen ab. Weil wir der Meinung sind, daß damit keine Verbesserung der Ausbildung möglich sein wird. Diese Verbesserung ist aber mit Sicherheit nicht zu erreichen, wenn die Ungewißheit über die noch zu erwartenden Reglementierungen und Eingriffe

anhält. Die unbedingt notwendige Zusammenarbeit von Bund und Ländern wird nicht geregelt, die Unsicherheit in der Berufsausbildung wird durch den Gesetzentwurf noch größer, weil hier nahezu alle konkreten Fragen der Ausbildung einer späteren Regelung durch Verordnung zugewiesen werden, diese Verordnungen aber nicht näher bezeichnet werden.

Überdies soll das Muster einer Ausbildung in Schulen oder Großbetrieben auch Pate stehen für kleine und mittlere Unternehmen. Uns fehlt aber mehr Flexibilität in den Vorschriften, uns

Mehr Flexibilität erforderlich

fehlt ein vermehrter Ausbau der Berufsschulen mit einem mehr praxisorientierten Berufsschulunterricht und uns fehlt vor allen Dingen eine bessere Abstimmung zwischen Wirtschaft und Berufsschulen. Der Referentenentwurf löst nämlich nicht das Kernproblem in der Berufsausbildung, die Abstimmung der Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen. Der Sachverständige der Wirtschaft wird nicht genutzt, die Selbstverwaltung wird zunehmend eingeschränkt. Offensichtlich hat man nicht begriffen, daß es keine Störungen im Verhältnis zwischen Staat und Wirtschaft geben darf, soll die Lehrlingsmisere abgewendet werden. Bekannt ist doch inzwischen, daß in zahlreichen kaufmännischen Berufen das Angebot an Ausbildungsplätzen nur deswegen zurückgeht, weil die Betriebe den Sinn allzu praxisfremder Ausbildungsordnungen nicht mehr einsehen. Würde hier Abhilfe geschaffen, wäre ein Berufsbildungsgesetz wahrscheinlich sowieso überflüssig.

Mit diesem Entwurf steht das duale System unserer Meinung nach auf des Messers Schneide. Dabei wissen wir alle sehr gut, wie sehr unsere Wirtschaftsstufe auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen ist, die ihre Tätigkeit in der täglichen Praxis gelernt haben, einmal in der beruflichen **Ausbildung**, zum anderen aber täglich fortgeführt in der beruflichen Praxis und in der beruflichen **Fortbildung**. Die Betriebe werden in Zukunft mit dem Leistungsvermögen ihrer Mitarbeiter stehen und fallen. Das Gewicht von Aus- und Fortbildung veranlaßt wiederum unseren Landesverband, auch in der Zukunft verstärkt Förderungslehrgänge in unseren beiden Bildungszentren in München und Nürnberg anzubieten.

Die Themenwahl der Veranstaltungen treffen die Mitglieder unseres Ausschusses für Berufsbildung unter der Leitung seines langjährigen

Fortbildungsveranstaltungen

Vorsitzenden, **Joachim-Hans Kuster**. Dieser Ausschuß leistet Pionierarbeit für den gesamten Berufsstand. Er plant Art und Umfang der Veranstaltungen, er hält Kontakte mit Bildungsfragen befaßten Institutionen, er erarbeitet Vorschläge, Sachfragen werden diskutiert. Für diese schwierige und oft mühselige Kleinarbeit danken

wir allen Mitgliedern dieses Ausschusses sehr herzlich. Er wird wie bisher Sorge dafür tragen, daß Aus- und Fortbildungsfragen im Landesverband stets an den Erfordernissen der Praxis

orientiert bleiben werden. Eine Vorstellung dieser Arbeit vermittelt eine Statistik unseres Bildungszentrums über die Zahl der Veranstaltungen und der Teilnehmer im letzten Jahr:

	Veranst.	Teiln.	UStd.	TUST
Vorbereitung auf die Prüfung zum Kaufmann im Groß- u. Außenhandel	6	138	126	2.818
Vorbereitung auf die Prüfung zum Bürokaufmann*	13	389	296	8.960
Semesterlehrgang (Vorbereitung Erwachsener auf die Prüfung im Ausnahmeverfahren*)	6	287	792	33.432
Handelsfachwirt*				
1973/74	13	322	3.080	77.330
1974/75	11	271	1.180	29.240
Seminare für Unternehmer und Führungskräfte im Großhandel				
– Kosten im Fuhrpark	2	77	8	308
– Reform der Einkommensteuergesetzgebung	2	47	14	329
– Praxis der Werbung	2	21	14	147
– Gewinnplanung	1	16	7	112
Buchführung*	5	79	132	2.118
Der Großhandelsreisende der Zukunft	2	43	28	602
Verkaufsleiter-Seminar	1	24	14	336
Video-Training für Verkaufskräfte des Großhandels	2	30	28	420
Kreativität im Verkauf	1	12	7	84
Telefondienst	1	24	7	168
Ausbildung der Ausbilder*	22	520	1.643	36.923
	90	2.300	7.376	193.327

* Lehrgänge für alle Handelsstufen

Ganz besondere Aufmerksamkeit hat dieser Ausschuß in den vergangenen 2 Jahren der Entwicklung eines Modells, das für die **Abiturientenausbildung** im Handel geeignet ist, gewidmet. Mit diesem Ausbildungsweg sollen die Abiturienten

bieten, sondern vielmehr eine fundierte theoretische und praxisnahe Ausbildung für Führungsnachwuchskräfte zu bieten unter Einbezug der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten. Dies erschien uns die geeignete Lösung, dem Abiturienten einen guten Einstieg in die Berufspraxis zu ermöglichen. Bewährt er sich, kann er weiter im Betrieb aufsteigen.

Der Betrieb hat dabei die Aufgabe, dem Abiturienten in einem systematisch geordneten Bildungsgang das berufspraktische Wissen zu vermitteln. Eine Anleitung zum betrieblichen Bildungsplan zur Erleichterung der Aufgaben wird dabei von unserem Bildungszentrum zur Verfügung gestellt. Es führt außerdem die Seminarphasen durch und vermittelt den Teilnehmern die notwendigen theoretischen Kenntnisse, führt außerdem Übungen durch und bereitet auf die Prüfungen vor. Ein erster Lehrgang läuft bereits. Interessenten können sich jederzeit an uns wenden und weiteres Informationsmaterial zum „Berufsintegrierten Bildungsweg für Abiturienten im Handel“ erhalten.

Abiturienten im Großhandel

befähigt werden, in relativ kurzer Zeit als mittlere Führungskraft oder als qualifizierter Sachbearbeiter tätig zu werden und damit die Lücke schließen helfen, die sich immer stärker in mittleren Führungspositionen bemerkbar macht. Zum anderen haben wir bei der Entwicklung des Modells auch an die **Junioren** gedacht, die in die Lage versetzt werden müssen, fundiertes Wissen mit praktischer Erfahrung zu verbinden und in Zukunft erfolgreich im eigenen Betrieb tätig sein sollen. Der uns grundsätzlich leitende Gedanke war dabei, weder eine verkürzte Ausbildung, noch eine Ersatzhochschule anzu-

Öffentlichkeitsarbeit ist Chefsache

In den vergangenen 2 Jahren seit unserem letzten Verbandstag, ebenfalls in der Meistersingerhalle in Nürnberg, hat kein Bereich im Landesverband eine so starke Ausweitung erfahren wie die Öffentlichkeitsarbeit.

Öffentlichkeitsarbeit, d.h. Arbeit in der Öffentlichkeit, Arbeit für die Öffentlichkeit und Arbeit mit der Öffentlichkeit, ist heute eine der wesentlichen Aufgaben von Verbänden und Unternehmen. Ihr Zweck ist es, die Öffentlichkeit systematisch über die eigenen Belange zu informieren und aufzuklären.

Mio. DM werden jährlich ausgegeben für Millionen Exemplare von Aufklärungsschriften, die täglich den Verbraucher überschwemmen. Dabei liegt es in der Natur der Sache, daß nicht alle diese Informationen sachlich vom Inhalt her sind oder sachlich von der Art des Vortrags. Vielfach polemisch überspitzt wird die „gegnerische Gruppe“ aufs Korn genommen. Dabei kann es nicht ausbleiben, daß die Dauerberieselung mit polemisch eingefärbten Begriffen auch hier nach einiger Zeit Früchte trägt. Unterbleiben dann Richtigstellungen von der Seite der Angegriffenen her, so ist die Folge, daß sich das Image der so Attackierten so nach und nach verschlechtert.

Das letzte Jahrzehnt hat dies zur genüge deutlich gemacht, der Wandel in der Beurteilung des Unternehmerbildes kann für die Richtigkeit dieser These Modell stehen.

Die ordnungspolitische Diskussion hat sich in den letzten Jahren immer mehr verstärkt, die linksextremen Kräfte sind immer offener zum Kampf in Richtung einer Systemüberwindung angetreten. Diese ordnungspolitische Grundsatzdebatte findet mehr und mehr statt unter dem Einfluß wachsender Politisierung in den Massenmedien. Höchste Zeit also zum Gegensteuern.

Diese Einsicht hat auch bereits bei unseren Mitgliedsfirmen Platz gegriffen, die sich mit großer Mehrheit für einen Ausschuß für Öffentlichkeitsarbeit aussprach, den wir um die Jahreswende

Ausschuß für Öffentlichkeitsarbeit gegründet

1973/74 im Landesverband gegründet haben. Mit dem Engagement der Mitglieder dieses Ausschusses entwickelte er unter Leitung seines Vorsitzenden, **Alfons Schiessl**, eine Fülle von Aktivitäten. Mit ihm konnte die Basis für die Öffentlichkeitsarbeit im Verband im vergangenen Jahr erheblich gefestigt werden. Der Fächer der Aktivitäten konnte erweitert und der direkte Kontakt zu Mitgliedsfirmen und Öffentlichkeit konnte intensiviert werden.

Die Schwerpunkte seiner Arbeit wurden in den ersten Sitzungen umrissen. Die Stoßrichtung seiner Arbeit sollte in zwei Richtungen gehen:

einmal die **Öffentlichkeitsarbeit nach innen**, wozu wir es als eine wesentliche Aufgabe angesehen haben, die Mitgliedsfirmen des Verbandes zu aktivieren

zum anderen mußte die eigentliche **Öffentlichkeitsarbeit nach außen** verstärkt werden.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit nach innen ging es also um die Eigeninformation der Mitgliedsfirmen und Kollegen, bei der Öffentlichkeitsarbeit nach außen geht es um die Sachinformation für die breite Öffentlichkeit. Dies ist mehr denn je nötig und steigt mit dem gesteigerten Interesse der Öffentlichkeit für wirtschaftspolitische Zusammenhänge noch weiter an. Fragen an uns sollten wir nicht parieren, indem wir, nach einem Werbeslogan, den Kopf zum Schütteln benutzen, sondern zum Nachdenken.



Alfons Schiessl (M.), Vorsitzender des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit, begutachtet den Entwurf des neuen Großhandelsembleins

Neben diesen grundsätzlichen Feststellungen über die Notwendigkeit einer systematisch betriebenen Öffentlichkeitsarbeit hier nun ein Überblick über die Arbeit unseres Ausschusses: Die Schwerpunkte der Arbeit und die verschiedenen Zielsetzungen wurden in den ersten Sitzungen umrissen. Als erstes Ziel sollte eine Imageverbesserung angestrebt werden, und zwar einmal für das Unternehmerbild im allgemeinen, aber auch für den Großhändler im besonderen. Hierzu hielten wir es für notwendig, in einer **Selbstdarstellung** über die Funktionen und das Wesen des Großhandels uns selbst und unsere eigenen Mitgliedsfirmen zu informieren, zum anderen sollte diese Darstellung aber auch

Selbstdarstellung notwendig

für eine Aufklärungsarbeit in der Öffentlichkeit als Grundlagenmaterial Verwendung finden. Das von uns als „**Großhandelsspapier**“ bezeichnete Heftchen ist zur Kenntnisnahme, zum internen Gebrauch und auch zur Nachbestellung und weiteren Verbreitung allen unseren Mitgliedsfirmen zugegangen. Im Ausschuß selbst findet dieses Papier weitere Verwendung bei unseren

öffentlichen Veranstaltungen, bei denen es offen aufgelegt wird und sich bisher auch bestens bewährt hat.

Die Stoßrichtung der Aufklärungsarbeit, so hatte sich der Ausschuß zum Ziel gesetzt, sollte nicht einseitig sein, sondern gleichzeitig in verschiedene Richtungen gehen. Neben der Information der eigenen Mitgliedsfirmen, sahen wir es als ein vorrangiges Ziel an, die **Mitarbeiter** in unseren Mitgliedsfirmen, die einen wesentlichen Beitrag leisten zum Ansehen der Firma und darüber

Mitarbeiter sind Sprachrohr

hinaus des Großhandels in der Öffentlichkeit, aufklärend anzusprechen. Hierbei gingen wir von der richtigen Überlegung aus, daß der geeignete Ort für eine Öffentlichkeitsarbeit ganz sicher der **Betrieb** selbst ist. Unternehmer und Unternehmensleitung können anhand von bestimmten betrieblichen Vorgängen und Zusammenhängen bei ihren Mitarbeitern wirkungsvollste Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Die Unterrichtung der Belegschaft über aktuelle Fragen der Konjunktur, der Beschäftigungs- und Auftragslage, der Zusammenhang von Kosten und Leistung können am leichtesten in der betrieblichen Praxis klargemacht werden. Gelegenheiten zu derartigen Stellungnahmen gibt es in den Betrieben bei den verschiedensten Gelegenheiten und sonstigen Ereignissen.

Weitere Zielgruppen neben den Mitarbeitern im Betrieb selbst sollen die vor- und nachgelagerten Wirtschaftsstufen sein, andere Verbände, Kommunen, Vereinigungen, die Presse usw.

Als zweites Ziel hatte sich der Ausschuß eine Art **Kaderbildung** vorgenommen. Hierunter fällt einmal die Bildung von Arbeitsgruppen für Einzelprobleme, hierzu zählt aber auch die Kontakt- aufnahme von interessierten Kollegen und vor allen Dingen die Bildung von regionalen Arbeitskreisen.

Zur Verwirklichung dieser Zielsetzung hat der Ausschuß verschiedene Wege eingeschlagen. Zum einen hat er die Mitglieder des Verbandes durch schriftliches Material, insbesondere durch die Rundschreiben des Ausschußvorsitzenden, auf dem laufenden gehalten, zum anderen hat der Ausschuß die Kollegenfirmen aber auch mit Material zum internen Gebrauch und zur eigenen Information versorgt, wie auch zur Weiterleitung an die Mitarbeiter bestimmte Texte. Erinnert sei hier in diesem Zusammenhang an die vom Ausschuß erarbeiteten Flugblätter für die Mitarbeiter im Großhandel, erinnert werden soll auch an die Fragebogenaktionen des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit, deren Auswertungen sich in einer Reihe von Pressemeldungen niedergeschlagen haben.

Weiterhin hat der Ausschuß eine kleine Broschüre mit dem Titel „Ein ernstes Wort“, für die Mitarbeiter bestimmt, erarbeitet. Hier hat sich der Ausschuß auf eine bereits vorliegende Broschüre gestützt, die aber, da sie in ihrer Aus-

richtung auf Produktionsbetriebe nur bedingt zur Verteilung im Großhandel geeignet war, auf die Belange im Groß- und Außenhandel umgearbeitet. Kürzlich ging Ihnen die schriftliche Ausarbeitung des Ausschusses zu, die wir im Zusammenhang mit dem Abschluß der Tarifverträge zum Thema „Lohnnebenkosten“ erarbeitet hatten, einmal um Informationsmaterial an die Hand zu geben, zum anderen aber auch verstanden als Anregung, einmal hierauf das Augenmerk zu richten.

Über den Weg der Erarbeitung von schriftlichem Material hinaus haben die Mitglieder des Aus-

Veranstaltungen mit Mitgliedern und Gästen

schusses noch einen zweiten, sehr mühseligen, aber bisher sehr erfolgreichen Weg zur Verstärkung des Meinungs- und Gedankenaustausches eingeschlagen. In München konnte bisher bei einer unserer Mitgliedsfirmen eine Betriebsbesichtigung mit anschließender Pressekonferenz durchgeführt werden, in Regensburg und Bayreuth wurden öffentliche Veranstaltungen mit interessierten Gästen durchgeführt. Öffentlichkeit – das waren in diesen Fällen die Lehrer, Kirchen, Gewerkschaften, Ortsverbände der Parteien, Journalisten und Vereine, die Hausfrauenverbände und andere Berufsgruppen, um sie als Zielgruppe mit den großhändlerischen Funktionen, aber auch den großhändlerischen Problemen vertraut zu machen und sie über die unternehmerische Argumentation zu informieren. An diesen Abenden werden die Gäste zunächst mit 2 Kurzreferaten mit dem Großhandel vertraut gemacht. Hieran schließt sich dann jeweils eine Diskussion an über den Großhandel, seine Existenzberechtigung, seine Leistung im Markt, über die Entwicklung der Großhandelsbetriebe im letzten Jahrzehnt und über seine Chancen im Markt auch in der Zukunft. Hieran schließt sich ein Referat über Sachfragen an, wie z.B. Steuer- und Berufsbildungsfragen. Auch im Anschluß an dieses Referat stehen die Mitglieder des Ausschusses den Gästen zur Diskussion zur Verfügung.

Die bisherige Erfahrung mit diesen Basisveranstaltungen unter Leitung des Ausschußvorsitzenden, ist außerordentlich positiv und wird in dieser Form auch in weiteren bayerischen Städten fortgeführt werden. Ganz besonders zu danken ist an dieser Stelle den Mitgliedern des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit für ihre außerordentlich intensive Mitarbeit. Sie haben persönlich weder Mühe noch Zeit noch Kosten gescheut, sich der Sache wegen für ihren

Zielgruppen in eigener Erlebniswelt ansprechen

ganzen Berufsstand bis aufs äußerste einzusetzen. Mit diesen Veranstaltungen kämpfen wir systematisch gegen eine Verzerrung des Unter-

nehmerbildes und des Bildes vom Großhändler in der Öffentlichkeit an, in der Überzeugung, daß diese regionalen Veranstaltungen für unseren gesamten Berufsstand von allergrößtem Nutzen sind. Hier werden „vor Ort“ Zielgruppen in ihrer eigenen Erlebniswelt angesprochen, um dann mit ihnen großhandelsspezifische und allgemein wirtschaftspolitische Themen auszudiskutieren. Unsere Gäste tragen dann unsere Meinungen als Meinungsmultiplikatoren in die breitere Öffentlichkeit weiter. Damit erfährt die Wirkung dieser Veranstaltungen über den Kreis der Gäste hinaus eine weit stärkere Verbreitung und bleibt nicht auf den abendlichen Gästekreis beschränkt.

Die Praxis hat gezeigt, daß man „mit den Leuten reden muß“, wenn man verstanden werden will. Diese Beeinflussung der breiten Öffentlichkeit weiter zu betreiben, wird unser vorrangiges Ziel auch für die nächsten Jahre bleiben, um das Informationsbedürfnis der Öffentlichkeit weiter zu befriedigen. Sie möchte von uns erfahren, wie ein Betrieb funktioniert, wie es um die Beschäftigung steht, in welchem Verhältnis Kosten, Umsatz und Preise stehen, wie die Gewinne verwendet und wie Investitionen finanziert werden. Die Öffentlichkeit möchte auch von uns erfahren, welche Verantwortung beim Unternehmer liegt und sie möchte auch von uns wissen, ob nicht eine wirtschaftlich gesicherte Zukunft auch ohne Unternehmer möglich ist und welcher Zusammenhang zwischen der Freiheit des Unternehmers, der Freiheit unseres Wirtschaftssystems und der Freiheit jedes einzelnen besteht.

Diese Begriffe in der Öffentlichkeit zu erläutern und mit Leben und Inhalt zu füllen, sehen wir als permanente Herausforderung und Aufgabe an.

Großhandel – Drehscheibe der Wirtschaft

Wenn sich der Großhandel nicht in der Öffentlichkeit präsentiert, kann auch niemand erwarten, daß sich andere Bevölkerungsgruppen unsere Interessen zu eigen machen und unsere Überzeugungen akzeptieren oder gar unterstützen.

Als ein weiterer Schritt zur Imageverbesserung in der breiten Öffentlichkeit ist das von uns geschaffene Großhandelssymbol mit dem Slogan

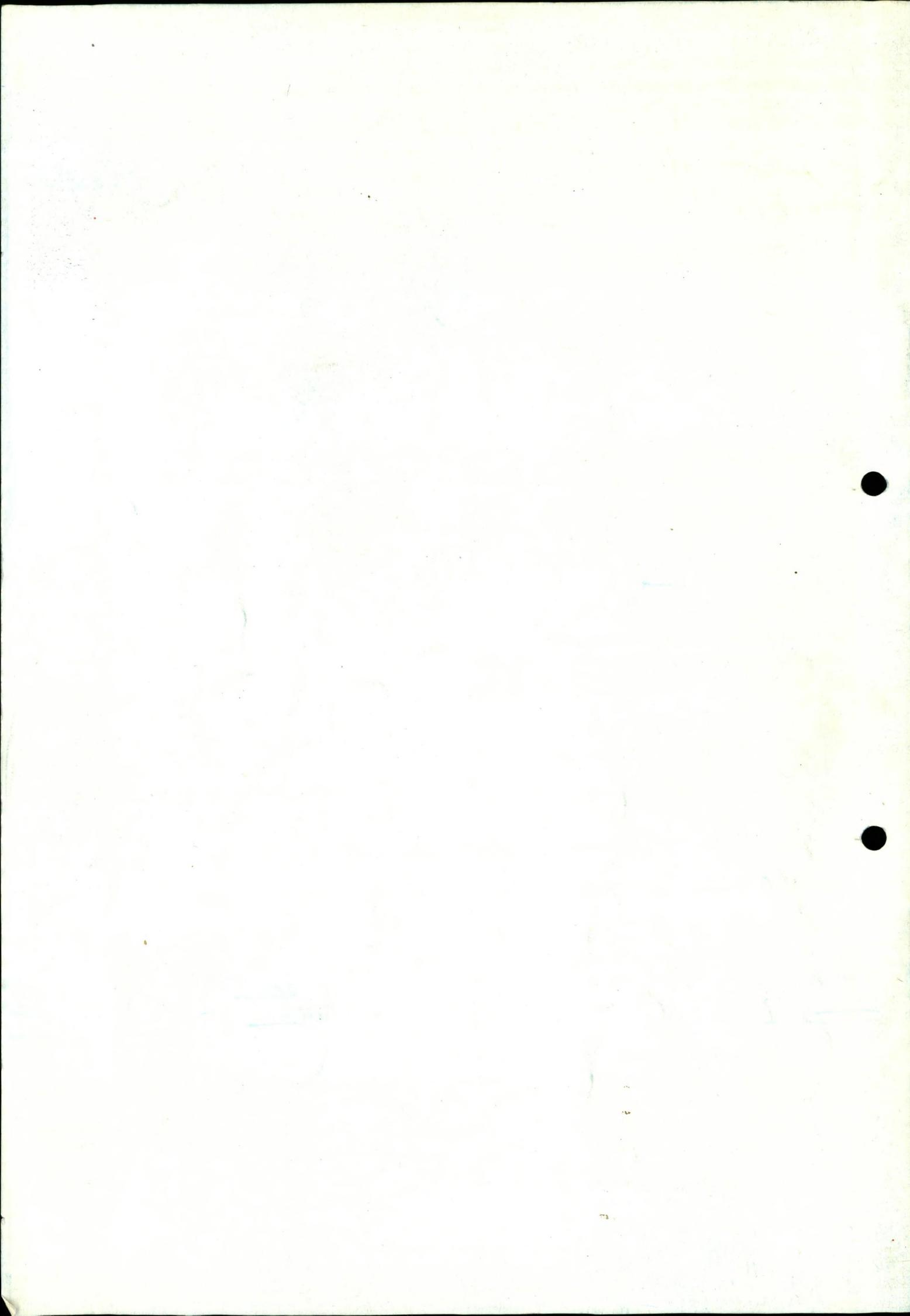
Großhandel – Drehscheibe der Wirtschaft

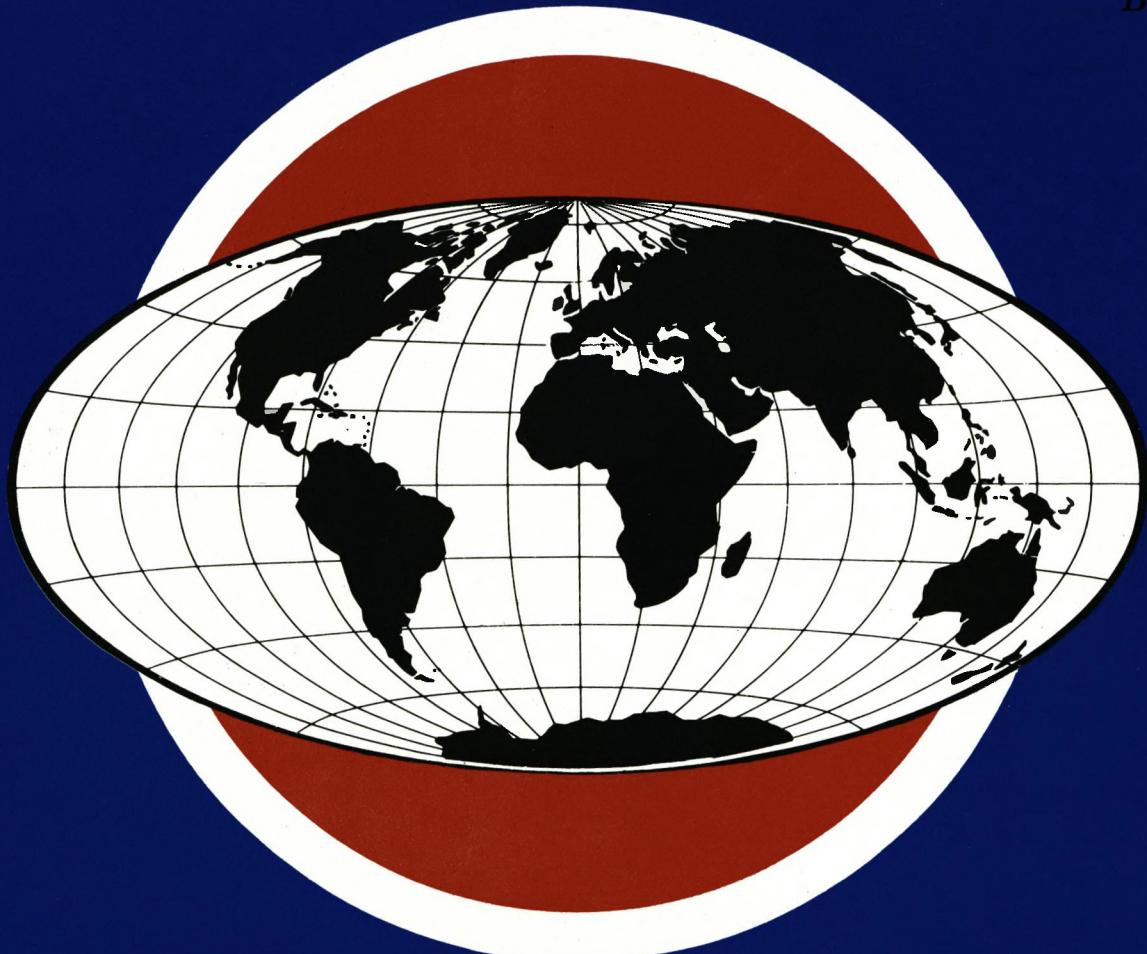
anzusehen. Es schmückt in diesem Jahr auch das Titelblatt unserer Festschrift zum diesjährigen Verbandstag unseres Landesverbandes. In den vor uns liegenden Monaten werden wir dieses Emblem als „Markenzeichen“ für den Groß- und Außenhandel bundesweit bekannt machen. Die Mitglieder unseres Verbandes sind deshalb aufgerufen, durch ihre aktive Mithilfe dazu beizutragen, für einen hohen Bekanntheitsgrad dieses Zeichens, möglichst rasch, nicht nur in Bayern, sondern im ganzen Bundesgebiet beizutragen.

Eine Anleitung zu den verschiedenen Verwendungszwecken dieses Zeichens in seinen diversen Varianten, z.B. als Aufkleber für die Kraftfahrzeuge, stellen wir unseren Mitgliedern zur Verfügung. Weitere Informationen können Sie gerne jederzeit bei der Hauptgeschäftsstelle in München erhalten.

Der Großhandel braucht sich nicht ins Schneckenhaus zurückzuziehen. Dort wäre er bald vergessen. Eben aus diesem Grunde darf Öffentlichkeitsarbeit auch nicht mit der linken Hand erledigt werden. Sie ist Sache des Chefs.

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr. 7. Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels EV, München 2, Ottostr. 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: R. Pfrang, 8 München 80, Holbeinstr. 3. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Entnahme von Text – auch aus den Beilagen – ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobierl, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 354004.





Groß + Außenhandel Drehscheibe der Wirtschaft



Offizielles Organ des Landesverbandes
des Bayerischen Groß- und Außenhandels
(Unternehmer- und Arbeitgeberverband) eV

Arbeitgeberfragen	3	Urlaubsüberschreitung Urlaubszeitpunkt und Kündigung Einführung von Betriebsferien: Lohnzahlungsanspruch von noch nicht urlaubsberechtigten Arbeitnehmern
Steuerfragen	3	Aus der Rechtsprechung des BFH:
Verbandstag 1975	7	Rückblende Verbandstag 1975
	10	Die Grenzen der Belastbarkeit der Wirtschaft
	16	Mitglieder des Vorstandes des LGA Rechnungsprüfer des LGA
	17	Mitglieder des Arbeitgeber- und Tarifausschusses im LGA
	18	Gäste Mitglieder des Steuerausschusses im LGA
	19	Mitglieder des Ausschusses für Berufsbildung im LGA Mitglieder des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit im LGA
Berufsausbildung und -förderung	21	Die Ausbildung im Großhandel Kaufmännische Ausbildungsordnungen werden überarbeitet
Verbandsnachrichten	21	Fachzweig Farben, Tapeten- und Bodenbeläge tagte in Straubing
Personalien	22	
Buchbesprechung	23	

Mitarbeiter dieser Nummer:

de = Dipl.-Volksw. Deutsch · fr = Ass. Frankenberger · sr = Dipl.-Kfm. Sauter

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr. 7. Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels EV, München 2, Ottostr. 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: Werner Sattel, 8011 Kirchseeon, Alpenstr. 16. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Enthnahme von Text – auch aus den Beilagen – ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobierl, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 35 40 04. Anzeigenverwaltung: ANZEIGEN-FACKLER, 8 München 1, Weinstraße 4, Telefon (089) 22 62 21, Telex: 522 069.

Der Großhandelskaufmann in der Ausbildung

7 / 75

Regelmäßige Beilage zum offiziellen Organ des
Landesverbandes des Bayerischen Groß- und
Außenhandels e.V.

Techniken der Fakturierorganisation

3. Maschinelles Rechnungsschreiben mit einer Fakturiermaschine

In den ersten Anfängen war die Fakturiermaschine ausschließlich mit rein mechanischen Rechen- und Saldierwerken sowie mit sog. Steuerbrücken ausgestattet. Steuerbrücken erlauben mit Hilfe mechanischer Abföhleinrichtungen eine gewisse Automatisierung der Arbeit, allerdings in einem so geringen Umfang, daß man noch nicht von einem Automaten, höchstens von einem Teilautomaten sprechen sollte. Da mit Hilfe der Steuerbrücken aufeinanderfolgende Arbeitsschritte verbunden werden, d. h. ein Programm abgewickelt wird, nennt man sie auch Programmbrücken.

In den letzten Jahren bauten viele Hersteller in die Fakturiermaschinen anstelle der mechanischen Rechenwerke elektronische Rechenwerke ein. Die Programmsteuerung setzt jedoch nicht unbedingt elektronische Bauteile voraus. Bei elektronischen Zähl- und Rechenwerken würde beispielsweise auch weiterhin eine mechanische Steuerbrücke genügen, um den Arbeitsablauf steuern zu können. Bei den heutigen auf dem Markt befindlichen Fakturiermaschinen ist die mechanische Steuerbrücke durch festverdrahtete Programmspeicher in auswechselbarer Kassettenform oder in der höchsten Entwicklungsstufe durch frei programmierbare Fakturiermaschinen (die Programme lassen sich beliebig austauschen und verändern) abgelöst worden.

Das Ausmaß der Leistungsfähigkeit der Anlage hängt natürlich entscheidend von den technischen Möglichkeiten der jeweiligen Programmierbarkeit ab. Fakturiermaschinen arbeiten also einzelne Programmschritte automatisch ab und treffen sogar innerhalb eines gewissen Spielraums automatisch Entscheidungen bezüglich des Arbeitsablaufes. Das Programm regelt dabei selbstständig die ausführenden Arbeiten. Alle technischen Einrichtungen, wie z. B. die Steuerbrücke, Bauteile, Zusatzeinrichtungen und Schaltungen, bezeichnet der Datenverarbeitungsfachmann generell als „Hardware“, womit eine harte, unveränderliche technische Konstruktion bezeichnet wird. Die Hardware als Ganzes entlastet die Bedienungskraft, sowohl hinsichtlich der manuellen als der geistigen Tätigkeit. Manche manuellen Eingaben, z. B. das Eintippen des Tagesdatums, können deshalb entfallen, weil die Maschine auf einen Knopf- oder Tastendruck entsprechend reagiert und beispielsweise das vollständige Tagesdatum an die gewünschte Stelle des Formulars überträgt. Dadurch gibt es an dieser Stelle des Programms kein Verschreiben mehr. Darüber hinaus führt die Maschine an anderen Stellen des Programms mehrere zusammenhängende Schritte automatisch aus. Sie errechnet beispielsweise Menge mal Preis und setzt das Ergebnis bzw. den Gesamtpreis ohne Mitwirken der Bedienung gleich an die richtige Stelle des Formulars.

Wenn wir die Arbeitsweise einer Fakturiermaschine anhand unseres bekannten Standardbeispiels genauer untersuchen wollen, dann können wir gegenüber der zuvor besprochenen Arbeitsweise weitere Rationalisierungseffekte gewinnen. Aller-

dings muß bei der grafischen Gestaltung und bei den Abmessungen des Rechnungsformulars, eventuell auch bezüglich der Papierqualität, sowohl auf die technischen Belange als auch auf die Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsprogramms Rücksicht genommen werden.

In den beiden bisher beschriebenen manuell gesteuerten Verfahren bestimmt der Ausführende das Programm sowie den Programmablauf. Er ist in jedem Augenblick in der Lage, Programm und Programmablauf nach neuen Wünschen und Erfordernissen abzuändern, und wickelt die einzelnen Arbeitsschritte nach eigenem Ermessen entweder mit oder ohne maschinelle Hilfsmittel ab. Wird eine programmgesteuerte Fakturiermaschine eingesetzt, dann wird diese „individuelle“ Freiheit eingeschränkt, dafür wird aber der Arbeitsablauf an vielen Stellen vereinfacht. Eine Fakturiermaschine ist nämlich mehr als eine bloße Addition von Rechen- und Schreibmaschine. Als wesentliches Merkmal kommt hinzu, daß die Maschine den Programmablauf teilweise selbst steuert und damit der Bedienungskraft Arbeitsabläufe abnimmt, die sich immer wiederholen. Da die Maschine außerdem den Programmablauf überwacht, braucht die Bedienungskraft seiner Arbeit nicht mehr die volle Aufmerksamkeit zu widmen. D. h., die Arbeit ist weniger anstrengend und ermüdend. Eine weitere Folge ist, daß mit Hilfe einer Fakturiermaschine bei gleicher Anstrengung und einem gleichen Maß an Aufmerksamkeit ein größeres Arbeitspensum erledigt werden kann, also mehr Rechnungen geschrieben werden.

Der Arbeitsablauf

Der Arbeitsablauf beim Rechnungsschreiben vollzieht sich beim Einsatz einer Fakturiermaschine wie folgt: Wir beginnen zunächst mit den Papiervorbereitungen. Es soll sich dabei um eine komfortable Maschine handeln, mit einem automatischen Vorschub für Endlospapier. Dadurch brauchen wir nur am Anfang der Arbeit das Endlosformular einzuziehen und auf die richtige Höhe (1. Schreibstelle) auszurichten. Eventuell muß noch die nächste freie Rechnungsnummer sowie das Tagesdatum eingegeben und überprüft werden. Diese Teilarbeit wird nur ein einziges Mal erledigt, obwohl diese Angaben bei jeder Rechnung vorkommen, werden die Daten automatisch durch die Maschine an die richtige Stelle des Rechnungsformulars vorgetragen. Danach tippt die Bedienung die erste Kundenadresse ein. Anschließend macht die Fakturiermaschine mit der automatischen Ausgabe der Rechnungsnummer und des Rechnungsdatums weiter. Durch das Programm wird automatisch die Rechnungsnummer um eins erhöht, um die richtige Zahl für die nächste Rechnung bereitzustellen. Zwischenzeitlich hat die Bedienungskraft den Liefertermin vom Lieferschein abgelesen. Sofort nach der Ausgabe des Datums kann sie den Liefertag und die Versandart auf das Rechnungsformular schreiben. Sobald wir aber die erste Rechnungszeile (1. Position) auf das Rechnungsformular übertragen wollen, ändert sich die in den bisherigen Beispielen aufgezeigte Freizügigkeit

bezüglich der Reihenfolge der einzelnen Angaben. Rein manuell ist es gleichgültig, in welcher Reihenfolge wir Menge und Preis aufführen. Es sieht lediglich unübersichtlich und unordentlich aus, wenn die Angaben von Zeit zu Zeit in anderer Reihenfolge auftreten. Die Fakturiermaschine fordert, um richtig rechnen zu können, das strikte Einhalten der jeweiligen Angaben in der vom Programm vorgeschriebenen Reihenfolge. In unserem Beispiel sieht das Programm die Reihenfolge Liefermenge, Warenbezeichnung, Artikelnummer und Einzelpreis vor. Aus diesen Angaben ermittelt die Fakturiermaschine automatisch den Gesamtpreis für jede einzelne Position (Zeile) und überträgt den Gesamtpreis aus dem Rechenwerk in die vorgesehene Spalte der Rechnung. Damit stellt das Rechenwerk gleichzeitig einen Datenspeicher dar, und zwar in bezug auf die Fakturiermaschine einen internen Speicher. Außerdem lassen sich die jeweils errechneten Gesamtpreise je Position in ein weiteres Rechenwerk addieren, um auf diese Weise automatisch den Gesamtrechnungsbetrag zu erhalten. Zu gegebener Zeit druckt die Maschine den Rechnungsendbetrag aus diesem 2. Summenspeicher auf das Rechnungsformular in die dafür vorgemerkt Zeile.

Die Entscheidung, welche Rabatt- und Mehrwertsteuersätze zu berücksichtigen sind, hat nach wie vor die Bedienungskraft selber zu treffen. Die Maschine hingegen ist aufgrund der jeweils getroffenen Entscheidung ohne weiteres in der Lage, den Rabatt und die Mehrwertsteuer automatisch richtig zu berechnen und nach entsprechender Subtraktion bzw.

Addition den Rechnungsendbetrag an der richtigen Stelle des Formulars auszudrucken.

Vor dem Schreiben der nächsten Rechnung muß das Programm den Summenspeicher für den jeweiligen Rechnungsendbetrag auf Null stellen oder „löschen“, wie es in der Fachsprache heißt. Es sei denn, die Fakturiermaschine hat mehrere Speicher, so daß beispielsweise die Rechnungsendbeträge (eventuell aufgegliedert nach Warengruppen usw.) eines Tages in dem Speicher aufsummiert werden können. Nach Abschluß der Fakturierung verfügt man dann über den Umsatz der ausgehenden Rechnungen, der durch die Steuerung des Programms vom Schreibwerk ausgedruckt wird.

Aus dem beschriebenen Fakturierablauf erkennen wir, daß durch den Einsatz einer Fakturiermaschine im Vergleich zur reinen manuellen Arbeitsweise sich wesentliche Arbeitserleichterungen ergeben. Das Programm erleichtert erstens den Arbeitsablauf, zweitens steuert es alle Rechenoperationen, gegebenenfalls auch noch den Papiertransport und drittens entfällt das Übertragen der Rechenergebnisse auf das Rechnungsformular. Alle 3 Faktoren tragen wesentlich zur Arbeitsbeschleunigung bei und bewirken darüber hinaus, daß die Fehlerquote erheblich sinkt. Eine Fakturiermaschine erledigt zwar vieles automatisch, trotzdem hat die Bedienungskraft nach wie vor die wichtigen Entscheidungen selbst zu treffen. Die Teilautomation, die Fakturiermaschinen anbieten, erstreckt sich zunächst nur auf Randprobleme der Datenverarbeitung.

(Fortsetzung folgt)

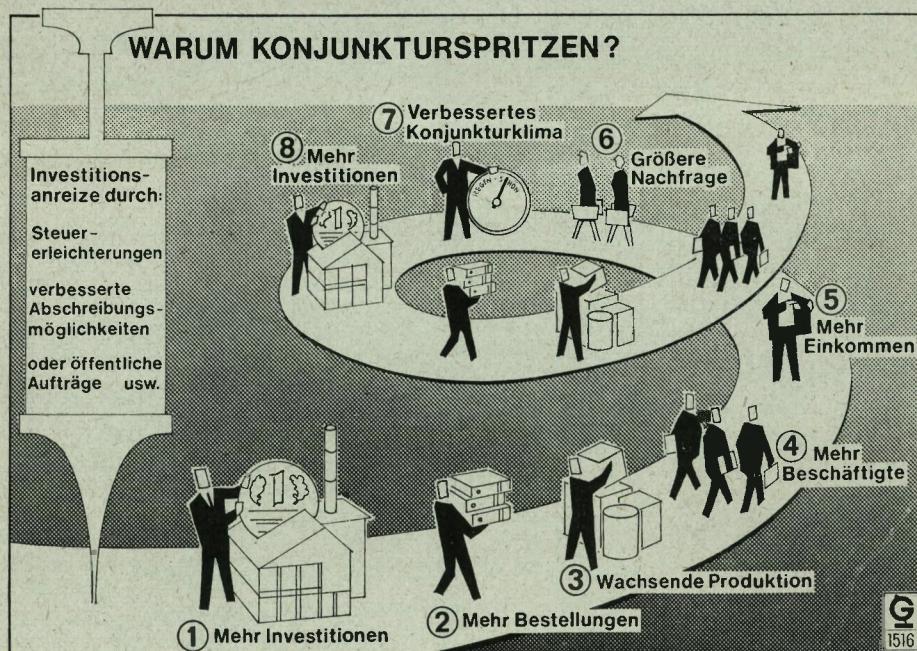
Die Investitionslust muß belebt werden

Einen Kreislaufkollaps darf und wird die deutsche Wirtschaft nicht erleben. Das hat Bundeskanzler Schmidt deutlich gemacht, als er konjunkturstützende Maßnahmen ankündigte. Dabei dürfte es sich vor allem darum handeln, die allzu flau Investitionstätigkeit der privaten Wirtschaft wieder zu beleben.

Die Wirkung solcher Konjunkturspritzen zeigt in stark vereinfachter Form unser Schaubild. Wenn es dem Staat gelingt, die Investitionslust der Unternehmer zu wecken, dann bedeutet das höhere Bestellungen für die Wirtschaft; die Produktion kann entsprechend wachsen, Entlassungen werden vermieden oder neue Arbeitskräfte eingestellt; die Löhne und Gewinne steigen und mit ihnen die Nachfrage; eine Verbesserung des Konjunktur-

klimas ist die Folge, und es bedarf keiner besonderen Anreize mehr, um die Investitionstätigkeit anzuregen. Jetzt kann sich die Spirale der Wirtschaftsentwicklung aus eigener Kraft weiterdrehen.

Natürlich gibt es keine Garantie dafür, daß der Prozeß der Belebung genau so verläuft. Fest steht aber, daß die Zeit für stützende Maßnahmen gekommen ist. Denn einerseits ist der Preisanstieg so sehr gedämpft, wie es angesichts der weltweiten Verteuerung und Wirtschaftsschwierigkeiten vernünftigerweise nur zu erwarten ist. Andererseits kommt es darauf an, ernste Gefahren für die Vollbeschäftigung zu vermeiden.



Arbeitgeberfragen

Urlaubsüberschreitung

(fr) Eine einzelvertragliche Vereinbarung, nach welcher das Arbeitsverhältnis ohne weiteres endet, wenn der Arbeitnehmer nach dem Ende seines Urlaubs die Arbeit an dem vereinbarten Tag nicht wieder aufnimmt, ist – unabhängig davon, welche Umstände die Fristversäumung veranlaßt haben – rechtsunwirksam, weil dadurch der nach dem Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht gewährleistete Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt werden würde.

Ein Arbeitgeber hatte mit einem Gastarbeiter, der seinen Urlaub in seiner Heimat verbringen wollte, eine Vereinbarung getroffen, nach der das Arbeitsverhältnis endet, wenn die Arbeit an einem bestimmten Tage nicht wieder angetreten wird.

In einer **Grundsatzentscheidung** (Urteil vom 19. 12. 1974) hat das Bundesarbeitsgericht entgegen der Auffassung verschiedener Landesarbeitsgerichte nunmehr entschieden, daß derartige Abreden nichtig sind.

Das BAG begründet seine Auffassung u.a. damit, daß derartige Vereinbarungen dazu führen würden, daß die Frage des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB (fristlose Kündigung) der Nachprüfung im Einzelfall entzogen und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich im Klageweg gegen eine Kündigung zu wehren, genommen wird.

Auch wenn zutreffen mag, daß manche Ausländer bei Urlaubsreisen in ihre weit entfernte Heimat dazu neigen, verspätet aus dem Urlaub zurückzukehren, kann diesem Mißstand jedoch nicht durch derartige Vereinbarungen begegnet werden. Außerdem könnten dann aus irgendwelchen Gründen entsprechende Vereinbarungen auch mit deutschen Arbeitnehmern getroffen werden.

Wenn ein Arbeitnehmer überhaupt nicht oder nicht rechtzeitig an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, so trägt er regelmäßig zwar das Lohnrisiko, aber nicht die Gefahr, deswegen zugleich seinen Arbeitsplatz zu verlieren.

Nach Auffassung des Gerichts ist ein Arbeitgeber zur Sicherung seiner Rechtsposition auf derartige Vereinbarungen nicht angewiesen, da er im Wege über eine Vertragsstrafe (§§ 339 ff BGB) sich gegen Fälle dieser Art hinreichend absichern kann.

Daneben wird das Recht des Arbeitgebers zur außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung wegen eigenmächtiger Verlängerung des Urlaubs nicht berührt.

Urlaubszeitpunkt und Kündigung

(fr) Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. 1. 1974 (SAE 1975 S. 85) hat auch die Festlegung des Urlaubstermins in die Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber nach den Grundsätzen des § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz zu erfolgen.

(§ 7 Abs. 1 BurlG. lautet: Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen).

Die Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber in die Kündigungsfrist ist dann nicht bindend, wenn sie für den Arbeitnehmer unzumutbar ist. Die Voraussetzung der Unzumutbarkeit hat der Arbeitnehmer darzulegen.

Falls bereits die Festlegung des Urlaubszeitpunktes getroffen worden war, wird diese mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses für einen danach liegenden Zeitraum hinfällig.

Einführung von Betriebsferien: Lohnzahlungsanspruch von noch nicht urlaubsberechtigten Arbeitnehmern

(fr) Betriebsvereinbarungen, die allgemeine Betriebsferien einführen, haben allein den urlaubsrechtlichen Inhalt, den Urlaubszeitpunkt für alle urlaubsberechtigten Betriebsangehörigen einheitlich festzulegen; sie heben das Erfordernis der Wartezeit für den Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs nicht auf.

Soll nach einer solchen Betriebsvereinbarung während der Betriebsferien der bis zu diesem Zeitraum bestehende Teilurlaubsanspruch in Freizeit gewährt und abgegolten werden, so ist diese Regelung wenigstens für solche Fälle eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses unwirksam, in denen die Erfüllung der Wartezeit im laufenden Kalenderjahr noch zu erwarten ist.

Eine entsprechende Anwendung von § 9 BURIG auf unbezahlten Sonderurlaub setzt voraus, daß der Sonderurlaub nach der zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffenen Absprache der Erholung dienen soll.

Grundsätzlich haben arbeitsbereite, noch nicht urlaubsberechtigte Arbeitnehmer, die während der Betriebsferien nicht beschäftigt werden, Anspruch auf Lohnzahlung. Von dieser Regelung kann durch Parteivereinbarung abgewichen werden.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. 10. 1974).

Steuerfragen

Aus der Rechtsprechung des BFH:

(sr) In Heft 5/75 unserer LGA-Nachrichten hatten wir mit einer Rechtsprechungsübersicht aus der neuesten Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes begonnen. Heute berichten wir Ihnen über die neueste Rechtsprechung aus dem Bereich der Gewerbesteuer und der Körperschaftsteuer.

II. Gewerbesteuergesetz:

1. § 2 GewStG; zur Gewerbesteuerpflicht von Handelsvertretern mit nur geringem Betriebsvermögen, BFH vom 31. 10. 74, Betriebsberater 1975 Seite 84:

Der steuerpflichtige Handelsvertreter ist der Auffassung, daß er angesichts seines geringen Betriebsvermögens nicht der Gewerbesteuerpflicht unterliegt.

Ergebnis: der Betrieb eines selbständigen Handelsvertreters unterliegt auch dann der Gewerbesteuer, wenn nur ein geringes Betriebsvermögen vorhanden ist.

Das Vorhandensein von Kapital ist begrifflich für die Annahme eines Gewerbebetriebes nicht erforderlich. Es gibt zahlreiche Gewerbebetriebe, bei denen Gewerbe Kapital überhaupt nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden ist.

2. § 8 Nr. 1 GewStG; Behandlung des Disagios bei Ausgabe von Schuldverschreibungen, BFH vom 29. 10. 1974, Betriebsberater 1975 Seite 84:

Eine Aktiengesellschaft hatte eine 7%ige Schuldverschreibung ausgegeben. Die Wertpapiere wurden unter Gewährung eines Emissionsdisagios von 1% zum Kurs 99 veräußert. Die AG hatte das Disagio aktiviert und nach den Laufzeiten bemessene Teilbeträge gewinnmindernd gebucht.

Das Finanzamt hat den auf das Streitjahr entfallenden Auflösungsbetrag bei der Ermittlung des Gewerbeertrages als Zinsen für Dauerschulden hinzugerechnet.

Ergebnis: Ein bei der Ausgabe von Schuldverschreibungen gewährtes Disagio ist nicht den Dauerschulden nach § 8 Nr. 2 GewStG hinzuzurechnen.

Das bei der Ausgabe von Schuldverschreibungen durch ein gewerbliches Unternehmen gewährte Disagio wird nicht nach der Höhe und Nutzungsdauer des Kapitals bemessen, es fällt deshalb nicht unter den Begriff der Dauerschuldzinsen.

3. § 9 Nr. 2 Satz 2 GewStG; erweiterte Kürzung des Gewerbeertrages, BFH vom 9. 10. 74. Finanzrundschau 1975 Seite 23:

Eine Aktiengesellschaft ist Eigentümerin zahlreicher Mietwohngrundstücke, die sie verwaltet und nutzt. Daneben erzielte die Steuerpflichtige in den letzten Jahren erhebliche Gewinne durch den An- und Verkauf von Grundstücken. Streitig ist, ob der AG die erweiterte Kürzung des Gewerbeertrages nach § 9 Nr. 1 GewStG zusteht.

Ergebnis: Die erweiterte Kürzung steht dem Steuerpflichtigen nicht zu.

Die erweiterte Kürzung steht auf Antrag den Unternehmen zu, die ausschließlich eigenen Grundbesitz oder neben eigenem Grundbesitz eigenes Kapitalvermögen verwalten oder nutzen. Die Vorschrift will solche Unternehmen begünstigen, die nach der Art ihrer Tätigkeit nicht gewerbesteuerpflichtig wären, es aber aufgrund ihrer Rechtsform sind. Keine Anwendung der Begünstigungsvorschrift kommt dagegen für solche Unternehmen in Betracht, bei denen die Grundstücksverwaltung über den Rahmen einer Vermögensverwaltung hinausgeht.

III. Körperschaftsteuergesetz:

1. Grundsatzurteil zur Besteuerung von Ein- und Verkaufsgesellschaften, BFH vom 8. 9. 1974, Finanzrundschau 1975 Seite 48:

Streitig war, ob die Klägerin – eine GmbH – als gewinnlose Ein- und Verkaufsgesellschaft zu behandeln ist, deren körperschaftsteuerpflichtiges Einkommen allein aus den nicht abzugsfähigen Ausgaben besteht.

Ergebnis: Die Klägerin ist mit ihrem Einkommen körperschaftsteuerpflichtig, das sie an die Gesellschafter ausschüttet.

Die Klägerin ist als GmbH nach § 1 KStG mit ihrem nach den Vorschriften des EStG ermittelten Gewinn körperschaftsteuerpflichtig. Sie fällt nicht unter eine der Ausnahmenvorschriften, die das Körperschaftsteuergesetz für sogenannte Organgesellschaften in § 7a KStG und für Schachtelbeteiligungen kennt. Der RFH hat für die echte Ein- und Verkaufsgesellschaft, die „alle Geschäfte unmittelbar für Rechte der Gesellschafter tätigt“ eine Ausnahme im Sinne der vorgenannten Ausnahmeregelungen zugelassen.

Der BFH hat jedoch diese Rechtsprechung nicht bestätigt. Zudem ist nach Auffassung des BFH die Klägerin keine echte „Ein- und Verkaufsgesellschaft“, weil die Klägerin auch für Nichtgesellschafter tätig ist.

2. Zum Begriff der verdeckten Einlage BFH der Betrieb 1975 Seite 80:

Die Klägerin – eine GmbH – handelt mit Maschinen. Sie vertreibt u.a. Erzeugnisse, die sie bei einer ihrer Gesellschafter einkauft. Zum Ausgleich eines sonst entstehenden Verlustes erhielt die GmbH von der Gesellschafterin eine Gutschrift. Diese bezeichnete sie in ihrer Körperschaftsteuererklärung als verdeckte Einlage und versteuerte sie als Gesellschaftsleistung nach dem Kapitalverkehrsteuergesetz. Das Finanzamt und das Finanzgericht betrachteten dagegen die Gutschriften als körperschaftsteuerpflichtige Einnahmen.

Ergebnis: Derartige nachträgliche Preissenkungen eines an der Käuferin (Kapitalgesellschaft) beteiligten Verkäufers sind im allgemeinen verdeckte Einlagen gemäß §§ 5, 6 KStG.

3. Eigenmächtige Gehaltserhöhungen eines beherrschenden Gesellschafter – Geschäftsführers einer Kapitalgesellschaft, BFH, Der Betrieb 1975 Seite 134, Betriebsberater 1975 Seite 126:

Der beherrschende Gesellschafter – Geschäftsführer einer GmbH – hat mit sich selbst eine bedeutende Erhöhung seiner Geschäftsführerbezüge vereinbart.

Das Finanzamt hat den Erhöhungsbetrag nicht als abzugsfähige Betriebsausgabe anerkannt, ihn vielmehr als verdeckte Gewinnausschüttung angesehen.

Ergebnis: Das erhöhte Gehalt ist dann als Betriebsausgabe anzuerkennen, wenn dem Gesellschafter – Geschäftsführer stillschweigend Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot erteilt worden war und für den Fall, daß ein sorgfältiger und gewissenhafter Geschäftsleiter sich unter sonst gleichen Umständen einem Nichtgesellschafter gegenüber ebenso verhalten hätte.

4. Verdeckte Gewinnausschüttung an eine dem Gesellschafter nahestehende Person und ihre Bewertung, BFH, Betriebsberater 1975 Seite 170:

Eine GmbH verkaufte in ihrem Besitz befindliche eigene Geschäftsanteile im Nennwert von DM 24.000,- an die Tochter ihrer Hauptgesellschafterin zum Preis von DM 13.000,-. Das Finanzamt sah hierin eine verdeckte Gewinnausschüttung, da nach seiner Ansicht die Anteile im Zeitpunkt der Veräußerung einen Verkehrswert von 1400% hatten. Bei der Ermittlung des Verkehrswertes hatte sich das Finanzamt an die Ermittlung des Anteilwertes für Zwecke der Vermögensteuer angelehnt.

Ergebnis: Im Streitfall liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor. Verdeckte Gewinnausschüttungen sind mit dem gemeinen Wert zu bewerten.

5. Verdeckte Gewinnausschüttung durch Gewährung ungesicherter Darlehen, BFH, Der Betrieb 1974 Seite 2444, Betriebsberater 1974 Seite 1565:

Alle Anteile an einer GmbH besitzt die Frau des Geschäftsführers der GmbH. Letzterer ist an einer französischen Kapitalgesellschaft mit 80% beteiligt, die ursprünglich als Vertriebsgesellschaft der GmbH fungierte. Zum Zweck der Umstrukturierung gewährt die GmbH der französischen Kapitalgesellschaft ein ungesichertes Darlehen in Höhe von DM 120.000,-. Auf diese Forderung nahm sie eine Wertberichtigung von DM 90.000,- vor und verzichtete außerdem auf Zinsen von DM 8.000,-.

Finanzamt und Finanzgericht haben den Abzug von insgesamt DM 98.000,- bei der GmbH nicht anerkannt, weil darin eine verdeckte Gewinnausschüttung an den Ehemann der Alleingeschafterin liege.

Ergebnis: Die Hingabe ungesicherter Darlehen, die eine GmbH an eine andere Kapitalgesellschaft gibt, an welcher der Ehemann ihrer Alleingeschafterin beteiligt ist, kann als verdeckte Gewinnausschüttung angesehen werden und die Wertberichtigung auf derartige Darlehen ist daher als Betriebsausgabe nicht abzugsfähig.

Der BFH führte aus, daß die finanzielle Hilfe, welche die GmbH der französischen Gesellschaft zum Zweck der Umstrukturierung gewährt hatte, ohne Rechtsverpflichtung erfolgte. Kein Kaufmann hätte der in der Umstrukturierung befindlichen Kapitalgesellschaft ungesicherte Darlehen gewährt, zumal ihre bereits vorher vorhandenen Forderungen gegen das andere Unternehmen im großen Umfang wertberichtigt werden mußte.

Wird die Darlehensforderung später gleichwohl realisiert, liegt im Rückfluß des Darlehens eine verdeckte Einlage, die das Einkommen der GmbH nicht erhöht.

Wird fortgesetzt

Verbandstag 1975



Rückblende: Verbandstag 1975

Präsident Braun: Wir leben schon heute auf Kosten von morgen.

Vor fast 500 Mitgliedern und Gästen fand unser Verbandstag 1975 im gesteckt vollen Saal der Meistersingerhalle in Nürnberg statt.

In Anwesenheit von Bundesminister a.D., Franz-Josef Strauß und des Regierungspräsidenten von Mittelfranken, Herrn von Mosch sowie des Stadtoberhauptes der Gaststadt Nürnberg, Herrn Oberbürgermeister Andreas Urschlechter und maßgeblichen Herren aus Wirtschaft und Verwaltung Mittelfrankens sowie der Presse, hielt Präsident Walter Braun die Festansprache. Er setzte sich in seinen Ausführungen mit den aktuellen Problemen des Bayerischen Groß- und Außenhandels auseinander.

Wir geben Ihnen an dieser Stelle einen Auszug seiner mit großem Beifall aufgenommenen Rede wieder:

„Verbandstag 1975 – es sind erst zwei Jahre vergangen seit unserer letzten Zusammenkunft; konjunkturell gesehen trennen diese beiden Jahre Welten. Damals hatten wir noch mit den Auswirkungen eines Superbooms zu kämpfen, heute steht uns ein Block von fast 2 Mio Arbeitslosen und Kurzarbeitern gegenüber. Ein schnelles Verfliegen des Spuks soll uns weisgemacht werden, indem pausenlos von einem schnellen Wiederaufstieg aus dem Konjunkturtal geredet wird. Der Großhandel könnte diesen Optimismus nicht teilen. Im Gegenteil, das düstere Bild berge noch weitere dunkle Aspekte in sich, nämlich das Defizit der Bundesanstalt für Arbeit von fast 3 Milliarden DM, für die bereits die Bundesregierung in die Bresche springen müßte. Dabei könne auch die Bundesregierung nicht zaubern; denn allein die für dieses Jahr zu erwartende durchschnittliche Zahl von Arbeitslosen werde die Bundeskasse mit 9 Milliarden DM belasten. zu erwartende durchschnittliche Zahl von Arbeitslosen werde die Bundeskasse mit 9 Milliarden DM belasten. Gleichzeitig sei aber bereits ein Rückgang der Steuereinnahmen des Bundes in Höhe von rund 3 Milliarden DM zu erwarten. Dies wiege umso schwerer, als die finanzpolitische Gesamtsituation katastrophal sei. Ursachen für diese Misere gebe es eine ganze Handvoll. Über allem schwebte sozusagen die Anspruchs inflation. Bei immer weniger Leistung wollten alle immer mehr verdienen. Allen voran elte hier ausgerechnet der öffentliche Dienst, dem seit Jahren die Lohnführerschaft zukomme. Braun belegte diese Behauptung mit Zahlen bezüglich der Staatsausgaben. Trotz der dauernden Steigerung sei aber die Investitionsquote des öffentlichen Haushaltes ständig zurückgegangen. Gleichzeitig wachse die Verschuldung. Von 1948 bis 1973 sei die Verschuldung des Bundes auf 41 Milliarden DM gewachsen. Allein in den Jahren von 1974 bis 1978 soll sich die Verschuldung jedoch auf 125 Milliarden DM verdreifachen. Braun bezweifelte die Realität dieser Angaben und wies auf die unter diesen Umständen unumgänglichen massiven Steuererhöhungen hin. Im Ergebnis werde schon jetzt verbraucht, was wir erst in Zukunft erarbeiten könnten. Das werde nicht gut gehen.

Steuern und Preise anheben – zweierlei Paar Stiefel

Die Wirtschaft tue sich mit dem „Verteilen“ nicht so leicht, was wohl daran liege, daß sie nicht einfach die Preise anheben könnte wie manche Leute die Steuern. Die Wirtschaft müsse das Geld das sie ausgeben wolle, zunächst einmal erwirtschaften. Das gelte auch für die Verdienste unserer Mitarbeiter und dem sogen. „heimlichen Lohn“, der

neben den Direktverdiensten erarbeitet werden müsse. Aber auch diese Nebenkosten seien Kosten.

Braun wies dann auf die Steigerungsraten der letzten Jahre hin. Niemand könne es doch dann wundern, daß die Gewinne in den Betrieben immer mehr ins Hintertreffen gelangten und eine ausgewogene Einkommensentwicklung immer mehr aus den Fugen geraten sei. Vordergründig betrachtet sei der Höhenflug der Lohneinkommen sicher ein Erfolg der expansiv betriebenen Lohnpolitik der Gewerk-



Präsident Walter Braun eröffnet mit seiner Festansprache den Verbandstag

schaften. In ihren Folgen längerfristig betrachtet handle es sich allerdings nicht nur um einen Schrumpfungsprozess der Gewinne, sondern wirke weiter über die Investitionsfähigkeit und Investitionstätigkeit auf die gesamte Konjunktur. Nicht ein Gesundschrumpfen der Unternehmensgewinne sei das Ergebnis, sondern ein Krankschrumpfen unserer ganzen Volkswirtschaft. Bei einem Absacken der eigentlichen Unternehmergegewinne von 12,9% im Jahre 1968 auf ganze 5,3% im Jahre 1974 möchte er, Braun, wissen, aus welchen Mitteln man bei diesen Gewinnprozenten eigentlich noch investieren könnte!

Braun wies noch auf die Zusammenhänge von Gewinnen und Investitionen hin. Die heute getätigten oder nicht getätigten Investitionen seien aber auch bereits die verfügbaren oder nichtverfügbaren Arbeitsplätze von morgen. Er könne nur hoffen, daß sich die Einsicht in die Notwendigkeit von Unternehmergegewinnen, die neuerdings hier und da festzustellen seien, als dauerhafte Erkenntnis in den Köpfen der verantwortlichen Politiker festsetze. Als solches werte er auch das Konjunkturprogramm zur Überwindung der Investitionsflaute mit den Maßnahmen der 7,5%igen Investitionszulage, um die müde Konjunktur darüberhinaus mit Lohnkostenzuschüssen und Mobilitätszulagen wieder auf Trab zu bringen.

Der mehr als begrenzte Erfolg dieser Zulagen beweise eines deutlich: die Konjunktur sei nicht kurzfristig „machbar“, nicht anzuordnen durch dieses oder jenes Bonbon in Form einer Vergünstigung. Verantwortliche Unternehmer stellten Arbeitskräfte nur dann ein, wenn deren Beschäftigung auch auf längere Zeit gesichert erscheine und die

Auftragseingänge die Einstellung neuer Arbeitskräfte auch rechtfertige. Beschäftigungshilfen allein motivierten kaum einen Unternehmer zur Einstellung von Arbeitskräften; vielmehr brauche die Wirtschaft Vertrauen in die wirtschaftliche und politische Zukunft, um durchgreifende personal- und investitionsmäßige Entscheidungen treffen zu können. In weit stärkerem Maße als bisher werde die Öffentliche Hand Wirtschaftspolitik vor allem in Form von Strukturpolitik betreiben müssen. Hierzu zähle in erster Linie die Förderung und Erhaltung vieler kleiner und mittlerer Betriebe unterschiedlicher Branchen, um gerade auch das Arbeitsplatzrisiko für die Arbeitnehmer, das sich durch eine zu starke Konzentration und Monostruktur ergebe, möglichst zu minimieren.

Nur noch zwei „Töpfe“

Von allen Industriestaaten weise die Bundesrepublik Deutschland die geringste Investitionsquote auf, das sei, vergleiche man die Investitionen mit einem „Motor für das wirtschaftliche Wachstum“, als liefe ein 4-Zylindermotor nur noch auf zwei Töpfen!

Präsident Braun wies im weiteren Verlauf seiner Rede darauf hin, daß die mittelständischen Unternehmer in der jetzigen Situation aufgrund neuer gesetzlicher Regelungen unverhältnismäßig hart beansprucht werden. Er verwies auf das Konkursausfallgeld, von dem in den ersten drei Monaten bereits rund 24 Mio DM bezahlt worden sind. Weiter nannte Braun das Schwerbehindertengesetz, das Gesetz zur betrieblichen Altersversorgung und die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung, die spürbare Belastungen mit sich brächten. Daß wir die Ausweitung der sozialen Leistungen und der sozialen Sicherheit für unsere Mitarbeiter befürworten, sei natürlich. Aber bekanntlich habe da, wo nichts ist, der Kaiser sein Recht verloren.

Im weiteren Verlauf seiner Ansprache ging Präsident Braun auf Verhältnisse und Existenzbedingungen im Bayerischen Groß- und Außenhandel ein. Nach der Untersuchung des Ifo-Instituts über „Struktur und Entwicklung des Handels in Bayern unter besonderer Berücksichtigung der Fragen der mittelständischen Unternehmen“ betonte Braun, daß auf jede Arbeitsstätte im Durchschnitt gut neun Beschäftigte entfallen. Nichts könne deutlicher machen, daß es sich beim Großhandel um ausgesprochen mittelständisch strukturierte Unternehmen handele. Der Durchschnittsumsatz der Unternehmen liege bei ca. 2,6 Millionen DM. 1980 müsse nahezu eine doppelt so hohe durchschnittliche Unternehmensumsatzgröße erreicht werden. Es sei kein Wunder, wenn im Großhandel mehr und mehr Betriebe versickerten. In diesem harten Ausleseprozess seien in Bayern beinahe 5.000 Großhandelsunternehmen auf der Strecke geblieben. Praktisch habe damit jeden Tag ein bayerisches Großhandelsunternehmen seine Tore für immer geschlossen! Um zu überleben, müsse der Großhandel neue Marketing-Konzeptionen anbieten. Sortiment, Lagerhallen und die Betriebsorganisation müßten schon heute für unsere Kunden und ihre Wünsche von morgen geplant werden. Außerdem müsse der Großhandel in Zukunft in Bedarfsgruppen denken und Problemlösungen anbieten. Viele würden auch ihr Heil in der Kooperation mit anderen suchen müssen, um eine spürbare Leistungssteigerung zu erreichen und die erforderliche Betriebsgröße zu schaffen. Auch die durch die Kartellgesetznovelle von 1973 gebotenen Möglichkeiten der legalen Zusammenarbeit müßten mehr als bisher in die Praxis umgesetzt werden. Unter der Voraussetzung, daß der Wettbewerb auf dem Markt nicht wesentlich beeinträchtigt werde, und der Vertrag oder Beschuß dazu diene, die Leistungsfähigkeit kleiner oder mittlerer Unternehmen zu fördern, könne praktisch jede Art der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit kartellmäßig legalisiert werden.

Die Steuerschraube ist überdreht

Einen weiteren Aspekt der Überlebensstrategie sehe er in der Steuerpolitik. Die Steuerreform 1975 sei nicht zu einem Jahrhundertwerk geraten. Reformcharakter habe eigentlich nur die neue Regelung des Familienlastenausgleichs. Ansonsten würden die kleinen Einkommen entlastet und die höheren Einkommen – also insbesondere die betrieblichen Gewinne – höher belastet. Dem Kaufmann werde das Leben mit kleinlichen und völlig effektlosen Beschränkungen und Erschwerungen der Abzugsfähigkeit von Betriebsausgaben schwer gemacht, wie z.B. die Nachweispflicht bei Belebungsaufwendungen, die uns ein neues amtliches Formular beschert habe oder die Einschränkung der Geschenkaufwendungen sowie die Anpassung der Abzugsfähigkeit der Verpflegungsaufwendungen an beamtenrechtliche Vorschriften.



Die Meistersingerhalle war bis auf den letzten Platz besetzt

Das Ergebnis sei die Kumulierung der Mehrbelastung auf das Einkommen des Unternehmers. Ihn wundere im Gegensatz zu den verantwortlichen Politikern die schon angekündigte Investitionsunlust der Wirtschaft nicht.

Präsident Braun schloß seine Ausführungen über die Steuerbelastungen mit einem Satz zum Thema Gewerbesteuer, deren restlose Beseitigung er immer wieder fordern werde, obgleich er wisse, daß weder heute noch morgen dieser Anspruch durchgesetzt werden könne. Wenn die Gewerbesteuer Kostencharakter habe, wie vielfach behauptet werde, so sehe er keine Schwierigkeit, das Gewerbesteuer aufkommen auf die Mehrwertsteuer umzuschlagen. Ein solches Verfahren hätte nicht nur den Vorteil einer gewaltigen Entlastung der überlasteten Finanzverwaltung, sie würde auch zu einer Entzerrung des internationalen Wettbewerbs beitragen.

Einen weiteren und entscheidenden Beitrag in der Überlebensstrategie werde die Qualität der Betriebsführung und des Mitarbeiterstamms leisten. Die eine Seite sei dabei die sachliche Fundierung und Instrumentierung des betrieblichen Managements der Betriebsorganisation. Eine große Anzahl von Betrieben habe die notwendigen Maßnahmen eingeleitet, die eigene Position flexibel zu behaupten und auszubauen. Dabei gehe es besonders um die Freisetzung von Leistungsreserven und um die Kostenbereinigung im Wege der Rationalisierung.

Ausbilder-Engagement kann man nicht vorschreiben

Die andere Seite sei die Ausbildung und Schulung unserer Mitarbeiter. Hier wehre er sich mit allen zu Gebote stehenden Mitteln gegen Reformvorhaben, die sich immer mehr von einer praktikablen Verbesserung der beruflichen Bildung entfernen, dafür aber auf eine Ausweitung einer immer teurer werdenden Berufsbildungsverwaltung hinauslaufen.

Wie Präsident Braun sagte, seien auch hier die Dinge nicht einfach machbar. Ganz abgesehen davon, daß wir unseren Ausbildern ihre pädagogische Leistung nicht einfach verordnen und das notwendige Ausbilder-Engagement nicht einfach verschreiben könnten.

Unser weltweit anerkanntes Ausbildungssystem würde eine chaotischen Zusammenbruch erleben, würden unsere Ausbilder „das Handtuch werfen“!

Der Großhandel brauche Mitarbeiter, die aus ihrer Erfahrung heraus die in der Praxis anfallenden Geschäftsvorgänge bewältigen könnten.

Das sei das eine Standbein. Deshalb solle uns niemand vorwerfen, wir bejahten nicht eine gründliche und umfassende theoretische Ausbildung. Sie sei das zweite Standbein.

Für diejenigen, die immer die Vokabeln Reformvorhaben und Verbesserung der beruflichen Bildung im Munde führen, böte sich in der Ausstattung der Berufsschulen, der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Lehrplänen zur besseren Koordinierung der Ausbildung in Schule und Betrieb, ein weites Feld zur Betätigung. Denn hier lägen doch die entscheidenden Ansatzpunkte für eine wirkliche Reform. Was uns jetzt als neues Berufsbildungsgesetz in hektischer Eile serviert werden solle, sei keine Reform.

Auf die Finanzierungsmodalitäten eingehend, sagte Braun, daß die fast 9.000 Ausbildungsverhältnisse in den Betrieben des bayerischen Groß- und Außenhandels auch bisher schon DM 6.000,- Nettokosten pro Jahr und Auszubildenden verursacht hätten. Die Kosten allein könnten es also nicht gewesen sein, die zu einer gewissen Resignation der Ausbildungsbetriebe geführt habe. Viel entscheidender sei die Tatsache, daß jahrelang die Ausbildungsleistung der Betriebe herabgewürdigt und ihre Verantwortung für die Ausbildung eines qualifizierten Nachwuchses abgestritten worden sei, obwohl ihre Leistungen nicht nur der Branche, sondern der ganzen Volkswirtschaft zugute gekommen seien.

Großhandel – Drehscheibe der Wirtschaft

Zum Schluß widmete sich Präsident Braun noch einem Thema zu, das ihm seit Jahren besonders am Herzen liege.

Es sei dies die Diffamierung des Unternehmers in der Öffentlichkeit. Deshalb habe er in noch stärkerem Maße als zuvor eine der wichtigsten Aufgaben in der Öffentlichkeitsarbeit gesehen. Die bisher schon erfolgreich betriebene Aufklärungsarbeit werde jetzt ergänzt durch eine breit angelegte Imagebildung für den Groß- und Außenhandel. Zu diesem Zwecke habe der Ausschuß für Öffentlichkeitsarbeit ein Emblem entworfen mit dem Slogan „Großhandel – Drehscheibe der Wirtschaft“. Mit der breiten Streuung des Emblems werde allen Kollegen die Möglichkeit gegeben, aktiv bewußte Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und aus der Anonymität, die den Großhandel vielfach umgebe, herauszutreten.

Präsident Braun schloß seine Ausführungen mit einem Hinweis auf das bayerische Mittelstandsförderungsgesetz. Damit habe Bayern als erstes Bundesland einen gesetzlichen Rahmen für die Koordinierung der Mittelstandsförderung auf Landesebene. Das Gesetz verpflichtet die staatlichen Behörden, Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts, bei allen Planungen, den Zweck des Gesetzes, die Förderung der mittelständischen Wirtschaft, angemessen zu berücksichtigen. Im Vollzug dieses Gesetzes habe die Bayerische Staatsregierung im Januar 1975 ein Hilfsprogramm zur Sicherung von Arbeitsplätzen im gewerblichen Mittelstand aufgelegt, das die Ablösung von teuren Betriebsmittelkrediten durch zinsgünstigere Refinanzierungsmittel ermögliche. Rund 550 Millionen DM seien in diesem Programm an ca. 7.600 Antragsteller ausgereicht worden. Aufgrund des großen An-

klangs, den das Programm im mittelständischen Handel gefunden habe, rege er eine Neuauflage dieses Programms an.



Präsident Walter Braun verabschiedet den langjährigen Hauptgeschäftsführer Rolf Pfrang mit einem Präsent

Hauptgeschäftsführer Rolf Pfrang verabschiedet

Vor seiner Ansprache hatte Präsident Braun die Verdienste des langjährigen Hauptgeschäftsführers, Rolf Pfrang, geehrt. 26 Jahre lang hatte Herr Pfrang durch sein unermüdliches und verdienstvolles Wirken das Ansehen und die Bedeutung unseres Berufsstandes und seiner verbandlichen Organisation in hervorragendem Maße mitgestaltet und geprägt. Präsident Braun würdigte die außerordentlichen Leistungen Herrn Pfrangs für den bayerischen Groß- und Außenhandel sowie auch für das ganze Bundesgebiet. Rolf Pfrang habe als einer der ersten erkannt und danach gehandelt, daß neue Betriebs- und Absatzformen im Großhandel ebenso wie sich wandelnde Märkte einen neuen Führungsstil und sich anpassende Unternehmensstrategien erfordern. Er habe den progressiven Stil, die Praxis für die Praxis, kreiert. Dieser habe sich zunächst dargestellt in der betriebswirtschaftlichen Komponente, der Gründung der verbandseigenen Beratungsgesellschaft im Jahre 1956. In logischer Fortentwicklung daraus sei das verbandliche Rechenzentrum in Nürnberg entstanden. Neben der verwaltungsmäßigen Wahrnehmung der Verbandsaufgaben habe er firmen von höchstem Wert seien. Herr Pfrang habe sich aber auch nicht hinter die sprichwörtlichen weißblauen Grenzen zurückgezogen. Auf seine Initiative gehe die Bildung eines Arbeitskreises der Geschäftsführer der Bundesfachverbände und der Landesverbände zurück. Damit sei er seinem Ziel, der Erreichung eines Höchstmaßes an Effizienz im deutschen Großhandel, nähergekommen.

Seine ganze Persönlichkeit, seine Lebenserfahrung und sein Weitblick, seine menschliche Ausgewogenheit und tief verwurzeltes Gerechtigkeitsempfinden haben ihn zu einem geachteten und kollegialen Führer seiner Mitarbeiter werden lassen.

Der Dank des bayerischen Groß- und Außenhandels gelte auch seiner Gattin, die an seiner Seite unsere Vorstellungen, Gedanken und Sorgen mitgelebt habe. Die von ihm übernommene Verantwortung habe in hohem Maße gerade ihr Verständnis, ihre Anpassungsfähigkeit zum einen und die familiäre Geborgenheit, den privaten Ausgleich, zum anderen gefordert. Als Ausdruck der Verehrung und Hochachtung, verbunden mit den besten Wünschen, überreichte ihr Präsident Braun im Namen aller ein Blumengebinde.

Die Grenzen der Belastbarkeit der Wirtschaft

Der Gastredner, Dr. Franz-Josef Strauß, setzte sich mit dem Thema „Die Grenzen der Belastbarkeit der Wirtschaft“ auseinander. In seiner von häufigem Beifall unterbrochenen Rede erklärte Strauß:

Im Jahre 1974 wurde ein Volumen von 45% des Brutto- sozialprodukts durch die öffentlichen Hände einschließlich der Sozialversicherungsträger verausgabt. Damit ist eine Staatsquote erreicht, die nach dem ersten Langzeit- programm der SPD erst für 1985 angestrebt wurde. Sie hat zweifelsohne noch eine expansive Tendenz.

Im Zusammenhang mit diesen Ausgaben ein Wort zur Steuerbelastung der Unternehmen in mittelfristiger Sicht. Die Steuerbelastung der Unternehmen werde in mittelfristiger Sicht durch die bereits verabschiedeten Teile der Steuerreform bestimmt. Strauß wörtlich: „Ich möchte mich hier einer ironischen Bemerkung enthalten, wofür eigentlich das Wort Reform alles herhalten muß. Nach den Ankündigungen sollte die Steuerreform die Grundsätze der sozialen Gerechtigkeit und die Gleichmäßigkeit der Besteuerung in stärkerem Maße als bisher verwirklichen. Von einem einfacheren, überschaubarerem Steuersystem kann nach Verabschiedung der eben genannten Gesetze keine Rede sein. Es ist im völligen Widerspruch zu den Tatsachen, zu behaupten, daß das Steuerrecht vor diesen Gesetzen etwa weniger überschaubar gewesen sei als nach Verabschiedung der Gesetze. Oder anders ausgedrückt, nach Verabschiedung dieser Gesetze ist das Steuerrecht noch unüberschaubarer, noch komplizierter, noch arbeitsaufwendiger sowohl bei den Unternehmungen wie bei der öffentlichen Verwaltung geworden.“

Wie Strauß weiter erklärte, sei von besonderer Bedeutung für die Leistungskraft und die Produktions- und Investitionsentscheidungen der Unternehmen die Aufteilung der Gesamtsteuerlast auf ertragsabhängige Steuern. Besonders die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbeertragsteuer einerseits und die Aufteilung auch ertragsunabhängiger Steuern wie Vermögensteuer, Grundsteuer, Gewerbe- kapitalsteuer, Lohnsummensteuer, Lastenausgleich und evtl. auch die Erbschaftsteuer. Durch die relativ starke Wirkung der ertragsunabhängigen Steuern innerhalb der Gesamtsteuerbelastung der Unternehmungen in Deutschland wurden Unternehmen mit niedriger Rendite, Rendite hier definiert als Gewinn im Verhältnis zum Betriebsvermögen, relativ stärker belastet als Unternehmen mit hoher Rendite. Gerade in den rezessiven Phasen einer Konjunktur mit stark zurückgehenden Renditen – besonders betroffen Unternehmen mittlerer und kleinerer Größenordnung – steige daher die Belastung mit ertragsunabhängigen Steuern und damit auch die Gesamtsteuerlast der Unternehmen in vielen Fällen auf substanzzerstörende Höhen an. Zu den schwerwiegendsten Fehlentscheidungen dieser Steuerreform gehöre gerade die Verstärkung der Steuerlast unabhängig vom Gewinn in der ersten deutlichen Ression, die wir nach dem zweiten Weltkrieg erlebten.

Vermögensabhängige Steuern aussetzen

Strauß sagte weiter wörtlich: Ich bin noch heute der Meinung, hätte man die Erhöhung der vermögensabhängigen Steuern ausgesetzt, einmal zumindest bis eine normale Konjunkturlage eingetreten und sichergestellt worden wäre, dann wäre das Investitionsklima und die Investitionsfähigkeit in unserer unternehmerischen Wirtschaft heute anders als sie nach Mißachtung dieses Ratschlags (an Bundeskanzler Schmidt, die Erhöhung der vermögensabhängigen

Steuern rückgängig zu machen) zu verzeichnen ist. Die Eckwerte der Steuerreform seien in Jahren aufgestellt worden, in denen die veränderte weltwirtschaftliche Situation, gekennzeichnet durch ein Verlangsamten des Wachstums, einfach nicht mehr berücksichtigt wurde.



Unser Guest, Franz-Josef Strauß, während seiner viel beachteten Rede

Im Zusammenhang mit den Belastungsquoten erinnerte Strauß an die einschlägigen Artikel im Handelsblatt und in anderen Publikationen. Danach hat die Steuerreform eine Gesamtsteuerbelastung des Gewinns Vorsteuern bei Personengesellschaften zwischen 70 und 80%, bei Kapitalgesellschaften zwischen 80 und 90% gebracht. Nach den Berechnungen von Prof. Rose müsse nach dem 1. Januar 1975 eine Personunternehmung mindestens einen Bruttogewinn vor Steuern in Höhe von 2,947% ihres betrieblichen Einheitswertes erwirtschaften, um durch ertragsunabhängige Steuern und darauf noch zu zahlende Ertragsteueraufwendungen, Substanzabnutzung an ihrem Vermögen zu vermeiden. Für Kapitalgesellschaften belaute sich diese Sollrendite auf rund 6% des Einheitswertes ihres Betriebsvermögens.

Strauß setzte sich dann im einzelnen mit den Erhöhungen durch die Grundsteuer, die Vermögensteuer, die Gewerbe- kapitalsteuer und den Auswirkungen der reformierten Erbschaftsteuer auseinander. Gerade der verstärkte erbschaftsteuerliche Zugriff dürfte vor allem bei personenbezogenen Unternehmungen nicht ohne Auswirkung auf die Leistungskraft und auf den Leistungswillen der betroffenen Unternehmenspersönlichkeiten bleiben.

Steuern und Ideologie auseinanderhalten

Strauß erklärte weiter wörtlich: „Ich bin zwar der Meinung, daß eine Reform der Unternehmensbesteuerung, und zwar frei von ideologiebedingten Scheuklappen und frei von einseitigen Interessenstandpunkten nüchtern erwogen werden muß. Alle Berechnungen zur Steuerbelastung der Unternehmen beweisen, daß die Steuerreform zu erheblichen Mehrbelastungen für die Wirtschaft durch die Erhöhung der



Blick ins Auditorium. Der zweite von links ist der vielen Mitgliedsfirmen bekannte Vorsitzende der ANZAG, Göke Frerichs

ertragsunabhängigen Steuern führt. Dieser Anstieg der Steuerlast trifft die Wirtschaft in einer rezessiven Konjunktursituation, in der viele mittelständische Unternehmungen deutlich zurückgehende Erträge oder sogar Verluste aufzuweisen haben. Angesichts der Bedeutung, die die Ertragslage der Unternehmen für ihre Investitionsfähigkeit und damit für die Sicherung der Arbeitsplätze sowie der internationalen Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft hat, ist eine zusätzliche Belastung der Unternehmenserträge aus sozialen Gründen und aus Gründen der strukturellen Gesundheit unserer Wirtschaft und insbesondere der Erhaltung des großen Polsters kleiner und mittelständischer Unternehmungen nicht zu rechtfertigen. Die ideologiebezogenen Steueränderungen haben einen ausgesprochen asozialen oder unsozialen oder antisozialen Effekt.“ Strauß setzte sich in seinen Ausführungen auch mit der Investitionspolitik der Bundesregierung auseinander. Wie er sagte, halte er es für falsch, die Investitionspolitik zum Gegenstand kurzfristiger, konjunkturpolitischer Maßnahmen zu machen. Diese Politik des stop and go im Mai 1973, Investitionen mit 11% Steuern zu bestrafen, um 18 Monate später Investitionen mit 7,5% steuerfreier Zulage zu belohnen, sei ein Zeichen von wirtschaftspolitischem Unverständnis, von hektischer Betriebsamkeit und von man gelnder Einsicht in die psychologischen Faktoren der wirtschaftlichen Zusammenhänge. Die Opposition habe Alternativen aufgeboten: 1. den Verlustrücktrag für 2 Jahre und wenn das steuertechnisch schwierig sei, dann mindestens für 1 Jahr. Das hätte eine sofortige Verbesserung der Liquidität vieler Unternehmungen bedeutet und, so Strauß, dies hätte auf die Dauer keinen Steuerausfall bedeutet, sondern nur eine Verschiebung der Steuereinnahmen. Dies sei der erste Vorschlag gewesen, der 2. Vorschlag habe eine Anpassung der Steuerbilanz an die Handelsbilanz vorgesehen, um die unerträgliche Belastung der Scheingewinne zu beseitigen. Der 3. Vorschlag sei gewesen, die degressive Abschreibung von 10 auf 15% zu erhöhen, um damit der verkürzten wirtschaftlichen Nutzungsdauer moderner Ma-

schinenanlagen Rechnung zu tragen. Schließlich sei vorgeschlagen worden, die Erhöhung der vermögensabhängigen Steuern am 1. Januar 1975 für drei Jahre auszusetzen und schließlich noch eine Reform der Gewerbesteuer schrittweise durchzuführen. Insbesondere, seit die Fremdbelastung langsam aber unaufhaltsam steige, sei es nicht mehr mit den Interessen unseres Volkes – Strauß: Ich rede hier nicht von den Interessen der Unternehmer – vereinbar, die Unternehmungen mit dieser überlebten Form der Gewerbesteuer zu belasten. Hätte man, wie Strauß sagte, von diesen 5 Vorschlägen 4 sofort durchgeführt, wären sie billiger gekommen als Investitionszulage + Mobilitätszuschüsse + Lohnkostenzuschüsse; dann hätte man nicht nur materiell gesehen, die Ertragsfähigkeit der Unternehmen lang- und mittelfristig verbessert, man hätte auch psychologisch einen entscheidenden Schritt getan, das andere Motiv der Krise, nämlich die Vertrauenserschütterung wieder abzubauen oder rückgängig zu machen.

Belastung unsozial

Es sei nicht damit getan, einerseits die Unternehmungen bis an den Rand der Belastbarkeit, bei manchen sogar darüber, durch Steuern und Sozialabgaben zu belasten und dann, wenn die unsozialen Folgen dieser Politik sichtbar werden, durch regierungsmäßliche Zuschüsse wiederum die Folgen der eigenen Politik zum Teil jedenfalls aufzuheben. Denn damit gerate die Wirtschaft in den Strudel der Hektik und einer falsch angelegten Konjunkturpolitik, und sie fühle sich nicht als Objekt objektiver Entscheidungen, denen rationale, wirtschaftliche, logische Motivationen nicht mehr zugrunde liegen, sondern entweder wahlpolitische oder andere taktische Überlegungen.

Zu der von Bundesminister Apel in einem „Stern“-Interview angekündigten Mehrwertsteuererhöhungen führte Strauß folgendes aus:

Natürlich sei es für die Regierung schmerlich, Gebrauchssteuern erhöhen zu müssen. Sie hätte lieber direkt die Steuern erhöht. Eine weitere Absichtsankündigung, die direkten Steuern zu erhöhen, seien es ertragsabhängige, seien es ertragsunabhängige, hätte, und das wüßte die Regierung auch, die Zerstörung der unternehmerischen Investitionsbereitschaft auf lange Sicht hinaus bedeutet und auch, jeden konjunkturrellen Aufschwung mit Keulen totzuschlagen. Über eines dürfe man sich doch keinem Zweifel hingeben, daß eine Erhöhung der Mehrwertsteuer nicht nur am Ende der Rezession als einem wichtigen Datum erwogen werden sollte, sondern, daß eine Erhöhung der Mehrwertsteuer, wenn sie nicht gefährliche Wirkungen hervorrufen solle, erst in einem inflationsfreien Klima erwogen und eingeführt werden sollte. Es sollte jedermann klar sein, daß die Preise nur bei einem inflationsfreien Klima in dem Maße anziehen, wie die Mehrwertsteuer erhöht wird. Bei einem nicht inflationsfreien Klima müsse man damit rechnen, daß bei einer Mehrwertsteuererhöhung, als hypothetisches Beispiel verstanden, von 2%, die Preise mindestens 50% mehr steigen als die Erhöhung der Mehrwertsteuer rechtfertigen würde. Und dann kommen natürlich die Forderung Preiskontrolle und Preisstopp und ähnliche dirigistische Dinge, die ja erfahrungsgemäß nie zu etwas geführt hätten.

Europäische Steuerharmonisierung nicht ohne Mehrwertsteuererhöhung

Strauß führte weiter aus, daß im Zuge einer europäischen Steuerharmonisierung es nicht ohne Mehrwertsteuererhöhung abgehen werde. Die Franzosen hätten 23% Mehrwertsteuer, wir 11%. Es sei nicht anzunehmen, daß die Franzosen auf 11% heruntergehen würden, denn damit entstehe

bei ihnen ein Einnahmeausfall von grob geschätzt 25 oder 30 Milliarden Franc. Den müßten sie dann decken durch Erhöhung der direkten Steuern in diesem Ausmaße. Das vertrage keine Regierung. Wir könnten andererseits auf keinen Fall auf den Steuersatz der Franzosen hinaufgehen. Denn das würde bei uns einen inflationären Schock auslösen und Belastungen der Wirtschaft, aber auch des Verbrauchers und nicht zuletzt der Renteneinkommen bringen. Das heiße, europäische Steuerharmonisierung werde in Frankreich zu einer Senkung der Mehrwertsteuer und in der Bundesrepublik zu einer Erhöhung führen müssen. Andererseits müsse eine wirkliche Wirtschaftsgemeinschaft den Zustand beseitigen, daß an der Grenze noch Belastungen und Entlastungen innerhalb oder zwischen den Ländern in der Gemeinschaft stattfinden. Auch die Berücksichtigung umsatzsteuerlicher und verbrauchsteuerlicher Unterschiede sei ein Hindernis für den freien Warenverkehr. Wie Strauß weiter ausführte, träume er nicht davon, daß alle Steuern in Europa vereinheitlicht werden. Dies sei auch garnicht nötig. Die direkten Steuern könnten durchaus gewisse Verschiedenheiten aufweisen, sie könnten auch verschieden sein im System. Nur müsse die Gesamtsteuerbelastung auch bei direkten Steuern in einem vergleichbaren Ausmaß bleiben. Aber die Mehrbelastung, die aus einer europäischen Steuerharmonisierung kommen könne, sollte nicht zu einer Erhöhung des Staatsanteils am Sozialprodukt führen, sondern sie sollte dann benutzt werden, um im gleichen finanziellen Ausmaße die Belastung mit direkten Steuern zu senken.

Steuerentwicklung und Inflation

Im weiteren Verlauf seiner Ausführungen setzte sich Strauß mit der Familienbelastung auf steuerlichem Gebiete auseinander. Er glaube z.B. nicht, daß man mit dem gegenwärtigen Kindergeld-System auf die Dauer durchkommen werde, denn wenn ein Arbeitnehmer in der Woche 30 Mark mehr Lohn brutto bekomme und der Junggeselle, der kinderlose Familenvater und der Familienvater mit 3 und 5 Kindern habe von der Lohnerhöhung gleich viel, so werde das auf die Dauer einen sozialen Druck geben, den man nicht unter Hinweis auf das Kindergeld einfach aus der Welt schaffen könne. Die Behauptung, daß eine Erhöhung der indirekten Steuern unsozial sei und eine Erhöhung der direkten Steuern dafür sozial, stimme in der heutigen wirtschaftlich-sozialen Lage nicht mehr. Die steuerlichen Belastungen der Arbeitnehmereinkommen seien ja schon durch die inflationäre Entwicklung gewaltig angestiegen. Sehr schnell würden die Einkommen, auch nach der Steuerreform, in die neue Steuerprogression hineinwachsen. Darum sei auch eine Entschließung vereinbart worden, den Steuertarif im Hinblick auf seine Auswirkung bei anhaltender inflationärer Entwicklung zu überprüfen.

Es bleibe dann immer noch das Problem der Rentner zu lösen. Sie müßten durch besondere Zuschüsse aus dem Ertrag der Mehrwertsteuer aufgebessert werden, weil ein großer Teil der Rentner bei nichtsteuerlicher Belastung der Renteneinkommen von einer steuerlichen Entlastung auf dem Gebiet der direkten Steuern nichts habe. Die Rentner würden nur betroffen werden durch die höheren Preise, würden aber nicht begünstigt werden durch die Erleichterungen der direkten Besteuerung. Hier müsse ein Ausgleich gefunden werden.

Wegen der Aktualität des Themas ging Strauß noch einmal auf die Erhöhung der Mehrwertsteuer in einem inflationsfreien Klima ein. Sie solle nicht nur zur Deckung der Haushaltslücken wegen der erschreckend anwachsenden Defizite vorgesehen werden, die weltwirtschaftliche und unsere eigene Entwicklung zeige, daß die Periode hoher realer Wachstumsraten vorüber sei. Wenn die deutsche Wirtschaft ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten, in die Lage

versetzt werden solle, durch Innovationen, durch Entwicklungen neuer hochqualifizierter Produkte, zwangsläufig die notwendigen strukturellen Anpassungen vorzunehmen, dann sei eine grundlegende Änderung der Unternehmensbesteuerung dringend geboten. Aus Gründen der Leistungsfähigkeit unserer Gesamtwirtschaft, aus Gründen der Aufrechterhaltung unseres sozialen Leistungsstandes, könnten wir es uns nicht mehr leisten, Jahr für Jahr die Investitionen stagnieren zu lassen, sogar absinken zu lassen, das Sozialprodukt über längere Zeit hinweg im Stillstand zu erhalten oder eine Rezessionsrate hinzunehmen. Auch ohne Wachstumsfetischist zu sein, sollte man sich einmal klar vor Augen halten, daß nur mit einem realen Wachstum unseres Bruttonozialprodukts von mindestens 4% der gesetzlich beschlossene soziale Leistungsstandard aufrechterhalten werden könne. Und diese reale Wachstumsrate von 4% könne aber nicht durch Investitionszulagen, durch eine hektische Konjunkturpolitik oder durch eine gezielte Strukturpolitik nur regional oder sektorale erreicht werden. Diese Wachstumsraten können nur dann erreicht werden, wenn die Gewinnsituation unserer Betriebe langfristig materiell gesichert werde und wenn das erschütterte Vertrauen wieder hergestellt werde. Diese beiden Faktoren gehören untrennbar zusammen.



Präsident Walter Braun führt dem Regierungspräsidenten von Mittelfranken Heinrich von Mosch, das neu geschaffene Großhandels-Emblem vor

Wachstumsverluste bei geringer Kapazitätsauslastung

Bei 4% Vollarbeitslosigkeit und weiteren 4% Kurzarbeitern und einer nicht ausreichenden Auslastung der Produktionskapazität müsse man sich einmal vor Augen halten, welche Wachstumsverluste eintreten, wenn die Maschinenanlagen und die menschliche Produktionskraft nicht in dem Maße ausgenutzt werde, wie es das Gesetz für Stabilität und Wachstum vorschreibe. Damit werde die Aufrechterhaltung unseres sozialen Leistungsstandards und das politische Durchsetzungspotential der Bundesrepublik in entscheidender Weise gemindert.

Zu den Milliarden, die der Bund der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung stelle, führte Strauß aus, daß diese Milliarden zum Teil aus den Mitteln genommen würden, die man ursprünglich als Geheimwaffe bei der Bundesbank zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Einbruches und zur Durchführung großer Investitionsprogramme bereitgestellt habe. Diese Zahlungen gingen heute aber fast durchwegs in konsumtive Zahlungen, statt daß diese Milliarden für Investitionen der öffentlichen Hand zur Verfügung gestellt werden könnten, obwohl andererseits das Geld an allen Ecken und Enden fehle, um die notwendigen Investitionen

bei den Kommunen und bei den Ländern durchführen zu können. Man solle sich auch keinem Zweifel hingeben, daß nämlich die kontinuierliche Entwicklung der öffentlichen Investitionen die Voraussetzung für erfolgreiche privatwirtschaftliche Investitionen sei. Es sei ausgeschlossen, die privaten Investitionen, die etwa 80% des gesamten Investitionsvolumens ausmachten, allein in Gang zu bringen, fördern und mit Steigerungsraten ausstatten zu wollen,



Vizepräsident Dr. Dieter Wolfrum hält die Schlussansprache

wenn daneben nicht die öffentlichen Investitionen auf den zahlreichen Gebieten, Straßenbau, Kanalisation und Wasserhaushalt, Stromversorgung usw. in gleichem Maße relativ proportional wachsen, wie es für die privatwirtschaftlichen Investitionen notwendig wäre. Dies sei aber leider seit dem Jahre 1971 nicht mehr der Fall, weshalb der ordnungspolitische Rahmen unternehmerischer Wettbewerbswirtschaft sowohl auf dem Gebiet der öffentlichen Investitionen, wie auf dem Gebiete der privaten Investitionen nicht mehr stimme. Unsere Substanz dürfe nicht unbegrenzt weiter so behandelt werden, wie es im Laufe der letzten Jahre der Fall gewesen sei. Denn dann halte dieses Fundament nicht mehr, nicht zuletzt deshalb, weil das Vertrauen erschüttert sei. Und, wie Strauß ausführte, sei der Grund für diese Rezession das Vordringen sozialistischer Gedankengänge in unserem gesellschaftlichen System. Was er befürchte, seien weder Krieg noch Revolution, sondern das sei die Fülle von einzelnen Maßnahmen von kleinen Schritten, die über längere Zeit anhalten, sich addierten, in der Wirkung kulminierten und eine Veränderung der Struktur unserer Wirtschaft, wobei er unter Wirtschaft Unternehmer und Arbeitnehmer als Gemeinschaft verstehe, und unserer Gesellschaft herbeiführen würden. Ohne die Freiheit unternehmerischer Entscheidung und ohne freie Investitionsentscheidung gehe es nicht. Er warne davor, eine Investitionsmeldestelle als freiwillige Institution einzuführen, um einen Ressourcen verschlingenden Investitionswettbewerb zu verhindern. Wenn der eine wisse, daß der andere auf dem Gebiet investiere, werde er, dies sei oberflächlich einleuchtend, eine großartige Vorstellung, gewarnt, auf dem gleichen Gebiet noch zu investieren. Das würde zu einer Beeinträchtigung des Wettbewerbs führen zur Verminde rung der Innovationstechniken und würde damit die Abweichung von elementaren, essentiellen und unaufgebaren Spielregeln der Marktwirtschaft bedeuten.

Weiterhin Spitzenleistungen erbringen

Strauß erklärte weiter: Bei einem sich abflachenden Wachstum als Folge des Abschlusses der Wiederaufbauperiode und bei veränderten Verhältnissen auf den Rohstoffmärkten, werden sich die Erträge ohnehin wesentlich vermindern. Dann ist jede veränderte Belastung mit gewinnabhängigen Steuern für die Investitionsfähigkeit einfach unerträglich – nicht im Sinne der unternehmerischen Gewinne gesehen, sondern im Sinne unserer volkswirtschaftlichen Gesamtleistungsfähigkeit und den Funktionen, die davon abhängen. Die Summe der Maßnahmen und die Tendenz der Richtung, in die die gesamte wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung hineinläuft, müsse im Auge und unter Kontrolle gehalten werden. Wenn wir wieder Wachstum erzielen wollten, dann müsse ein Land, das ein Land der Spitzenkosten sei, wie die Bundesrepublik, einen Weg gehen, der mit ideologischen Scheuklappen nicht gegangen werden könnte, nämlich der Ermutigung der Leistung, der materiellen Begünstigung der Leistung und des steuerlichen Anreizes für Leistung.

Angesichts der Tatsache, daß mehr und mehr Länder ihre Pforten sperrten für unsere Konsumprodukte, könne ein übervölkertes Land wie wir, das keine eigenen Rohstoffquellen, aber einen ungeheuer hohen Leistungsstandard habe, seine Stellung nur durch qualifizierte Produktion und qualifizierte Dienstleistung aufrechterhalten. Wenn wir nicht Spitzenleistungen erbringen, werden wir unseren sozialen Leistungsstand nicht erhalten, werden wir eine soziale Demontage nicht als böse Absicht einzelner reaktionärer Politiker etwa erleben, sondern als den grausamen Zwang des Versagens in der Vergangenheit und Gegenwart gegenüber den ehreren, eisernen und unerbittlichen Gesetzen der wirtschaftlichen Logik in unserer Zeit.

Angesichts der Tatsache, daß 50% des Sozialprodukts über die öffentlichen Kassen umverteilt werde, sei eine Grenze gezogen, wo einmal die freie, offene, mündige Leistungsgesellschaft zu Ende gehe und wo eine marxistische Einheitsgesellschaft mit einer ausgesprochenen leistungsfeindlichen Tendenz ihren Einzug halte. Die langfristige Perspektive zeige, vor welchem Scheideweg die Demokraten in diesem Lande stünden. Es müsse einmal die Grenze gezeigt werden, jenseits derer man entweder den einen oder den anderen Weg gehe. Alle Vorteile ließen sich nicht erzielen, alle Wünsche ließen sich nicht befriedigen.

Kreditaufnahme als Inflationsquelle

Auf die Rekordverschuldung der öffentlichen Haushalte mit 65 Milliarden DM netto Kreditaufnahme eingehend, betonte Strauß noch einmal, daß die Verschuldung der öffentlichen Hände für konsumtive Zwecke nur zur Aufrechterhaltung beschlossener Leistungsstände, eine ständige Inflationsquelle sei. Denn diese Kreditaufnahme könne auch dann, wenn die Rezession überwunden wäre, ja nicht wieder abgebaut werden. Strauß schloß seine Ausführungen mit der Feststellung, daß die vorgenannten Gedankengänge einen erfüllten, wenn man die Tendenz der letzten 5 Jahre betrachte.

Wenn die Bundesrepublik im Wettstreit der gesellschaftspolitischen Kräfte nur an die Ausgestaltung ihres sozialen Spinnwebennetzes denke, ohne die volkswirtschaftlichen Grundlagen für dessen Erhaltung und weitere Ausgestaltungsfähigkeit, geschweige denn für die internationalen Verpflichtungen, dann hätten wir die geschichtliche Stunde, die wir noch nicht verschlafen hätten, dann hätten wir diese geschichtliche Stunde versäumt, und die Jahre seien verronnen und vertan in der Hektik der Tagespolitik und in der Kurzsichtigkeit der Vertretung egoistischer Interessengesichtspunkte. Dies sei nach seiner Überzeugung das Menetekel, das heute an der Wand stehe für die ganze europäische Gesellschaft und von schicksalhafter Bedeutung sei.

In der Mitgliederversammlung des Verbandstages 1975 wurden die Gremien des Landesverbandes in folgender Besetzung gewählt:

Mitglieder des Vorstandes des LGA:

Präsident: Konsul Senator Walter Braun i/Fa. Walter Braun	8500 Nürnberg 1 Postfach 9327	Hut- und Modewaren
1. Vizepräsident und Schatzmeister: Dr. Dieter Wolfrum i/Fa. Wolfrum & Gerbeth	8000 München 15 Postfach 41	Schuhe
2. Vizepräsident: Helmut Hartmann i/Fa. Hartmann & Mittler	8900 Augsburg 1 Postfach 101780	Papier
Erwin Scheuerle i/Fa. Alfred Graf	8500 Nürnberg 1 Postfach 960	Import-Export
Martin Auge i/Fa. Hermann Auge	8500 Nürnberg 17 Postfach 6	Export
Dipl.-Kfm. Dr. Leonhard Gauer i/Fa. W. Gauer	8710 Kitzingen Ritterstr. 11 - 17	Eisenwaren
Rolf Greif i/Fa. Greif & Schlick	8630 Coburg Postfach 689	Maschinen und Autozubehör
Josef Grimm i/Fa. Grimm, Schmidt & Co. KG	8900 Augsburg 41 Postfach 41	Spiel-, Schreib- und Lederwaren
Albert Joch i/Fa. M. Schwarz KG	8400 Regensburg 2 Postfach 121	Eisen- und Sanitärgroßhandel
Josef Kempf i/Fa. J. Kempf GmbH.	8800 Ansbach Postfach 222	Elektro-, Rundfunk- und Fernsehgroßhandel
Joachim-Hans Kuster i/Fa. „HAWAG“ Thomas Hummel KG	8900 Augsburg 1 Postfach 431243	techn. Großhandel
Ferdinand Mang i/Fa. Fritz Mang	8500 Nürnberg 23 Postfach 70	Fahrzeug- und Maschinenteile
Friedrich Pfeufer i/Fa. Joh. Pfeufer	8500 Nürnberg Obere Kanalstr. 2 - 4	Eisenwaren
Herbert Rauh i/Fa. W. Stadlinger & Rauh	8390 Passau 1 Postfach 27	Elektro und Rundfunk
Günther Rosa i/Fa. Louis Rosa/Ernst Goergii	8726 Gochsheim Postfach 20	Lebensmittel
Dipl.-Kfm. Peter Sahlberg i/Fa. Wilhelm Sahlberg oHG	8000 München 33 Postfach 709	techn. Handel
Alo Schaefer i/Fa. Brüder Schaefer	8900 Augsburg 1 Postfach 101347	Textil
Josef Schick i/Fa. Josef Schick	8000 München 80 Schließfach 124	Schuhe
Dipl.-Kfm. Alfons Schiessl i/Fa. presse-schiessl KG	8400 Regensburg 2 Postfach 316	Buch- und Zeitschriften-Großvertrieb
Dipl.-Kfm. Rudolf Schmidt i/Fa. Wilhelm Kehr KG	8900 Augsburg 1 Postfach 101925	Schreinereibedarf, Möbel
Ernst Schneider i/Fa. Heinr. Hauff Nachf.	8900 Augsburg 1 Postfach 101769	Eisen- und Stahlhandel
Otto Taffel i/Fa. Kanzenel & Beisenherz	8025 Unterhaching Kapellenstr. 24	Schreib-, Papierwaren und Bürobedarf
Karl Tegtmeyer i/Fa. PARA AG	8000 München 2 Herzogspitalstr. 11	Parfümerien- und Friseurbedarf
Fritz Westphal Unterfränkische Elektrizitätsgesellschaft Friedrich Westphal	8700 Würzburg 1 Postfach 105	Elektro

Rechnungsprüfer des LGA

Dr. Wolfgang Mitter i/Fa. Rudolf Mitter KG	8900 Augsburg 1 Postfach 102120	Textilvertrieb
Hans Dieter Traudt i/Fa. Friedrich Traudt GmbH.	8000 München 12 Landsberger Str. 234	Baustoffe

Mitglieder des Arbeitgeber- und Tarifausschusses im LGA

Vorsitzender: Erwin Scheuerle i/Fa. Alfred Graf	8500 Nürnberg 2 Postfach 960	Import-Export
stellvertr. Vorsitzender: Frithjof Finkbeiner i/Fa. Friedr. Finkbeiner	8900 Augsburg 1 Postfach 101546	Farben
II. stellvertr. Vorsitzender: Rolf Pfrang Georg Baier	LGA München 2 Ottostr. 7 8000 München 75 Postfach	Obst-Südfrüchte
Kurt Bodendorfer i/Fa. Hans Schilling	8704 Uffenheim Bahnhofstr. 19	Landhandel
L. Bohe i/Fa. BHZ – Bayer. Handelszentrum Kehrer & Weber GmbH. u. Franz Kathreiners Nachf. AG	8011 Poing Gruberstr. 60	Lebensmittel
Albert Daiberl i/Fa. Carl Doderer KG	8900 Augsburg Zusamstr. 24	Lebensmittel
Dipl.-Volksw. Erich Drexler i/Fa. „BARGEON“ Konrad Drexler	8500 Nürnberg Findelwiesenstr. 11 - 15	Bürobedarf
Hermann Frank i/Fa. Staub & Co.	8500 Nürnberg Ostendstr. 124	techn. Chemikalien
Helmut Geyer i/Fa. F. W. Brügelmann Söhne	8000 München 2 Schwanthaferstr. 31	Textilien
Cord Halseband i/Fa. 2-H Papier Großhandels-GmbH & Co. KG.	8046 Garching Postfach 1520	Papier
Martin Hartl i/Fa. Martin Hartl	8050 Freising Postfach 167	Elektro
H. Haustein i/Fa. A. Kühbacher	8390 Passau 2 Postfach 6	Lebensmittel
Dipl.-Kfm. Richard Hengl i/Fa. Gebr. Hengl KG.	8500 Nürnberg Holzgartenstr. 11	Elektro
Albert Joch i/Fa. M. Schwarz KG.	8400 Regensburg 2 Postfach 121	Eisen- und Sanitärgroßhandel
Karl Leidl i/Fa. Raab Karcher GmbH	8000 München 40 Neußer Str. 9	Wärmetanktechnik
Paul Nimbs i/Fa. Hageda AG. Zweigniederlassung	8000 München 80 Postfach 800860	Pharmazeutika
Dipl.-Kfm. Horst Roede i/Fa. Georg Roede	8723 Gerolzhofen Grabenstr. 343	Landhandel
Helmut Rotthat i/Fa. Hindelang & Niederreuther GmbH.	8000 München 21 Postfach 210145	Käse und Fette
Ass. Karl Rudolf i/Fa. Andreea-Noris Zahn AG	Hauptverwaltung 6000 Frankfurt 1	Pharmazeutika
Dipl.-Kfm. Peter Sahlberg i/Fa. Wilhelm Sahlberg oHG.	8000 München 2 Blumenstr. 17	Techn. Handel
Dipl.-Ing. Walther Schloederer i/Fa. Oskar Huber Nachf., Inh. Ing. Walther Schloederer	8000 München 21 Landsberger Str. 244	Baustoffe
Dipl.-Kfm. Rudolf Schmidt i/Fa. Wilhelm Kehr KG	8900 Augsburg 1 Postfach 101925	Holz
Uwe Siems i/Fa. M. Ebenburger KG.	8060 Dachau Postfach 1228	Tabak
Willy Tegtmeyer i/Fa. PARA AG	8000 München 2 Herzogspitalstr. 11	Parfümerien- und Friseurbedarf
Siegfried Wagner i/Fa. Joh. Baptist Wagner oHG	8000 München 45 Postfach 100	Heizöle

Nicht stimmberechtigt:

Dipl.-Kfm. H. Dörfelt i/Fa. G. C. Herbst	8700 Würzburg Postfach 57	Lebensmittel
Johann Ruhland i/Fa. Johann Ruhland	8058 Erding Almfeldstr. 7	Lebensmittel
Hans Weiß i/Fa. Leonhard Weiß	8000 München 75 Schließfach 958	Obst - Südfrüchte
Hubert Schäffner Geschäftsführer Landesvereinigung des Bayer. Lebensmittelgroßhandels e.V.	8000 München 80 Orléansstraße 4	
Dieter Suberg Geschäftsführer Verband d. Bayer. Frucht-Import- und -Großhandels e.V.	8000 München 75 Postfach	Obst - Südfrüchte

Gäste:

Konsul Senator Walter Braun	8500 Nürnberg 1, Postfach 9327
Dr. Brenner	Landesverband des Bayerischen Einzelhandels 8000 München 2, Briener Str. 45
Eugen Mannweiler	8900 Augsburg, Waterloastr. 74
Dr. Josef Münstermann i/Fa. J. Münstermann	6000 Frankfurt/Main, Hanauer Landstr. 223
Hermann Reisinger i/Fa. Woll-Bauer	85 Nürnberg, Obstmarkt 12
Ernst Sarrasch 6000 Frankfurt/Main, Telemannstr. 12 Landesverband des Groß- und Außenhandels Hessen e.V.	
Herbert Schlesier Groß- und Außenhandelsverband Baden-Württemberg	6800 Mannheim 1, Postfach 1180
Dr. Schmidbauer Groß- und Außenhandelsverband Baden-Württemberg	6800 Mannheim 1, Postfach 1180
Landesverband des Genossenschaftlichen Großhandels e.V.	8000 München 2, Landwehrstr. 57
Direktor Karl Wagner	7140 Ludwigsburg/Wtbg., Robert-Franck-Allee 51

Mitglieder des Steuerausschusses im LGA

Vorsitzender: Dipl.-Kfm. Rudolf Schmidt i/Fa. Wilhelm Kehr KG	8900 Augsburg 1 Postfach 101925	Schreinerbedarf, Möbel
Dipl.-Kfm. Bernhard Amschler i/Fa. Amschler & Schlosser	8500 Nürnberg Gostenhofer Schulgasse 36	Eisenwaren
Dipl.-Wirtschafter Hans Biersack i/Fa. Johann Biersack	8100 Garmisch-Partenkirchen Lagerhausstr. 9 - 12	Baustoffe, Brennstoffe
Heinz Kaeppel i/Fa. Adam Kaeppel	8900 Augsburg 1 Postfach 101927	Textil
Dipl.-Kfm. Peter Schmid i/Fa. LUPOFRESH, Alfeld & Egloff	8500 Nürnberg Senefelderstr. 10	Hopfen
Erwin Scheuerle i/Fa. Alfred Graf	8500 Nürnberg 2 Postfach 960	Import - Export
Wolf Dieter Schiessl i/Fa. presse-schiessl KG	8400 Regensburg 2 Postfach 316	Buch- und Zeitschriften- großvertrieb

Mitglieder des Ausschusses für Berufsbildung im LGA

Vorsitzender:	8900 Augsburg 1	techn. Großhandel
Joachim-Hans Kuster i/Fa. „HAWAG“ Thomas Hummel KG	Postfach 431243	
stellvertr. Vorsitzender:	8000 München 2	Textil
Dieter Hoffmann i/Fa. Arnold Becker & Co. GmbH.	Schwanthalerstr. 32	
Gerhard Büchele i/Fa. Hermann Büchele	8000 München 2	Farben
Dr. Rudolf Egerer i/Fa. Kaut-Bullinger & Co. KG	Ringseisstr. 7	
Direktor Erich Eichelkraut	8000 München 33	Bürobedarf
	Postfach 529	
Heribert Grimm i/Fa. Grimm, Schmidt & Co. KG	8500 Nürnberg 45	
Heinz Kaeppl i/Fa. Adam Kaeppl	Felix-Dahn-Str. 15	
Direktor Karl Wilhelm Mauer	8900 Augsburg 41	Spiel-, Schreib- und Lederwaren
	Postfach 41	
Manfred Paxmann i/Fa. Wilhelm Sahlberg oHG	8900 Augsburg 1	Textil
Rupert Pflugmacher i/Fa. Bauwaren Mahler KG – Bayerische Bauwaren	Postfach 101927	
Werner J. Müller-Ponholzer	8000 München 2	Bildungszentrum d. Bayer. Handels
	Briener Str. 47	
Ekkehard Schmidt i/Fa. F. W. Brügelmann Söhne	8000 München 33	techn. Handel
Horst Taffel i/Fa. Kanzenel & Beisenherz	Postfach 709	
Friedrich Weiler i/Fa. Fränk. Rundfunkgesellschaft, Inh. Friedrich Weiler	8900 Augsburg	Baustoffe
	Hochfeldstr. 13	
	8000 München 2	Textil
	Schwanthalerstr. 31	
	8025 Unterhaching	Schreibwaren, Bürobedarf,
	Kapellenstr. 24	Spielwaren
	8500 Nürnberg 2	Radio-Fernseh-Elektrogroßhandel
	Postfach 807	

Mitglieder des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit im LGA

Vorsitzender:	8400 Regensburg 2	Buch- und Zeitschriften- großvertrieb
Dipl.-Kfm. Alfons Schiessl i/Fa. presse-schiessl KG	Postfach 316	
stellvertr. Vorsitzender:	8900 Augsburg	Textil
Heinz Kaeppl i/Fa. Adam Kaeppl	Klinkertorstr. 8 - 10	
Rudolf Georgi i/Fa. Eberhart Reinshagen	8500 Nürnberg 2	Gummi, Asbest, Kunststoffe
Werner Grabenbauer i/Fa. ART Wandschmuckvertrieb GmbH.	Postfach 2220	
Florian Hell i/Fa. Metallica Nachf. Georg Hell KG	8500 Nürnberg Maxtormauer 50	Wandschmuckvertrieb
Ferdinand Mang i/Fa. Fritz Mang	8500 Nürnberg 1	Eisen- und Metallwaren
Horst Popp i/Fa. Hassmann & Co.	Postfach 1106	
Erwin Scheuerle i/Fa. Alfred Graf	8500 Nürnberg Friedrichstr. 5 - 7	Fahrzeug- und Maschinenteile
Hans-Joachim Zelle i/Fa. Zelle KG	8580 Bayreuth	Sanitär-Großhandel
	Postfach 2508	
	8500 Nürnberg 2	Import-Export
	Postfach 960	
	8000 München 70	Farben
	Postfach 700226	



**Groß + Außenhandel
Drehscheibe der Wirtschaft**

Berufsausbildung und -förderung

Die Ausbildung im Großhandel

(de) Die Industrie- und Handelskammern in Hessen haben den Ausbildungsplan für Jugendliche im Großhandel in Form einer Check-Liste niedergelegt. Diese Liste kann insoweit helfen, als der Ausbilder sozusagen „abhaken“ kann, welches Wissen er vermitteln soll. Trotzdem tun sich viele Ausbilder schwer, den Auszubildenden die Inhalte des Ausbildungsplanes zu vermitteln. Welcher Inhalt hinter den einzelnen Punkten der Check-Liste steht, ist nicht jedem Ausbilder auf den ersten Blick hin voll ersichtlich.

Aus diesem Grunde hat der Betriebswirtschaftliche Verlag Dr. Th. Gabler KG in Wiesbaden eine Broschüre herausgebracht, in der auf der Grundlage dieser Check-Liste für den Großhandelskaufmann der zu vermittelnde Stoff in Fragen und Antworten aufgegliedert ist. Diese Fragen und Antworten sind sowohl für den Ausbilder als auch für den Auszubildenden ein wertvolles Hilfsmittel.

Interessenten bestellen die Broschüre bitte beim Betriebswirtschaftlichen Verlag Dr. Th. Gabler, 62 Wiesbaden, Postfach 11, oder in Ihrer Buchhandlung. Die Broschüre trägt den Namen „Die Ausbildung im Großhandel“ und umfaßt 208 Seiten. Der Preis ist DM 24,80.

Kaufmännische Ausbildungsordnungen werden überarbeitet

(de) Die Verordnungen über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bankkaufmann und Versicherungskaufmann vom 10. Mai 1973, sollen nach einer Ankündigung des Bundesministeriums für Wirtschaft kurzfristig überarbeitet werden. Die Änderungen sollen noch vor Beginn der Ausbildung im Sommer 1975 in Kraft treten, um vor allem zahlreichen kaufmännischen Mittelbetrieben die Möglichkeit zur Ausbildung zu eröffnen.

Verbandsnachrichten

Fachzweig Farben, Tapeten- und Bodenbeläge tagte in Straubing

Die Landesgruppe Bayern des Bundesverbandes des Deutschen Farbengroßhandels – gleichzeitig Fachzweig Farben, Tapeten- u. Bodenbeläge im Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels – führte in der schönen Stadt Straubing an der Donau ihre sehr gelungene und gut besuchte Jahrestagung durch.

Schon am Vorabend konnte der Vorsitzende, Herr **Zelle**, München, nach einer sehr instruktiven Betriebsbesichtigung der Straubinger Mitgliedsfirma **Hornauer** (an deren moderner Ausgestaltung die Betriebsberatung des Bayerischen Landesverbandes wesentlich mitgewirkt hatte) bei einem kalten Büfett im Hotel Heimer sehr viele Mitglieder, z. T. mit ihren Damen begrüßen. Der Abend nahm einen äußerst anregenden Verlauf und trug wesentlich dazu bei, persönliche Beziehungen der Mitglieder untereinander weiter zu vertiefen.

Bei der eigentlichen Mitgliederversammlung am folgenden Tage gedachte zunächst der Versammlungsleiter, Herr Zelle, der beiden im letzten Jahre verstorbenen verdienten Mitglieder, der Herren **Büchele**, München, und **Zenger**, München. Dann wurde in die Behandlung der Tagesordnung eingetreten. Ausführlich besprachen die Versammlungsteilnehmer unter der Leitung des Geschäftsführers des Bundesverbandes, Herrn **Dr. Sequenz**, aktuelle Probleme der Branche. Man war übereinstimmend der Ansicht, daß trotz der konjunkturellen Entwicklung im Bereich der Bauwirtschaft der Farbengroßhandel nicht schwarz in die Zukunft zu sehen braucht, zumal vor allem die Renovierungen gerade auch in näherer Zukunft ein weites Feld der Tätigkeit für ihn eröffnen dürfte.

Im weiteren Verlauf befaßte sich die Versammlung mit Problemen des **Zugabewesens**, das unbedingt in einem erträglichen Rahmen gehalten werden muß. Ein entsprechender Auftrag erging an den Vorstand des Bundesverbandes. Sehr ausführlich wurde das Tapetenproblem und das hier

kleincomputer sind billiger und intelligenter geworden wir sagen Ihnen, welcher für Sie der intelligente und billigste ist

Bei Monatsmieten von DM 1200 bis DM 4000 werden leistungsfähige Computer auch für kleinere und mittlere Unternehmen einsetzbar. Wesentlich für eine erfolgreiche Computer-Nutzung ist, aus der Fülle des Angebots entsprechend Ihrer Aufgabenstellung den in Preis und Leistung optimalen Computer auszuwählen.

Wir sind eine Unternehmensberatung mit Computerspezialisten und Rationalisierungsfachleuten.
Wir führen für Sie die folgenden Aufgaben durch:

Wir prüfen, ob die Anschaffung eines Computers für Ihr Unternehmen sinnvoll ist
oder ob andere organisatorische Hilfsmittel genügen.

Falls ein Computer sinnvoll eingesetzt werden kann, so wählen wir für Sie das richtige Modell aus.
Wichtig sind dabei nicht nur der Computer selbst, sondern auch die Programme, die der Hersteller anbieten kann.

Wir führen diese Leistungen objektiv und herstellerunabhängig durch.
Unser Honorar übersteigt nicht die Monatsmiete eines Kleincomputers.

DURCH DAS HINZUZIEHEN UNSERER SPEZIALISTEN VERMEIDEN SIE DAS RISIKO EINER FEHLINVESTITION.

Wenn unsere Argumente Sie überzeugen, so schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.

8000 München 40
Tengstraße 31 - Telefon (089) 37 20 67 **Sedlmayr & Partner** Beratungsgesellschaft für EDV-Anwendung

Übrigens: Bei Bedarf führen wir auch Programmmodifikationen, individuelle Programmierung
und organisatorische Beratung durch.

auf Industrieebene bestehende Gesamtumsatzrabattkartell behandelt, dessen Änderung – Überführung der Wertstaffel in eine Mengenstaffel – das Bundeskartellamt fordert, was nach allgemeiner Auffassung gerade für den Handel bedenkliche Folgen haben könnte, da anstelle des Umsatzdenkens ein Mengendenken mit dem Erfolge einer Verschlechterung des Qualitätsbewußtseins tritt.

Im zweiten Teil der Versammlung hielt dann der gerade dem Farbengroßhandel eng verbundene Betriebsberater der Gesellschaft für Handelsberatung in München – einer Tochter des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels – **Dipl.-Kfm. Schröter** einen vielbeachteten Vortrag über **Lagertechnik und Kommissionieren im Farbengroßhandel..**

Der Geschäftsführer des Fachzweigs, Herr **Pfrang** berichtete anschließend über die jüngste **Tarifentwicklung**. Spontan sprach die Versammlung einstimmig dem Tarifausschuss des Landesverbandes und seinem Vorsitzenden, Herrn **Scheuerle**, Nürnberg, ihre besondere Anerkennung für die verhältnismäßig sehr guten Tarifabschlüsse aus.

Zum Abschluß referierte die Bildungsreferentin des Landesverbandes, Frau **Dipl.-Volkswirt Deutsch**, ausführlich und in höchst interessanter Weise über die gerade jetzt so aktuellen Probleme der **Berufsausbildung** und die Auswirkung auf den Nachwuchs des Farbengroßhandels. Sie behandelte besonders den soeben von der Bundesregierung verabschiedeten Entwurf eines neuen Berufsbildungsge setzes und die geplante Reform der Ausbildungsordnungen und zeigte in eindringlicher Weise die sich daraus ergeben den Folgen auf.

Der Versammlungsleiter stellte schließlich noch fest, daß erfreulicherweise der vom Fachzweig eingerichtete **Kreditschutz** bei unseren Mitgliedern sehr gut angekommen ist und nun endlich im Interesse aller gut funktioniert.

Endlich wurde beschlossen, die nächste **Jahreshauptversammlung** des Fachzweigs im Frühjahr 1976 bei Murnau in Oberbayern durchzuführen.

Personalien

Wir gratulieren

Herr Robert Schaller wurde mit Wirkung vom 1. Mai 1975 auf die Dauer von 4 Jahren zum ehrenamtlichen Richter beim Arbeitsgericht Kempten berufen. Robert Schaller ist Inhaber unserer Mitgliedsfirma Albert Schaller, Elektro-, Radio- und Fernsehgroßhandlung in Kempten.

Unser Landesverband gratuliert Herrn Schaller zu dieser ehrenvollen Berufung herzlich.

Zum ehrenamtlichen Richter wurde Herr Richard Joachimi, Mitinhaber unserer Mitgliedsfirma A. Joachimi in Aschaffenburg, Papier-, Schreibwaren- und Verpackungsmittel-Großhandel, auf die Dauer von 4 Jahren beim Arbeitsgericht Würzburg berufen. Wir gratulieren Herrn Joachimi an dieser Stelle sehr herzlich.

In einer Feierstunde zeichnete am 18. Juni 1975 der bayerische Ministerpräsident Dr. Alfons Goppel unser Vorstandsmitglied, Dipl.-Ing. Franz-Lothar Dessauer, mit dem Bayerischen Verdienstorden aus.

Wir gratulieren Herrn Dessauer zu dieser hohen Auszeichnung sehr herzlich.

Rudolf Pfahler – 80 Jahre

Herr Rudolf Pfahler, Nürnberg, beginn am 27. Mai seinen 80. Geburtstag.

Der Jubilar trat im Jahre 1930 zusammen mit seinem Bruder in das vom Vater im Jahre 1889 gegründete Unternehmen ein, das seither unter der Firma Ludwig Pfahler Söhne geführt wird. Nach dem Kriege baute der Jubilar das Unternehmen unter schwierigsten Verhältnissen wieder auf; es zählt heute zu den führenden Großhandelsunternehmen der Verpackungsmittelbranche im nordbayer. Raum.

Hans Dolpp – 65 Jahre

Hans Dolpp, bisheriger Inhaber der Fernseh-, Radio- und Elektro-Fachgroßhandlung Augsburg, Walterstr. 9, wurde am 26. Mai 1975 65 Jahre alt.

Hans Dolpp, ein gebürtiger Augsburger, wuchs in einer kinderreichen Familie auf und lernte von der Pike auf den Kaufmannsberuf in einer Elektro-Großhandlung.

Nach einigen Gehilfenjahren in Augsburg und Nürnberg gründete er am 1. Juli 1931 eine selbständige Handelsvertretung, die sich mit dem Vertrieb von Batterien, Elektrogeräten und Radios befaßte. Der 1-Mann-Betrieb entwickelte sich zusehends.

1939 wurde er zur Wehrmacht einberufen, 1943 wegen schwerer Erkrankung in Rußland entlassen.

1944 wurden bei einem Bombenangriff auf Augsburg die Geschäftsräume total ausgebombt.

1945 wurde der Neuaufbau mit einer Radio-Elektro-Großhandlung erneut begonnen.

Mit großem Unternehmergeist und kaufmännischem Weitblick entwickelte Hans Dolpp in den darauffolgenden 25 Jahren seine Firma zu einer in Südbayern führenden Fachgroßhandlung, die seit vielen Jahren auch Niederlassungen in Ingolstadt und Straubing betreibt.

Eigene moderne Geschäftshäuser mit großer Angebotspalette, nach kaufmännischen Gesichtspunkten geführt, war stets das Ziel, das Hans Dolpp auch in den vergangenen, arbeitsreichen Jahren, verwirklicht hat.

Im Jahre 1974 übergab der Jubilar die Firma, sein Lebenswerk, an seinen Sohn Alfred.

In den vergangenen Jahren vergaß Hans Dolpp seine Hobbies nicht:

Ballonfahren und Angeln. In beiden Bereichen hat Hans Dolpp außergewöhnliche Leistungen aufzuweisen. So ist er als Ballonpilot Weltmeister – Alpenüberquerer und Besitzer höchster sportlicher Auszeichnungen.

Wir wünschen ihm für den weiteren Lebensabend noch viele Jahre Gesundheit und Glück.

Dr. Max Theisen – 50jähriges Berufsjubiläum

Am 1. Juni 1975 feierte Herr Dr. Max Theisen, Chef und neuerdings Verwaltungsrat unserer Mitgliedsfirma Dr. Max Theisen & Co., Nürnberg-München, sein 50jähriges Berufsjubiläum.

Dr. Max Theisen, 1900 als Sohn eines Nürnberger Großkaufmanns geboren, besuchte das damalige Reform-Real-Gymnasium in Nürnberg, unterbrochen durch Hilfs- und Militärdienst, absolvierte nach dem Abitur drei Semester Studium in Maschinenbau an der Technischen Hochschule in München, studierte anschließend Volkswirtschaft an den Universitäten Frankfurt, Kiel und zuletzt Würzburg, wo er zum Dr. rer. pol. promovierte. Für zwei Jahre folgte eine praktische Ausbildung in Werkzeugmaschinen- und Werkzeugfabriken sowie in einer Gesenkschmiede. Vor seinem Eintritt in die Nürnberger Stammfirma war er von 1925 bis 1930 als Leiter der Münchener Niederlassung hauptsächlich im Außendienst tätig.

Sein Unternehmen, das in der Stammfirma bis zum Jahre 1886 zurückgeht, hat sich der Lieferung hochwertiger Werkzeugmaschinen verschrieben, ausgedehnt noch auf die Fachgebiete Schweißtechnik und Stahl. Der Jubilar hat es durch alle Fährnisse, über Rückschläge sowie gute Zeitabschnitte hinweg zu seinem heutigen bedeutenden Rang in der Branche geführt.

Dr. Max Theisen engagierte sich frühzeitig über seine geschäftliche Tätigkeit hinaus in einer Reihe von Ehrenämtern. Im Fachverband Werkzeugmaschinen hatte er Jahrzehnte hindurch wesentliche Funktionen inne. In unserem Landesverband war er in den Jahren 1947 und 1949 Fachausschuß-Vorsitzender.

Die Fachvereinigung Edelstahl-Handel Bayern e.V. zählte ihn zu ihrem Vorsitzenden von 1950 bis 1961.

Der Industrie- und Handelskammer Nürnberg gehörte er als Mitglied des Handelsausschusses seit 1971 und Mitglied der Vollversammlung von 1959 bis 1974 an. Ferner war er Handelsrichter beim Landgericht Nürnberg-Fürth von 1951 bis 1963.

Wir gratulieren Dr. Theisen zu seinem Ehrentage auf das herzlichste.

25 Jahre bei der UEG

Herr Paul Rottmann konnte am 1. Juni 1975 auf seine 25-jährige Betriebszugehörigkeit bei der UEG, Unterfränkische Elektrizitätsgesellschaft, Friedrich Westphal, zurückblicken.

Buchbesprechung

Exportieren mit System

Ratgeber für den deutschen Exporteur von Dr. G. Stahr, Dr. H. Stabenau u.a., 442 Seiten + 102 Seiten Formularteil, 32 Abbildungen + 32 Tabellen, Bezugspreis DM 74,- + Vertriebskosten + 5,5% MWSt, bvv B. Behr's Verlag, 2000 Hamburg 76, Averhoff-Straße 10.

Das Autorenteam hat mit dem Handbuch „EXPORTIEREN MIT SYSTEM“ einen Ratgeber geschaffen, der sich primär an Exportleiter, Exportgruppenleiter und Exportsachbearbeiter der Konsumgüterindustrie wendet. Genauso interessant ist das Werk natürlich auch für den Handel und dort für den Exporteur von Konsumgütern. Es ist den Autoren erfolgreich gelungen, theoretische Betrachtungen und Erkenntnisse mit praxisnahen Anleitungen zu verquicken. Der außerordentlich große Formularteil mit Abbildungen und Tabellen verdeutlicht dies am besten.

Er ist als Geschäftsführer unermüdlich tätig und für alle Belange des Betriebes verantwortlich. In den schweren Nachkriegsjahren erwarb er sich bleibende Verdienste um die Firma. Beim Wiederaufbau und danach bei der Neuerstellung der Betriebsgebäude an der Peripherie der Städte Würzburg, Schweinfurt und Bamberg, hatte er maßgeblichen Anteil. Im Kollegen-, Kunden- und Lieferantenkreis ist er durch seine fachlichen Kenntnisse und menschlichen Eigenschaften sehr beliebt.

In Anerkennung seiner Verdienste wurde der Jubilar mit der Ehrenurkunde der Industrie- und Handelskammer sowie mit dem Bayerischen Ehrenzeichen der Arbeit in Bronze ausgezeichnet.

Wir gratulieren an dieser Stelle ebenfalls sehr herzlich.

Herr Pomberg – 25jähriges Dienstjubiläum

Herr Pomberg, gelernter Stahlkaufmann, war von 1937 bis Kriegsende in Gleiwitz bei den Vereinigten Oberschlesischen Hüttenwerken sowie Silesiastahl bzw. Baildon-Silesia als Sachbearbeiter und Abteilungsleiter tätig. Nach Kriegsende bis 1950 arbeitete er in München bei der Westdeutschen Silesiastahl als Handlungsbevollmächtigter.

Ab Mitte 1950 bis 1961 war er als Sachbearbeiter undstellvertretender Büroleiter bei SANDVIKSTAHL tätig. 1961 wurde er dann zum Niederlassungsleiter ernannt. Die Prokura wurde ihm 1966 erteilt.

Wir gratulieren Herrn Pomberg an dieser Stelle zu seinem Jubiläum sehr herzlich.

In erster Linie werden in diesem Buch die Probleme des Export-Marketing besprochen, wobei schwerpunktmäßig die Gebiete Export-Marketing-Planung, Exportmarkt-Forschung, Produkt-, Distributions-, Werbe- und Preispolitik im Export behandelt werden.

Der zweite Teil stellt die Exporttechniken dar. Angebote und Kaufvertrag, die Versand-, Zoll- und Transportabwicklung sowie Fragen der Zahlungsabwicklung werden ausführlich und eingehend erläutert.

Der dritte Teil nimmt schließlich Stellung zu Rechtsproblemen im Außenhandel. Erörtert werden u.a. das internationale Privatrecht, das Handelsvertreterrecht im Ausland, rechtliche Probleme bei der Gründung einer Niederlassung im Ausland, Wahrzeichen und Geschmacksmusterrecht.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß das erst kürzlich erschienene Handbuch für den Export ein überaus wertvolles Arbeitsmittel in der täglichen Praxis des Exportkaufmanns darstellt und als eines der Standardwerke in der Literatur über den Konsumgüterexport bezeichnet werden kann.

Ihre Betreuungsstelle
in Versicherungsfragen

VGA

**Kostenlose Offerten
in diesen Sparten:**

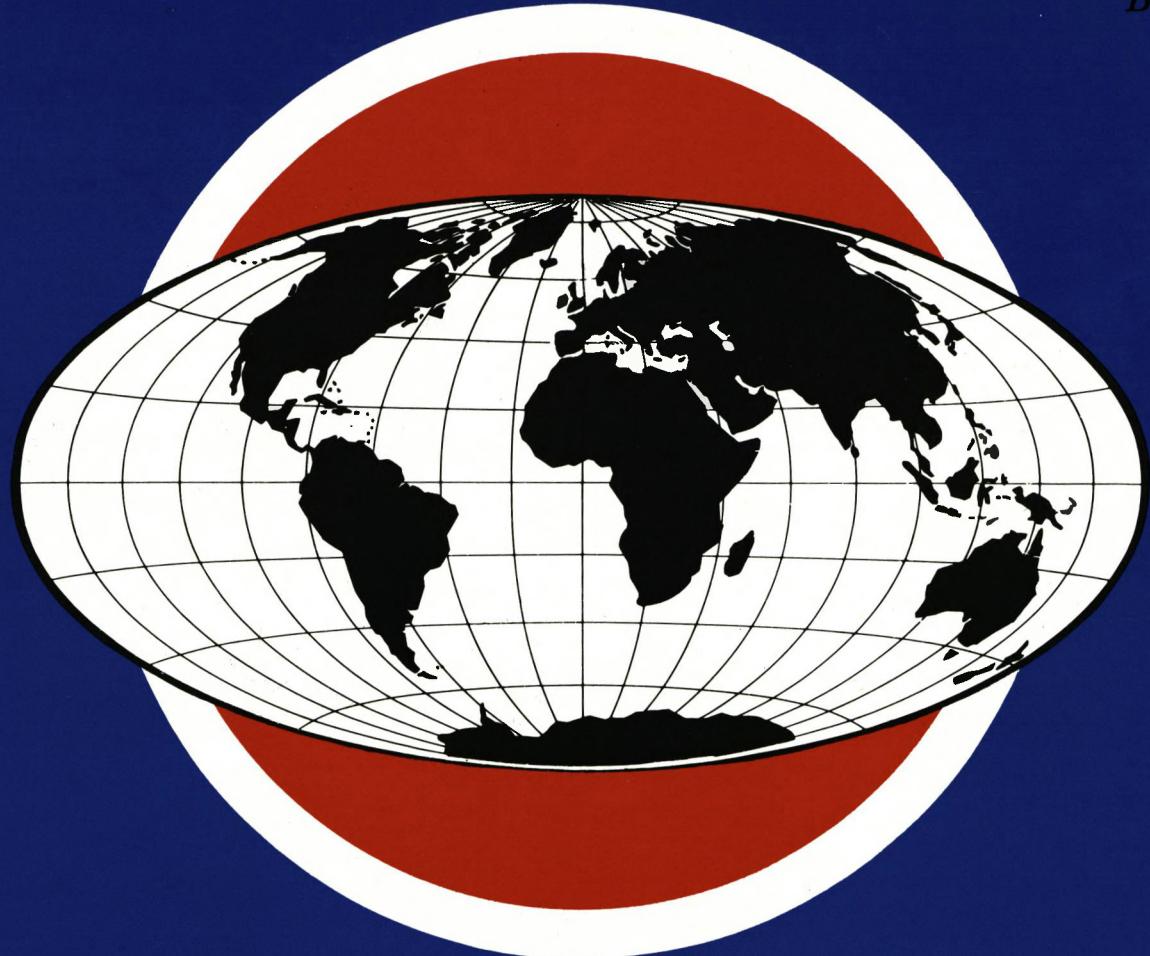
■ umfassend
■ leistungsstark
■ preiswert

Kraftfahrtversicherung
Betriebshaftpflichtversicherung
Gewässerschadenversicherung
Kraftverkehrs-Rechtsschutzversicherung
Feuer- und Betriebsunterbrechungs-
versicherung
Bauwesenversicherung
Allgemeine Unfallversicherung
Privathaftpflichtversicherung
Verbundene Hausratsversicherung
Verbundene Gebäudeversicherung

VGA

**Versicherungsstelle
des Deutschen
Groß- und Außenhandels GmbH**

53 Bonn
Kaiser-Friedrich-Straße 13 · Postfach 601
Telefon 220447/48 · Telex 0886499



Groß + Außenhandel Drehscheibe der Wirtschaft



LGA
nachrichten

Offizielles Organ des Landesverbandes
des Bayerischen Groß- und Außenhandels
(Unternehmer- und Arbeitgeberverband) eV

30. Jahrgang · München
August/September 1975 · Nr. 8-9/1975

Das aktuelle Thema	3	Was geht uns im Handel die Abiturientenschwemme an?
Arbeitgeberfragen	4	Betriebliche Altersversorgung, hier Anrechnung von Renten Tarifvertrag und nicht organisierte Arbeitnehmer Freiwillige Versicherung der Unternehmer
Sozialversicherung	5	Künftige Beitragsentwicklung
Arbeitsgerichtliche Entscheidungen	5	Betriebliche Altersversorgung und Unverfallbarkeit
	6	Haftung des Arbeitnehmers bei gefahrengeigter Arbeit
	7	Kündigung von Halbtagskräften
	8	Lohnfortzahlung und Verkehrsunfall
Allgemeine Rechtsfragen	8	Die Arbeitsstättenverordnung
	9	Änderung des Wehrpflichtgesetzes
Berufsausbildung und -förderung	9	Überarbeitung der kaufmännischen Ausbildungsordnungen
	10	Die Lehrstellennachfrage der Hauptschulabsolventen in Bayern
	11	Praxisnahe Ausbildung der Fachoberschule erfordert Praktikanten
Konjunktur und Marktentwicklung	11	Die Liquiditätssituation im Großhandel
	12	Konkurse im Großhandel
Personalien	12	
Buchbesprechung	14	
Bildungszentrum	15	
Fremdbeilage		Der Großhandelskaufmann in der Ausbildung, 8 - 9 /1975 Prospektblatt und Bestellkarte der Firma Kommunalschriften-Verlag J. Jehle München GmbH

Mitarbeiter dieser Nummer: de = Dipl.-Volksw. Deutsch · fr = Ass. Frankenberger · gr = RA Grasser · p = ORR a.D. Pfrang ·

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr. 7. Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels EV, München 2, Ottostr. 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: Werner Sattel, 8011 Kirchseeon, Alpenstr. 16. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Entnahme von Text – auch aus den Beilagen – ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobierl, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 35 40 04. Anzeigenverwaltung: ANZEIGEN-FACKLER, 8 München 1, Weinstraße 4, Telefon (089) 22 62 21, Telex: 522 069.

Was geht uns im Handel die Abiturientenschwemme an?

Von Dr. Rudolf Egerer, Vorstandsmitglied im LGA

Auch bei einem weiteren Ausbau der Hochschulen muß bis zum Jahre 1985 mit jährlich ca. 100 000 Abiturienten gerechnet werden, die etwa je zur Hälfte überhaupt nicht studieren können bzw. ein Studium ergreifen, bei dem sie auf absehbare Zeit keine Einstellungschancen haben, d. h. am Bedarf vorbeistudieren. Das sind jedes Jahr 100 000 verprellte (neudeutsch: „frustrierte“) Jugendliche, die durch diesen Zustand veranlaßt werden könnten, ein „anderes System anzustreben“. Insoweit muß sich jeder Staatsbürger mit diesem Phänomen der Abiturientenschwemme beschäftigen. Aber wir im mittelständischen Handel haben ganz besondere Gründe, uns mit diesem Problem zu befassen.

Der Trend zum Abitur wird weiter wachsen. Damit wird insbesondere in den größeren Städten mit Oberschulen die Zahl der geistig Fähigen und Beweglichen, die in der Hauptschule bleiben, erheblich absinken. Das heißt also, daß Mittelbetriebe aus den Hauptschulen, von denen sie bisher zu fast 100 Prozent ihren Nachwuchs bezogen haben einen immer geringeren Anteil an intelligenten Jugendlichen erhalten. Dies bedeutet auf längere Sicht, daß wir unter unserer Mitarbeiterschaft für mittlere und gehobene Führungsaufgaben ein ständig abnehmendes Begabtenreservoir haben werden. Spätestens nach einem Jahrzehnt werden wir in unserer Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Großbetrieben, die heute schon in erheblichem Umfang Abiturienten und Akademiker aufnehmen, ein solches Intelligenzgefälle existenzgefährdend zu spüren bekommen, wenn wir uns nicht rechtzeitig darauf einstellen.

Keinesfalls sei damit geraten, Abiturienten über einen langfristigen Bedarf hinaus, nur weil diese derzeit kein Unterkommen finden, gegenüber Hauptschülern, insbesondere mit qualifiziertem Abschluß oder Mittelschülern zu bevorzugen. Jedem Mittelbetrieb von zehn oder zwanzig Mitarbeitern an sei nur empfohlen, künftig etwa 10 bis höchstens 20 Prozent der jährlich neuen Ausbildungsplätze mit Abiturienten zu besetzen.

Die Ausbildung von Abiturienten kann aufgrund der Vorbildung, aber auch der angenommenen größeren geistigen

Beweglichkeit „von Geburt an“ bei gleichem Inhalt durch Konzentration und anspruchsvollere Unterweisung kürzer sein. Um innerhalb des Betriebs Unstimmigkeiten zu vermeiden, sollte daher bis zur Einstiegsstufe in das „middle management“ im Aus- und Fortbildungsablauf bei etwa demselben Lebensalter Chancengleichheit bestehen. So ist daran gedacht, daß die Abiturienten in schnellerem Zeitablauf (1½ Jahre) den Kaufmannsgehilfenbrief erwerben und nach einem weiteren Jahr die Prüfung zum Handelsfachwirt antreten können. Von dieser mittleren Führungsebene aus hat es dann jeder – Hauptschüler oder Abiturient – in der Hand, was er daraus macht.

Auch den Söhnen und Töchtern der selbständigen Unternehmer im Handel kann dieser Ausbildungsweg mit seinem hohen Anteil an Praxis viel zweckmäßiger sein, als ein akademisches Studium mit langem Zeitaufwand und meist nicht sehr viel Nutzen für die künftige Betriebsführung, was die notwendige Erfahrung aus der Praxis anbelangt.

Naturgemäß ist das einzelne Unternehmen noch nicht in der Lage, eine solche konzentrierte Aus- und Fortbildung ohne überbetriebliche Hilfe durchzuführen. Wir im bayerischen Handel haben ein Modell entwickelt, das mit dem ersten Lehrgang schon in einer bisher erfolgreichen Erprobung steht. Der oder die nächsten Lehrgänge, selbstverständlich berufsbegleitend, beginnen im September/Oktobe. Damit glauben wir, eine attraktive Alternative geschaffen zu haben, die dem Abiturienten einen schnelleren Einstieg in den Beruf ermöglicht, dem Unternehmen aber langfristig einen notwendigen Anteil an qualifizierten Mitarbeitern sichert.

An uns allen aber – weit über den Handel hinausgehend – liegt es jetzt und in den nächsten Jahren, das noch bestehende und hemmende akademische Prestigedenken abzubauen und der rechtzeitigen beruflich/betrieblichen Bildung den Stellenwert zu geben, den sie sicher in der Zukunft haben wird.

Arbeitgeberfragen

Betriebliche Altersversorgung, hier Anrechnung von Renten

(p) In der Doppelnummer zu unserem Verbandstag 1975 in Nürnberg wurde in dem Abschnitt „Der Landesverband als Arbeitgeberverband“ u. a. — auf Seite 8 — auch kurz über das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung berichtet. Aus Platzgründen konnte dies nur ganz gedrängt geschehen. Dabei wurde auch erwähnt, daß nach dem genannten Gesetz betriebliche Altersrenten nicht mehr wegen ausreichender Sozialrente gekürzt werden dürfen. Dieser Hinweis könnte jedoch zu Mißverständnissen Anlaß geben.

Wir haben jedoch bereits in dem in unseren LGA-Nachrichten Nr. 2/75 auf S. 3/4 erschienenen Artikel aufmerksam gemacht, daß betriebliche Altersrenten insbesondere nicht mehr deshalb gekürzt werden dürfen, weil andere Versorgungsleistungen, besonders die Sozialrenten an die wirtschaftliche Entwicklung angepaßt (d. h. praktisch erhöht) sind. Wir haben gleichzeitig darauf hingewiesen, daß auf eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers beruhende Versorgungsansprüche nur dann angerechnet werden dürfen, wenn der Arbeitgeber hierfür mindestens die Hälfte des Aufwandes erbracht hat (§ 5 des Gesetzes). Dies ist ja aber bekanntlich der Regelfall, vor allem in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Sonach dürfen also durchaus auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, **soweit** sie auf Pflichtbeiträgen beruhen, angerechnet werden (weil hier eben der Arbeitgeber die Hälfte der Beiträge zur Rentenversicherung bezahlt hat). Ob dies allerdings im Einzelfall geschehen soll, ist eine andere Frage, die viele Arbeitgeber wohl deshalb negativ beantworten werden, weil sie ja ihre Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung von vorneherein als **zusätzliche** Leistungen neben der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen haben.

Übrigens sei noch darauf hingewiesen, daß das Bundesgericht in seinem Urteil vom 26. 10. 1973 (mitgeteilt in „Der Betrieb“ 1974, Seite 294) dahin entschieden hat, daß Rentenanteile dann nicht auf eine Betriebsrente angerechnet werden dürfen, wenn usw. Arbeitnehmer sie aus einer freiwilligen Weiterversicherung ohne Beteiligung des Arbeitgebers erworben haben. Dies gilt auch unter dem neuen Gesetz.

Zum Schluß möchten wir darauf aufmerksam machen, daß wir in dieser unserer Zeitschrift nur ausnahmsweise vorstehende Erläuterung zur betrieblichen Altersversorgung bringen, weil eben der eingangs erwähnte Hinweis in unserer Verbandssondernummer mißverständlich sein könnte. Künftig werden wir „Neues“ zum Problem der betrieblichen Altersversorgung wieder **nur mehr denjenigen** unserer Mitglieder — in Rundschreiben — mitteilen, die uns gemeldet haben, daß sie eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet haben. Mitglieder, bei denen dies der Fall ist, die uns aber noch keine derartige Meldung gemacht haben, empfehlen wir daher, dies nachzuholen.

Gleicher gilt übrigens für Mitglieder, bei denen ein **Betriebsrat** besteht, die uns aber davon noch nicht unterrichtet haben. Denn die Mitglieder mit Betriebsrat, die uns diese Tatsache mitgeteilt haben, erhalten bekanntlich unseren laufend in unregelmäßigen Abständen, eben im Bedarfsfall, erscheinenden **Informationsdienst zum Betriebsverfassungsgesetz**.

Tarifvertrag und nicht organisierte Arbeitnehmer

(p) Bekanntlich findet ein Tarifvertrag an und für sich nur Anwendung auf „tarifgebundene Vertragspartner“, d. h. — wenn, wie bei uns, keine Allgemeinverbindlichkeit besteht — nur auf Arbeitgeber, die Mitglied unseres LGA sind und auf Arbeitnehmer, die einer der 3 Gewerkschaften angehören, die unsere Tarifpartner sind, also der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen oder der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Bei dem überwiegenden Teil der Belegschaften unserer Mitgliedsfirmen dürfte dies kaum der Fall sein.

Was ist nun zu tun, damit auch die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer „tarifgebunden“ sind, weil sich eine gleichmäßige Anwendung unserer Tarifverträge sowohl auf organisierte wie auf nicht organisierte Arbeitnehmer im Interesse des Betriebs und des Betriebsfriedens sicherlich empfehlen dürfte? Das einzige Richtige ist, daß, wie es stets der Fall sein sollte, mit jedem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wird (Muster für Angestellte im Innendienst, für angestellte Reisende und für gewerbliche Arbeitnehmer erhalten Sie bekanntlich auf Anforderung von den Geschäftsstellen unseres LGA) und daß in diesem Arbeitsvertrag eine entsprechende Bestimmung über die Anwendung der Tarifverträge aufgenommen wird. § 4 unseres Vertragsmusters f. kaufmännische Angestellte im Innendienst, § 12 unseres Vertragsmusters f. angestellte Reisende, Ziff. 2 unseres Vertragsmusters f. gewerbliche Arbeitnehmer und § 13 unseres Vertragsmusters f. Verkaufsfahrer enthalten deshalb entsprechende Bestimmungen. Nur dürfte es sich empfehlen, dort anstelle der Worte „Manteltarifvertrag f. kaufmännische Angestellte“ bzw. „Manteltarifvertrages f. die gewerblichen Arbeitnehmer“ einzusetzen „Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer...“ (Bei Neuausdruck unserer Vertragsmuster wird dies selbstverständlich berücksichtigt).

Freiwillige Versicherung der Unternehmer

(gr) Die freiwillige Versicherung der Unternehmer und ihrer im Unternehmen tätigen Ehegatten ist in § 41 der Satzung der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft geregelt. Während für Pflichtversicherte regelmäßig das jeweils vor dem Unfall tatsächlich erzielte Arbeitseinkommen Maßstab für die Berechnung der Geldleistungen ist, kann der Unternehmer wie sein Ehegatte die Versicherungssumme selbst bestimmen. Sie darf zur Zeit 60 000 DM nicht übersteigen und muß mindestens 12 000 DM (ab 1. 1. 1977 18 000 DM) betragen.

Die von dem Unternehmer angemeldete Versicherungssumme ist für die Berechnung der Geldleistungen und der Beiträge bestimmend. So beläuft sich bei völliger Erwerbsunfähigkeit die Vollrente bei einer Versicherungssumme von 12 000 DM auf monatlich 666,70 DM, bei einer Versicherungssumme von 18 000 DM auf monatlich 1000 DM und bei einer Versicherungssumme von 60 000 DM auf 3333,33 DM. Dabei muß ferner berücksichtigt werden, daß neben diesen Geldleistungen alle übrigen Leistungen, so insbesondere die von der Berufsgenossenschaft getragenen Kosten der Heilbehandlung, unabhängig von der Höhe der Versicherungssumme gewährt werden. Ihre Höhe bestimmt sich also allein durch Art und Umfang der im Einzelfall erforderlichen Behandlungsmaßnahmen, ohne daß

dabei die Höhe der Versicherungssumme eine Rolle spielt. Angesichts dieser Umstände muß es überraschen, daß bisher bei einem Bestand von rd. 93 000 versicherten Unternehmen nur 12 700 freiwillige Versicherungen bei der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft abgeschlossen worden sind. Ferner ist es erstaunlich, wie sich aus der nachfolgenden Tabelle ergibt, daß davon rd. 30 % mit der Mindestversicherungssumme von 12 000 DM abgeschlossen wurden:

Jahresarbeitsverdienst in DM von bis	Zahl der Versicherten	prozentualer Anteil in vH
12 000	3 836	30,20
12 001–15 000	1 087	8,56
15 001–18 000	508	4,00
18 001–24 000	1 655	13,03
24 001–30 000	1 216	9,57
30 001–36 000	750	5,91
36 001–42 000	379	2,98
42 001–48 000	984	7,75
48 001–54 000	220	1,73
54 001–60 000	2 065	16,26
Gesamt	12 700	100,00

Sozialversicherung

Künftige Beitragsentwicklung

(gr) Nach Berechnungen der Kölner Gesellschaft für Versicherungswirtschaft werden die Höchstbeiträge für die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung zusammengekommen im Jahr 1978 voraussichtlich die Grenze von 1000,— DM im Monat überschreiten.

Diesen Berechnungen liegen allerdings noch die Annahmen des Sozialbudgets 1974 zu Grunde, die mit einer Arbeitslosigkeit von 1,5 % und einem Einkommenszuwachs

von jährlich 10,1 % sicherlich nicht für den Zeitraum der Vorausschätzung eingehalten werden können. Unterstellt wurde außerdem, daß die gesetzlichen Beitragssätze der Renten- und der Arbeitslosenversicherung von 18 % und 2 % unverändert bleiben und daß die Krankenversicherung in den kommenden Jahren mit einem Beitragssatz von durchschnittlich 11 % auskommen wird.

Unter Berücksichtigung dieser Annahmen ging man von einem Höchstbeitrag von 791,— DM in diesem Jahr aus. Dieser setzt sich zusammen aus dem Höchstbeitrag zur Rentenversicherung von 504,— DM im Monat (18 % von 2800 DM), ferner aus einem Höchstbeitrag zur Arbeitslosenversicherung von 56,— DM (2 % von 2800 DM) und einem durchschnittlichen Höchstbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung von 231,— DM (11 % von 2100 DM).

Nach den Berechnungen der Kölner Gesellschaft für Versicherungswirtschaft wird sich der gegenwärtige monatliche Höchstbeitrag für diese Versicherungszweige von 791 DM auf 876 DM im Jahr 1976 und auf 989 DM im Jahr 1977 erhöhen. Für 1978 wird darüber hinaus von der Gesellschaft ein Anstieg auf 1074 DM prognostiziert.

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen

Betriebliche Altersversorgung und Unverfallbarkeit

(p) Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteilen vom 10. und 16. März 1972 („DER BETRIEBSBERATER“ 1972 S. 1005 und 1504 bzw. „DER BETRIEB“ 1972 S. 1486 und S. 2116) dahin entschieden, daß ein Arbeitnehmer nach mehr als 20jähriger Betriebszugehörigkeit, dem ein verbindliches Versorgungsversprechen durch seinen Arbeitgeber erteilt wurde, auch dann seinen Anspruch auf die bis dahin „verdiente“ Altersrente hat, wenn ihm sein Arbeitgeber kündigt (das gleiche hat zu gelten, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen des 60. Lebensjahres wegen Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet). Dies gilt jedoch nach den genannten Entscheidungen des Bundesarbeits-

KOMM! UND MACH' GESCHÄFTE.


**Internationale
Frankfurter Messe
24.-27.8.75**

Messe- und Ausstellungs-GmbH
D-6000 Frankfurt am Main 97
Postfach 970126
Tel. (0611) 770081, Telex 0411558

Warengruppen

Glas, Keramik, internationale
Porzellanspezialitäten

Feine Metallwaren, Tafel- und Zier-
geräte, Bestecke, Schneidwaren,
Silberwaren, Zinn

Kunsthandwerk und Kunstgewerbe
Wohndekor und -accessoires,
Gebrauchsartikel aus Glas, Keramik,
Porzellan, Metall und Holz

Beleuchtungskörper und Leuchten
Klein-, Einzel- und Korbmöbel,

Korb- und Rohrgeflechtwaren

Papier, Bürobedarf, Schreibwaren
Moderner Schmuck, Edelsteine,
Juwelen, Edelsteinschmuck und
Uhren

Raucherbedarfsartikel
Friseur-, Parfümerie- und Drogerie-
bedarf

Schaufenster- und Ladendekoration,
Werbeartikel

gerichtetes nicht, wenn der Arbeitnehmer bereits vor dem 1. Januar 1969 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, und es gilt bei Ausscheiden zwischen dem 1. Januar 1969 Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts – nur dann, wenn er „die erdiente Versorgungsanwartschaft bei seinem Aus- und dem 10. März 1972 – dem Tag der ersten einschlägigen scheiden klar und eindeutig vom Arbeitgeber verlangt hat“. Bei einem Ausscheiden nach dem 10. März 1972 – aber vor dem 22. Dezember 1974, dem Tag des Inkrafttretens des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, s. unten – behält dagegen der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Versorgungsanwartschaft bei Kündigung durch den Arbeitgeber in jedem Falle.

Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20. Februar 1975 („DER BETRIEB“ 1975, S. 1274) dies dahin ergänzt, daß in derartigen Fällen – also nach mehr als 20jähriger Betriebszugehörigkeit und bei Ausscheiden innerhalb der genannten Fristen – die Unverfallbarkeit einer zugesagten Altersrente auch dann gewahrt bleibt, wenn nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer kündigt. Nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit und damit dem Ablauf des halben Berufslebens könnte von einem Arbeitnehmer nicht mehr verlangt werden, daß er im Falle seiner eigenen rechtmäßigen Kündigung alle Rechte aus einer Versorgungszusage aufgibt und damit eine ihm gestattete Handlung, eben seine eigene Kündigung, einer Vertragsstrafe unterworfen wird. Die zu einem so erheblichen Teil geleistete Betriebstreue dürfe nicht ohne Gegenleistung bleiben. Eine Verfallsklausel, die das dennoch vorsehe, sei infolgedessen unwirksam. Bei Abschluß eines Versorgungsvertrages bzw. bei Erteilung einer rechtsverbindlichen Versorgungszusage kann also darin nicht eine Klausel aufgenommen werden, daß die Versorgungsanwartschaft im Falle der Kündigung auch nach mehr als 20jähriger Betriebszugehörigkeit entfällt.

Dies gilt alles für Versorgungsfälle, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, also vor dem 22. Dezember 1974 eingetreten sind, also für die Fälle, in denen eine rechtsverbindliche Versorgungszusage vorlag und das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor dem 22. 12. 1974 erfolgte. Für Versorgungsfälle, die ab 22. Dezember 1974 eingetreten sind oder noch eintreten, bestimmt § 1 des letztgenannten Gesetzes, daß ein Arbeitnehmer diesen Anspruch dann, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, bestehen bleibt, wenn zu diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage mindestens 10 Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat. Eine Rückwirkung dieser gesetzlichen Unverfallbarkeit auf Versorgungsfälle, die vor dem 22. Dezember 1974 eingetreten sind, besteht dagegen nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Februar 1975 („DER BETRIEBSBERATER“ 1975 S. 789) nicht.

Haftung des Arbeitnehmers bei gefahrgeneigter Arbeit

(fr) Wenn ein Arbeitnehmer bei Verrichtung seiner Arbeit dem Arbeitgeber einen Schaden zufügt, so steht dem Arbeitgeber grundsätzlich ein Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer zu. Als Anspruchsgrundlage kommt die Verletzung des Arbeitsvertrages in Betracht.

Die Haftung des Arbeitnehmers tritt jedoch nur insoweit ein, als er den Schaden zu vertreten hat. Dies richtet sich nach dem allgemeinen Haftungsmaßstab des § 276 Abs. 1 BGB, der mangels anderweitiger Vorschriften auch im Arbeitsrecht zur Anwendung kommt.

Diese Vorschrift bestimmt nun, daß für Vorsatz und jede Fahrlässigkeit gehaftet wird. Wenn hier von „jeder“ Fahrlässigkeit gesprochen wird, so bedeutet das, daß man bezüglich des Begriffs der Fahrlässigkeit verschiedene Grade unterscheiden muß. Das Gesetz selbst bestimmt den Begriff der Fahrlässigkeit als Außerachtlassung der erforderlichen Sorgfalt. Die Stufen dieser Sorgfaltsvorlesung können nun von ganz leichter bis zu besonders grober Fahrlässigkeit reichen.

Von Vorsatz würde man dann sprechen, wenn ein Arbeitnehmer einen Schaden mit Wissen und Wollen herbeigeführt hätte.

Dieser weitreichenden Haftung des Arbeitnehmers insbesondere auch für leichteste Fahrlässigkeit steht grundsätzlich nicht der personenrechtliche Charakter des Arbeitsverhältnisses entgegen. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung BAGE 7 Seite 290 f vielmehr ausgesprochen, daß der wirtschaftliche Gesamtsinn eines Arbeitsverhältnisses es dem Arbeitnehmer zur Pflicht mache, ohne jede Fahrlässigkeit zu arbeiten. Nach Meinung des Gerichts würde es eine Wertverfälschung der wirtschaftlichen Austauschbeziehungen bedeuten, wenn man verneinen würde, daß ein Arbeitnehmer, dem ja wertvolle Vermögensteile seines Arbeitgebers anvertraut sind, nach besten Kräften bemüht sein muß, seine Arbeitspflichten zu erfüllen.

Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber erfährt jedoch eine Beschränkung bei den sog. gefahrgeneigten oder schadensgeneigten Arbeiten.

Diese Haftungsbeschränkung wurde erstmals vom Reichsgericht im Jahre 1937 anerkannt und ist dann durch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefestigt worden.

Das Bundesarbeitsgericht (vgl. BAGE 5 S. 1 ff) hat ausgesprochen, daß die volle Haftung für den Arbeitnehmer eine unbillige Härte darstellen kann, da häufig die Gefahr gegeben sei, daß der verursachte Schaden in keinem Verhältnis zu dem Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers stehe. Die Beschränkung der Haftung leitet das BAG hier aus den das Arbeitsverhältnis beherrschenden Treue- und Fürsorgepflichten ab.

Zu klären bleibt nun, welche Tätigkeit des Arbeitnehmers als gefahrgeneigte Arbeit zu qualifizieren ist und wie hoch dann ggf. die Haftung des Arbeitnehmers ausfällt.

Eine schadensgeneigte Arbeit wird vom BAG dann bejaht, wenn es die vom Arbeitnehmer zu erbringende Tätigkeit mit großer Wahrscheinlichkeit mit sich bringt, daß auch bei aller Sorgfalt gelegentlich Fehler unterlaufen, die zwar grundsätzlich vermeidbar sind, mit denen man aber angesichts der menschlichen Unzulänglichkeit erfahrungsgemäß rechnen muß.

Bei der Einstufung einer Tätigkeit als gefahrgeneigte Arbeit wird man von der ausgeübten Tätigkeit insgesamt ausgehen müssen und nicht auf die konkreten Umstände eines Einzelfalles abstellen dürfen. Den typischen Fall einer solchen gefahrgeneigten Arbeit stellt daher die Tätigkeit eines Kraftfahrers dar, auch wenn das BAG einmal entschieden hat, daß eine Fahrt bei gutem Wetter und guter Fahrbahn auf einer verkehrsarmen und übersichtlichen Nebenstraße keine gefahrgeneigte Arbeit darstelle.

Wenn nun feststeht, daß ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner gefahrgeneigten Arbeit dem Arbeitgeber einen Schaden zugefügt hat, verbleibt noch die Frage nach dem Haftungsumfang des Arbeitnehmers.

Hier ist vorweg klarzustellen, daß der Arbeitnehmer bei vorsätzlichen Handeln auf jeden Fall haftet.

Ob und ggf. in welcher Höhe der Arbeitnehmer bei Fahrlässigkeit haftet, richtet sich nach Auffassung des BAG neben der Größe der Gefahr, die der Arbeit anhaftet, und den persönlichen Umständen des Arbeitnehmers, wie Stellung im Betrieb, Höhe des Arbeitsentgeltes, Familienverhältnissen u. a., besonders nach dem Grad seines Verschuldens.

Für dieses Verschulden ist nun die eingangs angesprochene Unterscheidung der verschiedenen Grade der Fahrlässigkeit von allergrößter Bedeutung. Unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände des Arbeitnehmers richtet sich nun seine Haftung bzw. der innerbetriebliche Schadensausgleich (Arbeitgeber trägt Schaden anteilmäßig) nach dem Grad der Fahrlässigkeit.

Die Haftung des Arbeitnehmers sieht dann im Ergebnis so aus:

„Bei leichtester Fahrlässigkeit keine Haftung“

„Bei grober Fahrlässigkeit volle Haftung“

„Bei dazwischenliegender Fahrlässigkeit erfolgt eine Quotierung des Schadens.“

Für den Arbeitgeber bedeutet dies, daß der Schaden, den der Arbeitnehmer nicht tragen muß, voll zu seinen Lasten geht.

Das Risiko des Arbeitgebers wird in der Praxis jedoch durch vielseitige Sachversicherungen häufig stark abgeschwächt.

Wenn nun bei einem Schadensfall der Arbeitgeber gegen seinen Arbeitnehmer vorgehen will, so ist das mitunter nicht ganz einfach, da der Grad der Fahrlässigkeit in den seltensten Fällen eindeutig feststehen wird. Im Ernstfall ist die genaue Feststellung des Grades der Fahrlässigkeit und die damit verbundene Quotierung zwar Sache des Gerichts, aber dennoch kann man sich folgende Faustregel merken:

Soweit man von einem Verhalten sagen kann „das darf nicht vorkommen“, spricht eine Vermutung für grobe Fahrlässigkeit; sagt man dagegen „das kann vorkommen“, so spricht die Vermutung für leichte Fahrlässigkeit.

Schließlich ist dann noch die Verteilung der **Beweislast** zu beachten. Nach Auffassung des BAG ist es Aufgabe des Arbeitgebers, bei gefahrgeneigter Arbeit dem Arbeitnehmer nachzuweisen, daß dieser sich zumindest „normal“ fahrlässig verhalten habe. Bei leichtester Fahrlässigkeit würde der Arbeitnehmer ja überhaupt nicht haften.

Zusammengefaßt lassen sich die Ausführungen wohl am besten anhand eines kurzen Beispiels noch einmal verdeutlichen:

Ein Arbeitnehmer fährt mit einem firmeneigenen PKW seines Arbeitgebers auf einer ausgebauten Straße und bei einwandfreien Sichtverhältnissen. Er schlafst vor Müdigkeit am Steuer ein, stürzt daher über die Böschung und beschädigt das Fahrzeug.

Kann der Arbeitgeber Schadensersatz verlangen?

Lösung:

Eine Anspruchgrundlage ergibt sich aus dem bestehenden Arbeitsvertrag (und den Vorschriften über unerlaubte Handlung).

Die Tätigkeit eines Kraftfahrers ist eine gefahrgeneigte Arbeit, unabhängig von der konkreten Situation.

Verschulden:

Nach der neueren Rechtsprechung des BAG wird beim Einschlafen am Steuer grobe Fahrlässigkeit nur dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer die Übermüdung bemerkte oder mit ihrem Eintritt hätte rechnen müssen.

Mineralölkaufmann sucht

tätige Teilhaberschaft

mit ca. DM 200.000

(evtl. höhere Einlage möglich)

Mineralölbranche nicht Bedingung

Kontaktaufnahme erbeten

unter Chiffre 15 an den Landesverband

Unter den gegebenen Umständen kann man jedoch annehmen, daß der Unfall auf normaler Fahrlässigkeit und nicht nur auf leichtester Fahrlässigkeit beruht. Hierfür spricht auch der „Beweis des ersten Anscheins“, der dem Arbeitgeber seine Beweislast erleichtert.

Ergebnis:

Falls der Arbeitgeber also nicht in der Lage ist, eine grobe Fahrlässigkeit seines Arbeitnehmers zu beweisen, kann er von diesem nur einen Teil seines Schadens verlangen. Das könnte dann etwa so aussehen, daß der Arbeitnehmer 60 % des Schadens ersetzen muß und 40 % der Arbeitgeber zu tragen hat.

Kündigung von Halbtageskräften

(p) Für die Kündigung von Halbtageskräften und anderen Teilzeitbeschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen wie für vollbeschäftigte Arbeitnehmer (vgl. § 1 c unseres Manteltarifvertrages).

Das Arbeitsgericht Koblenz hatte mit Urteil vom 25. 1. 1975 („Der Betriebsberater“ 1975 Nr. 17, Seite 788) den Fall zu entscheiden, daß einer vor einem Jahr als Halbtageskraft eingestellten weiblichen Arbeitnehmerin deshalb gekündigt wurde, weil ihr Betrieb nunmehr an ihrer Stelle eine Ganztageskraft benötigte. Die Gekündigte machte mit Klage geltend, daß sie nunmehr durchaus als Vollbeschäftigte tätig sein könnte und wollte. Ihre Klage hatte keinen Erfolg. Sie hatte nämlich bei ihrer seinerzeitigen Einstellung mit Nachdruck erklärt, für sie käme im Hinblick auf ihre häuslichen Verhältnisse nur eine Halbtagesbeschäftigung in Frage.

In dem Urteil, das ihre Klage abwies, wurde – unseres Erachtens mit vollem Recht – festgestellt, daß ihr Arbeitgeber richtigerweise bei der ein knappes Jahr später ausgesprochenen Kündigung davon ausgehen konnte, daß die Arbeitnehmerin jetzt nur bereit wäre, als Halbtageskraft tätig zu sein. Das Kündigungsschutzgesetz setzt nicht die Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch der Kündigung voraus (jedoch, wenn ein solcher besteht, die vorherige Anhörung des Betriebsrates nach dem BVG!). § 1 Abs. 2 Satz 3

Beilagenhinweis

Dieser Ausgabe liegt ein Prospektblatt mit Bestellkarte der Firma **Kommunalschriften-Verlag J. Jehle München GmbH** bei. Wir bitten unsere Leser um freundliche Beachtung.

des Kündigungsschutzgesetzes macht davon nur dort eine Ausnahme, wo der Arbeitnehmer, dem gekündigt werden soll, sich noch nicht endgültig auf bestimmte, nicht mehr abzuändernde Arbeitsbedingungen festgelegt hat. Wenn aber, wie in dem zu entscheidenden Falle, der Arbeitnehmer bereits von vorneherein eindeutig erklärt hat, nur unter bestimmten Bedingungen – hier als Halbtageskraft – tätig werden zu wollen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, nochmals mit dem Arbeitnehmer Rücksprache zu nehmen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit den bisherigen Bedingungen – hier als Halbtageskraft – nicht mehr möglich ist.

Lohnfortzahlung und Verkehrsunfall

(fr) Ein Arbeitnehmer hat nur dann Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, wenn die Arbeitsunfähigkeit ohne sein Verschulden eingetreten ist. Beruht die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit jedoch auf einem Verkehrsunfall, so liegt ein Verschulden des Arbeitnehmers dann vor, wenn er den Unfall durch einen vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoß gegen die Verkehrsregeln verursacht hat.

Das LAG Baden-Württemberg (DER BETRIEB 1975, Seite 1035) hat entschieden, daß die Überschreitung der Geschwindigkeitsbeschränkung im Stadtverkehr von 50 km/h um 8 km/h für sich allein noch keine grobe Fahrlässigkeit darstellt, sondern vielmehr die Gesamtverkehrssituation maßgeblich sei. Da jedoch ein Gutachter im vorliegenden Fall feststellte, daß bei Einhaltung der zulässigen Geschwindigkeit der Unfall hätte vermieden werden können, wurde vom Gericht ein Verschulden des Arbeitnehmers bejaht und damit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung abgelehnt.

Aus der reichhaltigen Rechtsprechung zur Arbeitsunfähigkeit infolge eines Verkehrsunfallen seien noch einige Beispiele erwähnt, in denen ein Verschulden des Arbeitnehmers ebenfalls bejaht wurde: Langes Fahren ohne ausreichende Ruhepausen; Teilnahme an einer verwegenen nächtlichen Vergnügungsfahrt; Verletzung der Vorfahrt; Unfall infolge abgefahrener Reifen.

Allgemeine Rechtsfragen

Die Arbeitsstättenverordnung

(p) Wenn sie zwar auch erst am 1. Mai 1976 in Kraft tritt, so halten wir es doch für zweckmäßig, schon jetzt unsere Mitglieder auf die Verordnung über Arbeitsstätten vom 20. März 1975 (Bundesgesetzblatt Teil I, S. 729 ff) hinzuweisen. Denn auch Planungen der Zwischenzeit dürfen davon berührt werden bzw. sollten u. E. auf die dann geltenden Bestimmungen Rücksicht nehmen oder aber noch vorher unter „Dach und Fach“ bringen, was nachher wegen der dann geltenden Verordnung einengenden Bestimmungen unterliegt. Wir meinen in erster Linie die Planung von Neubauten oder Erweiterungen von Betriebsgebäuden. Grundlage dafür sind bisher die Bestimmungen der §§ 120 a und b der schon fast 100 Jahre alten Gewerbeordnung. Außerdem sind inzwischen, gestützt auf die beiden letztgenannten Paragraphen, eine große Anzahl weiterer Verordnungen ergangen, so daß also auch hier von einer vollen Rechtszersplitterung und ganz unübersichtlichen Gesetzgebung gesprochen werden kann. Die eingangs ge-

nannte Verordnung hat nun das gesamte einschlägige Recht zusammengefaßt und hat es zum Teil nach modernen Gesichtspunkten umgestaltet.

Die Verordnung findet Anwendung auf alle Arbeitsstätten der Industrie, des Handwerks und des Handels. Sie enthält Anforderungen an Betriebsgebäude, Lagerräume, Werkstätten, Baustellen, Geschäfte usw.

Die Anwendung der Verordnung ist von den noch von den Bundesländern zu bestimmenden Behörden, aller Voraussicht nach den Gewerbeaufsichtsämtern, zu überwachen.

Die Verordnung enthält in ihrem ersten Kapitel allgemeine Bestimmungen, die für alle unter die Verordnung fallenden Räume gelten, im zweiten Kapitel besondere Vorschriften für Arbeits-, Pausen-, Sanitäts- und Sanitärräume (unter letzteren Begriff fallen z. B. Toiletten, Umkleideräume und Waschräume). Die Kapitel 3–6 berühren dagegen uns im Großhandel kaum oder nur am Rande, insofern als das 3. Kapitel sich mit Arbeitsplätzen auf dem Betriebsgelände im Freien, das vierte Kapitel mit Baustellen und das fünfte mit Verkaufsständen vor Ladengeschäften sowie das sechste mit Wasserfahrzeugen befaßt.

Besonders zu beachten ist, daß neben der Arbeitsstättenverordnung ggf. auch noch die Verordnung über gefährliche Arbeitsstoffe (v. 17. 9. 1971, Bundesgesetzblatt Teil I, S. 1609) und das Jugendarbeitsschutzgesetz anzuwenden sind. Letzteres enthält bekanntlich eine Bestimmung über besondere Pausenräume für Jugendliche.

Was die Betriebsräume selbst anlangt, so verlangt die Arbeitsstättenverordnung eine einwandfreie Luftqualität, bestimmte Raumtemperaturen, eine Sichtverbindung ins Freie (mit wenigen Ausnahmen) und einwandfreie Beleuchtung.

Weiter schreibt die Verordnung zur Vermeidung von Unfällen Schutzvorkehrungen bei glatten und unebenen Fußböden, bei Glaswänden und anderen Unfallquellen vor.

Sodann verlangt die Verordnung besondere Feuerlöschereinrichtungen für solche Arbeitsstätten, in denen mit Bränden gerechnet werden muß, und besondere Maßnahmen für den Fall des Auftretens großer Mengen von Gasen, Dämpfen usw.

Auch für den innerbetrieblichen Transport fordert die Verordnung bestimmte Schutzmaßnahmen. Die lichte Höhe darf in Arbeitsräumen nicht weniger als 2,50 m betragen. Für jeden Arbeitnehmer muß eine Mindestgrundfläche von 8 qm zur Verfügung stehen.

Pausenräume sind vorgeschrieben, wenn in einem Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die Verordnung verpflichtet weiter den Arbeitgeber, in Pausen- und Bereitschaftsräumen Maßnahmen zum Schutze der Nichtraucher zu ergreifen.

Behelfsbauten werden nur in Ausnahmefällen als Arbeitsstätten zugelassen.

Für alle Arbeitsstätten werden die zur „Ersten Hilfe“ erforderlichen Mittel und Einrichtungen vorgeschrieben. Bei unfallgefährdeten Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern müssen besondere Sanitätsräume vorhanden sein.

Dringend notwendige Abweichungen von einzelnen Bestimmungen der Verordnung können auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers von der Aufsichtsbehörde unter bestimmten Voraussetzungen zugelassen werden.

Die Verordnung gilt selbstverständlich in erster Linie für Arbeitsstätten, die nach dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens, also dem 1. Mai 1976, neu errichtet werden. Für Arbeitsstätten, die an diesem Termin bereits bestehen, sind diejenigen Bestimmungen der Verordnung verbindlich, die keine umfangreichen oder besonders kostspieligen Änderungen der Arbeitsstätte nach sich ziehen.

Änderung des Wehrpflichtgesetzes

(gr) Das Neunte Gesetz zur Änderung des Wehrpflichtgesetzes vom 2. 5. 1967 ist im BGBl. I S. 1046 verkündet worden. Durch dieses Gesetz ist der „Wehrdienst in der Verfügungsbereitschaft“ in den §§ 4 Abs. 1 Nr. 2 und 5a WehrpfLG neu gestaltet worden.

Durch diese ergänzende Form des Wehrdienstes sollen Wehrpflichtige künftig während einer Zeit von 12 Monaten im Anschluß an den Grundwehrdienst oder an die Beendigung eines Dienstverhältnisses als Soldat auf Zeit auf besondere Anordnung des Bundesministers der Verteidigung Wehrdienst leisten.

Die Wehrpflichtigen erhalten dazu einen Einberufungsbescheid, in dem bestimmt ist, daß sie sich unverzüglich bei einer bezeichneten Einheit oder Dienststelle zu melden haben, wenn der Bundesminister der Verteidigung eine entsprechende Anordnung durch öffentlichen Aufruf im Rundfunk (Hörfunk, Fernsehen) bekannt macht oder das Kreiswehrersatzamt sie dem Wehrpflichtigen formlos mitteilt, § 23 Abs. 3 WehrpfLG. Die tatsächliche Heranziehung erfolgt also erst durch die besondere Anordnung der Behörden.

Gemäß § 16 Arbeitsplatzschutzgesetz nF gelten auch im Falle des Wehrdienstes in der Verfügungsbereitschaft die Vorschriften dieses Gesetzes über Wehrübungen. Ferner

ist darauf hinzuweisen, daß die Altersgrenze, bis zu welcher Mannschaften und Ungediente der Wehrüberwachung unterliegen, vom 35. auf das 32. Lebensjahr herabgesetzt worden ist, § 24 Abs. 1 S. 2 WehrpfLG nF; das gleiche gilt für die Zivildienstüberwachung, § 23 Abs. 1 S. 2 Zivildienstgesetz nF.

Ziel der Neuregelung des Wehrdienstes in der Verfügungsbereitschaft ist es, durch nicht ständige Besetzung aller Dienstposten die Zahl der im Frieden ständig dienstleistenden Soldaten herabzusetzen, jedoch jederzeit und kurzfristig materiell voll ausgestattete Truppenteile auch personell voll auffüllen zu können. Der Bundesminister der Verteidigung hat dazu erklärt, daß er nicht beabsichtige, vor befriedigenden Ergebnissen von MBFR-Verhandlungen (Wiener Abrüstungsverhandlungen) die Zahl der diensttuenden Soldaten in der Bundeswehr durch die Einführung der Verfügungsbereitschaft zu verringern. Auch soll zunächst ein etwa einjähriger Modellversuch mit einem oder mehreren Großverbänden durchgeführt werden.

Das Gesetz, das außer den genannten Änderungen des Wehrpflichtgesetzes, des Arbeitsplatzschutzgesetzes und des Zivildienstgesetzes noch kleinere Änderungen der Wehrgesetze enthält, die hier keiner Darstellung bedürfen, wird in seinem wesentlichen Inhalt am 1. 1. 1976 in Kraft treten.

Berufsausbildung und -förderung

Überarbeitung der kaufmännischen Ausbildungsordnungen

Nach dem gegenwärtigen Stand ist beabsichtigt, die im Jahr 1973 erlassenen Ausbildungsordnungen für den Kaufmann im Groß- und Außenhandel, den Industriekaufmann, den Bankkaufmann und den Versicherungskaufmann

- kurzfristig bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres zu novellieren und
- sie mittelfristig bis etwa Ende 1976 neu zu fassen.

Die beabsichtigte kurzfristige Novellierung zielt darauf ab, im Rahmen einer gemeinsamen Änderungsverordnung für diese vier genannten Ausbildungsordnungen die Grundkenntnisse der automatisierten Datenverarbeitung von fünf auf zwei zu reduzieren. Ferner soll eine Flexibilitätsklausel in alle Ausbildungsordnungen eingefügt werden, die es den Betrieben gestatten wird, von der sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsinhalts abzuweichen, soweit eine berufsfeldbezogene Grundausbildung vorausgegangen ist oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.

Darüber hinaus war ursprünglich vorgesehen, die Ausbildungsordnungen durch eine sog. Schulstoffklausel zu ergänzen, nach der der in den Ausbildungsordnungen enthaltene Lehrstoff der Berufsschule vom Betrieb nur ergänzend zu vermitteln gewesen wäre. Da hiernach eine Entpflichtung der Betriebe nicht sichergestellt gewesen wäre, ist von unserem Bundesverband gemeinsam mit den übrigen betroffenen Verbänden demgegenüber vorgeschlagen worden, die Schulstoffklausel durch eine echte, an den Inhalt der Rahmenlehrpläne gebundene Entpflichtungsklausel zu ersetzen. Dieser Vorschlag wurde in einer Stellungnahme des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung am 20. 5. 1975 dem BMWi zugeleitet. Nach dem gegenwärtigen Stand sollen jedoch beide Klauseln nicht durchsetzbar sein. An ihre Stelle soll eine mehr oder minder nichtssagende Regierungserklärung treten, nach der die Ausbildungsbetriebe verpflichtet sind, das Ausbildungs-

ziel zu erreichen, sich dabei jedoch anderer Lernorte bedienen können.

Neben einer weiteren Änderung, die nur den Bankkaufmann betrifft (Streichung der Kenntnisse des Emissionsgeschäfts), ist vorgesehen, in den Paragraphen über die Abschlußprüfung das Recht des Prüflings oder des Prüfungsausschusses, auf Antrag die schriftliche Prüfung durch eine mündliche Prüfung von 10 Minuten Dauer je Prüfungsfach zu ersetzen, ersatzlos zu streichen.

Einhelligkeit des Berufsbilds bewahren

Im Gegensatz zu dieser minimalen Lösung wird die bis Ende 1976 geplante mittelfristige Neufassung der vier Ausbildungsordnungen wesentlich weiter gehen. Sie wird entweder eine praxisgerechtere Lösung durch eine abgestimmte Zuordnung der Ausbildungsinhalte zur Schule oder Betrieb zum Ziel haben oder aber angesichts der gegenwärtigen Schwierigkeiten zu einer Streichung aller Ausbildungsinhalte führen müssen, die ausschließlich der Berufsschule zuzuordnen sind. Außerdem wird das Problem des nicht lagerhaltenden Außenhandels im Rahmen der Schaffung fachlicher Schwerpunkte gelöst werden müssen, nachdem das Präsidium des BGA in seiner letzten Sitzung am 12. 6. 1975 beschlossen hat, die Einhelligkeit des Ausbil-

Groß- u. Einzelraumbüro 100 - 900 qm

Nürnberg, Münchener Straße,
zentrale Lage, Neubau, erstklassig
ausgestattet, per 1. 10. 75 oder später
zu vermieten. Maklerprovisions-
und 2 Monate mietfrei.

IBM DEUTSCHLAND GMBH
8500 Nürnberg · Bayreuther Straße 6 a
Telefon 0911 / 7 30 51

dungsberufs für den Kaufmann im Groß- und Außenhandel zu wahren.

Der Projektantrag für diese mittelfristige Überarbeitung der vier kaufmännischen Ausbildungsordnungen ist vom Koordinierungsausschuß von Bund und Ländern am 12. 6.

1975 genehmigt worden. Für die Projektgruppe Kaufmann im Groß- und Außenhandel stehen der Wirtschaft und den Gewerkschaften je drei Sitze zur Verfügung, von denen der BGA zwei durch ordentliche Mitglieder und Stellvertreter besetzen wird.

Die Lehrstellennachfrage der Hauptschulabsolventen in Bayern

— Erhebungsstichtag 30. April 1975 —

Die Bayerische Staatsregierung hat eine interministerielle Arbeitsgruppe für Maßnahmen gegen Lehrstellenmangel und Jugendarbeitslosigkeit eingesetzt. Im Rahmen dieser Bemühungen wurde gemeinsam vom Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus und vom Statistischen Landesamt eine Erhebung in den 7. bis 9. Hauptschulklassen durchgeführt, um Zahldarstellungen über die Entlaßschüler(innen) zu gewinnen, die bis zum 30. April 1975 noch

keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Die Ergebnisse sind in den nachstehenden Übersichten zusammengestellt.

Bei Beurteilung dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, daß sie eine Momentaufnahme zum Stichtag 30. April darstellen, daß also bis zum Schuljahresende noch größere Veränderungen eintreten können. Die Zahlen beruhen nur auf den Angaben der Schüler, die von den Schulen erfragt wurden. Vergleichsdaten aus früheren Jahren liegen nicht vor. Die Ergebnisse vermitteln also nur einen überschlägigen Einblick und sollten insoweit unter gewissem Vorbehalt verwendet werden. — In den 9. Klassen betrug die Erfassungsquote rund 99 %.

Übersicht 1. Aus bayerischen Hauptschulen zur Entlassung kommende Schüler und Schülerinnen
des 9., 8. und 7. Schülerjahrgangs

— Gesamtüberblick —

(Schuljahr 1974/75; Stichtag 30. April 1975)

Bezeichnung	Bayern insgesamt	davon im Regierungsbezirk						
		Ober- bayern	Nieder- bayern	Ober- pfalz	Ober- franken	Mittel- franken	Unter- franken	Schwa- ben
absolut								
Befragte Schüler(innen) des 9. Schülerjahrgangs	80 163	19 930	9 784	9 060	8 955	10 105	10 449	11 880
Befragte Schüler(innen), die aus dem 7. und 8. Schülerjahr- gang entlassen werden	9 908	2 147	1 577	1 198	1 213	1 328	1 189	1 256
Zur Entlassung kommende befragte Hauptschüler insgesamt	90 071	22 077	11 361	10 258	10 168	11 433	11 638	13 136
davon haben								
bereits einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen	21 660	6 029	2 049	1 580	2 325	3 861	2 644	3 172
ein Ausbildungsverhältnis in Aussicht	40 217	9 931	5 416	4 936	4 619	4 317	5 082	5 916
noch kein Ausbildungsverhältnis in Aussicht	20 277	4 698	2 827	2 575	2 327	2 058	2 867	2 925
nicht die Absicht, einen Ausbildungsberuf zu erlernen (z. B. Jungarbeiter)	7 917	1 419	1 069	1 167	897	1 197	1 045	1 123
in Prozent — zur Entlassung kommende Hauptschüler insgesamt; Regierungsbezirk = 100								
Zur Entlassung kommende befragte Hauptschüler insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
davon haben								
bereits einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen	24,0	27,3	18,0	15,4	22,9	33,8	22,7	24,1
ein Ausbildungsverhältnis in Aussicht	44,7	45,7	47,7	48,1	45,4	37,7	43,7	45,0
noch kein Ausbildungsverhältnis in Aussicht	22,5	21,3	24,9	25,1	22,9	18,0	24,6	22,3
nicht die Absicht, einen Ausbildungsberuf zu erl. (z. B. Jungarb.)	8,8	6,4	9,4	11,4	8,8	10,5	9,0	8,6
in Prozent — Bayern insgesamt = 100								
Zur Entlassung kommende befragte Hauptschüler insgesamt	100	24,5	12,6	11,4	11,3	12,7	12,9	14,6
davon haben								
bereits einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen	100	27,8	9,5	7,3	10,7	17,8	12,2	14,7
ein Ausbildungsverhältnis in Aussicht	100	24,7	13,5	12,3	11,5	10,7	12,6	14,7
noch kein Ausbildungsverhältnis in Aussicht	100	17,9	13,5	14,8	11,3	15,1	13,2	14,2
nicht die Absicht, einen Ausbildungsberuf zu erl. (z. B. Jungarb.)	100	23,2	13,9	12,7	11,5	10,2	14,1	14,4

Quelle: Statistisches Bayerisches Landesamt

Praxisnahe Ausbildung der Fachoberschule erfordert Praktikanten

Die Fachhochschulen in Bayern bemühen sich besonders um eine praxisgerechte und praxisnahe Ausbildung. Sie sind überzeugt, die praktische Ausbildung besonders effektiv gestalten zu können, wenn diese gleichrangig mit dem theoretischen Wissen vermittelt wird; sie wird dadurch unmittelbar auf die Erfordernisse der Berufspraxis ausgerichtet. Zu diesem Zweck gliedert sich die praktische Ausbildung nach einer Grundausbildung an der Fachoberschule in zwei Stufen, nämlich in zwei praktische Studiensemester:

- Das als drittes Studiensemester geführte 1. praktische Studiensemester (ein halbes Jahr) hat die Anwendung der Grundkenntnisse in der betrieblichen Wirklichkeit zum Inhalt.
- Das als sechstes Studiensemester geführte 2. praktische Studiensemester (ein halbes Jahr) dient der Einführung in die künftigen Aufgaben des graduierenden Betriebswirts.

Die Ausbildungspläne für die praktischen Studiensemester wurden von Fachleuten aus Wirtschaft und Fachhochschulen gemeinsam erarbeitet. Sie gestatten eine flexible Handhabung nach den jeweiligen betrieblichen Möglichkeiten. Damit öffnet sich der Wirtschaft eine echte Mitsprache bei der Ausbildung von Betriebswirten an den Fachhochschulen. Die von den Fachhochschulen angestrebte und von der Wirtschaft geforderte praxisnahe Ausbildung kann jedoch nur dann zum gewünschten Erfolg führen, wenn die Wirtschaft auch weiterhin zur Mitarbeit an der praktischen Ausbildung der Fachhochschulstudenten der Betriebswirtschaftschaft bereit ist.

Nach den Erfahrungen einiger Semester kann gesagt werden, daß alle Beteiligten durch ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit die anfänglichen Schwierigkeiten gemeistert und dadurch bewiesen haben, daß das angestrebte Konzept der praktischen Ausbildung an den Fachhochschulen sinnvoll und nützlich ist. Diese Ausbildung findet das zunehmende Interesse der Studienbewerber; dadurch ist der Bedarf an Praktikantenplätzen für Studenten der Betriebswirtschaft so gestiegen, daß zusätzliche Plätze in der Wirtschaft benötigt werden.

Die Fachhochschulen in Bayern wenden sich daher an die bayerische Wirtschaft mit der Bitte, weitere Praktikantenplätze für Betriebswirtschaft zur Verfügung zu stellen. Alle bayerischen Fachhochschulen und die Zentralstelle bei der Fachhochschule Nürnberg, Keßlerstraße 40, nehmen für das kommende Wintersemester noch Stellenangebote entgegen.

Konjunktur und Marktentwicklung

Die Liquiditätssituation im Großhandel

(de) Im „Ifo schnelldienst“ Nr. 16 vom 6. Juni 1975 berichtet das Ifo-Institut über die Ergebnisse seiner neuesten Untersuchung zur Liquiditätssituation im Handel. Bereits im Sommer 1973 war eine Analyse der Liquiditätssituation des Handels durchgeführt worden. Ende Januar 1975 wurde eine weitere Erhebung durchgezogen, an der sich 810 Einzelhandels- und 1093 Großhandelsfirmen der unterschiedlichsten Größe aus den verschiedensten Bereichen und Fachzweigen beteiligten.

Im einzelnen brachte die Untersuchung folgende Ergebnisse:

Über die Hälfte der befragten Einzelhandels- und Großhandelsfirmen beurteilte diesmal die Liquiditätssituation als befriedigend. Der Anteil der positiven Firmenmeldungen (Liquiditätssituation „gut“) war im Großhandel wie im Einzelhandel mit rd. drei Zehnteln etwa doppelt so hoch wie der Anteil der negativen Firmenmeldungen (Liquiditätssituation „schlecht“). Die Erhebungsergebnisse lassen demnach den Schluß zu, daß der Handel derzeit keine großen Liquiditätsprobleme hat, im Gegenteil sogar verhältnismäßig gut mit liquiden Mitteln ausgestattet ist. Lediglich 15 % der Testfirmen haben ernste Probleme.

Im Gegensatz zum Einzelhandel hat sich im Großhandel die Liquiditätssituation per saldo etwas verschlechtert, allerdings nur im Rohstoff- und Produktionsverbindungshandel, nicht im Konsumgütergroßhandel. Insgesamt hat sich das Liquiditätsbild des Handels im Vergleich zum Sommer 1973 eindeutig verbessert. Im Einzelhandel war dabei der positive Saldo aus den „Gut“- und „Schlecht“-Stimmen in der jüngsten Erhebung merklich größer als im Sommer 1973, und im Durchschnitt des Großhandels hat sich der negative in einen positiven Saldo verwandelt.

Ein Zusammenhang läßt sich auch mit den Daten der Insolvenzstatistik des Statistischen Bundesamtes erkennen. Entgegen den gehegten Befürchtungen, die Liquiditätssituation des Handels würde sich zum Jahresende 1974 in zunehmendem Maße verschlechtern, läßt sich eine Verlangsamung in der Zunahme der Insolvenzfälle erkennen.

Liquiditätsstatus und Firmengröße

Im Gegensatz zur Untersuchung von 1973 beurteilten diesmal die großen Unternehmen sowohl aus dem Groß- als auch dem Einzelhandel ihre Liquiditätssituation weit häufiger gut als die kleinen. Mit zunehmender Größe der Betriebe ist eine deutlich **bessere** Liquiditätssituation zu erkennen. Bemerkenswert ist jedoch, daß auch die Großhandelsfirmen mit einem Jahresumsatz unter 1 Mill. DM ihre Liquiditätssituation im Durchschnitt noch als befriedigend ansahen.

Auch hinsichtlich der Liquiditätsentwicklung im 4. Quartal 1974 zeigten sich nach Betriebsgrößen teilweise Unterschiede. Im Großhandel ist — mit Ausnahme der Unternehmen mit mehr als 50 Mill. DM Jahresumsatz — in sämtlichen Umsatzgrößenklassen im Durchschnitt eine leichte Verschlechterung der Liquiditätssituation eingetreten.

Einflüsse auf die Liquidität

Die Liquidität wird von einem Bündel von Faktoren beeinflußt. Am häufigsten wurden von den befragten Firmen betriebspolitische Maßnahmen, die Umsatz- und Ertragsentwicklung sowie die Veränderung der Zahlungsweise und -moral der Kunden als Einflußfaktoren herausgestellt. Insbesondere die Umsatzentwicklung wurde für den Liquiditätsstatus verantwortlich gemacht. Die übrigen bei der Befragung vorgegebenen Gründe kategorien treten demgegenüber zahlenmäßig in den Hintergrund. Der Einfluß der einzelnen Faktoren auf die Liquidität korreliert teilweise wiederum mit der Betriebsgröße. So stellten große Großhandelsunternehmen wesentlich seltener als kleine die Umsatzentwicklung als Negativfaktor heraus. Das heißt: Die Umsatzentwicklung war hier von der konjunkturellen Flaute weniger tangiert als bei den kleinen. Umsatzstarke Großhändler sprachen außerdem weniger häufig von einer Verschlechterung der Zahlungsweise und -moral ihrer Kunden, vielleicht ein Hinweis darauf, daß die Bonität ihres Kundenkreises im Durchschnitt besser ist als der kleiner und mittlerer Großhändler, zum anderen aber auch darauf, daß große Firmen ihre Debitoren besser „im Griff“ haben und

schärfere überwachen. Überdies wiesen kleinere Großhandelsfirmen etwas häufiger als größere auf ungenügende Möglichkeiten zur Kreditausweitung als Grund für Liquiditätsverschlechterungen hin.

Liquiditätsverbesserung trotz konjunktureller Flaute

Die verhältnismäßig günstige Liquiditätsbeurteilung überrascht angesichts des tatsächlichen Konjunkturverlaufs, der im Großhandel durch einen konjunkturellen Umsatzzugang gekennzeichnet war und obwohl der Kostendruck spürbar zugenommen hat und die Ertragskraft sogar erheblich nachgelassen hat.

Das verhältnismäßig günstige Firmenurteil läßt sich im wesentlichen durch folgende Tatbestände erklären:

1. Im Januar (dem Befragungszeitpunkt) ist die Liquidität aus saisonalen Gründen verhältnismäßig gut, ebenfalls gilt dies für den Einzelhandel und für Teile des Konsumgütergroßhandels. Zu Jahresbeginn ist dann die Entwicklung umgekehrt: die Umsatzkurve fällt in der Regel stark ab, während die Wareneingänge tendenziell zunehmen.
2. Die Lockerung der Kreditrestriktionen im Verlauf der letzten Monate hat die Fremdfinanzierung und damit die Be seitigung von Liquiditätsengpässen erleichtert. Sie äußerte sich sowohl in einem quantitativen reichhaltigeren Kreditangebot als auch vor allem in einem Sinken der Kreditzinsen. Der Großhandel hat seine Kreditfinanzierung offensichtlich etwas stärker ausweiten können. Die im Januar 1975 bezahlten Kreditzinsen liegen im Durchschnitt niedriger als im August 1973.

Hauptansatzpunkte zur Liquiditätsverbesserung

Die größte Wirkung muß den gezielten betriebspolitischen Maßnahmen der Firmen zur positiven Beeinflussung der Liquidität zugesprochen werden. Im Großhandel stehen die schärfere Debitorenüberwachung und die Lagerreduzierung mit Abstand im Vordergrund. Bedenkt man, daß im Großhandel rd. 68 % des Gesamtvermögens im Warenlager und durch Kundenforderungen gebunden sind und daß sich der Umschlag relativ schnell vollzieht, so wird deutlich, daß eine Veränderung der Höhe dieser beiden Vermögensposten rasch und nachhaltig auf die Liquidität der Betriebe einwirkt. Die betriebswirtschaftliche Grenze ist allerdings dann erreicht, wenn die Lieferfähigkeit darunter leidet und wenn durch starke Preisreduzierungen zwecks Lagerabbaus die Ertragskraft mehr geschwächt wird als durch die andernfalls entstehenden Zinsaufwendungen und Wertminderungen.

Personaleinsparungen stehen in der Häufigkeit an dritter Stelle. Zwei Fünftel der befragten Großhandelsfirmen sind aus Rationalisierungsgründen um Personaleinsparungen bemüht, sei es, daß ein Abbau erfolgt oder daß Mehrumsätze mit dem gleichen Personalstand bewältigt werden. Bei einem Anteil der Personalkosten von über 50 % im Großhandel wird die Effektivität dieser Maßnahmen deutlich.

Weniger häufig als im Zeitraum der letzten Erhebung wurde dagegen das Investitionsbudget gekürzt. Daß der Handel ernsthaft um die Erhaltung seiner Zahlungsbereitschaft bemüht ist, beweist auch die Tatsache, daß rd. ein Fünftel der Firmeninhaber bereit ist, die Privatentnahmen zu verringern.

Zusammenfassung

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß der Handel die restriktive Kreditphase wie die derzeitige konjunkturelle Flaute zumindest bisher liquiditätsmäßig gut überstanden hat. Die Gründe hierfür sind ein zunehmendes Kosten bewußtsein und die scharfe Drosselung des Kapitalbedarfs durch ein ganzes Bündel betriebspolitischer Maßnahmen,

wobei der Handel offensichtlich auch nicht vor drastischen Maßnahmen zurückschreckt, die erhebliche Auswirkungen auf die Ertragskraft und Wettbewerbsfähigkeit in der Zukunft haben können. Nach den Aussagen des Ifo-Institutes geht der Handel hier einen schmalen Pfad zwischen Aufrechterhaltung der gegenwärtigen Zahlungsbereitschaft und längerfristiger Existenzsicherung. Die seit Jahren schwundende Ertragskraft und die damit verbundene Einschränkung des Selbstfinanzierungsspielraumes mache den Handel immer stärker von der Kreditfinanzierung abhängig. Diese wiederum werde durch die in weiten Kreisen des Handels geringen Renditen bei gleichzeitig wohl auch auf längere Sicht strukturell hohem Zinsniveau immer mehr in Frage gestellt.

Konkurse im Großhandel

Nach Erhebung der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft ist die Zahl der Konkurse im Großhandel im Jahre 1974 um 49 Prozent auf 342 gestiegen, nachdem 260 Konkurse im Jahre 1972 und 230 Konkurse im Jahre 1973 zu verzeichnen waren. Berücksichtigt man jedoch, daß 1974 die Zahl von 342 Konkursen auf 92 957 Mitgliedsunternehmen entfällt, so entspricht das einem Anteil von 0,37 Prozent.

Personalien

Wir gratulieren

Herr Werner Grabenbauer aus Nürnberg, Geschäftsführer unserer Mitgliedsfirma ART Wandschmuckvertrieb GmbH, wurde zum ehrenamtlichen Richter beim Landgericht Nürnberg-Fürth, Kammer für Handelssachen, neu ernannt.

Wir gratulieren Herrn Grabenbauer sehr herzlich zu dieser ehrenvollen Berufung.

Herr Ernst Merk, persönlich haftender Gesellschafter unserer Mitgliedsfirma Ernst Merk & Comp., oHG, Handel mit Kraft- und Schmierstoffen in Landshut, wird mit Wirkung vom 17. August an auf die Dauer von weiteren 3 Jahren zum ehrenamtlichen Richter am Landgericht Landshut – Kammer für Handelssachen – ernannt.

Wir gratulieren zu dieser ehrenvollen Berufung sehr herzlich.

Otto Hangele – 70 Jahre

Otto Hangele feiert am 7. 8. 1975 seinen 70. Geburtstag. Er ist Gründer und Mitinhaber der Firma Otto Hangele OHG, Nürnberg.

Nach einer gründlichen Ausbildung als Großhandelskaufmann machte er sich im Jahre 1939 selbständig. Großer persönlicher Einsatz und kaufmännisches Geschick brachten das Großhandelsunternehmen durch die Kriegs- und Nachkriegsjahre.

Heute kann Otto Hangele auf große geschäftliche Erfolge zurückblicken. Er ist auch heute noch in seinem Betrieb tätig, wobei er mit Tochter und Schwiegersohn zusammenarbeitet.

Lange Jahre war er aktiv im Landesverband des Schreib-, Papierwaren- und Bürobedarfs-Großhandels e. V. tätig. Heute wirkt er noch als Prüfer bei den Abschlußprüfungen der Auszubildenden mit.

Dem Jubilar gilt unser besonders herzlicher Glückwunsch.

Dr. Wilhelm Imhoff – 65 Jahre

Dr. Wilhelm Imhoff, Hamburg, Vizepräsident des Bundesverbandes des Deutschen Groß- und Außenhandels (BGA), vollendete am 14. Juli 1975 sein 65. Lebensjahr.

Dr. Imhoff hat sich als Großhandelsunternehmer durch ein hohes Maß an Bereitschaft zu politischer und gesellschaftlicher Mitverantwortung ausgezeichnet und sich vor allem als sozialpolitischer Praktiker im BGA sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene einen Namen gemacht.

Seit 1959 ist Dr. Imhoff Vorsitzender des Sozialpolitischen Ausschusses des BGA, 1971 wurde er zum Präsidenten der Sozialpolitischen Sektion der Internationalen Organisation des Handels (O.I.C.) gewählt und 1972 zum Vizepräsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) berufen. Dem Plenum (Vollversammlung) der Handelskammer Hamburg gehört er seit 1954 an. Er ist Vorsitzender des Bundesverbandes des Deutschen Laborbedarfs-Großhandels e. V.

Wir gratulieren Dr. Imhoff herzlich an dieser Stelle.

Hermann Braun – 25jähriges Dienstjubiläum

Sein 25jähriges Dienstjubiläum konnte der gebürtige Mülheimer Hermann Braun in unserer Mitgliedsfirma Wilhelm Graen, Chemikalien-Großhandel, München, feiern.

Nach einer dreijährigen Drogistenlehre, währenddessen er die Fachschule in Oberhausen besuchte, die er mit der Abschlußprüfung als Drogistengehilfe mit der Giftprüfung I bis III verließ, wurde er 1937 zur Wehrmacht einberufen. 1945 wurde Herr Braun aus der englischen Kriegsgefangenschaft entlassen. Von 1946–1950 war er dann als Betriebsleiter in einer chemischen Fabrik tätig. Seinen Berufsweg bei der Firma Graen begann er 1950 mit dem Eintritt in die Firma als Versandleiter. Später übernahm er den Ein- und Verkauf. Die Gesamtprokura wurde ihm 1964 erteilt.

Wir gratulieren Herrn Braun zu seinem Jubiläum aufrechtig.

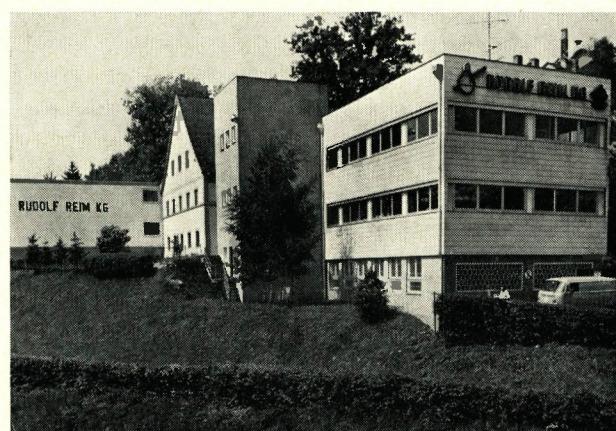
50 Jahre Rudolf Reim KG in Passau

In diesen Tagen konnte unsere Mitgliedsfirma Rudolf Reim KG in Passau, Elektrogroßhandel, auf eine 50jährige Firmengeschichte zurückblicken.

50 Jahre Elektrogroßhandel bedeutet für die Fa. Rudolf Reim KG 50 Jahre im Dienste des Handels und der Technik tätig gewesen zu sein. Die Firma wurde 1925 durch Herrn Rudolf Reim in Dresden gegründet. Sie entwickelte sich zu einer der bekanntesten und größten Fachgroßhandlungen Sachsen. Filialbetriebe wurden in Bautzen, Chemnitz und Görlitz eröffnet. Herr Rudolf Reim war in Fachkreisen eine geachtete und führende Persönlichkeit. Er zählte auch zu den Mitbegründern des heutigen Verbandes der Rundfunk- und Fernseh-Großhändler (VDRG). Auf seine Idee und Initiative hin wurde das erste Handbuch des deutschen Rundfunkhandels geschaffen, welches sich in erweiterter Ausführung noch heute großer Beliebtheit in Fachkreisen erfreut.

1941 verlegte Herr Rudolf Reim den Hauptsitz der Firma nach Prag, wo der Krieg aber das Geschaffene vollkommen zunichte machte. Der Wiederaufbau der Firma begann 1948 in Passau unter primitivsten Verhältnissen durch Herrn Rudolf Reim und seine Frau Jutta. 1952 konnte in Rosenheim eine Filiale eröffnet werden.

Nach dem Tode des Seniorchefs im Jahre 1962 übernahmen beide Söhne die Geschäftsleitung der Betriebe in Passau und Rosenheim. Bald mußte schon der Rosenheimer Betrieb in größere Geschäftsräume verlegt werden.



Für den Passauer Betrieb wurde 1966 ein moderner Neubau errichtet mit einer Nutzfläche von insgesamt 1400 qm. Von hier aus ging die Geschäftserweiterung weiter. Eine neue Lagerhalle mit 800 qm Fläche mußte angebaut werden. Moderne Stapelregale gewährleisten eine rationelle und übersichtliche Lagerung. Auch die Rundfunk- und Fernsehwerkstätte wurde entscheidend ausgebaut. Es entstand im Februar 1973 eine moderne, mit allen technischen Mitteln und Instrumenten ausgestattete Werkstätte. Im Mai 1973 eröffnet die Firma ein modernes Küchenstudio mit geschlossenem Planungsbüro.

Heute sorgen über 50 Mitarbeiter für eine prompte und korrekte Betreuung des großen Kundenstammes, getreu dem Wahlspruch: „Im Dienste des Handels und der Technik“.

Unser Landesverband gratuliert der erfolgreichen Firma sehr herzlich.

Ruckdeschel-Filiale – 40jähriges Jubiläum

Aus Anlaß des 40jährigen Bestehens der Filiale Burgebrach unserer Mitgliedsfirma Ruckdeschel & Söhne, Landhandelsfirma in Kulmbach, veranstaltete sie den 5. Oberfränkischen Landwirntag, der auch durch die stattliche Anzahl von Ehrengästen aus Behörde und Verbänden ebenso wie durch Vertreter des öffentlichen Lebens zu einem besonderen Ereignis wurde.

Im Jahre 1934 hatte die Firma Ruckdeschel & Söhne GmbH begonnen, eine Filiale zu errichten. Es entstand ein landwirtschaftliches Lagerhaus, das Kontakte zu den ansässigen Landwirten knüpfen und zu einer dauerhaften Geschäftsverbindung ausbauen sollte.

Inzwischen hat die Filiale viele Veränderungen durchgemacht, die ihr durchaus zu ihrem Vorteil gereichen. Neubauten entstanden im Laufe der Jahre; ebenso erweiterte sich ihr Aufgabengebiet um Landmaschinen, Kraftstoffe und Heizöl und Kraftfahrzeuge.

Der Erfolg, der am Jubiläumstag auch gefeiert werden konnte, blieb nicht aus.

Wir gratulieren herzlich.

Buchbesprechung

Arbeitnehmer und Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub. Gesetze und Tarifverträge regeln das Urlaubsrecht im einzelnen und machen den Urlaubsanspruch von den jeweiligen Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses abhängig. Da dabei häufig Zweifelsfragen und Meinungsverschiedenheiten entstehen, sollte immer ein Ratgeber in diesen Fragen zur Hand sein. Hier empfiehlt sich „Arbeitnehmer und Urlaub“ von H. C. Matthes, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht, Band 9 der Buchreihe „Betrieb und Personal“ DIN A 5, 128 Seiten, Best.-Nr. 44 609 1, DM 13,—, Wilhelm Stollfuß Verlag Bonn.

In diesem Buch wird in allgemein verständlicher Darstellung anhand vieler Beispiele eingehend auf die gesetzlichen und tariflichen Urlaubsbestimmungen eingegangen. Besonders wird darin herausgearbeitet, worin die Unterschiede zwischen gesetzlichen und tariflichen Urlaubsbestimmungen bestehen. Das Buch ist für die betriebliche Praxis ein großer Helfer.

Schwerbehindertengesetz

(fr) Durch das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz – SchwbG) v. 29. April 1974 wurde das Schwerbehindertenrecht den veränderten Verhältnissen angepaßt.

Von den vielfältigen Neuerungen des Gesetzes soll hier nur die Erweiterung des geschützten Personenkreises, die Pflichten der Arbeitgeber gegenüber den Schwerbehinderten und der Kündigungsschutz angesprochen werden. Da das SchwbG. auch weiterhin von einer Beschäftigungs- pflicht der Arbeitgeber ausgeht und für unbesetzte Pflicht- plätze eine monatliche Ausgleichsabgabe festsetzt, wird ein verhältnismäßig sehr großer Kreis von Unternehmen auch im Großhandel von diesem Gesetz berührt.

Eine wirksame Hilfe in allen auftauchenden Fragen bietet hier der Kommentar zum Schwerbehindertengesetz von REWOLLE. In übersichtlicher Gliederung und klarer Sprache werden hier die einzelnen Vorschriften des Gesetzes so erläutert, daß dieser Kommentar vorbehaltlos allen mit arbeitsrechtlichen Fragen befaßten Stellen empfohlen werden kann.

Er ist erschienen im Verlag R. S. Schulz, 8136 Percha am Starnberger See, Berger Straße 8–10 und kostet DM 45,—.

Krebs – Arbeitssicherheitsgesetz

Über das – im Dezember 1973 – erlassene Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte zur Arbeitssicherheit haben wir in dieser unserer Verbandszeitschrift wiederholt, zuletzt in Nr. 2/74 berichtet. Wenn auch nur verhältnismäßig wenige unserer Mitgliedsfirmen durch das Gesetz in größerem Umfange betroffen sind, so möchten wir umso mehr gerade diese auf einen nunmehr im Verlag R. S. Schulz (8136 Percha am Starnberger See, Berger Str. 8 bis 10, Telefon 0 81 51 / 1 30 41) in loser Blattform erschienenen Kommentar verweisen, der vom Bundesrichter Dr. Krebs, Kassel, in sehr gründlicher Form erarbeitet ist. Jeder vom Arbeitssicherheitsgesetz betroffene Betrieb kann sich darin umfassend orientieren. Der Kommentar kann bestens empfohlen werden (Preis DM 43,—).

Postordnung und ergänzende Vorschriften

Textausgabe mit Erläuterungen und Wegweiser für die Wirtschaft durch die Benutzungs- und Gebührenbestimmungen der Deutschen Bundespost im Inland und nach dem Ausland. Von Dr. sc. pol. Karl-Heinrich Hammer und Dr. jur. Roland Lassig. Ergänzbare Ausgabe einschl. 27. Lieferung, 700 Seiten, DIN A 5, Plastikordner, DM 46,—. Erich Schmidt Verlag, Berlin, Bielefeld, München.

Diese Textausgabe mit Erläuterungen ist ein geeigneter und zuverlässiger Wegweiser, um jede nur mögliche Kostenersparnis auszuschöpfen.

Die jetzt vorgelegte 27. Ergänzungslieferung bringt alle zwischenzeitlich ergangenen Tarif- und Textänderungen, insbesondere das Ausweisverfahren, die Merkblätter über Massendrucksachen und Wurfsendungen sowie die neuen Richtlinien für Selbstbucher.

Um eine besonders schnelle und exakte Orientierung zu bieten, sind unter jedes Stichwort jeweils die Bestimmungen für den Inlands- und für den Auslandsdienst gestellt. Änderungen und Ergänzungen bereits enthaltener Texte und Erläuterungen werden durch Randlinien kenntlich gemacht.

Betriebsverfassungsgesetz

In dieser unserer Verbandszeitschrift haben wir Sie bereits früher auf verschiedene Ausgaben und Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz von 1972 hingewiesen. Heute möchten wir Sie jedoch noch ausdrücklich auf den unseres Wissens bisher erschienenen umfangreichsten Kommentar zu diesem wichtigen und grundlegenden Gesetz hinweisen. Er ist im Hermann-Luchterhand-Verlag, 545 Neuwied, Postfach 1780, erschienen und von vier Universitäts-Professoren (Dr. Fabricius, Dr. Kraft, Dr. Thiele und Dr. Miese) bearbeitet (lose Blattausgabe, 882 Seiten, DM 168,—). Obwohl es sich um ein sehr ausführlich und gründlich gestaltetes Werk handelt, zeichnet es sich gleichwohl durch große Übersichtlichkeit und leichte Verständlichkeit gerade auch für den juristisch nicht vorgebildeten Praktiker aus. Für den täglichen Gebrauch in unseren Mitgliedsfirmen, bei denen ein Betriebsrat besteht, bildet der Kommentar somit eine wertvolle Hilfe. Selbstverständlich ist Schrifttum und Rechtsprechung umfassend ausgewertet. Damit dies auch laufend in Zukunft geschehen kann, ist die Form der losen Blattausgabe gewählt.

A. L. S.-Personalpraxis 1975

Olzog Ratgeber Band 23/24, 229 Seiten, DM 8,80. Günther Olzog Verlag, München 22.

Im letzten Jahr legten die Verfasser Bielecki, Horn und Luserke diesen Ratgeber erstmals vor. In vielen mittleren und kleineren Betrieben hat er sich schnell als guter Informant im Bereich des Arbeitsvertrages, der Lohnsteuer und der Sozialversicherung einen festen Platz errungen. In der billigeren Taschenbuchausgabe wird diese gut gegliederte und auf den neuesten Stand gebrachte Hilfe für den Personalsachbearbeiter, den Betriebs- oder Personalrat oder den mit Personalfragen befaßten Lohnbuchhalter weitere dankbare Freunde finden. Den Chefs kleinerer und mittlerer Betriebe kann die Lektüre der A. L. S.-Personalpraxis sehr empfohlen werden. Genaueres Wissen hilft Konflikte vermeiden.

Die Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz

In einer sehr handlichen Form ist im Hermann Luchterhand-Verlag, 545 Neuwied, Postfach 1780, eine von dem Richter am Arbeitsgericht Kassel, Dr. Etzel, besorgte systematische Darstellung der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 erschienen (275 Seiten, kartoniert, DM 32,-). Wir haben unsere Mitgliedsfirmen, bei denen ein Betriebsrat besteht, in unserem Informationsdienst zum Betriebsverfassungsgesetz laufend über grundsätzliche Entscheidungen der Arbeitsgerichte zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 unterrichtet und werden dies selbstverständlich auch künftig tun. Gleichwohl möchten Sie vielleicht für den Bedarfsfall gerne eine solche Zusammenstellung der gesamten bisherigen maßgeblichen Rechtsprechung zur Hand haben, zumal diese systematisch ausgewertet wird. Ein Sachregister erleichtert überdies die Benutzung des Werkes. Seine Anschaffung kann somit durchaus empfohlen werden.

Buchbesprechung

Einkommensteuererklärung 1974 Stollfuß-Leitfaden, Stollfuß-Verlag Bonn, Best.-Nr. 318 014, DM 19,-.

Die mit Recht unbeliebte und immer schwieriger werdende Erklärungsarbeit wird durch die 34. Auflage der bewährten Stollfuß-Leitfäden für Steuererklärungen wesentlich erleichtert. Anhand der neuen Erklärungsvordrucke werden alle in der Praxis auftauchenden Fragen anhand der neuesten Rechtsprechung erläutert. Der Leitfaden gibt auch ausführliche Hinweise auf Steuervergünstigungen und Abzugsmöglichkeiten.

Die Ausbildung im Großhandel

nach der Check-Liste der Industrie- und Handelskammern in Fragen und Antworten von Oberstudienrat Peter Jung und Studiendirektor Franz-Josef Winter. 208 Seiten, broschiert, 24,80 DM. Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler, Wiesbaden 1975.

Die Industrie- und Handelskammern Hessens haben für die Ausbildung in den kaufmännischen Wirtschaftszweigen Check-Listen entwickelt, die den Ausbildern Anhaltspunkte an die Hand geben, wie die Ausbildung im Betrieb in welcher Reihenfolge durchzuführen ist. Diese Check-Liste enthält – nach betrieblichen Funktionsbereichen gegliedert – die genaue, vollständige und damit verbindliche Formulierung der Ausbildungsinhalte, zu deren Vermittlung der Ausbildungsbetrieb durch die Ausbildungsordnung verpflichtet ist. Die Check-Liste gliedert den betrieblichen Ausbildungsstoff in Jahresabschnitte. Innerhalb der Jahresabschnitte ermöglicht sie den Ausbildungsbetrieben auf einfache und übersichtliche Art eine sehr flexible Zeitplanung, die sich mit den betrieblichen Arbeitsabläufen ohne große Mühe in Einklang bringen lässt. Die Check-Liste sieht eine vierteljährliche Vollzugskontrolle der Ausbildungsinhalte vor.

Wer mit der Check-Liste arbeitet, merkt rasch, daß die darin aufgeführten Ausbildungsinhalte ein unterschiedliches Gewicht haben. Es ist deshalb hilfreich für den Ausbilder und den Auszubildenden, zu jedem einzelnen Punkt der Check-Liste Fragen vorzulegen, die den Inhalt des einzelnen Punktes ausfüllen. Der vorliegende Band enthält diese Fragen auf der Grundlage der Check-Liste, und er enthält auch die Antworten dazu. Das ist ein besonders wertvolles Hilfsmittel für die Ausbilder im Großhandel, die ihre Ausbilderfunktionen ja nicht hauptberuflich, sondern neben anderen betrieblichen Aufgaben wahrnehmen.

Die zu den einzelnen Ausbildungsinhalten der Check-Liste zusammengestellten Fragen und Antworten finden sich im Fragenkompendium unter der gleichen Nummer wie in der Check-Liste.

Auch der Auszubildende kann seinen Wissensstand anhand dieser Broschüre sehr schnell jederzeit nachprüfen und eventuelle Lücken erkennen und mit dem Ausbilder gemeinsam beseitigen.

Aus dem Inhalt: Ausbildungsplan: Großhandelskaufmann (Check-Liste) – Allgemeine kaufmännische Verwaltung – Warenkenntnisse – Warenannahme, -lagerung, -ausgabe – Zahlungsverkehr – Verkauf – Expedition – Markt und Werbung – Kalkulation – Buchführung und Steuern – Einkauf – Rechnungswesen – Personalwesen – Automatisierte Datenverarbeitung.

Landesverband des
Bayerischen Groß- u. Außenhandels
Bildungszentrum



Vorbereitungskurse zur Kaufmannsgehilfenprüfung

Zur Vorbereitung auf die Prüfung für den Ausbildungsberuf „Kaufmann im Groß- und Außenhandel“ führen wir Intensivkurse in Form von Abendlehrgängen zur Vorbereitung auf die Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer durch.

Das Programm:

Wiederholung des Lehrstoffes der Berufsschule. Dabei werden auf Grund von Prüfungsaufgaben der letzten Prüfungstermine erstellte Arbeitsmappen des Bildungszentrums benutzt. Diese Arbeitsmappen sind nach Prüfungsfächern gegliedert und geben deren Anforderungen wieder.

Termine:

Lehrgang Nr. 1/106 München, 1. 10. 1975, Montag und Mittwoch

Lehrgang Nr. 1/107 Nürnberg, 1. 10. 1975, Montag und Mittwoch

Lehrgang Nr. 1/108 Ingolstadt, 2. 10. 1975, Dienstag und Donnerstag

Dauer: 9 Abende, 2 mal wöchentlich von 18.45–21.15 Uhr (26 Unterrichtsstunden)

Zum Ausbildungsberuf

Bürokaufmann:

Lehrgang Nr. 1/104 München, 1. 10. 1975, Montag und Mittwoch

Lehrgang Nr. 1/105 Ingolstadt, 2. 10. 1975, Dienstag und Donnerstag

Gebühr:

DM 130,— brutto

DM 65,— wird durch Staatszuschuß gedeckt

DM 65,— Eigenleistung des Teilnehmers

DM 8,— Arbeitsmappe

Anmeldungen richten Sie bitte an unseren Landesverband oder an das Bildungszentrum des Bayer. Handels, 8 München 2, Postfach 37 02 43, Tel. 0 89 / 55 76 17.

JAHRESABSCHLUSS

Aktivseite		Passivseite	
	DM	DM	DM
Kassenbestand		65,45	
Postsguthaben		8 071,67	
Schecks, fällige Schuldverschreibungen, Zins- und Dividendscheine sowie zum Einzug erhaltene Papiere		5 840,-	
Forderungen an Kreditinstitute:			
Täglich fällig	113 222,72		
mit einer vereinbarten Laufzeit oder Kündigungsfrist von weniger als 3 Monaten	30 350,—		
mindestens drei Monaten, aber weniger als vier Jahren	250 000,—		
vier Jahren oder länger	340 392,30		
Anleihen und Schuldverschreibungen		733 965,02	
mit einer Laufzeit von mehr als vier Jahren des Bundes und der Länder	383 045,83		
von Kreditinstituten	1 365 847,06		
Sonstige	70 700,65		
Wertpapiere, soweit sie nicht unter anderen Posten auszuweisen sind:		1 819 593,54	
börsengängige Anteile und Investmentanteile		469 445,10	
Beteiligungen		12 000,—	
Betriebs- und Geschäftsausstattung		3 033,—	
Sonstige Vermögensgegenstände		204 562,85	
Rechnungsabgrenzungsposten		731,44	
			3 257 308,07
Forderungen aus unter § 15 Abs. 1 Nr. 1 bis 6, Abs. 2 des KWG fallenden Krediten			3 257 308,07
Rückgriffsforderungen	14 859,177,31		
Verbindlichkeiten			
aus dem Bankgeschäft gegenüber anderen Gläubigern mit vereinbarter Laufzeit oder Kündigungsfrist von vier Jahren oder länger			690 710,05
Rückstellungen			
b) andere Rückstellungen			305 288,—
sonstige Verbindlichkeiten			14 759,92
Rechnungsabgrenzungsposten			1 006,84
Grundkapital (Stammkapital)			100 000,—
offene Rücklagen			2 145 543,26
(Haftungsfonds)			
Bilanzgewinn			—

München, den 29. April 1975

KREDITGARANTIEGEMEINSCHAFT
für den Handel in Bayern GmbH
gez. Dr. Heimes gez. Pfrang
gez. Dr. Kahlisch

Gewinn- und Verlustrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1974

Aufwendungen	DM	Erträge
Zinsen und zinsähnliche Aufwendungen	29 965,26	49 457,27
Provisionen und ähnliche Aufwendungen für Dienstleistungsgeschäfte	327,25	
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft	14 490,19	
Gehälter und Löhne	124 451,—	
Soziale Abgaben	7 713,63	
Sachaufwand für das Bankgeschäft	41 086,22	
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Grundstücke und Gebäude sowie auf Betriebs- und Geschäftsausstattung	3 095,37	
Sonstige Aufwendungen	80 611,65	
Jahresüberschuß	142 131,11	
	443 871,68	443 871,68
DM		
Jahresüberschuß	142 131,11	
Einstellungen aus dem Jahresüberschuß in offene Rücklagen	142 131,11	
Bilanzgewinn	—	

Bestätigungsvermerk

Die Buchführung, der Jahresabschluß und der Geschäftsbereich entsprechen nach meiner pflichtmäßigen Prüfung Gesetz und Gesellschaftsvertrag.

München, den 29. April 1975

gez. Dr. Anselm Stehle, Wirtschaftsprüfer



Groß + Außenhandel Drehscheibe der Wirtschaft



LGA
nachrichten

Offizielles Organ des Landesverbandes
des Bayerischen Groß- und Außenhandels
(Unternehmer- und Arbeitgeberverband) eV

30. Jahrgang · München
Oktober 1975 · Nr. 10/1975

Das aktuelle Thema**3** Sparen – Lohn der Angst?**Arbeitgeberfragen****4** Vertrauensmann für Schwerbehinderte
5 Ausgleichsabgabe
Präsident Braun: Kein rosiges Bild
Die Finanzen der Gewerkschaften
Freizeit- und Aushilfs-Beschäftigte**Sozialversicherung****6** Vorgezogenes Altersruhegeld und Ruhegeldzusage
ohne flexible Altersgrenze**Steuerfragen****6** Steuerliche Behandlung der Bewirtungsaufwendungen**Mittelstand****7** Stille Beteiligungen helfen kleinen und mittleren
Unternehmen**Personalien****8****Buchbesprechung****10****Bildungszentrum****10****Fremdbeilage**

Der Großhandelskaufmann in der Ausbildung, 10 / 1975

Mitarbeiter dieser Nummer: gr = RA Grasser · p = ORR a.D. Pfrang · sr = Dipl.-Kfm. Sauter ·

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr. 7. Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels EV, München 2, Ottostr. 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: Werner Sattel, 8011 Kirchseeon, Alpenstr. 16. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Entnahme von Text – auch aus den Beilagen – ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobierl, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 35 40 04. Anzeigenverwaltung: ANZEIGEN-FACKLER, 8 München 1, Weinstraße 4, Telefon (089) 22 62 21, Telex: 522 069.

Das aktuelle Thema:

Dr. Bodo Schmidbauer

Sparen – Lohn der Angst?

Vor wenigen Wochen war es noch ausschließlich der Unternehmer, der durch seine „Investitionsunlust“ dafür verantwortlich gemacht wurde, daß die staatlichen Konjunkturförderungsmaßnahmen nicht zu der erhofften „Initialzündung“ führten. Inzwischen mußten sich jedoch alle diejenigen überzeugen lassen, die zuvor von einem „böswilligen unternehmerischen Fehlverhalten“ sprachen. Eine geringere Investitionsneigung stellt in Zeiten unausgelasteter Kapazitäten eine logische und sowohl volks- als auch betriebswirtschaftlich vernünftige Entscheidung und durchaus verständliche Verhaltensweise dar. Ein neuer Sündenbock mußte her! Nun steht der Sparer am Pranger!

Frag mal, wo die Gelder sind ...

Das private Geldvermögen erreichte zum Jahresende 1974/75 eine Gesamtsumme von 776 Mrd. DM, und dies entspricht einem Sparvolumen von etwa DM 12 000,- pro Kopf der bundesdeutschen Bevölkerung. Im ersten Quartal 1975 ist die reale Kaufkraft der privaten Haushalte immerhin um 7½ % gegenüber dem Vorjahresquartal gestiegen. Von den 14 % Mehreinkommen sind aber nicht weniger als 45 % nicht verbraucht, sondern gespart worden. Von dem nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge verbleibenden, verfügbaren Einkommen wurden über 16,5 % „auf die hohe Kante gelegt“. So hoch war die Sparquote in den letzten Jahren noch nie!

Hat sich der bundesdeutsche Verbraucher nun tatsächlich in den letzten Monaten unverhältnismäßig stark im privaten Konsum zurückgehalten? Nein! Die Verbrauchsziffern der privaten Haushalte sind sogar nominal um 9 % bzw. real um 2,5 % gestiegen. Diese Tatsache zeigt sich vor allem in einigen Bereichen des Einzelhandels – und dort insbesondere bei Produkten des Massenkonsums. Auch die Reisewelle ist nicht abgeebbt und die Automobilbranche kommt allmählich wieder in eine bessere Beschäftigungslage. Die Gründe für ein verstärktes Sparverhalten können deshalb auch nicht allein im „Konsumverzicht“ liegen.

Spare in der Zeit, so hast Du in der Not!

Noch immer ist in weiten Kreisen der Verbraucherschaft Unsicherheit über die weitere wirtschaftliche Entwicklung verbreitet. Wegfall der Überstundenverdienste, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit lassen manchen, der früher sein Einkommen „freizügiger“ ausgab, heute an die Rücklage eines „Notgroschens“ denken. John M. Keynes, der bekannte englische Nationalökonom, nannte 8 Spar motive: Vorsicht – Vorsorge – Berechnung – Verbesserung des Lebensstandards – Unabhängigkeit – Unternehmergeist – Stolz und Geiz. Für den bundesdeutschen Sparer scheinen heute davon 2 Motive den Vorrang zu haben: Die Vorsicht und die Vorsorge! Zinsüberlegungen stellt er hinter diese beiden Motive zurück, denn er bevorzugt die Anlage auf einem Sparbuch mit gesetzlicher Kündigungsfrist. Dies läßt erkennen, daß es ihm weniger um die Höhe des Zinssatzes geht als vielmehr um eine gesicherte, leicht liquidisierbare Geldanlage. Darin zeigt sich aber gleichzeitig, daß der Sparer zur Zeit noch nicht an eine rasche Tendenzwende in der Konjunktur und damit auf dem Arbeitsmarkt glaubt. Unterstrichen wird diese Tatsache, daß in Ballungsgebieten und in Räumen mit höherer struktureller Arbeitslosig-

keit die Sparneigung größer ist als in anderen Regionen.

Ein Teil des Zuflusses an Spargeldern auf Sparbüchern resultiert allerdings nicht aus Neuersparnissen, sondern leitet sich aus Umbuchungen von einer Sparform zu einer anderen her. Vor allem hat das Festgeld seit dem Auslaufen der Zinshausse seine Attraktivität verloren.

Eine weitere Veränderung im „Konsumverhalten“ kommt neuerdings hinzu: Größere Anschaffungen wie Autos, Einrichtungsgegenstände u. ä. werden – wenn heutzutage überhaupt im Etat von „Otto-Normalverbraucher“ enthalten – nicht mehr, wie bisher, durch Kreditaufnahme und anschließende Ratenzahlung „abgespart“, sondern jetzt weitaus öfter durch vorheriges „Ansparen“ finanziert.

1975 – Das Jahr des mündigen Verbrauchers

Es sind aber nicht nur die Gefahren einer weiter anhaltenden Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, die zu diesem „Sparboom“ führen. Auf die einst so wirksamen Rezepte der „geheimen Verführer“ springt der verunsicherte Verbraucher heutzutage nicht mehr spontan an. Auch der Konsument hat die Zeichen der Zeit verstanden. Gestern noch der Appell zum „Maßhalten“, heute die Aufforderung, die D-Mark „rollen“ zu lassen und vielleicht morgen schon die Steuerschraube verstärkt zu spüren bekommen, – dies hat den Verbraucher skeptischer gemacht!

Aber auch die vielen industriellen Überkapazitäten – und in deren Folge ein Überangebot an Waren – mußten zwangsläufig über kurz oder lang zu einem „Sättigungsverhalten“ in weiten Verbraucherkreisen führen. Diese Feststellung gilt vor allem für die Bedürfnisse an Gütern des gehobeneren, längerlebigen Bedarfs, deren Neu-, Ersatz- oder Modernisierungsanschaffungen derzeit zugunsten eines „privaten Reservekapitals“ vorerst zurückgestellt werden.

Die Kreditwirtschaft sieht in den stark gestiegenen Sparquoten noch ein weiteres Phänomen: Viele private Haushalte, denen durch Steuersenkung und Kindergeldreform eine in diesem Umfang nicht erwartete Einkommensverbesserung zuteil wurde, reagierten nicht augenblicklich und in gleicher Höhe mit vermehrten Ausgaben und mit einer Veränderung ihrer Verbrauchergewohnheiten. Konjunktur-, Wirtschafts- und Steuerpolitiker haben dabei nicht mit ins Kalkül gezogen, daß es zuerst einmal zu einer Erhöhung der Sparneigung kommt, der dann – mit einer zeitlichen Verzögerung – eine Ausgabenerhöhung zusammen mit einer Änderung des Konsumverhaltens folgen wird. So gesehen ist der Verbraucher von heute kritischer, wählender und vorsorglicher – kurzum „mündiger“ – geworden, was manchem Konjunkturpolitiker nicht so ganz in Konzept zu passen scheint!

Kann denn Sparen Sünde sein?

Für die Konjunkturpolitiker ist die große Sparwelle ein Dorn im Auge, denn wer spart, verbraucht nicht, und wer nicht verbraucht, der erschwert den Aufschwung. Sicherlich hätten größere Privatausgaben gewisse positive Auswirkungen gebracht, nicht aber die entscheidenden Impulse für einen konjunkturellen Umschwung.

Die Kreditinstitute leiden heute unter einer „Überliquidität“. Sie wissen nicht, wie sie die Flut von Spargeldern wieder in den Wirtschaftskreislauf zurückfließen lassen kön-

nen. Dabei sollten wir uns aber darüber im Klaren sein, daß nur ein dickes privates Sparpolster im Wiederaufschwung eine Gewähr für eine inflationsfreie Finanzierung gibt. Wie könnten heute z. B. Bund, Länder und Gemeinden ihre Haushaltsdefizite, ohne die Notenpresse zu mißbrauchen, über den Kapitalmarkt finanzieren, wenn nicht die privaten Sparer den Kapitalmarkt speisen und die Unternehmen ihn schonen? Nicht weniger als 35 % der Preise sind vom Staat „administriert“. Hier – und durch die zurückhaltende Konsumeinstellung der Verbraucher – liegen wirksame Ansatzpunkte für eine weitere Beruhigung der Preisfront. Voraussetzung dafür ist jedoch eine Normalisierung der privaten und öffentlichen Einkommenströme, bei gleichlaufender gründlicher Sanierung der öffentlichen Haushalte. „Es ist“, – um mit Staatssekretär Pöhl zu sprechen – „zweifellos besser, Investitionen aus Ersparnissen als aus Steuern zu finanzieren.“

Zuckerbrot und Peitsche

Die Kaufkrafttheoretiker mit ihrem Patentrezept „Mehr Einkommen = mehr Konsum“, müssen heute erkennen, daß die Gleichung um so weniger aufgeht, je weiter man sich vom Existenzminimum bereits entfernt hat. Hier setzt auch die Frage ein, wo die „Reizschwelle“ liegt, um aus dem „Angstsparer“ wieder einen – noch größeren – Verbraucher zu machen.

Wenn, wie man hört, Ertragssteuererhöhungen nicht zur Debatte stehen, kann es sich nur um eine Mehrwertsteuerbelastung handeln, die dann unmittelbar auf den Verbraucher durchschlägt. Zuckerbrot und Peitsche, mehr Konsum = Konjunkturaufschwung, und als Folge höhere Steuern, dies hat den Verbraucher noch skeptischer gestimmt. Ist es deshalb nicht verständlich, wenn er heute – mehr denn je verunsichert – den „Sirenengesängen“ der „Konsumenten“ widersteht?

Eine Schwalbe macht noch keinen Sommer

Die wenigen erkennbaren, expansiven Impulse waren längst nicht so stark, um einen wirksamen gesamtwirtschaftlichen Umschwung auszulösen. Die hohe Sparneigung zeigt jedoch, daß der Bundesbürger bei derzeit geschwundenem Vertrauen in die wirtschaftliche Zukunft wieder mehr Hoffnung in die Geldwerte setzt. Die jahrelange Flucht in das „Betongold“ hat über den Nachfrageboom zu Überkapazitäten und schließlich zu Neubauruinen größten Umfangs geführt. Es ist einfach falsch, zu glauben, daß fehlende Exportaufträge oder nachlassende Investitionsneigung unterbeschäftigte Wirtschaftszweige sich durch vermehrte Ausgaben der privaten Haushalte kompensieren ließen. Nicht vergessen dürfen wir die außerordentlich hohen (Sozial-)Belastungen, die dem Unternehmer wenig Raum für risikobehaftete Investitionen lassen.

Wichtiger als den Verbraucher heute noch zum Konsum „aufzuputschen“ ist das unverzügliche Inangriffnehmen des Problems: „Wie können wir unsere industriellen Kapazitäten möglichst rasch umstrukturieren, um durch, über mehrere Wirtschaftsstufen laufende „Innovationen“ neue Nachfragebereiche zu schaffen. Ohne Zweifel liegt in der Zurückhaltung der Konsumenten und Produzenten ein aufgestautes Potential an An- und Auftriebkräften, das sicherlich bei einem Konjunkturumschwung wirksamere Impulse geben kann, als ein durch Steuern oder Aufgaben erzwungener Verzicht.“

Hoffentlich reicht es endlich einmal zur „Viereinigkeit“ von Gewerkschaft, Staat, Wirtschaft und Verbraucher, damit man nicht erneut behaupten kann: „Der Mensch lernt aus wirtschaftlichen Erfahrungen ebensowenig, wie ein Versuchskaninchen über Medizin!“

Arbeitgeberfragen

Vertrauensmann für Schwerbehinderte

(p) Das **Schwerbehindertengesetz** schreibt in § 21 vor, daß in Betrieben, in denen wenigstens 5 Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ein Vertrauensmann und wenigstens 1 Stellvertreter zu wählen sind. Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb beschäftigten Schwerbehinderten. Wählbar sind alle in dem Betrieb nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit 6 Monaten angehören.

Im BGBI. 1975 Teil I S. 1965 ist die **Wahlordnung**, die für die Durchführung dieser Wahl maßgebend ist, verkündet worden. Danach ist dann, wenn in einem Betrieb bereits ein Vertrauensmann vorhanden ist, durch diesen spätestens 8 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit ein Wahlvorstand aus 3 volljährigen in dem Betrieb Beschäftigten zu erstellen und einer von ihnen als Vorsitzender zu bestimmen. Besteht dagegen in dem Betrieb noch kein Vertrauensmann, wird der Wahlvorstand und dessen Vorsitzender in einer Versammlung der Schwerbehinderten (die wahlberechtigt sind) gewählt. Zu dieser Versammlung können 3 Wahlberechtigte oder der Betriebsrat des betreffenden Betriebes einladen.

Ausgleichsabgabe

– Schwerbehindertengesetz –

(gr) Nach § 6 der Übergangs- und Schlußvorschriften des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechtes ist die Erhebung der Ausgleichsabgabe bis zum Inkrafttreten einer Rechtsverordnung über den Pflichtsatz nach § 4 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes, längstens jedoch für die Dauer vom Inkrafttreten des Gesetzes bis zum 31. Dez. 1974 ausgesetzt worden.

Die Bundesregierung hat zwar diese Rechtsverordnung noch nicht erlassen, gleichwohl besteht für die Beschäftigungsbetriebe, die ihr Pflichtsoll nicht erfüllen, seit dem 1. Jan. 1975 die Verpflichtung, gem. § 8 des Schwerbehindertengesetzes für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine monatliche Ausgleichsabgabe in Höhe von 100,- DM zu bezahlen. Nach § 10 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes haben die Betriebe bis zum 31. März 1976 eine Selbstveranlagung über die Höhe der für das Jahr 1975 insgesamt geschuldeten Ausgleichsabgaben vorzunehmen.

Ob die Bundesregierung von der Ermächtigung des § 4 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes Gebrauch macht, hängt von dem Ergebnis der Grundlagenerhebung ab, die im vergangenen Jahr mit Stichtag 1. 11. 1974 durchgeführt worden ist. Falls eine solche Rechtsverordnung nicht erlassen wird, bleibt es bei dem derzeitigen gesetzlichen Pflichtsatz von 6 v. H. Als Nachweis für die Selbstveranlagung der Arbeitgeber hinsichtlich der Abgabenpflicht nach § 10 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes haben die Betriebe nach § 10 Abs. 1 dieses Gesetzes ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten Schwerbehinderten und gleichgestellten Personen laufend zu führen. Nachdem – wie oben ausgeführt – die Abgabenverpflichtung seit dem 1. Jan. 1975 besteht, müssen derartige Verzeichnisse ab Januar 1975 von den Betrieben geführt werden.

Die Bundesanstalt für Arbeit gibt hierfür amtliche Vordrucke an die beschäftigungspflichtigen Betriebe aus. Befriedungen über die Gestaltung dieser Vordrucke wurden mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, den Hauptvorsorgestellen, dem Statistischen Bundesamt und sonstigen beteiligten Stellen geführt.

Präsident Braun: Kein rosiges Bild

Kein rosiges Bild von der aktuellen Wirtschaftslage in Mittelfranken und besonders in Nürnberg zeichnete Präsident Konsul Senator Walter Braun in einem Gespräch mit dem Ältestenrat der Stadt Nürnberg. Braun wies darauf hin, daß die Zahl der Industriebeschäftigten in Nürnberg seit Oktober vergangenen Jahres zurückgehe und sich mit 100 213 bedenklich der Marke von 100 000 Beschäftigten nähre, die seit 1955 immer deutlich überschritten worden war.

Auch bei den Industrieumsätzen sei die Entwicklung rückläufig. Während im Kammerbezirksdurchschnitt in der ersten Jahreshälfte 1975 nominal noch Umsätze fast in Vorjahreshöhe erzielt wurden, ermittelte die Kammer für die Stadt Nürnberg einen Rückgang um mehr als sieben Prozent. Da dabei die Erhöhung der industriellen Erzeugerpreise nicht berücksichtigt sei, müsse die Minderung real noch größer sein. Diese „nüchternen und ernüchternden Zahlen“ sind, so Präsident Braun, die Konsequenz eines jahrelangen rigorosen Testes auf die Leistungsfähigkeit der privaten unternehmerischen Wirtschaft.

Im weiteren Verlauf seiner Ausführungen machte Braun darauf aufmerksam, daß die Entwicklung im mittelfränkischen Raum einen etwas anderen Verlauf als im übrigen Bayern und beim Bund genommen habe. Das hänge mit der Besonderheit der Wirtschaftsstruktur zusammen, die überwiegend von Zulieferbetrieben geprägt sei. „Aufschwung und Abschwung erreichen den mittelfränkischen Raum immer mit einer gewissen Verspätung.“ Das zeige sich zum Beispiel bei den Inlandsumsätze. Sie lagen in den ersten sechs Monaten dieses Jahres nominal gerechnet um 4,3 Prozent unter den Vorjahreswerten und damit wesentlich unter denen im übrigen Bundesgebiet. Andererseits schlug sich der erhebliche Rückgang der Auslandsaufträge bisher in den Gesamtwerten für den Export der mittelfränkischen Investitionsgüterindustrie noch nicht nieder.

Zur 7,5prozentigen Investitionszulage erklärte der Präsident, es sei kein Wunder, daß sie nur in beschränktem Umfange in Anspruch genommen wurde. „Solange die Einnahmen zurückgehen, die Kapazitäten nicht voll ausgelastet sind und solange die Aussichten auf steigende Umsätze nicht mehr sind als ein vager Hoffnungsschimmer, konnte auch eine einmalige 7,5prozentige Investitionszulage keinen ausreichenden Anstoß zur Belebung der Investitionstätigkeit bieten.“

Die Finanzen der Gewerkschaften

Die Aufgaben des DGB werden fast ausschließlich aus dem 12 %igen DGB-Anteil am Beitragsaufkommen der 16 Mitgliedsgewerkschaften finanziert. Für das Jahr 1975 wird mit Beitragseinnahmen von 103,98 Mio DM gerechnet. Daraus lassen sich Beitragseinnahmen aller Mitgliedsgewerkschaften von insgesamt 865 Mio DM für dieses Jahr errechnen. Außer den erwähnten Beitragseinnahmen sind in den Haushaltsplan 0,5 Mio DM an Zinsen und aus Rückstellungen 0,86 Mio DM eingestellt, so daß insgesamt 105,34 Mio DM dem DGB zur Verfügung stehen werden.

An Personalkosten sind einschließlich der Personalnebenkosten für die rd. 300 Mitarbeiter des geschäftsführenden Bundesvorstandes 12,45 Mio DM angesetzt worden. Zu diesen treten für die neuen Landesbezirke und die rd. 230 Kreise mit weiteren 1 470 Beschäftigten weitere Personalkosten in Höhe von 51,48 Mio DM, so daß die Gesamtausgaben einschließlich der Personalnebenkosten

63,93 Mio DM und damit rd. 60 % der Gesamtausgaben ausmachen.

Für die sogenannten Sachkosten des Bundesvorstandes sind 1975 rd. 4,27 Mio DM sowie für die der Landesbezirke und Kreise 14,55 Mio DM angesetzt worden. Daraus ergibt sich ein Gesamtbetrag von 18,82 Mio DM oder 17,9 % der Gesamtausgaben.

Für Werbemaßnahmen sowie die Mitfinanzierung der Veranstaltungen zum 1. Mai sind 1,7 Mio DM veranschlagt worden. Für verschiedene Presseveröffentlichungen treten weitere 2,04 Mio DM, für die Personengruppenarbeit 2,66 Mio DM, für die Unterhaltung und Betreibung der DGB-Bundesschulen 3,28 Mio DM, für die drei gewerkschaftlichen Akademien 1,58 Mio DM sowie für die Finanzierung der Ruhrfestspiele 0,59 Mio DM hinzu. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des DGB erfordert einen Aufwand von 3,29 Mio DM.

Freizeit- und Aushilfs-Beschäftigte

(p) In sehr vielen Großhandelsbetrieben sind solche tätig. Hier ist folgendes zu beachten:

1. Teilzeit- und Aushilfsbeschäftigte haben wie die übrigen Beschäftigten Anspruch auf die tariflichen Arbeitsbedingungen, also auch auf das tarifliche Arbeitsentgelt, entsprechend dem Umfang der Arbeitsleistung.
2. Teilzeit- und Aushilfsbeschäftigte haben auch (wie die übrigen Beschäftigten) Anspruch auf Vergütung des **Lohnausfalles**, der durch einen gesetzlichen **Feiertag** verursacht ist. Wenn der Arbeitnehmer jedoch an dem betreffenden Tag ohnehin nicht gearbeitet hätte, besteht kein Anspruch auf **Arbeitsentgelt** (Lohnausfallvergütung).
3. Auch das **Lohnfortzahlungsgesetz** und die sonstigen Regelungen über die Entgeltzahlung bei **unverschuldetem Arbeitsversäumnis** (§ 63 HGB, § 133 c GewO, § 616 BGB) finden Anwendung. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht jedoch nicht, wenn das Arbeitsverhältnis ohne eine Probearbeitsverhältnis zu sein, für bestimmte Zeit, höchstens für 4 Wochen, begründet ist. Der Anspruch besteht jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis über 4 Wochen hinaus fortgesetzt wird. Anspruch eines Arbeiters auf Lohnfortzahlung besteht auch dann nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 oder monatlich 25 Stunden nicht überschreitet (§ 1 Abs. 2 Lohnfortzahl.Ges.).
4. Teilzeit- und Aushilfsbeschäftigte haben bei Erfüllung der gesetzlichen und tariflichen Voraussetzungen (Wartezeit) Anspruch auf **Urlaub**. Ein Arbeitnehmer, der nur an einzelnen Tagen der Woche, jedoch mit voller Arbeitszeit beschäftigt ist, muß sich nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 21. 10. 65 auf seinen Urlaub die arbeitsfreien Tage in dem Verhältnis anrechnen lassen, in dem die tatsächlichen Arbeitstage zu den Werktagen im Jahr bestehen:
Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet im Laufe des Jahres an 104 Tagen, das ist ein Drittel aller Werkstage des Jahres. Auf den etwaigen tariflichen und arbeitsvertraglichen Anspruch von 21 Tagen werden zwei Drittel der Werkstage, d. h. 14 Tage angerechnet, es verbleibt ein Anspruch von 7 Urlaubstagen.
5. Nach § 10 Ziff. 1 unseres Manteltarifvertrages werden die regelmäßigen Bezüge während des Urlaubs in voller Höhe fortgezahlt. Bei schwankenden Bezügen gilt als Bemessungsgrundlage der Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Urlaubsbeginn. Zusätzliches **Urlaubsgeld** erhalten Teilzeitbeschäftigte nach § 10 Abs. 1 Ziff. 1 im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

Sozialversicherung

Vorgezogenes Altersruhegeld und Ruhegeldzusage ohne flexible Altersgrenze

(gr) Macht ein Arbeitnehmer, der lediglich im Besitz einer auf die Einführung der flexiblen Altersgrenze noch nicht

umgestellten Ruhegeldzusage ist, von der Möglichkeit der vorgezogenen Altersrente Gebrauch, so bleibt ihm zumindest die Anwartschaft auf das Ruhegeld ab Erreichung des 65. Lebensjahres erhalten.

Gewährt der Arbeitgeber ihm in diesem Fall sein Altersruhegeld schon ab Erreichung des 63. Lebensjahres, so ist gegen eine formelbedingte (pro rata der Dienstjahre berechnete) Kürzung des Ruhegeldes nichts einzuwenden (Urteil des LAG Frankfurt vom 5. 8. 1974 – 1 Sa 242/72 –).

Steuerfragen

Steuerliche Behandlung der Bewirtungsaufwendungen

(sr) I. Durch eine Mitteilung des Verbandes des Hotel- und Gaststättengewerbes, daß es zur steuerlichen Absetzbarkeit von Bewirtungsaufwendungen erforderlich sei, auf der Rechnung die Speisen und Getränke spezifiziert aufzuführen, ist in dieser Frage Unklarheit entstanden. Wir geben Ihnen deshalb die offizielle Auffassung der Finanzverwaltung nochmals wie folgt bekannt:

Das amtliche Formular muß die im § 4 Abs. 5 Nr. 2 des Einkommensteuergesetzes aufgeführten Angaben enthalten, wo es wörtlich heißt:

Ort und Tag der Bewirtung und Höhe der Aufwendungen; hat die Bewirtung in einer Gaststätte stattgefunden, so ist dem Vordruck die Rechnung über die Bewirtung, die vom Inhaber der Gaststätte unterschrieben sein muß, beizufügen.

Auf dieser Rechnung braucht es nach Auffassung der Finanzverwaltung nur zu heißen: „Speisen und Getränke DM“

II. Der Bundesminister der Finanzen hat mit Schreiben vom 17. 4. 1975 zu einigen weiteren Zweifelsfragen im Zusammenhang mit der einkommensteuerlichen Behandlung von Bewirtungsaufwendungen wie folgt Stellung genommen:

1. Aufwendungen für Bewirtung von Geschäftsfreunden

Nehmen an einer betrieblich veranlaßten Bewirtung von Geschäftsfreunden der Steuerpflichtige und/oder Arbeitnehmer der Steuerpflichtigen teil, so handelt es sich bei den gesamten durch die Bewirtung verursachten Aufwendungen um abzugsfähige Aufwendungen, also auch bei dem auf den Steuerpflichtigen und/oder die Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen entfallenden Teil der Aufwendungen.

In dem amtlichen Vordruck nach § 4 Abs. 5 Ziffer 2 Satz 2 EStG sind alle Personen aufzuführen, die an der Bewirtung teilgenommen haben, auch der Steuerpflichtige und/oder seine Arbeitnehmer.

Bewirtungsaufwendungen dürfen den Gewinn nicht mindern, soweit sie nach der allgemeinen Verkehrsauffassung als unangemessen anzusehen sind. Aufwendungen für eine Bewirtung sind nicht bereits deshalb als unangemessen anzusehen, weil sie den Betrag übersteigen, der nach § 4 Abs. 5 Ziffer 5 EStG in Verbindung mit § 8 EStDV als Verpflegungsmehraufwand anläßlich einer Geschäftstreise abziehbar ist.

Die auf den Geschäftsfreund entfallenden Aufwendungen sind bei diesem nicht als Betriebseinnahmen, die auf den Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen entfallenden Beträge sind bei diesem nicht als Arbeitslohn zu erfassen.

2. Verpflegungsmehraufwendungen und Bewirtungsaufwendungen bei Geschäftsreisen und bei Dienstreisen.

- a) Die Grundsätze unter Nr. 1 gelten auch, wenn die Bewirtung während einer Geschäftsreise oder eines Geschäftsganges stattfindet. Die nach § 8 EStDV abziehbaren Höchstbeträge für die Verpflegungsmehraufwendungen des Steuerpflichtigen sind in diesen Fällen für Reisetage, an denen eine Bewirtung stattgefunden hat, zu kürzen, und zwar um 15 % für die Einnahme eines Frühstücks, um 30 % für die Einnahme eines Mittagessens oder Abendessens. Werden die Verpflegungsmehraufwendungen nicht einzeln nachgewiesen, so sind die nach Abschnitt 119 EStR abziehbaren Pauschbeträge in gleicher Weise zu kürzen.
- b) Nimmt an der Bewirtung auf Kosten des Steuerpflichtigen auch ein Arbeitnehmer teil, so ist der dem Arbeitnehmer nach § 3 Ziffer 16 EStG und § 5 LStDV steuerfrei zuwendbare Höchstbetrag entsprechend den Grundsätzen zu a) zu kürzen. Das gleiche gilt für die nach Abschnitt 25 LStR ohne Einzelnachweis steuerfrei zuwendbaren Pauschbeträge.
- c) Die Grundsätze zu b) gelten sinngemäß, wenn ein Arbeitnehmer während einer Dienstreise oder eines Dienstganges Geschäftsfreunde auf Kosten seines Arbeitgebers bewirtet. Der Kostenersatz des Arbeitgebers ist bei dem Arbeitnehmer nach § 3 Ziffer 50 EStG steuerfrei.
- d) Wenn ein Arbeitnehmer während einer Dienstreise oder eines Dienstganges Geschäftsfreunde auf eigene Kosten bewirtet, so sind diese Aufwendungen Werbungskosten. Die nach § 5 LStDV abziehbaren Höchstbeträge für die Verpflegungsmehraufwendungen des Arbeitnehmers oder die nach Abschnitt 25 LStR abziehbaren Pauschbeträge sind nach den Grundsätzen zu a) zu kürzen.
- e) Erstattet der Steuerpflichtige einem Arbeitnehmer Verpflegungsmehraufwendungen anläßlich einer Dienstreise, so sind die Aufwendungen auch in so weit als Betriebsausgaben abziehbar, als sie die dem Arbeitnehmer nach § 3 Ziffer 16 EStG und § 5 LStDV steuerfrei zuwendbaren Beträge übersteigen. § 4 Abs. 5 Ziffer 5 EStG und § 8 EStDV sind nicht anwendbar, weil diese Vorschriften sich nur auf die eigenen Mehraufwendungen des Steuerpflichtigen anläßlich einer Geschäftstreise, nicht hingegen auf Mehraufwendungen eines Arbeitnehmers anläßlich einer Dienstreise beziehen.

Praktische Beispiele zur Kommentierung dieses Schreibens (Betriebsberater 1975, Seite 912).

Fall 1:

Der Steuerpflichtige A bewirbt aus betrieblicher Veranlassung seinen Geschäftsfreund B. An der Bewirtung nimmt aus betrieblichen Gründen auch der Arbeitnehmer C des A teil. Die Bewirtung findet in einer Gaststätte statt, die 5 km von der Betriebsstätte des A entfernt ist.

Lösung: Die Bewirtung wird entsprechend der natürlichen Betrachtungsweise als ein einheitlicher Lebenssachverhalt und auch als ein Geschäftsvorfall angesehen. Der auf den Steuerpflichtigen und/oder seinen Arbeitnehmer entfallende Teil ist ebenso wie der auf den Geschäftsfreund entfallende Teil des Verzehrs „Bewirtungsaufwand“. Der gesamte Bewirtungsaufwand muß auf einem besonderen Konto gebucht werden.

Zu den bewirteten Personen gehören auch der Steuerpflichtige und/oder sein Arbeitnehmer. Sie müssen also im amtlichen Vordruck ebenso bezeichnet werden, wie die Geschäftsfreunde.

Es ist nur die Vorschrift des § 4 Abs. 5 Nr. 2 anwendbar. Es gilt daher für den auf den Steuerpflichtigen entfallenden Teil des Verzehrs nicht die Regelung über Mehraufwendungen für Verpflegung anläßlich eines Geschäftsganges. Für den an der Bewirtung teilnehmenden Arbeitnehmer gelten ebenfalls die Vorschriften über Mehraufwendung für Verpflegung anläßlich eines Dienstganges nicht. Der DM 14,- übersteigende Teil des Verzehrs ist also nicht als Arbeitslohn zu versteuern.

Fall 2:

Wie Fall 1. Die Bewirtung findet jedoch in einer Gaststätte statt, die 20 km von der Betriebsstätte des A entfernt ist. Mit An- und Rückfahrt ergibt sich für A und C ein Zeitaufwand von 3 Stunden (Abwesenheit von der Betriebsstätte).

Lösung: Es liegt für den Steuerpflichtigen eine Geschäftsreise, für den Arbeitnehmer eine Dienstreise vor, weil sie sich aus betrieblicher bzw. dienstlicher Veranlassung vorübergehend in einer Entfernung von mehr als 15 km vom Ort der regelmäßigen Betriebsstätte aufhalten. Der auf den Steuerpflichtigen entfallende Teil der Aufwendungen ist gleichwohl ausschließlich nach der Vorschrift des § 4 Abs. 5 Nr. 2 zu behandeln, ebenso der auf den Arbeitnehmer entfallende Teil des Verzehrs.

Handelt es sich um Bewirtungen, die gelegentlich einer Geschäfts- oder Dienstreise durchgeführt werden, so müssen die abziehbaren Höchstbeträge bzw. die dem Arbeitnehmer steuerfrei zuwendbaren Höchstbeträge entsprechend der oben dargestellten Regelung gekürzt werden.

Fall 3:

Die Bewirtung wird in einer Betriebsstätte oder in einer Entfernung von mehr als 15 km von der Betriebsstätte durch den Angestellten des Steuerpflichtigen durchgeführt.

Lösung: Bewirbt ein Arbeitnehmer aus betrieblicher Veranlassung einen Geschäftsfreund des Arbeitgebers, so handelt es sich wiederum ausschließlich um Aufwendungen für die Bewirtung von Geschäftsfreunden im Sinne von § 4 Abs. 5 Nr. 2 EStG, die Aufwendungen sind also voll abzugsfähig. Das gilt sowohl für Bewirtungen, die nicht im Rahmen einer Dienstreise durchgeführt werden, wie für Bewirtungen, die anläßlich einer Dienstreise durchgeführt werden.

III. Nachweis von Bewirtungskosten, die im Ausland angefallen sind.

Für den Steuerpflichtigen sind nach einem Schreiben des BFM v. 12. 3. 1975 keine nachteiligen Folgerungen zu ziehen, wenn bei betrieblich veranlaßter Bewirtung von Geschäftsfreunden im Ausland die vorgesehene Unterschrift

Suche
kleinen oder mittleren
GROSSHANDEL
mit festem Kundenstamm im Raum München.
Kapital vorhanden.
Übernahme am 1. 1. 1976 oder später.

Angebote erbeten unter Chiffre 200
an den Bayerischen Groß- und Außenhandel

des Inhabers der Gaststätte verweigert worden ist und der Steuerpflichtige hierauf durch einen entsprechenden Vermerk auf der Gaststättenrechnung hingewiesen hat.

Mittelstand

Stille Beteiligungen helfen kleinen und mittleren Unternehmen

In der Vergangenheit und heute wurde und wird von dem in der Überschrift umrissenen Unternehmerkreis geklagt: „Die Eigenkapitalbildung im Unternehmen ist zu gering; Finanzierungen mit Fremdkapital sind infolge der Sicherheitenfrage Grenzen gesetzt; Beteiligungskapital kommt nicht in Frage, weil man seine Selbständigkeit bewahren will; der Weg zum Kapitalmarkt ist versperrt.“ Und wenn nun quasi anonymes haftendes Beteiligungskapital zu interessanten Bedingungen angeboten wird, macht der gleiche Unternehmerkreis davon relativ selten Gebrauch. Die möglichen Gründe dieses überraschenden Fehlverhaltens sollten die mittelständischen Unternehmer aufspüren. Der allgemeinen Ansicht, daß die Vergabe von Beteiligungskapital nie ein Massengeschäft werden wird, kann mit der Frage begegnet werden: „Warum eigentlich nicht?“ Natürlich müssen Beteiligungen, die den gewerblichen Mittelstand zu erhalten suchen, entsprechend ausgestattet sein.

1. Die Selbständigkeit der Unternehmer

Die Höhe der typisch stillen Beteiligung (absoluter Höchstbetrag $1/2$ Million) richtet sich nach dem vorhandenen Eigenkapital und dem zu finanzierenden Vorhaben. Das Unternehmen behält seine Rechtsform, es erfolgt kein Eingriff in die Geschäftsführung. Auch wenn vorübergehend die stille Einlage betragsmäßig höher sein sollte als das übrige echte Eigenkapital, erlangt der stille Gesellschafter keine Majorität. Die Gründung der stillen Gesellschaft wird nicht in das Handelsregister eingetragen. Es entstehen keine Gründungskosten. Eine Ausnahme bildet die GmbH und die GmbH & Co. KG; hier entsteht einmalig Gesellschaftssteuer in Höhe von 1 % der stillen Einlage.

2. Ungesichertes Risikokapital

Mit der stillen Einlage wird eine doppelte Wirkung erzielt. Aus der Verpflichtung des stillen Gesellschafters, daß er im Falle des Konkurses oder gerichtlichen Vergleichsverfahrens hinter die Forderungen aller übrigen Gläubiger zurücktritt, wird ersichtlich, daß es sich um echtes Risikokapital handelt, das die Eigenkapitalbasis vergrößert. Da

**Geschäftsführerin -
Handelsfachwirt, 37 Jahre**

mit fundierten Kenntnissen der Textilherstellung DOB, Einkaufs- und Verkaufserfahrung im In- und Ausland, Kollektionsgestaltung, Personalführung, Organisation sucht verantwortungsvolle Position im Raum München.

Angebote erbeten unter Chiffre 100
an den Bayerischen Groß- und Außenhandel

hierfür keine Sicherheiten verlangt werden, wird gleichzeitig der Kreditspielraum bei den Banken erweitert. Damit können Vorhaben verwirklicht werden, die sonst nicht zu finanzieren sind. Die Hereinnahme bzw. das Vorhandensein eines ungesicherten stillen Gesellschafters verbessert außerdem auf jeden Fall die Vertrauensphäre bei allen Gläubigern.

3. Finanzierung von Vorhaben

Das Wirtschaftsleben ist zu vielgestaltig, als daß hier alle nur möglichen Vorhaben aufgeführt werden könnten. Interessenten mögen sich direkt an unten angegebene Gesellschaft wenden, wo sie von erfahrenen Fachleuten kostenlos beraten werden; dies geschieht auf Wunsch übrigens auch später während der Dauer der Beteiligung, da sich die Gesellschaft nicht nur als Geldgeber sieht, sondern vor allem als Partner im Kampf um die Erhaltung mittelständischer Unternehmen.

Bei reinen Konsolidierungen ohne ein spezielles Vorhaben oder bei Sanierungen kann unten angegebene Gesellschaft keine stillen Beteiligungen eingehen. Allerdings sind bereits Initiativen ergriffen worden, um in Zukunft auch für reine Konsolidierungen oder für Nachfinanzierungen von Investitionen, die länger als ein Jahr zurückliegen, Beteiligungskapital zur Verfügung zu stellen, was jedoch in nächster Zeit noch nicht möglich ist.

4. Die Kosten

Die Frage nach den Kosten, die von Interessenten fast ausschließlich zuerst gestellt wird, ist hier bewußt zurückgestellt. Ein Beteiligungsinteressent sucht ja nicht nur Geld und fragt nach dem Preis, um dann mit „zu teuer“ zu antworten; er sucht doch auch einen Partner, der seine Eigenkapitalbasis stärkt und ihm auch weiterhin hilft. Daß ungesichertes Risikokapital teurer sein müßte als abgesicherte Kredite, dürfte wohl von niemandem bestritten werden. Tatsächlich ist es aber gar nicht teurer, da das Beteiligungsentgelt für unten angegebene Gesellschaft unter Berücksichtigung von § 8 Abs. (3) GewStG zur Zeit dem Zinsaufwand für ein effektiv 8 %iges Darlehen entspricht, wobei sich geringe Unterschiede durch die jeweilige Höhe des Hebesatzes bei der Gewerbesteuer ergeben.

Des weiteren ist hervorzuheben, daß bei Beendigung der stillen Beteiligung nur der Nominalbetrag zurückzuzahlen ist. Eine Beteiligung an den stillen Reserven wird nicht verlangt.

5. Die Gesellschaft

Bei der Gesellschaft, die neben anderen Gesellschaften im Bundesgebiet die hier besprochenen stillen Einlagen gewährt, handelt es sich um die Kapitalbeteiligungsgesellschaft für die mittelständische Wirtschaft Bayerns mbH,

8 München 22, St.-Anna-Str. 15, Tel. 28 02 01, Telex 5 24 612. Diese Gesellschaft kann auch als Selbsthilfeeinrichtung der bayerischen gewerblichen Wirtschaft verstanden werden. Gesellschafter ist u. a. auch der Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels e. V., München.

In der 3jährigen Tätigkeit hat die Gesellschaft 54 Beteiligungen mit einem Gesamtvolumen von DM 16,6 Mio bis zum 19. 9. 1975 ausgezahlt. Damit steht sie zwar in der Bundesrepublik an der Spitze bei der Vergabe von stillen Beteiligungen, die durch ERP-Mittel gefördert werden; im Vergleich zur Masse der mittelständischen Unternehmen in Bayern fallen diese stillen Beteiligungen jedoch noch kaum ins Gewicht.

6. Die Antragstellung

Sie erfolgt formlos. Die persönliche Kontaktaufnahme mit Vorlage der letzten Bilanz wird empfohlen. Eine vollkommen unbürokratische Antragsbearbeitung durch die Geschäftsführung der Gesellschaft ist gewährleistet.

Zum Abschluß der Information sei noch der Hinweis erlaubt, daß in einer schon eingetretenen Krisensituation des Unternehmens, wenn keine Bank mehr zur Gewährung von teilweise gesicherten Krediten bereit ist, auch ein Antrag auf ungesichertes Risikokapital in der Regel wenig Aussicht auf Erfolg haben dürfte.

Personalien**Wir gratulieren**

Herr Dieter Hoffmann, Geschäftsführer unserer Mitgliedsfirma Arnold Becker & Co. GmbH, Textil- und Kurzwaren-Großsortimenter in München, wurde mit Wirkung vom 1. September 1975 auf die Dauer von 4 Jahren zum ehrenamtlichen Richter beim Arbeitsgericht München berufen.

Wir gratulieren Herrn Hoffmann zu seiner ehrenvollen Berufung sehr herzlich.

Herr Karl F. Mahler, 90 Jahre alt

Am 29. August 1975 feierte Herr Karl Mahler, der Senior unserer Mitgliedsfirma Bauwaren Mahler KG, seinen 90. Geburtstag. Er nimmt noch heute mit regem Interesse Anteil an der Entwicklung des von ihm gegründeten Unternehmens.

Herr Mahler stellte seinen Erfahrungsschatz als Baustoff- und insbesondere als Fliesenfachmann bis ins hohe Alter zahlreichen Gremien zur Verfügung. Dank seiner beruflichen und menschlichen Qualitäten – er war auch in verschiedenen sozialen Bereichen tätig – erhielt Herr Karl F. Mahler 1964 das Bundesverdienstkreuz 1. Klasse.

Zahlreiche Freunde und Bekannte entboten dem verdienten Jubilar zu seinem Ehrentage die herzlichsten Glückwünsche. Wir schließen uns nicht minder herzlich an.

Hans Hofmann feierte seinen 65. Geburtstag

Der Seniorchef und Gründer unserer Mitgliedsfirma Hans Hofmann & Co., Eisenwaren-Großhandlung in Feldkirchen bei München, konnte am 22. September seinen 65. Geburtstag feiern.

Der Jubilar ist seit 1927 im Eisenwarenhandel tätig und machte sich 1938 als Handelsvertreter selbstständig. Nach fast 6 Jahren Militärdienst von 1939 bis 1945 begann Herr Hofmann mit dem Aufbau einer Eisenwaren-Großhandlung in München unter den denkbar schwierigsten Verhältnis-

sen. 1949 konnten aber bereits größere Räume bezogen werden. Nachdem auch diese nicht mehr ausreichten, wurde 1973 der Betrieb nach Feldkirchen bei München verlegt.

Herr Hofmann, inzwischen seit 5 Jahren durch seinen ältesten Sohn tatkräftig in der Geschäftsführung unterstützt, arbeitet noch aktiv in der Firma mit und hat sich durch seine Kataloge innerhalb der Branche einen guten Namen gemacht.

Wir sprechen dem Jubilar an dieser Stelle die herzlichsten Glückwünsche aus und wünschen ihm noch viele Jahre beste Gesundheit.

75 Jahre Franz Tröger GmbH

Im Beisein von Vertretern des öffentlichen Lebens der Stadt Kempten konnte unsere Mitgliedsfirma Franz Tröger GmbH in Kempten, Eisenhandlung, ihr 75jähriges Bestehen feiern.

Die Firma wurde mit Beginn dieses Jahrhunderts von Franz Tröger gegründet. Er hatte zuvor die Probleme des Eisenhandels kennengelernt, erwarb dann ein eigenes Grundstück und begann seine unternehmerische Tätigkeit nach dem Motto „Ohne Fleiß kein Preis“.

Der Umsatz des Hauses betrug damals bereits 450 000 Mark, eine zur damaligen Zeit recht erhebliche Summe.

1930 trat der Firmengründer aus dem aktiven Management aus. Ein Team, bestehend aus seinem Schwager Hugo Karrer und seinen Söhnen Gustav und Franz, übernahm die Leitung. 1949 wurde die Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft umgewandelt. Der Umsatz weitete sich nach dem 2. Weltkrieg kontinuierlich aus. Betrug er 1952 noch 3,2 Mio DM, so waren es zehn Jahre später bereits 9 Mio DM. 1964 wurde mit dem Bau eines neuen Gebäudes an der Bleicherstraße begonnen, nachdem die Räume im alten „Tröger-Haus“ für das expandierende Unternehmen zu eng geworden waren. Der Umsatz konnte 1972 auf 15,6 Mio DM gesteigert werden. Mit dem Einzug in den Neubau Kempten-Ost gab die Firma 1973 das Einzelhandelsgeschäft auf. Die Gesellschaft gruppierte ihr Management um und paßte es den neuen Verhältnissen an.

Wir gratulieren unserer Mitgliedsfirma zu ihrem erfolgreichen Aufstieg sehr herzlich.

BAMBERGER EISENHANDEL — 50 Jahre

Unsere Mitgliedsfirma BAMBERGER EISENHANDEL Johann Stäber KG in Bamberg, konnte ihr 50jähriges Bestehen feiern.

Mit Sitz in der Siechenstraße wurde sie im Februar 1925 durch Max Fleißig und Ulrich Höck als BAMBERGER EISENHANDEL — Höck & Co. gegründet. Bis zur Weltwirtschaftskrise, die ihre Schatten ab 1927 vorauswarf, florierte das Geschäft sehr gut und die Pferdefuhrwerke, die damals das Eisen und die Eisenwaren noch transportierten, waren im weiteren Bamberger Raum nicht unbekannt. 1933 löste Herr Zimmermann die Firmenführung ab und behielt sie bis 1959. Dann erwarb der jetzige Inhaber, Johann Stäber, eine bekannte Persönlichkeit aus der Bamberger Geschäftswelt, die Firma, wandelte sie in eine Kommanditgesellschaft um und steht ihr seither als Komplementär vor.

Der Ausbau der Firma, ihre Modernisierung und ihr Umzug in die größeren Räumlichkeiten an der Magazinstraße, entsprachen dem Bestreben der Firmenleitung, der wachsenden und anspruchsvoller werdenden Kundschaft mit einem umfassenden Lieferprogramm, das Walzwerkerzeugnisse und Halbfertigartikel aus allen Metallen einschließt, zuverlässig und mit prompter Lieferung zur Verfügung zu stehen. Der Betreuung des Abnehmerkreises in einem Um-

kreis von ca. 60 Kilometern dient ein leistungsfähiger Lkw-Park.



In der Führung des Unternehmens unterstützen die Prokuristen Werner Scholz und Helmut Götz den Inhaber Johann Stäber. Ein qualifizierter Mitarbeiterstab ist darum besorgt, daß auch in Zukunft das Ansehen der Firma gewahrt bleibt.

Der Landesverband gratuliert ganz herzlich zu diesem Festtag.

Wir betrauern

Sebastian Baumeister

Im Alter von 79 Jahren verstarb im Juli der Seniorchef unserer Mitgliedsfirma Edmund Weyland, Textilgroßhandlung in Passau.

Herr Baumeister war bereits seit 1909 in der Firma tätig, 1928 erhielt er Prokura und 1930 hatte er das Unternehmen von der Witwe des Gründer-Sohnes erworben. Von ihm wurde der Betrieb erweitert und modernisiert und entwickelte sich unter seiner umsichtigen Leitung zusehends bis zu seiner heutigen Größe und Bedeutung.

Unser Landesverband wird dem Verstorbenen stets ein ehrendes Andenken bewahren.

Hans Gruber

Am 12. August dieses Jahres verstarb Herr Hans Gruber, der Gründer unserer Mitgliedsfirma Hans Gruber, Elektro- und Beleuchtungsgroßhandlung in München.

Der gebürtige Weidener aus der Oberpfalz nahm, nach langjähriger Reisetätigkeit für eine renommierte Münchner Großhandlung, das Risiko auf sich, und gründete 1933, in einer wirtschaftlich besonders schlechten Zeit, seine eigene Elektro-Großhandlung.

Nachdem seine Geschäftsräume in den Kriegsjahren bis 1945 mehrmals ausgebombt wurden, begann er nach Kriegsende mit ungebrochenem Mut, seine Firma in Behelfsräumen wieder neu aufzubauen.

Durch seine, ihm eigene unermüdliche Schaffenskraft, gelang es ihm, 1950 neue und moderne Geschäftsräume im sogenannten Großhandelsviertel in der Münchner Innenstadt, zu beziehen.

Aufgrund der anstehenden Expansion seiner Firma und der schlechten Verkehrslage in der Innenstadt, scheute der damals schon 74jährige weder Arbeit noch Risiko, und bezog 1969 mit seiner Firma abermals neue Geschäftsräume am Münchner Stadtrand.

Den Erfolg seines bedingungslosen Einsatzes zeigt die heutige, stetig expandierende Elektrogroßhandlung **GRUBER**.

Wir werden dem Verstorbenen stets ein ehrendes Andenken bewahren.

Rudolf Pfahler

Kurz nach Vollendung seines 80. Geburtstages am 27. Mai, ist der Inhaber unserer Mitgliedsfirma Ludwig Pfahler & Söhne in Nürnberg, Verpackungspapiere — Pappen — Wellpappen — Verpackungsmittel, verstorben.

Nach dem Kriege hatte der Jubilar das 1889 gegründete Unternehmen, in das er 1930 zusammen mit seinem Bruder eingetreten war, unter den schwierigsten Verhältnissen zu einer der führenden Großhandelsunternehmen der Verpackungsmittelbranche im nordbayerischen Raum aufgebaut.

Unser Landesverband wird diesen tüchtigen Unternehmer und Kaufmann nicht vergessen.

Vorstandsmitglied Ernst Schneider

Einen Tag nach der Vollendung seines 60. Lebensjahres verstarb unser Vorstandsmitglied **Ernst Schneider**, Inhaber unserer Mitgliedsfirma Heinrich Hauff Nachf., Eisenwaren- und Stahlhandel GmbH & Co. Vertriebsgesellschaft, in Augsburg.

Herr Schneider hatte den Beruf des Großhandelskaufmanns von der Pike auf erlernt. Dem Besuch des Augsburger Realgymnasiums schloß sich eine zweijährige Lehre bei einer renommierten Münchener Großhandelsfirma und eine Volontärzeit bei einem Augsburger Bankhaus an.

Die nach der Absolvierung der Arbeitsdienstpflicht aufgenommene Tätigkeit im elterlichen Großhandelsgeschäft wurde durch den Wehrdienst bei einer Bamberger Kavallerieeinheit und später durch fast 6 Jahre Kriegsdienst unterbrochen.

Nach dem Krieg hatte Schneider zu tun, was zahlreiche andere Unternehmer in jener Zeit auch zu tun hatten: Das völlig zerstörte Unternehmen wieder aufzubauen.

So etwas nimmt Zeit und Kräfte in einem solchen Ausmaß in Anspruch, daß im Normalfall Gemeinschaftsaufgaben in den Hintergrund abgedrängt wurden — so wichtig sie gerade damals waren.

Nicht so bei Ernst Schneider. Er gehört nicht zu den Unternehmern, die sich ihre Aktivität und ihren Interessenkreis durch den Horizont des eigenen Schreibtisches begrenzen lassen. Sehr früh folgte er dem Ruf vieler berufständischer Organisationen nach Rat und Tat, nach seiner Fähigkeit, Probleme zu analysieren, Ziele zu setzen und Entschlüsse zu fassen. Jahrzehnte war (bzw. ist) er Vorsitzender oder Vorstandsmitglied in Verbandsorganisationen des Eisen- und Stahlhandels, des Eisen- und Metallwaren-Großhandels, im paritätischen Walzstahlausschuß und Vorstandsmitglied in unserem Landesverband. Dem Großhandel hat Ernst Schneider in dieser Zeit wertvolle Impulse gegeben, die zum Nutzen der gesamten Wirtschaftsstufe realisiert wurden. Über 20 Jahre gehörte Schneider auch dem Präsidium des Bundesverbandes des Deutschen Groß- und Außenhandels, der Spitzenorganisation des gesamten deutschen Groß- und Außenhandels, an. Auch internationale Gremien wußten Schneiders Rat und Mitarbeit zu schätzen. So gehörte er zu den Gründern der Europäischen Conföderation des Eisen- und Metallwaren-Großhandels, deren Präsident und Vizepräsident er 6 Jahre lang war.

Unser Landesverband wird diesen vorbildlichen Großhandelskaufmann nicht vergessen.

Buchbesprechung

DEUTSCHE ARMATUREN 1975

Frankfurt/Main 1975, Maschinenbau-Verlag GmbH, 6000 Frankfurt/Main 71, Postfach 710 109
392 Seiten, DIN A 4, DM 32,— + Versandspesen

Die Fachgemeinschaft Armaturen im VDMA hat eine neue Ausgabe ihres Herstellerverzeichnisses **DEUTSCHE ARMATUREN** mit einer umfassenden Übersicht über die Produktionsprogramme der ihrem Verband angeschlossenen Armaturenhersteller veröffentlicht. Das Buch enthält im einzelnen

- eine Gliederung des Fachgebietes Armaturen nach Gruppen, Fachabteilungen und Fachunterabteilungen
- eine Übersicht über die in den verschiedenen Fach- und Fachunterabteilungen mit ihren Produktionsprogrammen vertretenen Hersteller
- Einzeldarstellungen der Produktionsprogramme der einzelnen Hersteller
- ein Verzeichnis der Mitgliedsfirmen in der Fachgemeinschaft Armaturen.

Das Herstellerverzeichnis gibt somit Anwendern und Abnehmern von Erzeugnissen der deutschen Armaturenindustrie wertvolle Hinweise auf bestehende Bezugsmöglichkeiten.

Landesverband des
Bayerischen Groß- u. Außenhandels
Bildungszentrum



Der Telefondienst

Dieses Seminar soll Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Telefondienst zu einer gewünschten Verbesserung ihrer Leistungen im Telefonbereich schulen und motivieren.

● Programm:

- Die Hauptaufgabe einer Telefonistin, dargestellt am Beispiel einer Stellenbeschreibung.
Vorbildung: Ausbildung zur Telefonistin
Weiterbildung: Kenntnisse und Eigenschaften der Telefonistin
- Sicherheit der Rede „Hemmungen — was tun?“
 - Gut sprechen ist Übungssache
 - Gesprächsformeln
 - Kontaktfähigkeit
 - Der gute Ton am Telefon
 - Der Gruß
 - Die Fragetechnik
 - Telefongesprächsarten — Beispiele für die perfekte Gesprächsführung
 - Titel und Anreden
 - Das Reich der Telefonistin
 - Buchstabieralphabete
 - Formularwesen
 - Die Technik im Fernsprechdienst — Arbeitsmethodik
 - Nebentätigkeiten:
Telegrammarten, Fernschreiben, Posteingang, die Fachzeitschriften, Betreuung und Ablage, das Telefonbuch
 - Rollenspiele mit der Zielsetzung der Verhaltensänderung
 - Einsatz einer Tonbildserie

● Termine:

Lehrgang Nr. 1/405 München, 16.–17. 10. 1975
 Lehrgang Nr. 1/406 Nürnberg, 23.–24. 10. 1975

● Dauer:

2 Tage, jeweils von 9.00–17.00 Uhr

● Referent:

Werner GROTH.

● Gebühr:

128,— DM brutto
 48,— DM wird durch Staatszuschuß gedeckt
 10,— DM Eigenleistung des Teilnehmers

Verkaufsleiter-Seminar

Welche Mittel stehen dem Verkaufsleiter zur Steuerung und Kontrolle seines Außendienstes zur Verfügung?

Wie können Kennziffern als Hilfe für absatzpolitische Entscheidungen eingesetzt werden?

Wie kann man den Verkäufer schulen?

● Personenkreis:

Die im Betrieb für den Bereich Verkauf Verantwortlichen, ob sie nun Verkaufsleiter, Niederlassungsleiter oder Unternehmer sind.

● Programm:

Steuerung des Außendienstes durch Leistungskontrolle und Quoten
 Anforderungs- und Tätigkeitsprofile
 Das Entlohnungssystem
 Das Berichtswesen
 Anregungen zum Verkäufertraining, Methoden und Hilfsmittel
 Kennziffern helfen verkaufen

● Termin:

Lehrgang Nr. 1/611 Nürnberg, 28.–29. 10. 1975

● Dauer:

2 Tage, jeweils von 9.00–17.00 Uhr

● Referent:

Rudolf HOFER.

● Gebühr:

276,— DM brutto
 78,— DM wird durch Staatszuschuß gedeckt
 198,— DM Eigenleistung des Teilnehmers

„Von der Einstellung bis zur Kündigung“**Aktuelle Probleme****aus dem Arbeits- und Sozialrecht****● Programm:**

Neben den allgemeinen Rechtsfragen sollen auch besonders Sachkomplexe behandelt werden, wie z. B. Form und Inhalt von Arbeitsverträgen, Fragen bei einer Betriebsstilllegung und einer Betriebsübertragung, Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegenüber Arbeitnehmern, Rechtsfragen bei Arbeitnehmerüberlassungsverträgen, Probleme des Kündigungsschutz- und des Arbeitsprozeßrechts und Rechtsprobleme mit ausländischen Arbeitnehmern.

● Termine:

Lehrgang Nr. 1/613 Nürnberg, 25. 11. 1975
 Lehrgang Nr. 1/614 München, 12. 11. 1975

● Dauer:

1 Tag, von 9.00–17.00 Uhr

● Gebühr:

138,— DM brutto
 39,— DM wird durch Staatszuschuß gedeckt
 99,— DM Eigenleistung des Teilnehmers

EDV im Großhandel — Ja aber wie?**● Teilnehmerkreis:**

Unternehmer, Geschäftsführer, Niederlassungsleiter, Leiter der Abteilungen Organisation, Verwaltung, Betriebswirtschaft.

● Programm:

Die Aufgabengebiete für eine EDV-Organisation im Großhandel
 Anwendungstechnik im Grundsatz — ihre Übertragung auf die Erfordernisse und Möglichkeiten des Einzelbetriebes
 Wirtschaftlichkeitsüberlegungen bei der Auswahl der geeigneten EDV-Lösung
 Systemerläuterung bei Fremdauswertung, bei Anwendung der mittleren Datentechnik und bei Einsatz hauseigener EDV-Anlagen (Kleincomputer)
 Entwicklungsaussichten unter besonderer Berücksichtigung der Datenfernübertragung.

● Termine:

Lehrgang Nr. 1/604 München, 24. 10. 1975
 Lehrgang Nr. 1/605 Nürnberg, 22. 10. 1975

● Dauer:

1 Tag, von 10.00–17.00 Uhr

● Referenten:

Dipl.-Kfm. Rolf MIEHLER,
 Gesellschaft für Handelsberatung mbH
 Dipl.-Hdl. J. GLASER

● Gebühr:

138,— DM brutto
 39,— DM wird durch Staatszuschuß gedeckt
 99,— DM Eigenleistung des Teilnehmers

Kosten im Fuhrpark**● Programm:**

Der Fuhrpark wird häufig als Stiefkind der Organisation bezeichnet, dies braucht nicht zu sein, wenn ein vernünftiges Verhältnis von wirtschaftlichem Fahrzeugeinsatz und Lieferbereitschaft gefunden wird.

Voraussetzungen dafür sind Kenntnisse über:

- Kostenintensität
- Personaleinsatz
- Einsatzkosten
- Einsatz- und Verlustzeiten
- Kostenvergleiche
- Kennziffern
- Tourenplanung und -gestaltung
- Deckungsbeitragsrechnung

● Termine:

Lehrgang Nr. 1/602 Nürnberg, 19. 11. 1975
 Lehrgang Nr. 1/603 München, 18. 11. 1975

● Dauer:

1 Tag, von 9.00–17.00 Uhr

● Gebühr:

138,— DM brutto
 39,— DM wird durch Staatszuschuß gedeckt
 99,— DM Eigenleistung des Teilnehmers

10 JAHRE DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Im Mai dieses Jahres konnte bei der „Tochter“ des Verbandes – der Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH – auf ein zehnjähriges Bestehen zurückgeblickt werden.

Mit der Gründung des Rechenzentrums im Jahre 1965 bot der Verband seinen Mitgliedern einen völlig neuen Service an: Fachbezogene und spezialisierte Dienstleistung und Lösung von Grundsatzfragen im Bereich der EDV für den Großhandel.

Eine Grundlage der Entwicklungsarbeit bildeten die langjährigen Erfahrungen und Erkenntnisse des verbandlichen Beratungsdienstes (GfH), die im Rechenzentrum praktisch angewendet oder erprobt wurden. Der sichtbare Erfolg dieser fruchtbaren Zusammenarbeit hat sich in dem 1972 fertiggestellten HANDELSPAKET niedergeschlagen. Als umfassendes Informationssystem für den Großhandel bietet es dem Anwender eine Fülle praxisnaher Entscheidungshilfen.

Die im Jahre 1971 installierte EDV-Anlage mit externen Speichern brachte die technischen Voraussetzungen zur Bearbeitung komplexerer Problemkreise. Bewegten sich bisher die Auswertungsmöglichkeiten vorwiegend im Rahmen quantitativer Datenverarbeitung, so war man jetzt in der Lage, kompliziertere Fragestellungen aufzugreifen.

Das Ergebnis dieses Prozesses liegt heute in zahllosen Programmen vor. Die Angebotspalette reicht von der Fak-

turierung mit integriertem Rechnungswesen über differenzierte Statistiken und andere wertvolle Führungsunterlagen bis hin zu hilfreichen Nebenprodukten der Auswertung.

Schwerpunktmaßig wird daneben die elektronische Abrechnung von Löhnen und Gehältern betrieben. Heute rechnet der d-v-h mehrere tausend Mitarbeiter des Großhandels, aber auch der Industrie mit seinem Standardprogramm LGA 75 ab. Die Qualität und der äußerst niedrige Preis sowie die hervorragende Kundenbetreuung veranlassen immer mehr Mitglieder, sich dem neuen Verfahren anzuschließen.

Besondere Anerkennung hat sich das Rechenzentrum durch seine Bemühungen erworben, neben Standardprogrammen individuelle Rahmenlösungen – auch für Klein- und Mittelbetriebe – kostengünstig anzubieten. Ergänzt wird der Leistungskatalog durch das Entwerfen und die Verwirklichung branchenspezifischer Anwendungsmodelle, um den Betrieben eigene aufwendige Entwicklungsarbeit abzunehmen. Know-how und Programmvielfalt decken den gesamten Aufgabenbereich Großhandel ab.

Ein neues Arbeitsgebiet eröffnet sich den Fachleuten des d-v-h mit der Datenfernverarbeitung. Mit dieser Zielsetzung verbindet sich zwangsläufig der Übergang auf ein leistungsfähigeres EDV-System. Ab Ende 1976 macht diese Großechenanlage mit kürzeren Bearbeitungszeiten, Multiprogramming, externen Großspeichern und Dialogfähigkeit den d-v-h zu einem noch leistungsstärkeren Partner.

DAS VERBANDSRECHENZENTRUM

d-v-h

- hat das know-how für den Großhandel
- löst DV-Probleme zu erstaunlich günstigen Preisen
- arbeitet schnell, zuverlässig und absolut vertraulich
- leistet Hilfe bei der Einführung und Umstellung auf EDV
- bietet billige Standardprogramme und individuelle Problemlösungen für alle Branchen

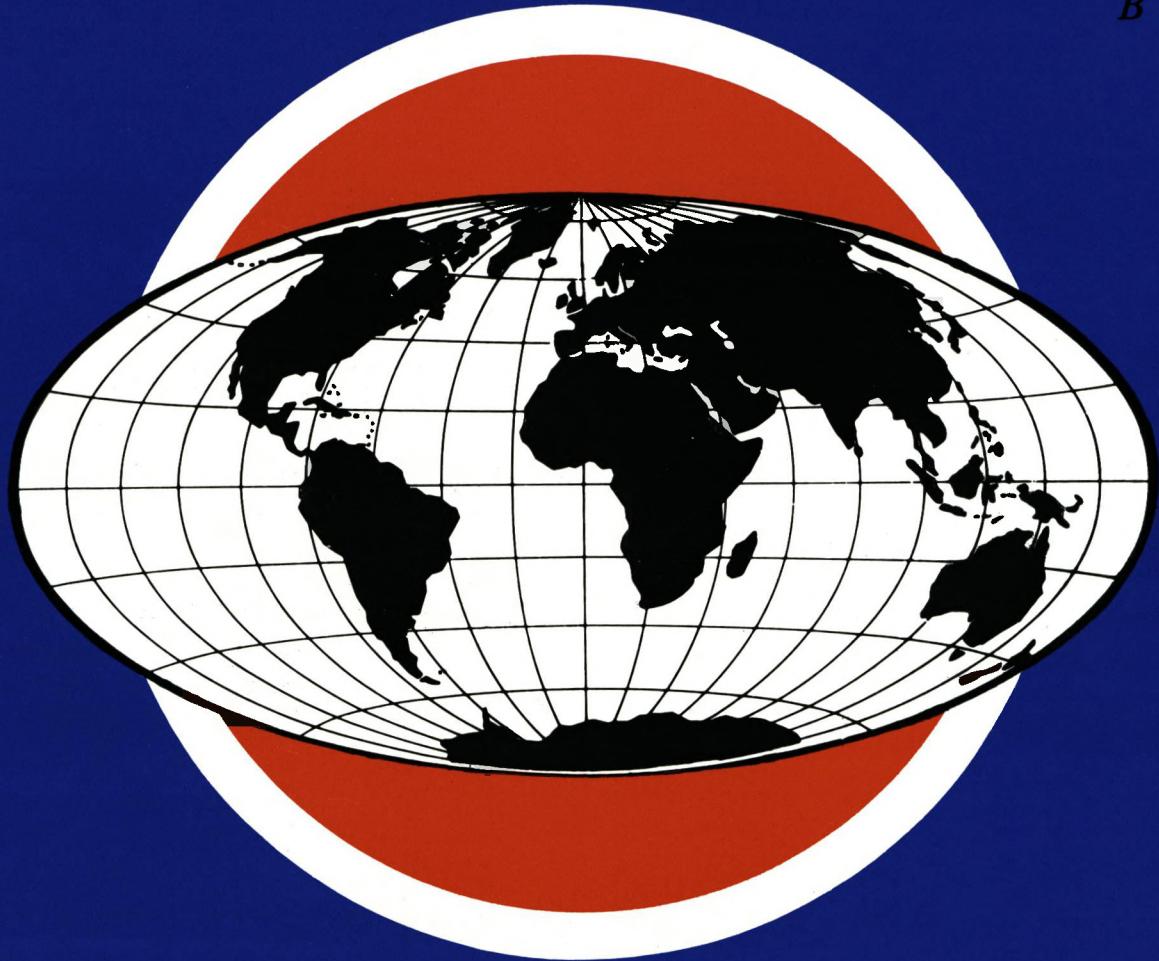
Nutzen Sie diese Vorteile · Fordern Sie unverbindliche Angebote über

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">– Lohn- und Gehaltsabrechnung– Lagerbestandsführung und Disposition– Finanzbuchhaltung und Mahnwesen– Mitgliederbuchhaltung– Adreßaufkleben und Kundenlisten– Investmentauflistung und -bewertung | <ul style="list-style-type: none">– Fakturierung mit Bankeinzug– Artikelumsatzstatistik– Kundenumumsatzstatistik– Vertreterumsatzstatistik und Provisionsabrechnung– Filialabrechnung– Lieferantenstatistik |
|--|--|

d-v-h

DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS GMBH

85 Nürnberg · Königstorgraben 7 · Telefon 0911 / 22 47 66 · Telex 062 3 979



Groß + Außenhandel Drehscheibe der Wirtschaft



Offizielles Organ des Landesverbandes
des Bayerischen Groß- und Außenhandels
(Unternehmer- und Arbeitgeberverband) eV

30. Jahrgang · München
November 1975 · Nr. 11 / 1975

Das aktuelle Thema

- 3** Das Milliardenspiel
oder der volkswirtschaftliche Betriebsunfall
-

Arbeitgeberfragen

- 4** Der Mittelstand: Keine Gruppe von Nein-Sagern
6 Gesetz über Konkursausfallgeld –
Aufbringung der Mittel durch die Arbeitgeber
8 Mitgliederstand der Gewerkschaften
Weihnachtsgratifikation – 13. Monatsgehalt
Fristlose Kündigung während der Probezeit
-

Wettbewerbsrecht

- 8** Sicherung des Leistungswettbewerbs – gemeinsame
Erklärung von Organisationen der gewerblichen Wirtschaft
-

Allgemeine Rechtsfragen

- 9** Bundesverwaltungsgericht zur regionalen Investitionszulage
-

Steuerfragen

- 11** Steuerfreiheit von Abfindungen
-

Personalien

- 12**
-

Fremdbeilage

Der Großhandelskaufmann in der Ausbildung, 11 / 1975

Mitarbeiter dieser Nummer:

de = Dipl.-Volksw. Deutsch · fr = Ass. Frankenberger · gr = RA Grasser · p = ORR a.D. Pfrang · sr = Dipl.-Kfm. Sauter ·

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr. 7. Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels EV, München 2, Ottostr. 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: Werner Sattel, 8011 Kirchseeon, Alpenstr. 16. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Entnahme von Text – auch aus den Beilagen – ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobiel, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 35 40 04. Anzeigenverwaltung: ANZEIGEN-FACKLER, 8 München 1, Weinstraße 4, Telefon (089) 22 62 21, Telex: 522 069.

Das aktuelle Thema:

Das Milliardenspiel oder der volkswirtschaftliche Betriebsunfall

(de) Betriebsunfälle gehen zum größten Teil nicht auf Versagen der technischen Einrichtungen, sondern auf „menschliches Versagen“ zurück. Fehler, oft mit tragischem Ausgang, von allen Bekannten und Verwandten mit ehrlichem Mitgefühl und Trauer kommentiert.

Über Irrtümer, wenn auch ganz anderer Art, mit ebenso tragischen Folgen und noch zusätzlich in ganz großem Stil, macht sich der einzelne Bürger jedoch zu wenig Gedanken. Gemeint sind die wirtschaftlichen Grundirrtümer und wirtschaftspolitischen Fehler, die aus der Unvereinbarkeit von Haben-Wollen und Haben-Können im Gefüge unserer Volkswirtschaft resultieren.

Wie anders als von unverantwortlichem Wunschdenken geprägt, könnte man die Forderung nach 8 % mehr Lohn in der Stahlindustrie kommentieren, wären die Folgen in Form länger anhaltender Arbeitslosigkeit und höherem Inflationssockel nicht so katastrophal.

Und da wir auf der anderen Seite annehmen dürfen, daß nicht aus Dummheit, sondern aufgrund anderer Denkkategorien diese Forderungen erhoben werden, müssen wir gleichzeitig vermuten, daß hier mit Mitteln operiert wird, die andere Ziele im Auge haben.

Summa summarum: Hat das System am Ende doch Methode? Die Grenzen jeder ökonomischen Vernunft sprengen die **Lohnforderungen**, ein in Teilbereichen pervertiertes **Sozialsystem**, eine bis über die Grenzen der Leistungsfähigkeit hinausgehende **Steuerlast** im Verein mit einer seit Jahren andauernden **Geldentwertung**, treiben den Karren alle in die gleiche Richtung. Zunächst die Unfähigkeit unserer Wirtschaftsordnung zu beweisen, um dann mit der allwissenden und segnenden Hand von Vater Staat ein Höchstmaß an Effektivität im Rahmen eines neuen Wirtschaftssystems zu verwirklichen – und man höre und staune – bei dem auch gleichzeitig noch höchste irdische Gerechtigkeit erlangt wird. Möglich, nämlich dann, wenn Gerechtigkeit bedeutet, daß alle gleichmäßig wenig haben. Hauptsache man ist die Ausbeuter in Person der Unternehmer und unsere freiheitliche Wirtschaftsordnung, als alles und jedes fressenden Kapitalismus verleumdet, endgültig los.

In Zukunft Vollkommenheit

Natürlich nicht, ohne daß sich der Troß der Systemveränderer möglichst mit hoch dotierten Funktionärspößchen ausgestattet, als Elite der „Neuen Wirtschaftsordnung“ versteht, die ihr Ohr in Zukunft überall haben, wo es um wirtschaftliche Entscheidungen geht. Und natürlich dabei auch den „Daumen draufhalten“!

Die von den Jusos derzeit so heftig diskutierte **Investitionslenkung** würde nur der erste Schritt weg vom freiheitlichen Pfade sein. Preis- und Lohnkontrollen, die Bedarfslenkung und Angebotsbeschränkung wären die zwangsläufige Folge, ebenso die Unfreiheit, an dem Ort zu leben und zu arbeiten, die der persönlichen Arbeitsplatzwahl entspricht.

Nicht besser als ein Zitat aus „Blick durch die Wirtschaft“ könnte besser verdeutlichen, welch herrlichen Zeiten wir entgegen gehen.

Herrliche Zeiten! Investitionslenkung zeugt Produktionslenkung.

Produktionslenkung zeugt Produktlenkung.

Produktlenkung zeugt Bedarfslenkung.

Bedarfslenkung zeugt Bezugsscheine.

Wie naiv oder verbohrt muß man eigentlich sein, zu glauben, damit sei der Stein des Weisen gefunden? Wer übernimmt eigentlich die Verantwortung für Fehlentscheidungen, Fehlentscheidungen, die sich potenzieren müssen und sich in Größenordnungen von Milliarden DM bewegen werden? Jetzt tragen das Risiko der Unternehmer und die Kapitalgeber. In der neuen Ökonomie wird wohl einmal mehr der Steuerzahler für Fehlentscheidungen zur Kasse gebeten werden, denn schließlich sollen ja wohl nicht nur die Gewinne, sondern auch die **Verluste sozialisiert** werden. Pionierleistung und kreatives Aufspüren neuer Chancen und neuer Werte kann nicht befohlen werden, ebensowenig wie Reaktionsgeschwindigkeit auf sich verändernde Marktstrukturen.

Von der Schwerfälligkeit des bürokratischen Entscheidungsapparates brauchen wir ja kein Liedlein zu singen.

Welch schönes Spiel mit dem Geld anderer Leute steht den neu zu benennenden Wirtschaftsräten in unserem Lande doch ins Haus! Merkwürdig auch, daß unsere doch sonst verbal so geschliffen auftretenden Progressiven die oben erwähnten Zusammenhänge als Fortschritt titulieren wollen, wo doch jeder Praktiker des Wirtschaftslebens diesen eindeutig als Rückschritt erkennt. Welch wirtschaftsfremde Phantasten mit einem Hang zur Gigantomanie sind hier am links gestrickten Werk.

Unsere **Empfehlung**: Statt über eine Investitionslenkung zu theoretisieren, sollten unsere Systemveränderer ihre Geistesgaben einmal auf die Lösung der Frage verwenden, wie zuerst einmal im gegenwärtigen Zeitpunkt die **Investitionsfähigkeit** der deutschen Wirtschaft überhaupt wieder durch geeignete Voraussetzungen, wozu auch ganz gewiß die Anhebung der Erträge ebenso wie Steuererleichterungen und ein Stillhalten bei den Sozialaufwendungen gehören, zu bewerkstelligen wäre. Das gleiche gilt auch für die Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Wettbewerbsordnung so funktionstüchtig wie nur irgend möglich zu gestalten.

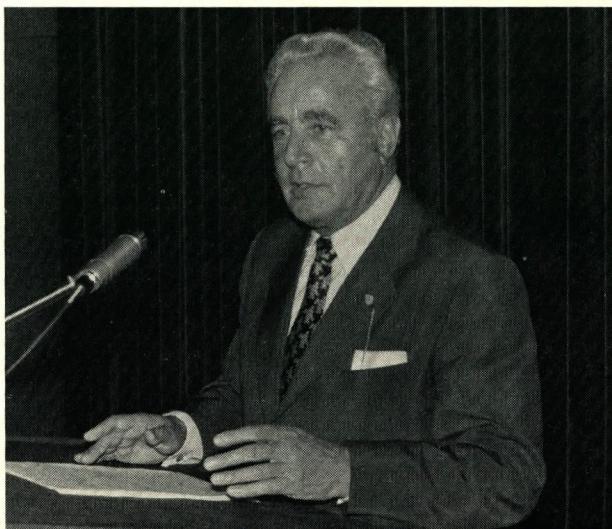
Der Dank des Vaterlands wäre unseren Reformern gewiß!

Arbeitgeberfragen

Der Mittelstand: Keine Gruppe von Nein-Sagern

(de) Anlässlich der öffentlichen Veranstaltung im Rahmen des Verbandstages des Großhandels-Zentralverbandes für Spielwaren und Geschenkartikel am 26. 9. 75 in Nürnberg hielt **Präsident Walter Braun** ein vielbeachtetes Referat, das wir hier in Auszügen wiedergeben:

Braun setzte sich mit den Ursachen des derzeit aufgeführten Wirtschafts-Melodramas auseinander, das er „die Artisten sind ratlos“ nannte. Das Hick-Hack in der deutschen Wirtschaft sei niemals größer gewesen. Jahrelang sei die Bekämpfung der Inflation das Hauptanliegen der Wirtschaftspolitik gewesen. Auch wenn ihre Bedeutung in nichts geringer geworden sei, so gelte es doch nun die hohe Arbeitslosigkeit in unserem Lande zu überwinden, die einmal **konjunkturelle**, zum anderen **strukturelle** Ursachen habe. Abgesehen von den außenwirtschaftlichen Komponenten, wie z. B. der Energieverteuerung, sehe er die wesentliche Ursache für die strukturelle Arbeitslosigkeit vor allem in den Auswirkungen, die von der Wirtschaftspolitik der letzten 5 Jahre ausgegangen seien. Neben der Energieverteuerung und der Inflation sei auch die spürbare Veränderung der realen **Lohnkostenverhältnisse**, die Bundesrepublik gehöre heute zu der Spitzengruppe der Länder mit den



Präsident Braun vor den Mitgliedern des Großhandels-Zentralverbandes für Spielwaren und Geschenkartikel

höchsten Löhnen in der Welt, eine wesentliche Ursache. Außerdem hätten die **steigenden Soziallasten** erheblich dazu beigetragen, daß insbesondere auch mittlere oder kleinere Unternehmen im Wettbewerb nicht mehr mithalten konnten, Aufgaben und Arbeitskräfte entlassen werden mußten. Der im Augenblick erlebte **Pleite-Boom** sei die Folge hiervon. Das von den Gewerkschaften lauthals für sich in Anspruch genommene „Stabilitätssopfer“ der Arbeitnehmer zur Stabilisierung der Kosten im vergangenen Jahr bei Abschlüssen von 7,5 % sei keines gewesen. Es wäre zu hoffen gewesen, daß man diese fehleingeschätzte Opferbereitschaft im Hinblick auf die kommenden Lohn- und Gehaltsrunden konstatiert und endlich einmal bereit sein sollte, „kleinere Brötchen“ zu backen.

Reale Investitionssumme auf 1960er Niveau

Braun setzte sich auch mit der auf ein Minimum abgesackten Investitionsneigung in vielen Wirtschaftszweigen auseinander.

Nach einer Untersuchung des IFO-Instituts sind die Investitionen im Großhandel nominal um 26 %, real aber 32 % zurückgegangen. Falls die für das laufende Jahr geplanten Investitionsausgaben realisiert werden, sinkt die Investitionsquote auf den tiefsten Stand seit der Währungsreform. Die reale Investitionssumme erreicht damit das niedrigste Niveau der letzten 15 Jahre, also das Niveau von 1960!

Die in diesem Zusammenhang oft unterstellte Investitionsunlust der Unternehmer sei Unfug. Es handele sich doch nicht um ein **Nichtwollen**, sondern um ein **Nichtkönnen**. Ergebnis sei doch inzwischen, daß die Bundesrepublik von allen vergleichbaren Industriestaaten zwischen 1971 bis 1974 die niedrigste Investitions- und nach Großbritannien auch die niedrigste Wachstumsrate aufweise. Nicht oft genug könne man hervorheben, welche Gefahren diese niedrige Wachstumsrate insbesondere auch für die Bewältigung der strukturellen Arbeitslosigkeit in sich berge. Denn der Strukturwandel könnte sich nur bei befriedigenden Wachstumsraten problemlos vollziehen. Nicht nur Kapital, sondern auch Arbeit werde in den Wachstumssektoren und -Regionen gebraucht. Strukturschwächen träten erst in der Stagnation offen zu Tage. Kapitalvernichtung und strukturelle Arbeitslosigkeit seien die Folgen.

Die seit Jahren betriebene Schwächung der Ertragskraft bzw. der Investitionsvoraussetzungen sei nichts anderes als eine Aushöhlung der ökonomischen Substanz.

Spielregeln müssen eingehalten werden

Zu gern werde von den Kritikern unserer sozialen Marktwirtschaft derzeit die Rezession als ein Versagen des Systems hingestellt. Wie Braun ausführte, könne man natürlich jedes System kaputt machen, wenn man die dafür notwendigen Spielregeln einfach nicht mehr gelten lasse. Ihnen sei ins Stammbuch geschrieben, daß **diese Rezession kein Beweis für das Versagen der Marktwirtschaft sei**. Die derzeitigen strukturellen Anpassungsprobleme würden sich bei der erwiesenen hohen Flexibilität der meisten deutschen Unternehmen dann überwinden lassen, wenn die Ertragslage sich bessere und wenn das Vertrauen in die künftige Wirtschaftspolitik der Bundesregierung sich wieder gestiftet habe. Alles andere gehe an den Realitäten vorbei.

Als eine weitere Ursache für die strukturelle Arbeitslosigkeit kennzeichnete Braun die Anspruchsexplosion der öffentlichen Hand. Wie der wissenschaftliche Beirat des Bundesfinanzministeriums in seinem Gutachten soeben festgestellt habe, gäben Bund, Länder und Gemeinden 30 Milliarden DM, d. h. ca. 3 % unseres Bruttosozialproduktes zuviel aus. Allein auf diese Größenordnung sei inzwischen das strukturelle Defizit angewachsen. Weitere 30 Milliarden an Haushaltsslöchern seien dagegen konjunkturbedingt. Die unbedeuten Wahrheiten hierfür seien: die öffentlichen Ausgaben seien zu stark ausgeweitet worden und die Inflation habe die öffentlichen Leistungen überdurchschnittlich stark verteuft. Zu dem sogenannten Sparprogramm der Bundesregierung meinte Braun, kein Unternehmer würde es als

„Sparprogramm“ bezeichnen, wenn er seinen Mitarbeitern für soziale Leistungen eines Unternehmens plötzlich ganz einfach erhöhte Eigenleistungen zudiktieren würde. Von einer Zerrüttung der Staatsfinanzen zu sprechen sei inzwischen nicht mehr übertrieben. Er frage sich wie unter diesem Aspekt eigentlich die erst im Januar 1975 eingetretene



Karl Hessel, Vorsitzender des GSG

Steuerentlastung, die 14 Milliarden DM bescheren sollte, zu verstehen sein solle, wenn jetzt weitere Belastungen in Höhe von 20 Milliarden DM dagegen eingetauscht würden. Gerade an diesem Beispiel offenbare sich die totale Konzeptionslosigkeit von Finanz- und Steuerpolitik. Penetrant sei dabei das ständig beschwichtigende Eigenlob der Politiker.

Weiβ die Rechte noch was die Linke tut?

Ein Blick in die Runde zeige doch, daß immer nur am Symptom kuriert werde, statt den Ursachen auf den Grund zu gehen, ebenso wie die Furcht davor, die Fehler der vergangenen Jahre einzugeben. Statt dessen würden immer neue Prognosen gestellt, immer neue Pläne entwickelt und „Beruhigungssuppen“ verteilt. Und noch immer nicht werde die banale Erkenntnis ausgesprochen, daß man einfach nicht mehr verzehren könne, als man zuvor erarbeitet habe. Die Politik des „Immer Mehr“ müsse nun von allen bezahlt werden in der Form des realen „Weniger“ als bisher. Kaum deutlicher könne sich offenbaren, daß die Bundesregierung in der Zeit reichlich sprudelnder Steuerquellen ohne Augenmaß für das langfristig Finanzierbare zuviel auf einmal wollte. Für diesen Fall dürfe man die Pflichten von Vater Staat ruhig mit denen eines treusorgenden Familienvaters vergleichen, der das Wohl seiner Familie in fatteren Jahren auch vorsorgend für die mageren Jahre ins Auge fassen müsse, um einen **stetigen Wohlstand** seiner Familie zu gewährleisten. Seine Aufgabe habe Vater Staat nicht voll erfüllt.

Die öffentliche Ausgaben-Euphorie könne so nicht weitergehen. Es sei doch inzwischen erwiesen, daß die Gleichsetzung von steigender Staatsquote und erhöhter Lebensqualität sich überholt habe. Erfordernis Nummer 1 sei heute die **Verringerung statt der Ausweitung des Staatsanteiles**.

Not macht erfinderisch

Allerdings sollten auch die positiven Aspekte dieser Entwicklung nicht übersehen werden. Bekanntlich mache Not erfinderisch. Deshalb könne man nur hoffen, daß auch die mindestens 14 Milliarden DM Arbeitslosengelder in diesem Jahr, wovon der Bund allein 10 Milliarden DM zuschießen müsse, Überlegungen beschleunigen, mit denen eine Ankurbelung der Konjunktur erreicht werden könnte. Diese Gelder müßten für eine sinnvolle und produktive Arbeitsbeschaffung ausgegeben und nicht als Unterstüzungsgelder ohne volkswirtschaftlichen Gegenwert verpulvert werden. Die von der Bundesregierung im Gesetz zur Verbesserung der Haushaltsstruktur vorgelegten Maßnahmen seien im Prinzip sicher richtig, reichten aber keinesfalls aus. Er schlage zum wiederholten Male ein **Bündel steuerpolitischer Maßnahmen** vor. Hierzu gehörten die Wiederherstellung der **Abzugsfähigkeit der Vermögenssteuer**, die **Verbesserung der AfA-Möglichkeiten**, die **Einführung des Carry-back-Verfahrens** und die **Verbesserung der Bewertungsvorschriften**. Jederzeit stünde unser Verband zur Diskussion von Einzelheiten zur Verfügung. Er habe dieses Angebot an die verantwortlichen Politiker des öfteren unterbreitet. Ebenso wichtig sei aber auch zur Wende zum Besseren die Förderung von Begabungen und des Leistungswillens. Protektionismus und hinausgeschobene Strukturangepassungen seien nicht geeignet, den dynamischen Unternehmer zu fördern, der als Innovator zu den Wachstumskräften einer Wirtschaft gezählt werde. Es gäbe nun einmal keinen Ersatz für Einfallsreichtum und Risikobereitschaft. Es werde höchste Zeit, daß sich in Deutschland wieder der **Leistungsgedanke** breitmache. Das verführerische Versprechen müsse abgebaut werden, daß auch der Faule genauso viel erreichen könne wie der Fleißige. Dies sei eine Pervertierung des Sozialstaatgedankens.



Direktor Stang von der KUTEGRO im Gespräch mit Hauptgeschäftsführer Sattel

Der Galopp aus dieser Straße müsse schnellstens zum Stoppen gebracht werden und auf ein gerechtes, den wirklich sozial Schwachen dienendes System zurückgeführt werden.

Jeder 3. Großhändler wird aufgeben

Braun setzte sich auch mit den Verhältnissen und Existenzbedingungen im Bayerischen Groß- und Außenhandel auseinander. Wie er sagte, sei es angesichts der wirtschaftlichen Gesamtsituation kein Wunder, daß die 7,5 %ige Investitionszulage von unseren Firmen nur im beschränkten Umfang in Anspruch genommen worden sei. Im ausgespro-

chen mittelständisch strukturierten Großhandel beliefe sich der Durchschnittsumsatz pro Betrieb im Augenblick auf ca. 2,6 Millionen DM. Untersuchungen machten allerdings auf die Notwendigkeit aufmerksam, daß bereits **1980 eine doppelt so große durchschnittliche Umsatzgröße erreicht werden müsse**, also ein Umsatz im Schnitt von 4,5 Mio, wenn das Unternehmen überleben wolle. Niemanden könne es da überraschen, wenn im Großhandel mehr und mehr Betriebe ihre Tore für immer schließen. Der Weg in diese Richtung würde schon seit einigen Jahren beschritten. Allein in Bayern seien in den letzten Jahren beinahe 5 000 Großhandelsunternehmungen auf der Strecke geblieben. In einem Jahrzehnt werde jeder 3. Großhändler aus dem Markt ausgeschieden sein. Und dies, obwohl die Funktionen des Großhandels in Zukunft noch wichtiger sein würden als bisher. Zur Erfüllung der traditionellen Funktionen würden neue hinzukommen, die sich aus den veränderten Marktstrukturen ergeben würden. Sortiment, Absatzorganisation, Lagerhallen und Betriebsorganisationen müßten schon heute für unsere Kunden und ihre Wünsche von morgen geplant werden, neue Marketing-Konzeptionen müßten angeboten werden. Gerade deshalb würde der Großhandel seine Kräfte noch mehr als bisher gezielt einsetzen und für einen möglichst rationellen Ablauf sorgen müssen.

Resignation wäre für keinen das probate Mittel. Derjenige, der resignieren wolle, mache seinen Betrieb am besten gleich zu, bevor er irgendwann gezwungenermaßen den Gang zum Konkursrichter antreten müsse.

Die zukünftige Arbeit werde sich auch im gesellschaftspolitischen Rahmen abspielen müssen. Die Ohne-Mich-Politik habe ein für alle Mal ausgedient. Wir müßten es lernen, uns öffentlich mit den Zeitströmungen auseinanderzusetzen. Täten wir das nicht, so würde der **Mittelstand** ganz schnell zu einer vergessenen Gesellschaftsgruppe werden oder aber **zu einer Gruppe der „Nein-Sager“** abgestempelt, die er doch ganz und gar nicht sei und auch gar nicht sein wolle. Diese Gesellschaftsgruppe sei offen für Reformen – allerdings vor einem realen Hintergrund und auf der Basis des wirtschaftlich Möglichen.

Gesetz über Konkursausfallgeld – Aufbringung der Mittel durch die Arbeitgeber

I. Allgemeines

(gr) Mit dem Gesetz über Konkursausfallgeld (Drittes Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes) vom 17. Juli 1974 (BGBl. 1974 I S. 1481) sind rückständige Lohn- und Gehaltsforderungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gesichert (vgl. Rundschreiben Nr. 8/74).

Von der Bundesanstalt für Arbeit sind vom Inkrafttreten des Gesetzes (20. 7. 1974) bis zum Jahresende 1974 an Konkursausfallgeld 46,810 Mio DM ausgezahlt worden. Die Beiträge nach § 141 Buchst. n) AFG (Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit) betrugen für das Jahr 1974 24,167 Mio DM. Der Gesamtbetrag machte somit 70,977 Mio DM aus.

II. Anspruch auf Konkursausfallgeld

1. Das Konkursausfallgeld stellt eine Lohnersatzleistung dar, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, wenn er bei einem Konkurs seines Arbeitgebers den ihm zustehenden Lohn nicht oder nicht rechtzeitig erhält.

Anspruch auf Konkursausfallgeld haben Arbeitnehmer, die infolge der Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen ihres Arbeitgebers den ihnen zustehenden

den Lohn nicht oder nicht rechtzeitig erhalten. Dieser Anspruch umfaßt alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die Masseschulden nach § 59 Nr. 3 b) der Konkursordnung sind, soweit sie für einen Zeitraum von drei Monaten vor Konkursöffnung geschuldet werden. Der Konkursöffnung stehen gleich die Ablehnung des Antrages auf Konkursöffnung mangels Masse und die tatsächliche Betriebseinstellung (§§ 141 a), 141 b) AFG). Gesichert werden soll der Lohnanspruch des Arbeitnehmers für die letzten drei Monate vor Eröffnung des Konkursverfahrens.

Das Gesetz sieht die Zahlung des Konkursausfallgeldes nur für den Fall des Konkurses des Arbeitgebers und für die Fälle vor, in denen die Eröffnung eines Konkursverfahrens mangels Masse unterbleibt.

Eine entsprechende Regelung für den Vergleich nach der Vergleichsordnung ist nicht getroffen worden. Die Gewährung von Leistungen auch in diesen Fällen würde über den Rahmen einer sozialrechtlichen Regelung weit hinausgehen.

2. Die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, die auf Arbeitsentgelte für die letzten drei Monate vor Eröffnung des Konkursverfahrens entfallen und bei Eröffnung des Konkursverfahrens noch nicht entrichtet worden sind, werden übernommen (§ 141 n) AFG).

III. Die Finanzierung des Konkursausfallgeldes

Die Mittel für das Konkursausfallgeld werden allein von den Arbeitgebern getragen.

Das Konkursausfallgeld wird zunächst von der Bundesanstalt für Arbeit ausgezahlt. Diese teilt dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und dem Bundesverband der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften bis zum 31. 3. eines jeden Jahres ihre Aufwendungen für das Konkursausfallgeld mit. Die Aufwendungen der Bundesanstalt für das Konkursausfallgeld setzen sich nach § 186 b Abs. 1 KAG zusammen aus:

- 1) dem tatsächlich gezahlten Konkursausfallgeld,
- 2) den Beiträgen nach § 141 n AFG,
- 3) den Verwaltungskosten,
- 4) den sonstigen Kosten, die mit der Gewährung des Konkursausfallgeldes zusammenhängen.

Als Verwaltungskosten sind anzusehen die Personalkosten und die Sachkosten, wie z. B. laufende sächliche Verwaltungsausgaben und Aufwendungen für Miete und Bewirtschaftung, soweit diese Kosten in unmittelbarem Zusammenhang mit der Durchführung des Gesetzes stehen; d. h. diese Kosten müssen der Durchführung dieses Gesetzes unmittelbar zuzurechnen sein. Zu den sonstigen Kosten gehören nach Auffassung der Bundesanstalt für Arbeit (s. Bundestags-Drucksache 7/1750, S. 15) die Zinsverluste, die ihr dadurch entstehen, daß sie mit ihren Mitteln in Vorräte treten muß, bis die gewerblichen Berufsgenossenschaften ihre Anteile bis zum 30. Juni und die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften den auf sie entfallenden Anteil bis zum 30. 9. eines jeden Jahres an die Bundesanstalt für Arbeit gezahlt haben (s. §§ 186 c Abs. 1 S. 2 und 186 d Abs. 1 S. 2 AFG). Im Interesse der Verwaltung vereinfachung ist eine Pauschalierung der Verwaltungskosten und der sonstigen Kosten vorgesehen. Die Höhe der Pauschale bestimmt der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung durch Rechtsverordnung.

Der Festsetzung dieser Pauschale geht eine Anhörung der Bundesanstalt und der Verbände der Berufsgenossenschaften voraus. Nachdem § 186 b Abs. 1 AFG vorsieht, daß die Mittel für das Konkursausfallgeldgesetz einschließ-

lich der Verwaltungskosten und der sonstigen Kosten „von den Berufsgenossenschaften“ und nicht „von den Unternehmern über die Berufsgenossenschaften“ aufzubringen sind, ergibt sich für die Berufsgenossenschaften sowohl die Legitimation als auch die Verpflichtung gegenüber ihren Mitgliedern, den Unternehmern, auf eine vertretbare Höhe der Pauschale hinzuwirken.

Stufen der Umlegung

Die Umlegung der Aufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit auf die Mitgliedsunternehmen der gewerblichen Berufsgenossenschaften erfolgt in zwei Stufen:

1. Umlage des Hauptverbandes
2. Umlage der einzelnen Berufsgenossenschaften

Zu 1.

Der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften ermittelt den Anteil jeder Berufsgenossenschaft an den aufzubringenden Mitteln. Zu diesem Zweck geben die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Bundesanstalt für Arbeit dem Hauptverband bis zum 31. März eines jeden Jahres die für die Berechnung der Anteile der Berufsgenossenschaften erforderlichen Angaben bekannt. Verteilungsmaßstab für diese Anteilsberechnung ist das Verhältnis der den einzelnen Berufsgenossenschaften nachgewiesenen Lohnsummen ihrer Mitgliedsunternehmen zur Gesamtlohnsumme aller Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft einschließlich der Seeschifffahrt. Die so ermittelten Anteile werden den Berufsgenossenschaften und der Bundesanstalt für Arbeit mitgeteilt.

Zu 2.

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften einschließlich der See-Berufsgenossenschaft legen den von ihnen aufzubringenden Anteil an dem Konkursausfallgeld auf ihre Mitgliedsunternehmen um. Verteilungsmaßstab ist auch hier das Verhältnis der Lohnsumme der einzelnen Mitgliedsunternehmen zur Gesamtlohnsumme aller Mitgliedsunternehmen. Diese Regelung entspricht der in Artikel 3 § 3 Abs. 2 des Unfallversicherungsneuregelungsgesetzes für den Finanzausgleich zwischen den gewerblichen Berufsgenossenschaften und der See-Berufsgenossenschaft getroffenen Regelung.

Von dieser Regelung kann durch Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung in die Satzung abgewichen werden. Für eine solche Satzungsbestimmung kommen zwei Regelungen in Betracht.

- a) Maßstab für die Umlage ist nicht die Lohnsumme des Unternehmens, sondern die Zahl der Versicherten in den Unternehmen.
- b) Es wird von einer besonderen Umlage abgesehen.

Eine Regelung nach b) bedeutet, daß der Anteil der Berufsgenossenschaft am Konkursausfallgeld den Aufwendungen der Berufsgenossenschaft für die Durchführung der Unfallversicherung hinzugerechnet und mit diesen Aufwendungen zusammen nach dem üblichen Verteilungsmaßstab (Lohnsumme und Gefahrtarif) auf die Mitglieder umgelegt wird. Es ist also dem Beitragsbescheid für das einzelne Mitglied nicht zu entnehmen, welcher Teil der Beitragsforderung der Berufsgenossenschaft zur Deckung des Anteils der Berufsgenossenschaft am Konkursausfallgeld benötigt wird.

Besonderheiten

Für die Umlage der Aufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit auf die Mitgliedsunternehmen der Berufsgenossenschaften gelten folgende Besonderheiten:

Suche

kleinen oder mittleren

GROSSHANDEL

mit festem Kundenstamm im Raum München.

Kapital vorhanden.

Übernahme am 1.1.1976 oder später.

Angebote erbeten unter Tel. 089 / 76 81 74

a) Von der Beitragspflicht im Rahmen des Gesetzes über Konkursausfallgeld sind ausgenommen Unternehmen des Bundes, der Länder, der Gemeinden sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts. Diese Unternehmen sind gleichgestellt solche juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde die Zahlungsfähigkeit garantiert oder für die Verbindlichkeiten eintritt. Soweit allerdings Berufsgenossenschaften durch Satzungsbestimmung von einer besonderen Umlage zur Deckung des Konkursausfallgeldes absehen, werden auch die freigestellten Unternehmen über ihren regulären Mitgliedsbeitrag zur Berufsgenossenschaft zur Beitragsleistung für das Konkursausfallgeld herangezogen, ohne daß dies nach außen sichtbar wird.

Für die Berechnung des Anteils der Berufsgenossenschaft an den Gesamtaufwendungen für das Konkursausfallgeld durch den Hauptverband sind die Lohnsummen der freigestellten Unternehmen in jedem Fall abzuziehen, so daß sich insoweit für die Unternehmen der betreffenden Berufsgenossenschaften, die von einer Sonderumlage absehen, ganz allgemein eine Senkung des Beitrags ergibt.

Soweit ersichtlich, werden nur wenige Berufsgenossenschaften von der Möglichkeit, von einer besonderen Umlagerechnung abzusehen, Gebrauch machen.

- b) Von den Lohnsummen sind auch die Entgelte abzusetzen, die den Unternehmerversicherungen zugrunde liegen, gleichgültig, ob es sich um pflichtversicherte oder freiwillig versicherte Unternehmer handelt.
- c) Freibeträge – ähnlich der Regelung des innergewerblichen Ausgleichs – sieht das Gesetz über Konkursausfallgeld nicht vor. Die Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft einschließlich der See-Schifffahrt werden also ohne Rücksicht auf die in ihren Unternehmen erzielten Entgelte zur Beitragsleistung herangezogen.

Zulässig ist es, daß die Berufsgenossenschaften – zusätzlich zu dem Anteil der Aufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit – die ihnen im Zusammenhang mit der Durchführung des Gesetzes über Konkursausfallgeld entstehenden Verwaltungskosten umlegen. Hierzu bedarf es indessen einer besonderen Satzungsbestimmung (§ 186 c Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 AFG). Es scheint zweifelhaft, ob eine solche Regelung lohnt. Schon die betragsmäßige Feststellung der Verwaltungskosten dürfte den Berufsgenossenschaften einige Schwierigkeiten bereiten, zumal es sich um einmal im Jahr anfallende Arbeiten handelt, die zusammen mit der regulären Umlage erledigt werden.

Mitgliederstand der Gewerkschaften

(p) Die dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) angegeschlossenen Gewerkschaften hatten Ende 1974 einen Mitgliederstand von insgesamt 7 405 760 aufzuweisen, davon unsere Gewerkschaftspartner, nämlich die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen 236 642 und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr 1 051 098. Bei Letzterer ist jedoch zu berücksichtigen, daß der ganz überwiegende Teil ihrer Mitglieder aus dem Bereich der öffentlichen Hand sowie des Transport- und Verkehrsgewerbes stammt.

Die Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG) hatte 454 793 Mitglieder sowie der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschland 200 000 Mitglieder.

Weihnachtsgratifikation — 13. Monatsgehalt

(fr) In 2 Urteilen vom 29. 4. 1975 und 29. 7. 1975, beide abgedruckt in DER BETRIEB 1975, Seite 1802, befaßte sich das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit der Unterscheidung von Weihnachtsgratifikation und 13. Monatsgehalt.

Das Gericht hatte in beiden Fällen die Frage zu klären, ob einem Arbeitnehmer der im Laufe eines Jahres aus einem Unternehmen ausscheidet, die Weihnachtsgratifikation bzw. das 13. Monatsgehalt anteilig zu bezahlen ist.

Bei der Entscheidung vom 29. 4. hatte ein ausgeschiedener Arbeitnehmer aufgrund folgender vertraglicher Vereinbarung geklagt:

„Als Weihnachtsgratifikation wird ein 13. Gehalt gezahlt.“

Das LAG hat die Klage abgewiesen, da diese Klausel eindeutig ist und der Arbeitgeber demnach nur eine Weihnachtsgratifikation schuldet. Nach den auf Weihnachtsgratifikationen anzuwendenden Rechtsgrundsätzen gilt mangels ausdrücklicher anderweitiger Bestimmung, daß eine Auszahlung nur an diejenigen Arbeitnehmer erfolgen muß, die an einem bestimmten Stichtag dem Betrieb angehören. Wer vorher ausgeschieden ist, bekommt grundsätzlich auch keine anteilige Weihnachtsgratifikation.

In der anderen Entscheidung ging es um folgende vertragliche Vereinbarung:

„Herr ... erhält ein 13. Monatsgehalt, das zusammen mit dem November-Gehalt ausgezahlt wird.“

In diesem Fall hat das Arbeitsgericht den Arbeitgeber verurteilt, an den Arbeitnehmer, der vor dem November ausgeschieden war, ein 13. Monatsgehalt anteilig auszuzahlen.

Das Gericht räumt in den Gründen hierzu selbst ein, daß in der Praxis weithin keine Unterscheidung zwischen Weihnachtsgratifikation und 13. Monatsgehalt getroffen wird.

Das LAG selbst sieht den maßgeblichen Unterschied zwischen Gratifikation und 13. Monatsgehalt darin, daß mit der Gratifikation eine **Belohnung**, mit dem 13. Gehalt aber eine zusätzliche **Entlohnung** zugesagt wird.

Allein der Umstand, daß die Auszahlung im Monat November, in dem großteils auch Weihnachtsgratifikationen ausbezahlt werden, erfolgt, spricht noch nicht dafür, daß es sich in Wirklichkeit um eine Gratifikation handelt.

Im Ergebnis empfiehlt das Gericht entsprechende Klauseln eindeutig zu fassen, denn wer Gratifikation (Belohnung) meint, soll auch Gratifikation sagen.

Fristlose Kündigung während der Probezeit

(fr) Eine kaufmännische Angestellte, die ein Monatsgehalt von 1 300,— DM erhielt, wurde von ihrem Arbeitgeber während der Probezeit wegen Unfähigkeit fristlos entlassen.

Das Landesarbeitsgericht München, das über den Fall zu entscheiden hatte (Urteil vom 15. 7. 1975, abgedruckt in DER BETRIEB, Seite 1756), führt dazu aus, daß Fehlleistungen während des Probearbeitsverhältnisses regelmäßig nicht zur außerordentlichen Kündigung berechtigen, da diese Zeit eben der Erprobung der neuen Arbeitskraft dienen soll.

Fehlt jedoch dem Arbeitnehmer das erforderliche Mindestmaß an Grundkenntnissen, das für diese Tätigkeit, für die er sich beworben hat, selbstverständlich ist, oder sichert er dem Arbeitgeber wahrheitswidrig das Vorliegen gewisser Fähigkeiten zu, so ist es dem Arbeitgeber möglich, ein sinnloses Probearbeitsverhältnis im Wege der fristlosen Kündigung zu beenden.

Auch wenn das Landesarbeitsgericht München im vorliegenden Fall die Rechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung feststellt, so sind doch die vom Gericht erwähnten Einschränkungen zu beachten. Im entschiedenen Fall nämlich lagen ganz gravierende Fehlleistungen der kaufmännischen Angestellten vor. So wußte sie z. B. nicht, ob die Zahl 4 mit v oder f zu schreiben ist. Des Weiteren war sie nicht in der Lage, 3 % von 3 498,— DM zu errechnen und 3 % aus der Summe von 3 883,— DM errechnete sie mit 11,65 DM.

Wettbewerbsrecht

Sicherung des Leistungswettbewerbs — gemeinsame Erklärung von Organisationen der gewerblichen Wirtschaft

Die Spitzenorganisationen und weitere Verbände der gewerblichen Wirtschaft haben die Initiative des Bundeswirtschaftsministers aufgegriffen, Wettbewerbsverzerrungen in der Wirtschaft entgegenzutreten. Die folgende **Zusammenstellung** hat das Ziel, im Wege der **Selbsthilfe der Wirtschaft** Störungen des Leistungswettbewerbs zu vermeiden und zu verhindern. Dies soll — unabhängig von einer rechtlichen Wertung — durch Aufzählung wettbewerbsverzerrnder Verhaltensweisen geschehen, die sich z. Zt. besonders störend bemerkbar machen. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann im Bedarfsfalle geändert, ergänzt und fortentwickelt werden. Leistungsbezogene Rabatte sind nicht Gegenstand dieser Erklärung. Das natürliche Spannungsverhältnis zwischen den verschiedenen Marktstufen wird dabei ebenso anerkannt wie die Vielfalt der Formen und Methoden des Einkaufs und des Vertriebs. Zur Sicherung der marktwirtschaftlichen Ordnung müssen alle Beteiligten dazu beitragen, daß der Wettbewerb mit der Hauptleistung (z. B. Qualität, Preise und leistungsbezogene Rabatte) gegenüber einem übersteigerten Nebenleistungswettbewerb den ihm gebührenden Vorrang erhält und daß Wettbewerbsverzerrungen und Störungen des Leistungswettbewerbs sowie dadurch bewirkte, nicht leistungsbedingte Strukturveränderungen vermieden werden. Die Unternehmen und die Organisationen der gewerblichen Wirtschaft werden aufgerufen, diese Grundsätze in der Praxis zu verwirklichen.

Gilt auch für öffentliche Hände

Störungen des Leistungswettbewerbs treten nicht nur im Wettbewerb privater Unternehmen auf, sondern werden auch durch die öffentliche Hand als Auftraggeber und Abnehmer verursacht. Die Organisationen der gewerblichen Wirtschaft appellieren deshalb an die öffentliche Hand, auch im Bereich des öffentlichen Auftragwesens, insbesondere im Bauwesen, entsprechende Grundsätze zur Sicherung eines leistungsgerechten Wettbewerbs anzuwenden.

Nach gemeinsamer Auffassung gefährden folgende Verhaltensweisen den Leistungswettbewerb:

1. Das Anbieten, Fordern oder Gewähren von Geldbeträgen oder sonstigen Sonderleistungen, wie z. B. **Eintrittsgeldern, Listungsgebühren, Automationskostenbeteiligungen, Investitions- oder Einrichtungszuschüssen anlässlich von Neueröffnungen, von Verwaltungskostenzuschüssen und von Darlehen zu nichtmarktgerechten Bedingungen für die Erteilung von Erstaufträgen oder die Aufnahme bzw. die Aufrechterhaltung von Geschäftsbeziehungen**, wenn und soweit diese Sonderleistungen nicht ausschließlich zur Abgeltung besonderer Mehraufwendungen dienen, die dem Abnehmer durch die Einführung oder Abnahme der jeweiligen Erzeugnisse entstehen. Wettbewerbswidrig ist es in jedem Fall, solche Sonderleistungen mit der Auflage zu verbinden, die Geschäftsbeziehungen mit anderen Lieferanten oder Abnehmern vergleichbarer Erzeugnisse nicht aufzunehmen oder abzubrechen.
2. Das Anbieten, Fordern oder Gewähren einer Zahlung von **Regal-, Schaufenster- oder sonstigen Platzmieten an den Abnehmer**. Nicht darunter fällt es, wenn der Abnehmer beim Vertrieb nur als Vertreter oder Kommissionär des Lieferanten tätig wird (z. B. Rack-jobber-System).
3. Das Anbieten, Fordern oder Gewähren von **Werbe- kostenzuschüssen und/oder sonstigen Werbeleistungen für einzelne Abnehmer** (z. B. Verbundwerbung), ohne daß dafür eine angemessene spezifische Gegenleistung erbracht wird. Eine spezifische Gegenleistung ist die besondere Förderung der Ware eines Lieferanten z. B. durch Hervorhebung in Katalogen, Ordersätzen, Zeitungsanzeigen, Werbeflächen, Schaufenstern, Regalen und sonstigen Werbeträgern.
4. Das Anbieten, Fordern oder die Übernahme der unentgeltlichen **Auszeichnung jedes einzelnen Artikels mit dem Verkaufspreis des jeweiligen Abnehmers durch den Lieferanten** oder für ihn tätige Dritte.
5. Die **Anforderung oder Bereitstellung von Arbeitskräften des Lieferanten** oder der für ihn tätigen Handelsvertreter **ohne Entgelt** für die Mitwirkung im Geschäftsbetrieb des Abnehmers, insbesondere im Verkauf oder bei der Inventur. Darunter fallen nicht im Geschäftsbetrieb des Abnehmers tätige Propagandisten des Lieferanten, die als solche eindeutig gekennzeichnet sind und die ausschließlich Ware dieses Lieferanten anbieten oder verkaufen.
6. Die einseitige nachträgliche Festsetzung oder Durchsetzung von **Deckungsbeiträgen für die Nichteinreichung bestimmter Umsatzgrößen**. Ausgehandelte Vertragsänderungen bleiben unberührt.
7. Die einseitige nachträgliche Festsetzung oder Durchsetzung günstigerer Vertragsbedingungen, wie z. B. eine **Erhöhung der vereinbarten Umsatzrückvergütungssätze, eine Gewährung vertraglich nicht vereinbarer sog. „Treuerabatte“ oder Inanspruchnahme längerer**

Zahlungsziele unter Beibehaltung derselben Skontosätze.

8. Die einseitige nachträgliche Festsetzung oder Durchsetzung von **Preiszuschlägen, insbesondere sog. Krisen- und Teuerungszuschlägen, sowie der nachträgliche Übergang zur Rechnungserteilung zu Tagespreisen**. Das gleiche gilt für Preisabschläge. Ausgehandelte Vertragsänderungen bleiben unberührt.
9. Die Verleitung zum **Bruch des Handelsvertretungsvertrages** oder die bewußte Ausnutzung eines solchen Vertragsbruchs, um die im Preis enthaltene Provision des für den Lieferanten tätigen Handelsvertreters ganz oder teilweise als Sonderleistung zu fordern, anzubieten oder zu gewähren.
10. Die Forderung des Abnehmers nach Qualitätskontrollen im **Produktionsbetrieb des Herstellers**, wenn diese Kontrollen nicht aufgrund der besonderen Gestaltung des Geschäftsverhältnisses zwischen den Parteien oder aus anderen sachlichen Gründen gerechtfertigt sind. Ungerechtfertigt ist es, den Abschluß von Verträgen von der Beantwortung von Fragen abhängig zu machen, die Betriebsgeheimnisse oder Betriebsintera betreffen und durch den Vertragszweck nicht sachlich gerechtfertigt sind.
11. Die **Beeinträchtigung der Dispositionsfreiheit** von Abnehmern durch folgende Maßnahmen:
 - a) Verteilung von Gut- oder Wertscheinen durch Lieferanten, die vom Verbraucher beim Einzelhandel eingelöst werden sollen; dies gilt nicht, wenn solche Sonderaktionen im Einvernehmen zwischen Lieferanten und Abnehmern erfolgen;
 - b) Werbeaktionen von Lieferanten, die bei Verbrauchern den Eindruck eines ermäßigten Preises hervorrufen, obwohl der Lieferant seine Bedingungen nicht geändert hat;
 - c) Abgabe von Display-Artikeln mit überwiegendem Zweitnutzen, welche dem Abnehmer nur dem Schein nach zur vorteilhaften Darbietung einer Ware zur Verfügung gestellt werden, tatsächlich aber für den persönlichen Bedarf des Abnehmers bestimmt sind.
12. Die **Beeinflussung von gewerblichen Abnehmern oder deren Mitarbeitern** dadurch, daß für sie Preisausschreiben oder Reisen veranstaltet, Gewinne ausgelost, Display-Artikel mit Zweitnutzen, Prämien oder sonstige geldwerte Vorteile durch den Lieferanten gewährt werden, um Bestellungen oder eine bevorzugte Behandlung ihrer Erzeugnisse herbeizuführen oder den Verkauf von Erzeugnissen anderer Lieferanten zu unterbinden oder zu beeinträchtigen.

Allgemeine Rechtsfragen

Bundesverwaltungsgericht zur regionalen Investitionszulage

(sr) Das Bundesverwaltungsgericht hat die Auffassung des Bundesministeriums für Wirtschaft bestätigt, nach der Investitionszulagen im Rahmen der regionalen Wirtschaftsförderung nur dann gewährt werden dürfen, wenn dadurch ein sogenannter **Primäreffekt** entsteht.

Dieses Urteil ist vor allem für den Handel von Bedeutung, weil durch die bisherige, vom Bundesverwaltungsgericht bestätigte Verwaltungspraxis ein bedeutender Teil der Handelsunternehmen von einer Förderung nach dem Investitionszulagengesetz ausgeschlossen wurde. Während

LAGERHALLE

3geschossig, mit Aufzug, mit Büro- und Sozialräumen, ca. 1600 qm Nutzfläche, Rampe und ca. 330 qm überdachte Hoffläche, große Abstellfläche, m. guter Zufahrt, günstige Lage im Süden Nürnbergs (Nähe Kaufhaus Merkur) ab 1. 7. 75 zu vermieten.

Interessenten wenden sich bitte unter Chiffre 500 an den Bayerischen Groß- und Außenhandel

z. B. Warenhäuser in der überwiegenden Zahl der Fälle von einer Begünstigung durch die Investitionszulage ausgeschlossen sind, ist das beim Großhandel nicht unbedingt der Fall. Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, daß das Bundesamt für gewerbliche Wirtschaft eine Bescheinigung über die Förderungswürdigkeit nicht zu erteilen hat, wenn das betreffende Unternehmen bzw. seine Betriebsstätte überwiegend den Bedürfnissen der in den förderungsbedürftigen Gebieten ansässigen Bevölkerung dient, weil nur solche Betriebe zu fördern sind, die überwiegend einen Einkommensfluß von den „reicherem“ Gebieten in die förderungswürdigen Gebiete zur Folge haben. Das ist nach dem Urteil nur der Fall, wenn über 50 % der Waren an Personen abgesetzt werden, die außerhalb der förderungswürdigen Regionen wohnen.

Aus diesem Grunde muß ein Großhandelsunternehmen in einer betroffenen Region anhand einer Umsatzstatistik nachprüfen, ob es mehr als 50 % seiner Waren in Gebiete außerhalb der zu fördernden Region absetzt. Ist das der Fall, hat das Bundesamt für gewerbliche Wirtschaft eine Bescheinigung über die Förderungswürdigkeit zu erteilen.

Durch Schreiben des Bundesverfassungsgerichtes vom 13. 8. 1975 ist uns bekannt, daß sowohl gegen das Grundsatzurteil des Bundesverwaltungsgerichtes als auch gegen ein weiteres Urteil Verfassungsbeschwerde eingeleitet worden ist. Es gibt zwar keine Vorschrift, die besagt, daß ein Gericht Verfahren ruhen lassen muß, wenn eine Verfassungsbeschwerde eingeleitet ist. Das Gericht hat jedoch zu prüfen, ob es ein Ruhen des Verfahrens anordnet, was in vielen Fällen praktiziert wird. Firmen, die Klagen auf Erteilung der Bescheinigungen über die besondere Förderungswürdigkeit gestellt haben, sollten ihre Klagen aufgrund des Grundsatzurteils des Bundesverwaltungsgerichtes nicht zurücknehmen.

Zu Ihrer weiteren Information drucken wir eine kurze Zusammenfassung der beiden zu diesem Problemkreis eingegangenen Urteile des Bundesverwaltungsgerichtes des im Folgenden ab:

I. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts: Investitionszulagen für Betriebe des Handels (Primäreffekt)

II. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts: Investitionszulage beim Möbelgroßhandel

Zu I.: Der entscheidende Leitsatz der Urteile (BVerwG VII C 37.73/C 38.73) lautet folgendermaßen: „Die Bescheinigung nach § 1 Abs. 4 Investitionszulagengesetz 1969 ist zu versagen, wenn die Errichtung oder Erweiterung der Betriebsstätte, für die eine Investitionszulage begehr wird, keinen Einkommenszufluß in ein förderungsbedürftiges Gebiet zur Folge hat (sog. Primäreffekt).“

Im einzelnen führt das Bundesverwaltungsgericht dann u. a. aus:

- a) „Dabei bilden die Begriffe der volkswirtschaftlich besonderen Förderungswürdigkeit und der Eignung zur regionalen Strukturverbesserung eine Einheit.“
- b) Eine Förderung setzt voraus, daß die Einrichtung oder Erweiterung der Betriebsstätte, für die eine Investitionszulage begehr wird, einen Einkommenszufluß in die förderungsbedürftigen Gebiete zur Folge hat – sog. Primäreffekt –.
- c) Die Durchführung des sich hier ergebenden sog. „Exportprinzips“ scheitert nicht an unüberwindlichen Abgrenzungsschwierigkeiten.
- d) Ein Primäreffekt ist beim Handel nur dann zu bejahen, wenn über 50 % der Waren an Personen außerhalb der förderungsbedürftigen Region abgesetzt werden.“

An anderer Stelle heißt es dann:

„Das sich aus dem Primäreffekt ergebende sog. „Exportprinzip“ ist auch praktikabel; unüberwindliche Abgrenzungsschwierigkeiten der einzelnen „Export“räume innerhalb des einheitlichen Wirtschaftsgebiets der Bundesrepublik Deutschland stehen seiner Anwendung nicht entgegen ... Auszugehen ist davon, daß es im Sinn des Primäreffekts stets vorteilhaft ist, wenn ein Einkommenszustrom in ein Fördergebiet bewirkt wird, woher dieser Zustrom auch immer kommen mag ... Die mit dem Primäreffekt beabsichtigten Wirkungen werden jedoch auch dann erreicht, wenn der Einkommensstrom aus einem Fördergebiet in ein anderes Fördergebiet geleitet wird; dies allerdings nur unter Voraussetzungen, die es ausschließlich oder zumindest unwahrscheinlich machen, daß die Förderung eines Fördergebietes und dessen damit verbundener Aufschwung zu entsprechenden Einbußen eines anderen Fördergebietes führt.“

Das Exportprinzip (unter Berücksichtigung der 50 %-Grenze) und der damit zwangsläufig verbundene Einkommenszufluß (= Primäreffekt) wird an verschiedenen Stellen der Begründung vom Bundesverwaltungsgericht immer wieder hervorgehoben. In bezug auf den Handel wird wörtlich ausgeführt:

„Die Errichtung oder Erweiterung von Betriebsstätten des Handels löst in der Regel keinen Primäreffekt aus, weil die Waren innerhalb der Region abgesetzt zu werden pflegen ... Es ist nämlich durchaus möglich, daß auch Handelsunternehmen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 4 Investitionszulagengesetz 1969 erfüllen. Das ist etwa der Fall beim Versandhandel, beim Handel im Rahmen des Fremdenverkehrs für Fremde, die von außerhalb der Region zugereist sind, sowie beim Handel, der überwiegend über die regionalen Grenzen hinausgeht. Soweit der Handel die Grenzen der Region nur teilweise überschreitet, kommt es darauf an, in welchem Umfang dies der Fall ist. Einen Primäreffekt, der volkswirtschaftlich besonders förderungswürdig wäre, kann er nur dann auslösen, wenn die Waren zu über 50 % außerhalb der Region abgesetzt werden. Zwar ist auch ein geringerer Prozentsatz des Absatzes in regionalfremde Gebiete volkswirtschaftlich förderungswürdig, weil bereits kleinere „Exportmengen“ einen Einkommenszufluß in die Region auslösen. Von einer besonderen Förderungswürdigkeit kann aber nur die Rede sein, wenn über die Hälfte der abzusetzenden Waren die Region verläßt.“

Das Bundesverwaltungsgericht ist im Gegensatz zu der Auffassung des Verwaltungsgerichts Köln der Ansicht, daß die Schaffung von Arbeitsplätzen nicht als einziger Zweck des Investitionszulagengesetzes angesehen werden kann, weil nach den Bestimmungen dieses Gesetzes neben der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze ausdrücklich u. a. die volkswirtschaftlich besondere Förderungswürdigkeit als Voraussetzung für die Erteilung einer Zulagenbescheinigung gefordert wird.

Neben dem sog. Exportprinzip wird vom Bundesverwaltungsgericht in seiner Urteilsbegründung auch der Gedanke der Importsubstitution aufgegriffen, und zwar in folgendem Zusammenhang:

„Ein in dieser Hinsicht möglichst großer volkswirtschaftlicher Effekt ist aber besonders bei der Stützung von Betrieben gegeben, die nicht lediglich den regionalen Verbrauchermarkt versorgen, sondern Güter oder Dienstleistungen in andere Gebiete „exportieren“ oder „importe“ in die Region ersetzen (Importsubstitution) und hierdurch einen – im Verhältnis zur Investition nicht unerheblichen – Einkommensfluß in die Region zu fördernde Region zur Folge haben oder – bei der Importsubstitution – einen Geldabfluß vermeiden (Primäreffekt).“

Zu II: Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C 56.74, das uns erst verspätet vor einigen Tagen zuging, entschied einen Einzelfall zur Abgrenzung eines Fördergebiets. Es handelt sich um den Fall einer Möbelgroßhandlung, die in Kassel-Waldau eine neue Betriebsstätte errichtete, nachdem sie zuvor in gemieteten Räumen tätig gewesen war; die Großhandlung lieferte in den Jahren 1970 bis 1972 34 bis 36 v. H. ihres Umsatzes außerhalb des Fördergebiets. Das Bundesverwaltungsgericht erkannte den Betrieb als volkswirtschaftlich besonders förderungswürdig an, verneinte aber die im Gesetz vorgeschriebene „besondere“ Förderungswürdigkeit, weil nicht mehr als 50 v. H. des Umsatzes exportiert wurden. Auf die Abgrenzungsfrage, ob auch der Großhandel, der nur 40 v. H. seines Einkaufs exportiert, dadurch aber, daß er die Waren bearbeitet (wie z. B. Herstellung von Blechen aus Walzstahlrollen im Stahlhandel) mehr als 50 v. H. seines Umsatzes außerhalb des Fördergebiets erzielt, brauchte das Bundesverwaltungsgericht nicht einzugehen; jedoch ist nach unserer Auffassung hier das Exportprinzip voll erfüllt. Allerdings räumt das Bundesverwaltungsgericht immerhin ein, daß der Primäreffekt auch dann eintritt, wenn von einem Fördergebiet in ein anderes Fördergebiet geliefert wird, wenn nur nicht durch die Förderung in dem einen Gebiet Einbußen in dem anderen entstehen. Aus diesem Grund muß nach dem Bundesverwaltungsgericht das Gebiet, aus dem die Ware kommt, hinreichend von dem anderen Fördergebiet entfernt sein, so daß von einer ernsthaften Konkurrenz zwischen den beiden Fördergebieten nicht mehr gesprochen werden kann.

Als Ergebnis dieser Urteile des Bundesverwaltungsgerichts läßt sich zusammenfassend folgendes sagen:

1. Die Urteile sind u. E. nicht richtig. Sie berücksichtigen z. B. nicht, daß ein Handelsunternehmen durch seine Tätigkeit auch die Abwanderung von „Handel und Handelsströmen“ in andere Gebiete verhindern kann. Weiter bestätigen sie ein Prinzip (Primäreffekt), das im Wortlaut des Gesetzes keine Stütze findet. Die beim Bundesverfassungsgericht eingegangenen Verfassungsbeschwerden haben daher begrenzte Aussicht auf Erfolg. Allerdings ist bekanntlich das Prozeßrisiko bei diesem Gericht besonders groß; weiter lehnt das Gericht häufig die Prüfung von Rechtsfragen ab, weil es sich nicht um typische Grundrechtsfragen, sondern um „Fragen des

einfachen Rechts“ handele, für die das Bundesverfassungsgericht nicht zuständig sei.

2. In jedem Falle sollte ein Ruhen des Verfahrens angestrebt werden, solange das Bundesverfassungsgericht über das Grundsatz-Urteil noch nicht befunden hat. Die Gerichte verfahren in der Regel so (z. B. bei anhängigen Verfahren zur Vergnügungssteuer), daß sie bei gleichgelagerten Fällen ein Ruhen des Verfahrens anordnen.
3. **Einzelhandelsunternehmen**, die allein die Nahversorgung durchführen, wird es kaum gelingen, den Nachweis eines 50 v. H.-„Exports“ zu führen.

Für **Großhandelsunternehmen** gelten nach dem Urteil die gleichen Voraussetzungen; jedoch sollte es den Großhandelsunternehmen gelingen, den Nachweis eines Exports von 50 v. H. zu erbringen. Falls Sie Anregungen haben, wie dieser Nachweis möglichst einfach zu erbringen ist (z. B. Umsatz- oder Kundenstatistik), wären wir Ihnen zu Dank verpflichtet.

Steuerfragen

Steuerfreiheit von Abfindungen

(gr) § 3 Ziff. 9 EStG regelt die steuerliche Behandlung von sozialen Abfindungen bei Entlassung aus einem Dienstverhältnis gem. §§ 9, 10 des Kündigungsschutzgesetzes. Nach § 52 Abs. 1 GStG sind die Vorschriften des neuen Gesetzes erstmals auf solche sonstige Bezüge und damit auf solche Abfindungen wegen Entlassung aus einem Dienstverhältnis anzuwenden, die nach dem 31. 12. 1974 zufließen. Daraus ergibt sich in den Fällen, in denen Abfindungen vor dem 1. Jan. 1975 vereinbart oder festgesetzt worden sind, aber ganz oder teilweise erst nach dem 31. Dez. 1974 zufließen, folgendes:

Für die Steuerfreiheit den 1975 und später zufließenden Abfindungen oder der Teilbeträge von Abfindungen sind ausschließlich die Vorschriften des § 3 Ziff. 9 EStG 1975 maßgebend. Wie etwaige bereits in 1974 gezahlte Teilbeträge steuerlich behandelt worden sind, ist unbedeutlich. Der nach § 3 Ziff. 9 EStG in Betracht kommende steuerfreie Höchstbetrag richtet sich jedoch auch bei den in 1975 gezahlten Abfindungen oder Teilabfindungen nach dem Lebensalter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers in dem Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis aufgelöst worden ist, selbst wenn dieser Zeitpunkt vor 1975 liegt. Die in 1975 oder später gezahlten Abfindungen oder Teilabfindungen sind nur insoweit steuerfrei, als insgesamt dieser Höchstbetrag nicht überschritten wird.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis ist zum 30. 11. 1974 aufgelöst worden. Der Arbeitnehmer war an diesem Tage 52 Jahre alt und gehörte dem Betrieb 16 Jahre an. Es war eine Abfindung von 15 Monatsgehältern = 60 000,- DM vereinbart, zahlbar mit je 20 000,- DM zum 15. 12. 74, 15. 2. 75 und 15. 4. 1975.

Der zum 15. 12. 74 gezahlte Teilbetrag war nach den bis einschl. 1974 geltenden Vorschriften steuerfrei. Der ab 1975 maßgebende Höchstbetrag der steuerfreien Abfindung beträgt 30 000,- DM. Hier von wurden 20 000,- DM bereits durch die Teilzahlung vom 15. 2. 75 ausgeschöpft, so daß von dem am 15. 4. 75 gezahlten letzten Teilbetrag von 20 000,- DM noch 10 000,- DM steuerfrei bleiben dürfen.

Personalien

Wir gratulieren

Mit Wirkung vom 16. August 1975 wurde Herr Justus **Bullnheimer**, Mitinhaber unserer Mitgliedsfirma Bullnheimer & Co. in Augsburg, für 4 Jahre zum ehrenamtlichen Richter beim Sozialgericht Augsburg berufen.

Wir gratulieren zu dieser ehrenvollen Berufung aufrichtig.

Wilhelm Derse – 75 Jahre

Am 12. Oktober konnte Wilhelm Derse, Inhaber unserer Mitgliedsfirma, der Wirk- und Strickwarenfabrik Isarporta, seinen 75. Geburtstag feiern und auf viele Jahre erfolgreichen und noch immer tätigen Schaffens zurückblicken.

Den gebürtigen Westfalen zog es schon früh nach Süddeutschland, wo ihm München seit 45 Jahren Wahlheimat bedeutet. 1930 gründete er dort seine Kurz- und Textilwaren-Großhandlung. Noch heute steht er rüstig und in alter Frische seiner Firma „Isarporta“, Strickwarenfabrik und Großhandel in München vor, tatkräftig unterstützt von seinem Sohn Horst und seiner Frau und Tochter. Bei Mitarbeitern und Kunden erfreut sich Wilhelm Derse größter Beliebtheit. Er gedenkt auch für die Zukunft seinem Unternehmen zur Verfügung zu stehen.

Unser Landesverband wünscht dem Jubilar weiterhin viel Glück und beste Gesundheit.

Uwe Siems, Dachau, 65 Jahre

Herr Uwe Siems, Mitinhaber unserer Mitgliedsfirma M. Ebenburger KG Dachau, feiert am 14. November 1975 seinen 65. Geburtstag.

Herr Siems ist ein von der Pike auf gelernter Kaufmann: nach dem Einjährigen in Berlin absolvierte er eine 2½jährige Lehre und verdiente sich seine ersten Spuren als Vertreter der Deutschen Shell AG. Nach einem kurzen Gastspiel als Kaufm. Leiter in einer Schraubenfabrik in Dachau wirkte er bis zum Kriegsende als Direktor einer Obst- und Gemüse-Konservenfabrik in Arad in Rumänien. Nach dem Krieg war er zunächst Mitinhaber einer Essigfabrik; der Betrieb mußte 1948 aufgelöst werden.

In diesem Jahr trat er dann als Außendienstmitarbeiter in die Tabakwarengroßhandlung seines Schwiegervaters ein. Nach dessen Tod übernahm er im Februar 1961 als Mitinhaber und alleiniger Geschäftsführer die Führung der Firma.

Herr Siems leistete nicht nur Vorbildliches in der Weiterentwicklung seiner angesehenen Firma. In zahlreichen Verbandsräumen ist Herr Siems aktiv engagiert. Er ist Mitglied des Vorstandes des Bundesverbandes Deutscher Tabakwarengroßhändler und Automatenaufsteller, stellvertretender Vorsitzender und Schatzmeister des Landesverbandes Bayerischer Tabakwarengroßhändler und Automatenaufsteller und vertritt seine Branche im Tarifausschuß unseres Landesverbandes.

Wir gratulieren herzlich.

Doppeljubiläum im Hause Grabow

Am 4. November konnte der Senior-Chef unserer Mitgliedsfirma Otto Grabow in Lauf an der Pegnitz, Möbelindustrie-Vertretungen, seinen 70. Geburtstag feiern. Gleichzeitig konnte auch das 25jährige Geschäftsjubiläum begangen werden.

Wir gratulieren herzlich.

25 Jahre Köchl KG

Das 25. Jahr ihres Bestehens kann in diesem Jahr unsere Mitgliedsfirma Köchl KG, Tapeten- und Teppichboden-Großhandel in Nürnberg, feiern.



Die Firma wurde 1950 durch die Brüder Eduard und Erwin Köchl gegründet. Heute gehört die Firma zu den bedeutendsten Tapeten-Großhändlern in Nordbayern. Sie verfügt über ein umfangreiches Lager und einen gut ausgebauten Lieferservice. Das Jubiläumsereignis wurde verbunden mit der Eröffnung einer neuen Lager- und Ausstellungshalle in der Lechstraße 33. Hier lagern auf 2500 qm Hallenfläche ca. 500 000 Rollen Tapeten mit ca. 2000 Mustern aller Tapetenarten und ca. 100 000 qm Teppichböden, selbstverständlich auch alle Zubehör für Tapete, Teppichboden und Bodenbelag.

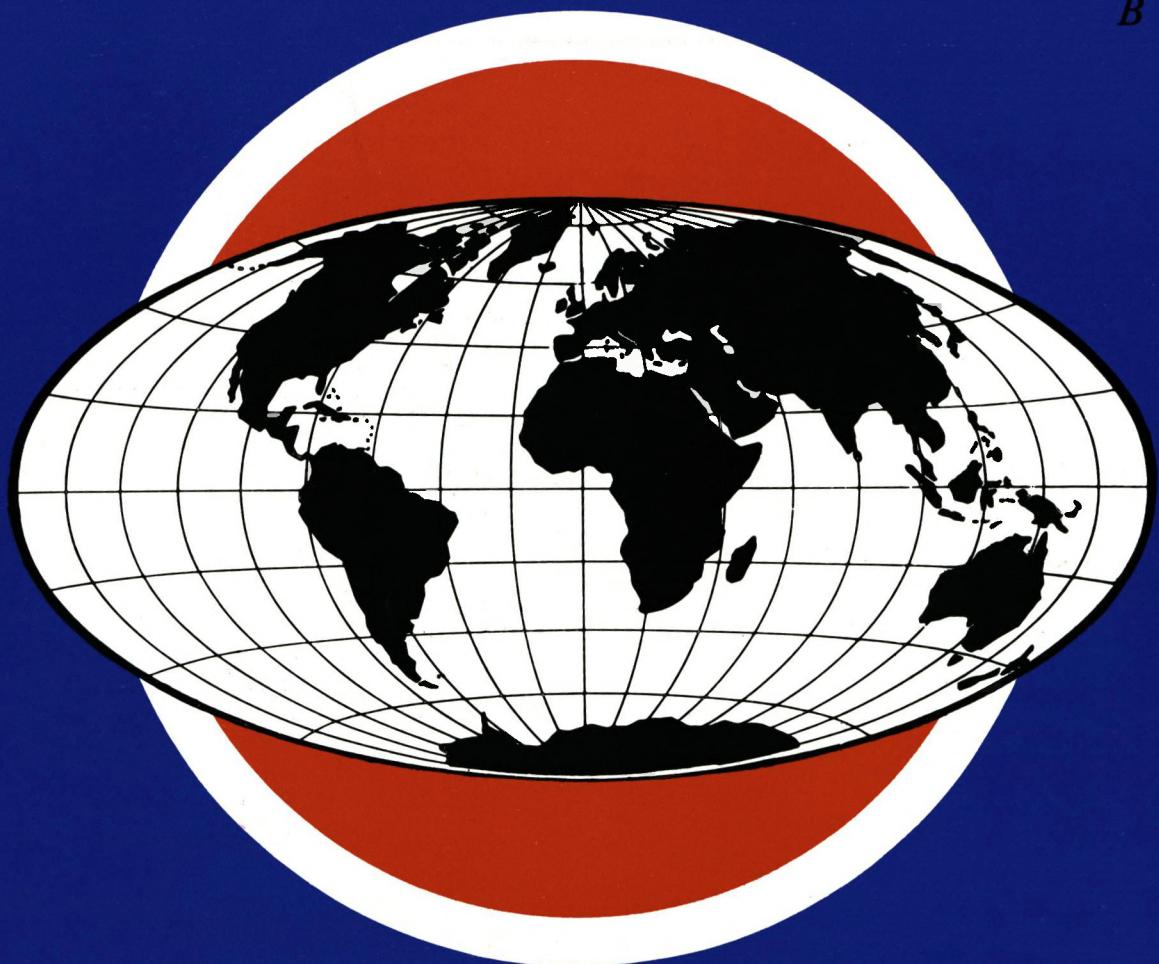
Unser Landesverband gratuliert der erfolgreichen Firma zu beiden Ereignissen sehr herzlich und wünscht auch für die kommenden Jahrzehnte geschäftlichen Erfolg.

25jähriges Betriebsjubiläum im Hause Christof Peter

Am 1. Oktober 1950 gründete Herr Christof Peter, Inhaber unserer angesehenen Mitgliedsfirma Christof Peter, Drogen- und Vegetabilien-Großhandlung in Schwebheim bei Schweinfurt, sein Unternehmen. Während der vergangenen 25 Jahre liefen die Entwicklungslinien in der Branche nicht immer parallel zu denen des allgemeinen Konjunkturaufschwunges. Der Handel mit Heil- und Gewürzkräutern war durch gravierende Strukturwandelungen gekennzeichnet. Waren bei Gründung des Betriebes noch überwiegend die heimische Produktion die Basis des Vertriebsprogramms, so haben seit Jahren schon Importe den überragenden Anteil am Warenumsatz. In der Schichtung der Abnehmerschaft sind ebenfalls erhebliche Verschiebungen eingetreten. Die Gerechtigkeit als oberstes Prinzip bei der Führung des Unternehmens brachte Herrn Peter in den letzten 25 Jahren große Erfolge. Ein treuer Kundenstamm und zuverlässige Lieferanten werden dieses Prinzip auch in Zukunft zu schätzen wissen.

Christof Peter war auch einer der ersten, der erkannte, daß die speziellen Probleme der Branche nur in Zusammenarbeit mit den Kollegenfirmen gelöst werden können. Er gehörte deshalb zu den Initiatoren der Gründung des Fachzweiges „Vegetabilische Drogen“, der auf seine Anregung später in Fachzweig „Heil- und Gewürzkräuter“ umbenannt wurde. Als Vorsitzender des Fachzweiges arbeitet Herr Peter mit großer Zielstrebigkeit und Hartnäckigkeit an der Lösung der existenzbedrohenden Probleme, die sich aus den neuen arzneimittelrechtlichen Vorschriften für den Handel mit Heil- und Gewürzkräutern ergeben.

Unser Landesverband verbindet die herzlichen Glückwünsche für Herrn Peter und seinen treuen Mitarbeiterstamm mit dem Dank für die engagierte Arbeit für den Fachzweig und unseren Verband. Möge der Erfolg der Firma auch in Zukunft treu bleiben.



Groß + Außenhandel Drehscheibe der Wirtschaft



Offizielles Organ des Landesverbandes
des Bayerischen Groß- und Außenhandels
(Unternehmer- und Arbeitgeberverband) eV

30. Jahrgang · München
Dezember 1975 · Nr. 12/1975

Das aktuelle Thema**3 Unternehmer 75****Arbeitgeberfragen**

- 4** Eine große neue Chance für Europa
Zum Arbeitssicherheitsgesetz
Arbeitssicherheitsgesetz — Teilzeitbeschäftigte
5 Freiwillige Versicherung der Unternehmer
Vermögenswirksame Leistungen
-

Sozialversicherung

- 6** 1976 Soziallasten weiter steigend
Kein Widerruf der Zusage des 13. Monatsgehaltes
für das laufende Jahr
-

Allgemeine Rechtsfragen**7 Wehrdienst****Steuerfragen****7 Lohnsteuerrichtlinien 1975****Verbandsnachrichten**

- 10** Herbstsitzung unseres Fachzweiges
Schreib-, Papierwaren und Bürobedarf
-

Verschiedenes**10 Ernährungswirtschaftsmelde-Verordnung****Personalien****11****Buchbesprechung****12****Fremdbeilage**

Der Großhandelskaufmann in der Ausbildung, 12/1975

Mitarbeiter dieser Nummer:

de = Dipl.-Volksw. Deutsch · fr = Ass. Frankenberger · p = ORR a.D. Pfrang · sa = Dipl.-Kfm. Sattel · sr = Dipl.-Kfm. Sauter ·

Erscheint einmal im Monat. Herausgeber: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels G.m.b.H., München, Ottostr. 7. Gesellschafter: Landesverband des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V., München 2, Ottostr. 7. Verantwortlich für Herausgabe u. Inhalt: Werner Sattel, 8011 Kirchseeon, Alpenstr. 16. Redaktion: Dipl.-Volkswirtin Deutsch. Jede Entnahme von Text — auch aus den Beilagen — ist nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet. Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Druck: typobierl, 8 München 40, Riesenfeldstraße 56, Telefon 35 40 04. Anzeigenverwaltung: ANZEIGEN-FACKLER, 8 München 1, Weinstraße 4, Telefon (089) 22 62 21, Telex: 522 069.

UNTERNEHMER 75

Werner Sattel

Zerbrechen wir uns nicht die Köpfe wegen eines passenden Titels für das Stück, das da in seinen letzten Szenen über die Realitäten-Bühne 1975 läuft. Fragen wir auch nicht nach verbüffenden Inszenierungseffekten oder nach der Wirkung, die es bei dem verehrlichen Publikum hinterlassen hat. Wenn der Vorhang gefallen sein wird, wird es ohnehin des langen und breiten in allen Zeutungen stehen, und berufene Kritiker werden uns, die wir ganz einfach als Zeitgenossen das Spiel und die Einfälle der Regisseure mitgestaltet oder beeinflußt haben, noch ganz gehörig die Leviten lesen.

Vom Bösewicht zum Helden?

Machen wir uns aber schon jetzt Gedanken darüber, wie sich der deutsche Unternehmer in der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Szenerie 75 darstellte, ob seine Rolle mehr Beifall, mehr Zustimmung, mehr Verständnis und Wohlwollen fand als in den vorangegangenen Jahren.

Zweifellos, der Unternehmer steht nicht mehr am Pranger der Nation. Seinen Platz hat der öffentliche Dienst eingenommen. Eine Pauschalierung, die alle Angehörigen eines Standes einbezieht, ohne nach tieferen Gründen, ohne nach Ursache und Wirkung zu forschen. Wie gehabt also!

Ist der Unternehmer damit die Rolle des Buhmanns endgültig los? Hat er sich vom Bösewicht zum Helden geäusert?

Mancher Unternehmer mag es als wohltuend empfinden, daß er, will man allen Beteuerungen glauben, daß er den Schlüssel zur Rückkehr durch die Tür des Aufschwungs im Gewande seiner Entscheidungen birgt, daß er und nur er durch seine Investitionsbereitschaft — oder sagen wir es richtiger: durch die ihm aus der wirtschaftlichen Situation und Erwartung zuwachsende Fähigkeit zur Investition alles zum Besseren wenden kann. Und wäre er nicht willig — nun ja, da gäbe es auch noch die Investitionslenkung! Aber seit Mannheim sind derartige „Manöverzüge“ nur noch Modelle von der „Spielwiese“ derjenigen, die in die Stiefel der Mächtigen erst hineinwachsen wollen. Sie proben doch nur! Haben wir nicht auch in sehr jüngeren Jahren beim Familienausflug hier und da in felsiger Landschaft gepröbt, ob ein Echo zurückkommt, und was haben wir da nicht alles für dumme Sachen gerufen. Je nach Standort und Wetterlage kam etwas zurück, und manchmal behielten sie es wider aller Erwartungen für sich, die schroffen Felsen.

Zeitgemäße Argumente

Lassen wir uns nicht täuschen. Auch ohne den schauerlichen Hintergrund der Investitionslenkung muß festgestellt werden, daß der Unternehmer die Rolle des Buhmanns nicht abgegeben hat. Er wird nur ein wenig gehätschelt, wie man eben einen Fuhrmann behandelt, der das Gefährt sicher über das Moor dirigieren soll. Oder ist der Vergleich mit dem Pferd angebrachter, dem man gut zu redet, damit es endlich säuft.

Klaus Kunkel, Verlagskoordinator des Instituts der Deutschen Wirtschaft, sagt in einem Aufsatz unter dem Titel „Unternehmer ohne Verbündete“: „Die Ursachen für die Wandlung der öffentlichen Meinung über den Unternehmer vom Buhmann zum Wundermann sind naiv, partiell erschreckend und dementsprechend gefährlich. Prüft man die vielzitierte und doch so anonyme öffentliche Meinung, fällt zweierlei auf:

1. In der Breite hat sich die Detailkenntnis über die Funktion der Marktwirtschaft nicht verbessert.

2. Die Strategie derer, welche die Marktwirtschaft abschaffen wollen, hat sich keineswegs verändert; sie wird nur lautloser verfolgt.“

Machen wir uns also nichts vor. Illusionen in dieser Situation könnten tödlich sein.

Es steht fest, daß die Unternehmer zeitgemäße Argumente besitzen, die einleuchtend und überzeugend sind. Das bedeutet aber zwangsläufig, — soll der Bürger diese Argumente nicht nur akzeptieren, sondern auch begreifen —, daß die soziale Marktwirtschaft mit ihren Prinzipien der individuellen Freiheit, des Leistungswettbewerbs und des Verantwortungsbewußtseins für das private Eigentum in der sog. Öffentlichkeit unablässig propagiert werden muß. Und es bedeutet auch, daß unsere Öffentlichkeitsarbeit noch weit größerer Anstrengungen bedarf, selbst dann, wenn erkennbare Resonanz oder gar rasche Erfolge weiterhin ausbleiben. Nur mit Hilfe einer nimmermüden Öffentlichkeitsarbeit kann es gelingen, das Funktionieren von Angebot und Nachfrage auch angesichts einer Formulierung verstanden zu wissen, die der Juso-Führerin Wieczorek-Zeul einfiel: „Es geht darum, wirtschaftliche Entscheidungen entsprechend den Bedürfnissen der Mehrheit der Bevölkerung zu lenken.“

Zuckerbrot ist zuwenig

Lassen wir uns bei der Beurteilung unserer Situation auch nicht umstimmen durch die Erwartung, daß sich die Einkommensverteilung im kommenden Jahr zugunsten der Unternehmungen verschieben wird. Dies geschieht nur unter Zwang, den auch das Ifo-Institut attestiert, indem es feststellt, daß eine solche Korrektur notwendig ist, wenn man die Lähmungerscheinungen in unserer Wirtschaft beseitigen will.

Was ist schon wirklich geschehen 1975, außer daß man den Unternehmer als motorische Kraft des wirtschaftlichen Wachstums und Wohlstandes wiederentdeckt hat? Daß hierbei primär der Mittelstand hervorgehoben wurde, kann nicht verwundern.

Wo sonst findet man denn heute noch eine vergleichbare Gruppierung echter Unternehmer. Die Manager der Großindustrie haben sich in ihrer Mehrzahl längst zu Funktionären gewandelt, deren genauer Standort in unserer wirtschaftspolitischen Landschaft nur sehr schwer ausgemacht werden kann. Nur eines steht fest: Unternehmer von echtem Schrot und Korn sind die meisten von ihnen längst nicht oder längst nicht mehr.

Keine der seit Jahren erhobenen und berechtigten Forderungen der Unternehmer ist ernsthaft diskutiert, geschweige denn erfüllt worden, obwohl es etwa auf steuerlichem Gebiet eine Fülle von Möglichkeiten gegeben hätte, die Tiefe und die Echtheit der Einsicht zu beweisen. Nein — dies war kein Jahr des Unternehmers. Zuckerbrot ist zuwenig für einen Gaul, der einen schweren Karren ziehen soll. So werden wir also weiter auf „kernige Tatsachen“ warten und einsehen müssen, daß, wie Klaus Kunkel es ausdrückt, der Unternehmer keine Verbündeten besitzt. Es wird auch in Zukunft darauf ankommen, wie sich der Unternehmer über seine Verbände selbst in der Öffentlichkeit darstellt. Und im gleichen Maße, wie die Bereitschaft wächst, von der Defensive zur Offensive überzugehen, werden wir auch mehr Gehör und möglicherweise Verständnis finden. Aber, was getan werden muß, wird uns niemand abnehmen, auch dann nicht, wenn das Portrait des Unternehmers 75 ein wenig freundlicher ausgefallen ist als in den letzten vorangegangenen Jahren.

Arbeitgeberfragen

Eine große neue Chance für Europa

Dr. Otto von Habsburg beim 15. Kammergespräch der IHK Nürnberg

(de) Der Vortragende vertrat die Meinung, daß gegenwärtig in den wichtigsten Handelsstaaten Europas eine Atmosphäre der Spannung und der Erwartung bestehe, nicht nur wegen der wirtschaftlichen Schwierigkeiten, sondern ganz besonders wegen der plötzlichen Verschlechterung der internationalen Lage.



Präsident Walter Braun überreicht das traditionelle Gastgeschenk für die Vortragenden der Nürnberger Kammergespräche: kunstvoll gestaltetes „Nürnberger Zinn“

Mit Rücksicht auf diese Entwicklung interessierten sich die Regierungen in Europa sehr stark für die europäische Einigung. Auf diesem Gebiet seien in den letzten Monaten große Fortschritte gemacht worden. Mit der Festsetzung der Europa-Wahl 1978 habe das Pariser Gipfeltreffen auch die Vorschläge des belgischen Ministerpräsidenten Leo Tindemans gebracht, der einen Plan für einen Pakt zur Entwicklung des europäischen Zusammenschlusses erarbeitet habe. Der Erfolg oder Nichterfolg des Tindemans-Planes dürfte weitgehend von der öffentlichen politischen Meinung in Europa abhängen. Es sei daher notwendig, diese zeitgerecht zu informieren, damit die große Gelegenheit nicht ungenutzt vorbeigehe.

In seiner Eigenschaft als Präsident der Industrie- und Handelskammer Nürnberg begrüßte **Walter Braun** den Gast als eine Persönlichkeit, die noch an ein großes Europa zwischen den Supermächten glaube und es riskiere, bei der Analyse vorhandener Konfliktmöglichkeiten für unzeitgemäß gehalten zu werden. Braun erinnerte ferner, daß enge Bindungen zwischen Nürnberg und dem Hause Habsburg, dem neben Maria Theresia und Karl V., in dessen Weltreich die Sonne nicht unterging, auch Beatrice von Nürnberg angehört habe.

Zur Wirtschaftslage führte Braun aus, daß immer mehr mittelfränkische Betriebe die Ansicht vertreten, daß der Tiefpunkt erreicht sei. Auch bei starker Inflation gezogenen Branchen nähmen verbreitet die Auftragseingänge zu. Daneben stünden jedoch Wirtschaftszweige, in denen nachlassende Aufträge Schwierigkeiten erzeugten und an neue Kurzarbeit oder auch an weitere Entlassungen gedacht werden müsse.

Gespalten sei die Lage in der mittelfränkischen Investitionsgüterindustrie, die sich im Export noch relativ gut behauptet habe. Die Inlandsnachfrage nach Investitionsgütern sei aber immer noch zu schwach und bereite Sor-

gen. Sie könne dazu führen, daß die beobachtete saisonale Herbstbelebung in verbrauchernahen Bereichen durch andere Tendenzen im Investitionsgüterbereich kompensiert werde. Darüber sollten alle nachdenken, die trotz überzeugender Befunde sich bisher sträubten, den Ertrags- und Finanzierungsspielraum der Unternehmen durch geeignete, vor allem steuerliche Maßnahmen zu stärken: Dieses Zögern ist eine Konjunkturpolitik mit negativen Vorzeichen, sagte Braun.

Zum Arbeitssicherheitsgesetz

(p) Wir haben bereits am Schlusse unseres in Nr. 2/75 der LGA Nachrichten (S. 5/6) abgedruckten Artikels darauf hingewiesen, daß für die allermeisten unserer Mitgliedsbetriebe die Beschäftigung eines **Betriebsarztes** nicht erforderlich ist, und daß für die wenigen Fälle, wo dies doch an sich nach dem Gesetz in Frage kommt, die Inanspruchnahme eines noch zu errichtenden „**Arbeitsmedizinischen Zentrums**“ zweckmäßig erscheint.

In Bayern werden zunächst 3 arbeitsmedizinische Zentren errichtet, nämlich 1. in München (auf dem Gelände des ehemaligen Hackerkellers) dieses wird seine Arbeit im Spätherbst 1975, evtl. am 1. 1. 1976 aufnehmen. Ferner 2. in Erlangen für den Großraum Erlangen – Fürth – Nürnberg, mit Arbeitsaufnahme voraussichtlich am 1. 10. 1975 sowie 3. in Bad Reichenhall für den Südostbayerischen Raum (Arbeitsaufnahme am 1. 9. 1975). Zu einem späteren Zeitpunkt werden dann noch Zentren in Würzburg, Regensburg, Passau sowie Neu-Ulm errichtet. Soweit unsere Mitglieder betroffen, bzw. interessiert sind, empfehlen wir Ihnen, sich unmittelbar an die Leitstelle für den überbetrieblichen Medizinischen Dienst im Lande Bayern, 8 München 60, Am Knie 6, zu wenden.

Arbeitssicherheitsgesetz — Teilzeitbeschäftigte

(p) Mit dem Arbeitssicherheitsgesetz haben wir uns zuletzt ausführlich in Heft 2/1975 dieser LGA-NACHRICHTEN befaßt. Außerdem wurden Sie darüber auch unmittelbar von unserer Berufsgenossenschaft unterrichtet. Wie Sie danach wissen, spielt für die Frage, ob bzw. inwieweit das Gesetz Anwendung findet, die Zahl der Beschäftigten eine ausschlaggebende Rolle. (Leider ist ja nicht nur die Zahl der Beschäftigten des „einzelnen Betriebes“, sondern die des ganzen „Unternehmens“ maßgebend).

In diesem Zusammenhang erscheint uns besonders wichtig, daß sich unsere Berufsgenossenschaft ausdrücklich dahin erklärt hat, daß bei der Errechnung der Zahl der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigte **nicht** den Vollbeschäftigten gleichzustellen sind. Vielmehr ist lt. Mitteilung der Berufsgenossenschaft bei Teilzeitbeschäftigten aus der Gesamtzahl der von diesen Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr unter Berücksichtigung der jährlichen Regulärarbeitszeit eines Arbeitnehmers im Unternehmen die Zahl der — ausschl. für die Errechnung infrage kommenden — „Vollarbeiter“ zu ermitteln.

Zur Erläuterung ein Beispiel:

Beträgt in einem Betrieb die tägliche Arbeitszeit (Regelarbeitszeit) 8 Stunden, so ergeben zwei Halbtagsbeschäftigte mit je 4 Stunden täglicher Arbeitszeit eine Vollkraft. Vier Teilzeitbeschäftigte mit 2 Stunden täglicher Arbeitszeit werden als 1 Vollkraft gezählt.

Diese Regelung gilt allerdings nur für die Berechnung der Einsatzzeiten von **Betriebsärzten**. Bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit sind dagegen die Teilzeitbeschäftigen den Vollbeschäftigen gleichgestellt, d. h. sie werden bei der Errechnung der Zahl der Arbeitnehmer voll ange rechnet.

Freiwillige Versicherung der Unternehmer

(fr) In Ergänzung zu unserem Artikel in Heft 8-9/75 möchten wir Sie darauf hinweisen, daß eine Altersbegrenzung nicht besteht. Der Beitrag wird im übrigen von der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft im Um lageverfahren berechnet. Die Beitragsberechnung erfolgt unter Berücksichtigung des Beitragssfußes nach der Versicherungssumme und den Gefahrklassen, und zwar je zur Hälfte der Versicherungssumme nach den Gefahrklassen des Büroteils und des gewerblichen Teils des Unternehmens.

Der Beitragssfuß wird vom Vorstand der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft in jedem Jahr nachträglich für 100,— DM bzw. 1 000,— DM Versicherungssumme und Gefahrklasse 1 festgesetzt. So betrug der Beitragssfuß in Gefahrklasse 1 für das Jahr 1974 bei 100,— DM Versicherungssumme 0,29 DM und bei 1 000,— DM Versicherungssumme 2,90 DM. Hiernach belief sich beispielsweise der Beitrag 1974 für eine freiwillige Versicherung unter Zugrundelegung der Gefahrklasse 3 des gewerblichen Teils und der Gefahrklasse 0,7 des Büroteils bei einer Versicherungssumme von

12 000,— DM auf 64,— DM
20 000,— DM auf 107,— DM
40 000,— DM auf 215,— DM.

Sofern sich der Beitragssfuß für 1975 bzw. in den Folge jahren nicht ändern sollte, können die Beiträge nach folgender **Beitragstabelle** für freiwillige Versicherungen nach dem Beitragssfuß 2,90 DM bei 1 000,— DM Versicherungssumme errechnet werden:

Gefahrklasse	Beitrag für 1 000,— DM Versicherungssumme DM
2,0	3,92
2,5	4,65
3,0	5,37
3,5	6,10
4,0	6,82
4,5	7,54
5,0	8,27
5,5	8,99
6,0	9,72
6,5	10,44
7,0	11,17
7,5	11,89
8,0	12,62
8,5	13,34
9,0	14,07
9,5	14,79
10,0	15,52
10,5	16,24
11,0	16,97
11,5	17,69
12,0	18,42
13,5	20,59
21,0	31,47

LAGERHALLE

ebenerdig, mit Büro- und Sozialräumen ca. 1400 qm Nutzfläche, Neubau, erweiterungsfähig, Rampe und Ladehof, Parkplätze. Verkehrsgünstige Lage am Autobahnzubringer im Gewerbegebiet **Schweinfurt-Süd** im Laufe des Jahres 1976 langfristig zu vermieten.

Interessenten wenden sich bitte unter Chiffre 111 an den Bayerischen Groß- und Außenhandel

Beabsichtigt ein Unternehmer, sich mit einer Versicherungssumme von 24 000,— DM zu versichern und ist sein Unternehmen in die Gefahrklasse 4,0 eingestuft, so beträgt der Beitrag das 24-fache des Beitragssatzes für je 1 000,— DM Versicherungssumme der Gefahrklasse 4,0, also $24 \times 6,82 = 164$,— DM im Jahr.

Will sich dagegen ein Unternehmen mit dem Höchstbeitrag von 60 000,— DM versichern und ist sein Betrieb in die Gefahrklasse 2,0 eingestuft, ergibt sich ein Jahresbeitrag $60 \times 3,92$ DM = 235,20 DM.

Falls Sie beabsichtigen eine Versicherung abzuschließen, setzen Sie sich bitte unmittelbar mit der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft in Verbindung.

Vermögenswirksame Leistungen

(fr) Alle Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern vermögenswirksame Leistungen gewähren, haben ab 1. 1. 1976 die Ausführungen des Bundesfinanzministeriums und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zu § 5, Abs. 1 des 3. Vermögensbildungsgesetzes zu beachten.

Diese Vorschrift lautet:

„Vermögenswirksame Leistungen, die in Betriebsvereinbarungen oder in Verträgen mit Arbeitnehmern vereinbart werden, müssen allen Arbeitnehmern des Betriebs oder eines Betriebsteils angeboten werden.“

Nach Auffassung der oben genannten Ministerien ergeben sich für die Anwendung dieses § 5, Abs. 1 3. VermBG ab 1. 1. 1976 nurmehr 2 Möglichkeiten.

Da sich allerdings eine dieser Möglichkeiten auf vermögenswirksame Leistungen aufgrund tarifvertraglicher Regelung bezieht und unser Manteltarifvertrag keine diesbezügliche Vorschrift enthält, verbleibt für die Betriebe des Bayerischen Groß- und Außenhandels nurmehr folgende Möglichkeit:

Das Angebot auf Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen muß sich **einheitlich** und **ausnahmslos** an alle Arbeitnehmer richten. Das bedeutet, der Arbeitgeber muß die vermögenswirksamen Leistungen ohne Wartefrist oder ähnliche Einschränkungen anbieten. Allenfalls hinsichtlich der Höhe der vermögenswirksamen Leistungen sind weiterhin sachlich begründete Unterscheidungen zulässig.

Das Fehlen einer tarifvertraglichen Regelung über vermögenswirksame Leistungen bedeutet, daß jeder Arbeitgeber in seiner Entscheidung, ob er derartige Leistungen erbringen will, völlig frei ist. Bietet er sie allerdings an, so ist er an die dargelegte Rechtsauffassung des Bundesfinanzministeriums zur Auslegung des § 5, Abs. 1 des 3. VermBG gebunden.

Ein Zu widerhandeln ist mit dem Risiko verbunden, daß die gesetzliche Förderung nach §§ 12 bis 14 3. VermBG verloren geht und die Finanzverwaltung **alle** Arbeitnehmersparzulagen zurückfordern kann. Nach § 13 Abs. 6 3. VermBG haftet der Arbeitgeber neben dem Arbeitnehmer für zu Unrecht gezahlte Arbeitnehmersparzulagen, soweit er die Voraussetzungen für die Auszahlung zu prüfen hat.

Nicht zu prüfen obliegt in diesem Zusammenhang dem Arbeitgeber, ob die persönlichen Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 3. VermBG vorliegen, d. h. ob die Einkommensgrenzen von 24 000,— DM bzw. 48 000,— DM im Einzelfall überschritten werden.

Sozialversicherung

1976 Soziallasten weiter steigend

(p) Im Jahre 1976 werden sich die Sozialkosten der Betriebe aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen erneut spürbar erhöhen. Im einzelnen ergibt sich nach dem gegenwärtigen Erkenntnisstand folgendes Bild:

a) Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen

In der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** erhöht sich die Beitragsbemessungsgrenze zum 1. 1. 1976 von gegenwärtig 2 800 DM auf 3 100 DM monatlich. Da die Beitragsbemessungsgrenze in der **Krankenversicherung** jeweils 75 v. H. derjenigen der Rentenversicherung beträgt, erhöht sie sich hier zum 1. 1. 1976 von gegenwärtig 2 100 DM auf 2 315 DM monatlich.

Von diesen Erhöhungen werden alle Arbeitnehmer betroffen, deren monatliches Bruttoentgelt oberhalb der bisherigen Beitragsbemessungsgrenzen liegt. Die Mehrbelastung entfällt je zur Hälfte auf Betrieb und versicherten Arbeitnehmer. Die **Belastung der Betriebe** wird für 1976 etwa 0,2 v. H. des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Tätigkeit (Brutto-Lohn- und -gehaltssumme zuzüglich Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) geschätzt. Da dieses 1975 – in der gesamten Wirtschaft – bei rd. 570 Mrd DM liegt, entspräche die Mehrbelastung der Betriebe einem Betrag von insgesamt 1,14 Mrd DM.

b) Erhöhung der Beitragssätze

Zu diesen Belastungen der Betriebe sind diejenigen aus der Erhöhung der Beitragssätze in der Sozialversicherung hinzuzurechnen. Zwar wird der Beitragssatz in der Rentenversicherung 1976 mit 18 v. H. voraussichtlich **keine** Änderungen erfahren. Im Rahmen des Haushaltsstrukturgesetzes ist jedoch eine Anhebung des Beitragssatzes zur **Arbeitslosenversicherung** von 2 auf 3 v. H. zum 1. 1. 1976 vorgesehen. Von dieser Mehrbelastung ist die Hälfte von den Betrieben zu tragen. Gemessen am Bruttoeinkommen aus unselbständiger Tätigkeit wird diese Mehrbelastung der Betriebe für das Jahr 1976 auf 0,4 v. H., also auf insgesamt 2,28 Mrd DM geschätzt.

Zu diesen Belastungen der Betriebe treten weitere aufgrund des Steigerungssatzes in der gesetzlichen **Krankenversicherung** hinzu. Hier wird mit einem Anstieg des durchschnittlichen Beitragssatzes im Jahre 1976 auf etwa 10,5 v. H. gerechnet. Wiederum bezogen auf das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Tätigkeit würde diese Erhöhung nochmals Mehraufwendungen für die Betriebe von 0,4 v. H., d. h. insgesamt von weiteren 2,28 Mrd DM, ausmachen.

c) Weitere Belastungen aus Gesetzen und Verordnungen

Außer diesen Belastungen werden weitere aus den folgenden Gesetzen und Verordnungen im kommenden Jahr auf die Betriebe zukommen. Hierzu gehören

- die am 1. 5. 1976 in Kraft tretende **Arbeitsstättenverordnung** (s. LGA-Nachrichten 1975 Nr. 8/9).
- die Auswirkungen des Gesetzes über Arbeitssicherheit, nach dem die Auflagen der Berufsgenossenschaften über die erlassenen Unfallverhütungsvorschriften im kommenden Jahr voll zum Zuge kommen dürfen (s. LGA-Nachrichten 1975 Nr. 2, S. 5),
- das Strafrechtsreformänderungsgesetz, das am 1. 12. 1975 in Kraft tritt, hinsichtlich der geänderten arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Sterilisation oder rechtmäßigem Abbruch der Schwangerschaft,
- das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, das sich insbesondere wegen der Vorschriften über die Unverfallbarkeit erworbenen Anwartschaften kostensteigernd auswirken wird (s. LGA-Nachrichten 1975 Nr. 8/9, S. 4 und die dort angegebenen früheren Artikel),
- das Gesetz über Konkursausfallgeld, dessen Aufwendungen weit über die ursprünglichen Schätzungen der Bundesregierung hinausgehen und schließlich
- das Schwerbehindertengesetz, nach dem erstmals Ausgleichsabgaben in Höhe von 100 DM monatlich je unbesetzten Pflichtplatz im Jahre 1976 zu leisten sind.

In allen diesen Fällen ist jedoch eine genaue Bezifferung der Belastungen der Betriebe für das Jahr 1976 wegen der unterschiedlichen Verhältnisse in den Betrieben und Branchen nicht möglich.

d) Gesamtbelastung

Selbst bei Außerachtlassung dieser nicht bezifferbaren Mehrbelastungen ergibt sich jedoch für 1976 bereits eine zusätzliche Belastung der Betriebe in Höhe von 5,7 Mrd DM. Das entspricht 1,0 v. H. des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Tätigkeit (Brutto-Lohn- und -gehaltssumme zuzüglich Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung).

Kein Widerruf der Zusage des 13. Monatsgehaltes für das laufende Jahr

(fr) Einem Arbeitnehmer war von seinem Arbeitgeber ein 13. Monatsgehalt unter der Bedingung versprochen worden, daß es sich hierbei um eine freiwillige Zuwendung handle, aus der Ansprüche für die Zukunft nicht hergeleitet werden könnten.

Nachdem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. 12. aus Rationalisierungsgründen gekündigt hatte, verweigerte er auch die Zahlung des 13. Monatsgehaltes, da der Anspruch hierauf unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit stehe, und außerdem der Arbeitnehmer sich z. Zt. der Fälligkeit der Zahlung in gekündigter Stellung befunden habe.

Entgegen den Vorinstanzen verurteilte das Bundesarbeitsgericht durch Urteil vom 25. 6. 1975 (DER BETRIEB 1975, S. 1416) den Arbeitgeber zur Auszahlung des 13. Monatsgehaltes.

Das BAG begründet seine Auffassung damit, daß der Arbeitnehmer das ganze Jahr hindurch gearbeitet und somit den Anspruch erworben habe. Der Vorbehalt der Freiwilligkeit bedeute, daß Rechtsansprüche des Arbeitnehmers für spätere Jahre ausgeschlossen sind. Dagegen kann der Arbeitgeber im laufenden Bezugsjahr nicht unter Berufung auf den Vorbehalt der Freiwilligkeit die Gewährung der Zuwendung verweigern.

Nach Ansicht des Gerichts ist auch ohne Einfluß, daß der Arbeitnehmer sich im Zeitpunkt der Fälligkeit in gekündigter Stellung befand. Der Arbeitgeber kann Arbeit-

nehmer in gekündigter Stellung zwar grundsätzlich von der Gratifikationsgewährung ausnehmen, er muß sich dieses Recht jedoch bei der Zusage ausdrücklich vorbehalten. Der allgemeine Freiwilligkeitsvorbehalt reicht hierfür nicht aus.

Allgemeine Rechtsfragen

Wehrdienst

(p) Durch das im Bundesgesetzblatt 1975 Teil I Seite 1046 verkündete Gesetz zur Änderung des Wehrpflichtgesetzes wurde der sog. „**Wehrdienst in der Verfügungsbreitschaft**“ neu gestaltet. Diesen Wehrdienst sollen nunmehr Wehrpflichtige während eines Zeitraumes von 12 Monaten im Anschluß an den Grundwehrdienst oder an die Beendigung eines Dienstverhältnisses als Soldat auf Zeit auf **besondere Anordnung** des Bundesverteidigungsministers leisten.

In diesem Falle erhalten sie einen Einberufungsbescheid, nach dem sie sich unverzüglich an der angegebenen Stelle zu melden haben, wenn der Bundesverteidigungsminister dies durch **Öffentlichen Aufruf** im Rundfunk bekannt macht oder das zuständige Kreiswehrersatzamt es dem Wehrpflichtigen formlos, also auch telefonisch, mitteilt.

Im übrigen wurde durch das eingangs genannte Gesetz die Altersgrenze, bis zu der Mannschaften und ungediente Wehrpflichtige der **Wehrüberwachung** unterliegen, vom 35. auf das 32. Lebensjahr herabgesetzt.

Letzteres gilt bereits seit 8. Mai 1975, während die übrigen Bestimmungen des Änderungsgesetzes erst am 1. Januar 1976 in Kraft treten.

Steuerfragen

Lohnsteuerrichtlinien 1975

(sr) Die Lohnsteuerrichtlinien 1975, die im Bundessteuerblatt I, Seite 795 veröffentlicht worden sind, berücksichtigen zahlreiche Rechtsänderungen durch die Steuerreform 1975. Daneben wurde die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes eingearbeitet und einige koordinierte Erslasse der obersten Finanzbehörden der Länder sowie Anordnungen des Bundesfinanzministers aufgenommen. Wegen der gravierenden Änderungen gegenüber den alten Lohnsteuerrichtlinien fassen wir die wesentlichen Neuerungen wie folgt zusammen:

Entlassungsabfindungen (Abschnitt 4 LStR 1975)

Durch das Einkommensteuerreformgesetz 1975 wurde die Steuerfreiheit bestimmter Entlassungsabfindungen auf alle Abfindungen wegen einer von Seiten des Arbeitgebers veranlaßten Kündigung des Dienstverhältnisses ausgedehnt (§ 3 Ziff. 9 EStG). In Abschnitt 4 LStR 1975 wird noch einmal klargestellt, daß auch Abfindungen, auf die der Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Anspruch hat, unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei sind. Insbesondere braucht es sich nicht um Abfindungen zu handeln, die aufgrund der §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes oder der §§ 112 und 113 des Betriebsverfassungsgesetzes wegen Auflösung des Dienstverhältnisses gezahlt werden. Des Weiteren gilt folgendes:

Telefonanlage Siemens ESK 400 E

5 Amtsleitungen, Chef- und Sekretärinnenapparat mit 25 Nebenstellen, erweiterungsfähig auf 30 Sprechstellen, moderne Ausführung, wegen Betriebsumstellung abzugeben. Eintritt in bestehenden Mietvertrag möglich.

Angebote erbeten unter Chiffre 555
an den Bayerischen Groß- und Außenhandel

– Abfindungen

Hierunter sind Entschädigungen zu verstehen, die der Arbeitnehmer als Ausgleich für die mit der Auflösung des Dienstverhältnisses verbundenen Nachteile erhält, insbesondere für den Verlust des Arbeitsplatzes. Zahlungen zur Abgeltung arbeitsvertraglicher Ansprüche (z. B. Arbeitslohn oder Urlaubsvergütung), die der Arbeitnehmer bereits erlangt hat oder bis zu einer vertragsgemäßen Beendigung des Dienstverhältnisses (z. B. durch Kündigung oder Zeitablauf) erlangt hätte, fallen nicht hierunter. Das gilt selbst dann, wenn sie als Abfindungen bezeichnet werden oder in einer Pauschalentschädigung enthalten sind.

– Änderungskündigung

Die anlässlich einer Änderungskündigung gezahlte Abfindung ist nur dann steuerfrei, wenn die Änderungskündigung auch zum Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis führt.

– Anwendungszeitpunkt

Die Gesetzesvorschrift ist auf alle im Jahre 1975 oder später zufließenden Abfindungen oder Teilbeträgen von Abfindungen anzuwenden. Unerheblich ist, wie etwaige bereits in 1974 gezahlte Teilbeträge steuerlich behandelt worden sind.

– Auflösung

Der Auflösung des Dienstverhältnisses braucht keine Kündigung des Arbeitgebers zugrunde zu liegen. Das Ausscheiden aus dem Betrieb kann auch auf einer Vereinbarung beruhen. Voraussetzung ist nur, daß die Veranlassung vom Arbeitgeber ausgeht.

– Höchstbetrag

Der steuerfreie Höchstbetrag richtet sich nach dem Lebensalter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, und zwar im Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis aufgelöst worden ist. Erfolgt die Auszahlung der Abfindung in mehreren Teilbeträgen in 1975 oder später, so sind die Zahlungen nur insoweit steuerfrei, als insgesamt der jeweils für den einzelnen Arbeitnehmer zutreffende Höchstbetrag nicht überschritten wird. Teilbeträge, die bereits in 1974 gezahlt wurden, sind auf den Höchstbetrag nicht anzurechnen.

– Kündigungsfristen

Bestehen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschiedliche Kündigungsfristen, so ist für den Zeitpunkt der vertragsgemäßen Beendigung des Dienstverhältnisses die kürzere Kündigungsfrist maßgebend. Dies ist wichtig bei der Beurteilung der Frage, welcher Teil der Abfindung eine Abgeltung vertraglicher Ansprüche dar-

stellt und damit nicht steuerfrei ist. Im Falle einer fristlosen Kündigung ist auf die tatsächliche Beendigung des Dienstverhältnisses abzustellen.

Steuerfreie Unterstützungsleistungen

(Abschnitt 14 LStR 1975)

Wie bisher gehören Unterstützungen, die von privaten Arbeitgebern an einzelne Arbeitnehmer gezahlt werden, nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Die Unterstützungen müssen jedoch dem Anlaß nach gerechtfertigt sein, so z. B. in Krankheits- und Unglücksfällen. Der steuerfreie Höchstbetrag, der bisher DM 600,— je Kalenderjahr betrug, ist ab 1975 auf DM 1000,— festgesetzt worden. Werden anläßlich eines „besonderen Notfalls“ höhere Unterstützungen gewährt, so gehört auch der den Freibetrag von DM 1000,— übersteigende Betrag nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Bei der Beurteilung, ob ein solcher Notfall vorliegt, sind auch die Einkommensverhältnisse und der Familienstand des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Im übrigen ist für die Steuerfreiheit Voraussetzung geblieben, daß die Gewährung von Unterstützungen aus Mitteln einer Unterstützungskasse oder Hilfskasse, aus Beiträgen, die dem Betriebsrat oder sonstigen Vertretern der Arbeitnehmer für diesen Zweck zur Verfügung gestellt werden sind oder durch den Arbeitgeber selbst nach Anhörung der Arbeitnehmer-Vertretung erfolgt.

Kaufkraftausgleich

(Abschnitt 12 LStR 1975)

Nach § 3 Ziffer 64 EStG ist in bestimmten Fällen ein Kaufkraftausgleich, der dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Dienstverhältnisses von einem inländischen Arbeitgeber gewährt wird, in gewissem Umfange steuerfrei.

Die bisher zu dieser Gesetzesvorschrift ergangenen Anweisungen des Bundesministers der Finanzen vom 31. 1. 1975, 4. 4. 1975 und 16. 7. 1975 sind in diesem neuen Abschnitt der Lohnsteuerrichtlinien zusammengefaßt worden. Die in der Anlage zum BdF-Schreiben vom 31. 1. 1975 bekanntgegebenen Zuschlagssätze wurden jedoch nicht wiedergegeben, da sie ständigen Änderungen und Neufestsetzungen unterliegen, die jeweils im Bundessteuerblatt veröffentlicht werden.

Lohnzahlung durch Dritte, Trinkgelder

(Abschnitt 73 LStR 1975)

§ 38 Abs. 1 letzter Satz EStG bestimmt, daß auch der im Rahmen des Dienstverhältnisses üblicherweise von einem Dritten für eine Arbeitsleistung gezahlte Arbeitslohn der Lohnsteuer unterliegt. Die in dieser Gesetzesvorschrift enthaltenen Voraussetzungen

1. im Rahmen des Dienstverhältnisses
2. üblicherweise
3. für eine Arbeitsleistung

sind nach den Anordnungen in Abschnitt 73 LStR regelmäßig dann erfüllt, wenn im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses der Arbeitslohn von dem Entleiher gezahlt wird oder im Dienstleistungsgewerbe von Kunden Bedienungszuschläge oder Trinkgelder gezahlt werden.

Dabei unterliegen Trinkgelder, Bedienungszuschläge und ähnliche Zuwendungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht, z. B. im Gaststätten- und Möbeltransportgewerbe, in voller Höhe dem Lohnsteuerabzug. Für freiwillige Trinkgelder gilt weiterhin ein Freibetrag von DM 600,— jährlich. Ist anzunehmen, daß dieser Freibetrag im Kalenderjahr überschritten wird, so ist der Arbeitnehmer — wie bisher schon — verpflichtet, dem Arbeitgeber die ihm zugeflossenen freiwilligen Trinkgelder für jeden Lohnzahlungszeitraum schriftlich anzuzeigen. Die Angabe hat er durch seine Unterschrift zu bestätigen. Der Arbeitgeber ist gehalten, die An-

zeige als Lohnkonto-Beleg zu behandeln und den angegebenen Betrag, soweit er monatlich DM 50,— übersteigt, dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen.

Wenn der Arbeitgeber auch grundsätzlich nicht für zu wenig einbehaltene Lohnsteuer infolge unrichtiger Angabe seitens des Arbeitnehmers haftet, so kann er doch in Anspruch genommen werden, wenn er, obwohl er Bedenken gegen die Richtigkeit der Angaben des Arbeitnehmers haben mußte, diese Angaben unbedenklich dem Steuerabzug zugrundegelegt hat, ohne dem Finanzamt eine Mitteilung zu machen.

Nachzahlungen und Vorauszahlungen von Arbeitslohn

(Abschnitt 85 bzw. 86 LStR 1975)

Nachzahlungen und Vorauszahlungen von Arbeitslohn waren nach den Bestimmungen des Abschnitts 52 Abs. 3 LStR 1972 als sonstiger Bezug zu versteuern, wenn die Nach- oder Vorauszahlung mehr als drei Kalendermonate desselben Kalenderjahres betraf. In Abschnitt 85 LStR 1975 ist jetzt angeordnet, daß Nach- und Vorauszahlungen

— **laufenden Arbeitslohn darstellen**, wenn sich der Gesamtbetrag einer Nachzahlung ausschließlich auf Lohnzahlungszeiträume bezieht, die im Kalenderjahr der Zahlung enden,

— **als sonstige Bezüge zu behandeln** sind, wenn sich sich der Gesamtbetrag oder ein Teilbetrag der Nachzahlung oder Vorauszahlung auf Lohnzahlungszeiträume bezieht, die in einem anderen Jahr als dem der Zahlung enden.

Ergibt diese Abgrenzung, daß es sich bei der Nach- oder Vorauszahlung um laufenden Arbeitslohn handelt, so ist die Zahlung für die Berechnung der Lohnsteuer den Lohnzahlungszeiträumen zuzurechnen, für die sie geleistet wird. Um jedoch zu vermeiden, daß bereits abgeschlossene Lohnabrechnungen wieder aufgerollt werden müssen, ist in Abschnitt 86 Abs. 4 LStR 1975 bestimmt, daß keine Bedenken bestehen, diese Nachzahlungen und Vorauszahlungen als sonstige Bezüge zu behandeln, es sei denn, daß der Arbeitnehmer die Besteuerung als laufenden Arbeitslohn verlangt. Zu beachten ist, daß die Möglichkeit der Pauschalversteuerung sonstiger Bezüge nach § 40 Abs. 1 Ziffer 1 EStG in diesen Fällen ausgeschlossen ist.

Lohnsteuer von sonstigen Bezügen

(Abschnitt 87 LStR 1975)

Für die Einbehaltung der Lohnsteuer von sonstigen Bezügen bestehen unterschiedliche Regelungen:

- a) Ein sonstiger Bezug (Abschnitt 85 Abs. 2 LStR 1975) ist stets als laufender Arbeitslohn zu behandeln, wenn er im Einzelfall nicht mehr als 300,— DM beträgt,
- b) übersteigt der sonstige Bezug im Einzelfall 300,— DM, ist die Lohnsteuer unter Anwendung der Jahreslohnsteuertabelle zu ermitteln.

Zu beachten ist, daß im Fall a) der sonstige Bezug dem laufenden Arbeitslohn des Lohnzahlungszeitraumes hinzuzurechnen ist, in dem er gezahlt wird. Steuerfreie sonstige Bezüge (z. B. Jubiläumszuwendungen im Rahmen des § 4 LStDV) sind bei der Feststellung der 300-DM-Grenze nicht zu berücksichtigen. Bei Pauschalierungen (§ 40 Abs. 1 EStG) ist nur der nicht pauschalierte Teil der sonstigen Bezüge von Bedeutung. Werden mehrere sonstige Bezüge gezahlt, so können diese zusammengerechnet werden und einheitlich als sonstiger Bezug behandelt werden, wenn die Auszahlung im selben Lohnzahlungszeitraum erfolgt und die 300-DM-Grenze überschritten wird.

Im Fall b) ist es erforderlich, den voraussichtlichen Jahresarbeitslohn des Kalenderjahrs zu ermitteln, in dem der

sonstige Bezug dem Arbeitnehmer zufließt. Dies hat in der Weise zu geschehen, daß

- aa) der laufende Arbeitslohn, der für die bereits zurückliegenden Lohnabrechnungszeiträume gezahlt worden ist,
- bb) die in diesem Kalenderjahr bereits gezahlten sonstigen Bezüge und
- cc) der voraussichtlich zu zahlende Arbeitslohn für die Restzeit des Kalenderjahres zusammenzurechnen sind.

Der Betrag unter cc) ergibt sich aus der Umrechnung des für den laufenden Lohnzahlungszeitraum voraussichtlich zu zahlenden Arbeitslohns auf die Restzeit des Kalenderjahres. Künftige sonstige Bezüge, deren Zahlung bis zum Ablauf des Kalenderjahres zu erwarten ist, sind nicht zu erfassen.

Maschinelle Lohnabrechnung

(Abschnitt 88 LStR 1975)

Arbeitgeber, die die Lohnabrechnung maschinell durchführen, können die Lohnsteuer ohne besondere Genehmigung unabhängig von den Lohnsteuertabellen ermitteln. Es ist nicht mehr erforderlich, daß dieses Verfahren der Oberfinanzdirektion angezeigt wird. Es muß jedoch gewährleistet sein, daß die maschinell ermittelte Lohnsteuer von der Lohnsteuer, die nach den maßgebenden Lohnsteuertabellen zu erheben wäre, nicht oder nur unwesentlich abweicht. Unwesentlich auftretende Abweichungen sind wie bisher am Ende des Kalenderjahres oder, wenn das Dienstverhältnis früher endet, zu dem jeweiligen Zeitpunkt auszugleichen.

Ferner wird in diesem Abschnitt der Lohnsteuerrichtlinien bestimmt, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach dem voraussichtlichen Jahresarbeitslohn ermitteln kann und welche Anwendungsregelungen in diesem Falle zu beachten sind (sog. permanenter Lohnsteuer-Jahresausgleich). Sind die in Absatz 2 dieses Abschnitts genannten Voraussetzungen erfüllt, gilt die Genehmigung der Oberfinanzdirektion für diese besondere Art der Lohnsteuerermittlung als erteilt. Ein Widerruf ist nur im Einzelfall möglich. Die Lohnsteuerermittlung nach dem voraussichtlichen Jahresarbeitslohn darf nur auf den laufenden Arbeitslohn abstellen. Für die Lohnsteuerermittlung von sonstigen Bezügen ist § 39 b EStG und Abschnitt 87 LStR 1975 maßgebend. Im übrigen kann der permanente Lohnsteuer-Jahresausgleich auch für Arbeitnehmer in den Steuerklassen IV, V und VI durchgeführt werden.

Nichtvorlage der Lohnsteuerkarte

(Abschnitt 91 LStR 1975)

Für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs hat der unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vor Beginn des Kalenderjahres oder beim Eintritt in das Dienstverhältnis eine Lohnsteuerkarte vorzulegen (§ 39 b Abs. 1 EStG). Solange der Arbeitnehmer die Lohnsteuerkarte schulhaft nicht vorlegt oder die Rückgabe der ihm ausgehändigte Lohnsteuerkarte schulhaft verzögert, hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach der Steuerklasse VI zu ermitteln (§ 39 c Abs. 1 EStG).

Um dem Arbeitgeber jedoch die Feststellung zu ersparen, wann ein schulhaftes Verhalten des Arbeitnehmers gegeben ist, sind in Abschnitt 91 LStR Vereinfachungsregelungen aufgenommen worden. Danach kann der Arbeitgeber davon ausgehen, daß den Arbeitnehmer kein Verschulden trifft, wenn dieser die Lohnsteuerkarte

- für das laufende Kalenderjahr bis zum 31. März vorlegt,

NCR - Kleincomputer 446

mit Core-Memory

(Programmspeicher 48 K Bytes)

mit Lochstreifen- und Lochkartenleser- und -stanzer, in bestem Zustand, zu verkaufen. Neupreis DM 65.000,—.

Angebote erbeten unter Chiffre 300
an den Bayerischen Groß- und Außenhandel

— binnen 6 Wochen nach Eintritt in das Dienstverhältnis nachreicht oder innerhalb von 10 Wochen nachreicht, sofern eine Ersatzbescheinigung des vorhergehenden Arbeitgebers vorgelegt wird,

— die ihm während des Dienstverhältnisses ausgehändigt wurde, binnen 6 Wochen zurückgibt.

Werden die genannten Zeiträume überschritten, kann ein Verschulden unterstellt und die Lohnsteuer nach Steuerklasse VI ermittelt werden, es sei denn, der Arbeitnehmer belegt, daß er die weitere Verzögerung nicht zu vertreten hat. Der Nachweisbeleg hierüber ist zum Lohnkonto zu nehmen.

Solange ein Verschulden nicht anzunehmen ist, hat der Arbeitgeber bei Nichtvorlage oder Nichtrückgabe der Lohnsteuerkarte die ihm bekannten oder durch amtliche Unterlagen nachgewiesenen Familienverhältnisse (Familienstand, Kinderzahl) bzw. die bisher eingetragenen Merkmale zugrunde zu legen. Wird die Lohnsteuerkarte schließlich vorgelegt oder zurückgegeben, so kann der Arbeitgeber eine Neuberechnung der Lohnsteuer für zurückliegende Lohnzahlungszeiträume vornehmen. Eine Verpflichtung hierzu besteht jedoch nicht (§ 41 c EStG).

Bemessung der Lohnsteuer nach besonderen Pauschsteuersätzen

(Abschnitt 93 LStR 1975)

Wie bisher können sonstige Bezüge, die in einer größeren Zahl von Fällen gewährt werden, zu Lasten des Arbeitgebers pauschal versteuert werden. Neu ist jedoch, daß dies nur insoweit zulässig ist, als der Gesamtbetrag der pauschal besteuerten Bezüge des einzelnen Arbeitnehmers im Kalenderjahr 1.000,— DM nicht übersteigt. Wird dieser Freibetrag überschritten, ist der übersteigende Betrag nach den Vorschriften über die Besteuerung sonstiger Bezüge (§ 39 b Abs. 3 EStG) zu behandeln.

Die pauschal besteuerten Bezüge sind im übrigen personenbezogen zu erfassen, d. h. vom Arbeitgeber im jeweiligen Lohnkonto des Arbeitnehmers festzuhalten (§ 7 Abs. 2 Ziffer 7 Satz 1 LStDV). Anhand dieser Aufzeichnungen ist auch vor jeder Pauschalierung zu prüfen, ob die 1.000 DM-Grenze überschritten wird oder nicht. Aus Vereinfachungsgründen ist jedoch bestimmt worden, daß sonstige Bezüge bis zu 4,— DM unabhängig von der 1.000 DM-Grenze pauschal versteuert werden können. Dies dürfte insbesondere in bezug auf steuerpflichtige Essenszuschüsse und Spitzbeträge von Reisekostenvergütungen von Bedeutung sein.

Pauschalierung der Lohnsteuer für Teilzeitbeschäftigte

(Abschnitt 95 LStR 1975)

Nach § 40 a EStG ist der Arbeitgeber berechtigt, bei Teilzeitbeschäftigten die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 10 v. H. zu seinen Lasten zu erheben.

Macht der Arbeitgeber von dieser Vorschrift Gebrauch, genügt es, bei Prüfung der in § 40 a Abs. 1 genannten Voraussetzungen von den Merkmalen auszugehen, die sich für das mit ihm eingegangene Arbeitsverhältnis ergeben. Es ist nicht zu prüfen, ob der Teilzeitbeschäftigte noch in einem anderen Arbeitsverhältnis steht. Hinsichtlich der Bestimmung, daß bei kurzfristig Beschäftigten u. a. Voraussetzung ist, daß „die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird“ ist klargestellt worden, daß dies dann gegeben ist, wenn das Arbeitsverhältnis dem Ersatz einer ausgesetzten oder dem akuten Bedarf einer zusätzlichen Arbeitskraft dient.

Die Pauschalierung der Lohnsteuer kann vom Betriebsstätten-Finanzamt jedoch untersagt werden. Dies kann z. B. dann in Betracht kommen, wenn zwar die formellen Voraussetzungen für eine entsprechende Pauschalierung vorliegen, es sich aber offensichtlich nicht um solche Arbeitnehmer handelt, für die die Regelung geschaffen worden ist, z. B. ehrenamtlich tätige Personen. Ferner, wenn die Pauschalierung nur deshalb gewählt wird, um einen ungerechtfertigten Steuervorteil zu erlangen, z. B. bei Beschäftigung des Ehegatten, wenn ansonsten bei gleichartigen Beschäftigungsverhältnissen die Pauschalierung nicht gewählt wird.

Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen

(Abschnitt 96 LStR 1975)

Durch § 19 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. 12. 1974 (BGBl. Teil I, Seite 3610) ist in das Einkommensteuergesetz ein neuer § 40 b eingefügt worden.

Die in diesem Abschnitt hierzu gemachten Ausführungen stimmen fast wörtlich mit dem Inhalt des Schreibens des Bundesministers der Finanzen vom 5. Juni 1975 überein.

Anzeigepflichten des Arbeitgebers

(Abschnitt 105 LStR 1975)

Erkennt der Arbeitgeber, daß die Lohnsteuerabrechnung in zu geringer Höhe vorgenommen worden ist und kann oder will er diesen Betrag nachträglich nicht einbehalten, so hat er dies dem Betriebsstätten-Finanzamt anzuzeigen. Die Vorschrift, daß Lohnsteuer-Nachforderungen bis zu 20,— DM nicht erhoben werden, entbindet den Arbeitgeber nicht von dieser Verpflichtung. Die Anzeige ist unverzüglich und schriftlich zu erstatten. Um das Verfahren zu erleichtern, ist hierzu von den obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder ein einheitliches Formular entwickelt worden. Im übrigen muß diese Anzeige ohne Rücksicht auf die Verjährung des Steueranspruchs erstattet werden, also ggf. auch für die zurückliegenden 5 Kalenderjahre.

Haftung des Arbeitgebers

(Abschnitt 110 LStR 1975)

Im Lohnsteuerverfahren ist der Arbeitnehmer Steuerschuldner. Der Arbeitgeber haftet für die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer. Dabei ist von besonderer Bedeutung, daß die Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers grundsätzlich nicht von seinem Verschulden abhängig ist.

Neben diesen Grundsätzen sind in Abschnitt 110 LStR noch weitere Einzelanordnungen im Zusammenhang mit der Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers und seiner Inanspruchnahme im Haftungsverfahren ergangen. Die höchstrichterliche Rechtsprechung hat dafür im wesentlichen die Grundlage gebildet.

Verbandsnachrichten

Herbstsitzung unseres Fachzweiges Schreib-, Papierwaren und Bürobedarf

(sa) Unter Leitung des Fachzweigvorsitzenden **Otto Taffel** und in Anwesenheit des Bundesverbandsgeschäftsführers **Dr. Schmid** wurde am 14. November 1975 die Herbstsitzung des Fachzweiges Schreib-, Papierwaren und Bürobedarf im LGA als Mitgliederversammlung in München durchgeführt.

Wie immer, so standen auch diesmal die Diskussionen um Fachprobleme der Branche im Mittelpunkt der Zusammenkunft. Es wurde festgestellt, daß die Entwicklung im Jahr 1975 trotz unterschiedlichen Verlaufs in einzelnen Sortimentsgruppen im wesentlichen als zufriedenstellend bezeichnet werden kann. Dem Jahr 1976 sieht man jedoch mit Skepsis entgegen, weil die zu erwartenden Kostensteigerungen durch Ertragszuwächse nicht mehr aufzufangen sein dürften. Härtere Auseinandersetzungen auf dem Markt werden nicht zu vermeiden sein. In diesem Zusammenhang wurde auch noch einmal ein Referat von Herrn **Drexler** diskutiert, worin dieser sich grundlegend mit der Stellung der Marktpartner zueinander befaßt hatte (Bundestagung Bad Kissingen). Man war einhellig der Auffassung, daß man durch die gleichermaßen offene wie klare Haltung gegenüber der Industrie sich zumindest verbal etwas Luft verschafft habe. Es komme nun darauf an, die vorgebrachten Argumente des Großhandels auch in der Praxis zu vertreten. Dazu bedarf es auch der stetigen und intensiven Pflege der Partnerschaft zum Facheinzelhandel.

Berichte zur wirtschaftlichen Lage und zur Tarifsituation ergänzten die hochinteressanten und lebhaften Fachgespräche.

Verschiedenes

Ernährungswirtschaftsmelde-Verordnung

(sr) Der Bundesnährungsminister hat aufgrund des Ernährungssicherstellungsgesetzes eine Ernährungswirtschaftsmelde-Verordnung vom 10. September 1975 erlassen. Fundstelle: Bundesgesetzblatt 1975 Teil I, Seite 2510 ff.

§ 1

(1) Die Inhaber der folgenden ernährungswirtschaftlichen Betriebe sind zu Meldungen nach den §§ 2 und 3 verpflichtet:

1. Mahlmühlen und Schälmühlen,
2. Betriebe zur Herstellung von Teigwaren, sonstigen Nährmitteln oder Backmitteln,
3. Betriebe zur Herstellung von Stärke, Stärkeerzeugnissen oder Kartoffelerzeugnissen,
4. Brotfabriken, Bäckereien mit mehr als zwei in der Produktion Beschäftigten und Betriebe zur Herstellung von Dauerbackwaren,
5. Betriebe zur Verarbeitung von Zuckerrüben sowie Zuckerraffinierien,
6. Betriebe zur Be- oder Verarbeitung von Obst oder Gemüse,
7. Betriebe zur Herstellung von Süßwaren,
8. Betriebe zur Be- oder Verarbeitung von Milch oder zur Herstellung von Schmelzkäse,

9. Ölmühlen,
10. Betriebe zur Herstellung von Margarine, Halbfettmargarine, Kunstspeisefett oder Plattenfett,
11. Talgschmelzen und Schmalzsiedereien,
12. Schlachtbetriebe, Fleischereien mit mehr als zwei in der Produktion Beschäftigten sowie sonstige Betriebe zur Be- oder Verarbeitung von Fleisch,
13. Betriebe mit mehr als zwei vollbeschäftigte Arbeitskräften zur Be- oder Verarbeitung von Fischen, Krabben oder Muscheln,
14. Brauereien und Mälzereien,
15. Betriebe zur Gewinnung oder Herstellung von Alkohol, Branntwein, Spirituosen oder Hefe,
16. Betriebe zur Gewinnung oder Herstellung von Tafelwässern oder zur Herstellung von Erfrischungsgetränken,
17. Betriebe zur Herstellung von Futtermitteln,
18. Betriebe zur Herstellung von Fertiggerichten,
19. Betriebe zur Lagerung, Sortierung oder Verpackung von Nahrungs-, Genuß- oder Futtermitteln,
20. Betriebe des Großhandels mit Nahrungs-, Genuß- oder Futtermitteln.

(2) Wird der Betrieb nicht vom Inhaber geleitet, so ist an Stelle des Inhaber der verantwortliche Leiter des Betriebes zu den Meldungen verpflichtet.

§ 2

(1) Zu melden sind

1. der Name und die Anschrift des Betriebes, des Inhabers sowie des verantwortlichen Leiters,
2. die Art des Betriebes,
3. der Bestand an Arbeitskräften,
4. der Bestand an Kraftfahrzeugen,
5. die Vorräte an und der Verbrauch von Wasser, Energie, Schmier- und Brennstoffen,
6. die Produktions- und Lagerkapazität, bei Betrieben nach § 1 Abs. 1 Nr. 19 und 20 die Lagerkapazität,
7. die Bearbeitung, Verarbeitung und Herstellung von Erzeugnissen und Waren,
8. die Vorräte und Bestände an Erzeugnissen und Waren.

(2) Die Meldungen sind alle fünf Jahre, beginnend 1976, jeweils bis zum 31. März für jeden Betrieb gesondert abzugeben.

(3) Der Bundesminister für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zu den in § 1 des Ernährungssicherstellungsgesetzes genannten Zwecken

1. Formblätter für die Meldungen,
2. die Erstattung von Meldungen auch außerhalb der in Absatz 2 genannten Zeitpunkte vorzuschreiben.

§ 3

Zu melden sind ferner innerhalb von drei Monaten die Eröffnung, Verlegung und Stilllegung eines Betriebes sowie die Änderung der Art eines Betriebes.

§ 4

Die Meldungen sind an die nach Landesrecht zuständige Behörde zu richten. Örtlich zuständig ist die Behörde, in deren Bezirk der Betrieb liegt.

§ 5

Wer als Meldepflichtiger vorsätzlich oder fahrlässig

1. eine Meldung nach § 2 Abs. 1 oder 2 oder § 3 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,
2. einer Rechtsverordnung nach § 2 Abs. 3 Nr. 2 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Vorschrift verweist,

begeht eine Zuwiderhandlung im Sinne des § 22 des Ernährungssicherstellungsgesetzes, die nach dem Wirt-

§ 6

Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist die nach § 4 Satz 1 zuständige Behörde.

§ 7

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Personalien

Wir gratulieren

dem Mitglied unseres Präsidiums und Vorstands, Herrn **Erwin Scheuerle**, Nürnberg

zu seiner Berufung in den Beirat der **Informationszentrale der Bayerischen Wirtschaft**. (Er ist darin der einzige Vertreter des Handels.)

Aufgabe der „Informationszentrale“ ist es, die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit der gesamten Unternehmerschaft in Bayern zu koordinieren, um sie zur größtmöglichen Wirkung zu bringen. Für die Tätigkeit der Informationszentrale stellt der Beirat die Richtlinien auf und überwacht sie.

Zum ehrenamtlichen Richter wurde Herr **Johannes W. Reuther**, Geschäftsführer unserer Mitgliedsfirma Südfernum Eisenhandelsgesellschaft mbH in München, auf die Dauer von 3 Jahren am Landgericht München I — Kammer für Handelssachen, ernannt.

Wir gratulieren zu dieser ehrenvollen Berufung herzlich.

50 Jahre Simon Kerscher, Nürnberg

Eines der größten Unternehmen seiner Branche, die Kerscher-Gruppe, Blumenimportgroßhandel in Nürnberg, konnte in diesen Tagen ihr 50-jähriges Jubiläum feiern.

24 Unternehmen mit rund 400 Mitarbeitern aus 15 Nationen tragen gewissermaßen 3 Buchstaben im Handelsregister: SKN (Simon Kerscher Nürnberg).

Der Umsatz in diesem Jahr wird die 100-Millionen-Grenze überschreiten. Trotzdem ist die Gruppe nach wie vor unverändert auf Expansion eingestellt. Die sprunghafte Entwicklung der Gruppe lässt sich am besten so skizzieren: von 1950—1973 gab es noch kein Jahr mit Umsatzsteigerungsraten von weniger als 20 %. Die „Grüne Welle in Deutschlands Gärten“ — ein Trend, der seit Jahren immer stärker wird — hat auch das gärtnerische Produkt weit nach vorne getragen: Kaufhäuser, Verbrauchermärkte und Kettenläden gehören neben den klassischen Blumen-Großmärkten neuerdings zu den wichtigsten Stützen des Blumenverkaufs und damit zu potentiellen Zusatzabnehmern für die Kunden der Kerscher-Gruppe.

Dabei begann der Weg in die internationale Spitzengruppe für SKN vor 50 Jahren aus ganz kleinen Anfängen heraus, mit einem Gründungskapital von 5 Reichsmark und einem klappigen Beiwagen-Motorrad.

Simon Kerscher, der Gründer, begann 1925 zu Nürnberg mit Schnittblumen und Bindereiartikeln und schaffte noch im selben Jahr mit dem Import italienischer Frischblumen den ersten Durchbruch zum internationalen Blumenhandel.

Die Ansprüche des Verbrauchers an das Produkt haben sich qualifiziert. Neben dem konventionellen Angebot für Rosen, Nelken, Tulpen usw. wird heute mehr denn je nach

Tropisch-Exotischem verlangt. Dies ist das große Feld der Kerscher-Töchter, deren Schwerpunkt vor allem im Übersee-Import liegt. Singapur und São Paulo, Kapstadt oder Sidney, Kerscher hat einen direkten Draht zu den bedeutendsten Anbaufirmen aller Kontinente. Wo es auch immer in dieser Welt um Blumen geht, ist die Kerscher-Gruppe vertreten.

Ein Markt, geprägt durch den Duft der großen, weiten Welt. Für das Nürnberger Stammhaus der Kerscher-Gruppe sind allein 70 Verkaufsfahrer unterwegs. Sie versorgen im süddeutschen Raum insgesamt 4.000 Blumengeschäfte und Gärtnereien.

Die Expansion soll weitergehen — in der Planung ist das Jahr 1980 bereits überschritten. Um eine noch stärkere Geschlossenheit der Gruppe nach außen zu dokumentieren, soll der international verständliche Name „FLORIMEX“, soweit nicht bereits geschehen, von allen Gesellschaften im In- und Ausland übernommen werden.

Walter Kerscher führt den Erfolg der Unternehmensgruppe nicht nur auf die seit Jahren anhaltende Hochkonjunktur im Blumenmarkt zurück. Ein modernes Management-System, das die geistige Selbständigkeit, den beruflichen Ehrgeiz, die Präzision und Risikobereitschaft jedes einzelnen Mitarbeiters fordert, sowie auch ein Beteiligungs- system für die Mitarbeiter, machen nach seiner Überzeugung den Erfolg der Gruppe aus.

Unser Landesverband spricht dem Unternehmen auch an dieser Stelle die herzlichsten Glückwünsche aus.

Fa. A. Thoma, Bamberg — 50 Jahre

Ihr 50-jähriges Bestehen feierte in diesen Tagen unsere Mitgliedsfirma A. Thoma in Bamberg. Das Unternehmen, 1925 von Andreas Thoma gegründet, hat sich im Laufe seiner Entwicklung zum Großsortimenter emporgearbeitet, der im Textilbereich ein umfassendes Sortiment verschiedener Sektoren anbietet. Absatzgebiet ist dabei vorwiegend der süd- und westdeutsche Raum.

Neben dem Stammhaus in Bamberg besitzt die Firma verschiedene Filialen und Tochterfirmen. So wurde in den 60iger Jahren eine Großhandlung in Coburg übernommen und zur Filiale ausgebaut. 1969 kam die seit 1770 bestehende Textilgroßhandlung Joh. Adam von Berg in Schweinfurt zu A. Thoma. Außerdem wurde als Serviceleistung für den Einzelhandel die Wenco-Service-Thoma GmbH gegründet. Auch das Stammhaus in Bamberg wurde durch umfangreiche Modernisierungsarbeiten in den Verkaufsbauten auf den aktuellsten verkaufstechnischen Stand gebracht.

Die Firma beschäftigt rund 125 Mitarbeiter, davon 25 im Außendienst, die einen Kundenstamm von etwa 2.500 Einzelhändlern betreuen. Ihnen stehen ständig etwa 10 000 verschiedene Artikel zur Verfügung. Die Firma befindet sich nach wie vor im Alleinbesitz der Familie Dr. Georg L. Thoma, dem Sohn des Firmengründers.

Unser Landesverband gratuliert der erfolgreichen Firma sehr herzlich und wünscht auch für die Zukunft die gleiche gedeihliche Entwicklung wie bisher schon.

50 Jahre Karl Wellner KG, Nürnberg

Im vergangenen Monat konnte unsere Mitgliedsfirma Karl Wellner KG, Pappen- und Papiergroßhandlung in Nürnberg, auf eine 50-jährige Firmengeschichte zurückblicken.

Im Jahre 1925 von Herrn Karl Wellner, dem Vater des jetzigen Komplementärs, Herrn Kurt Wellner, gegründet, entwickelte sich das Unternehmen aus kleinsten Anfängen heraus zu seiner jetzigen Bedeutung im mittelfränkischen Wirtschaftsraum. Im Jahre 1959 konnten eigene Betriebsräume in Nürnberg, Johannistraße 80, bezogen werden. Hierdurch war es im Laufe der folgenden Jahre auch möglich, den Betrieb in technischer Hinsicht zu vervollkommen und den Kundenservice optimal auszubauen.

1967 verstarb Herr Karl Wellner. Inzwischen ist auch sein Enkel, Herr Klaus Wellner, als Kommanditist in die Firma eingetreten.

Unseren herzlichsten Glückwunsch!

Wir betrauern

Hermann Hüholt

Herr Ing. Hermann Hüholt, Gründer und Inhaber der Fachgroßhandlung für Armaturen und Heizungsbedarf Hermann Hüholt KG, verstarb am 14. 10. 1975 im Alter von 66 Jahren.

Nach dem Studium war er als Ingenieur bei der SAMSON-Apparatebau AG in Frankfurt/M. tätig. Von 1938 bis 1968 war er Repräsentant dieses Werkes für den Raum Nordbayern. Seit 1951 vertrat er für den gleichen Raum die Interessen der Firma Gebr. Fröling und ab 1956 gleichfalls die der Fa. AUGUST BRÖTJE.

Seine 1938 gleichfalls gegründete Großhandlung wurde während des Krieges völlig zerstört. Mit dem Wiederaufbau wurde bereits 1945 begonnen. In jahrelanger zielstrebig Aufbauarbeit gelang ihm die Errichtung eines Verkaufszentrums für Zentralheizungs-Erzeugnisse, das heute zu den bedeutendsten Privatunternehmen der Branche gezählt werden kann. Daneben werden als Stützpunktthändler die Erzeugnisse der Firma BENTELER-KLIMATECHNIK und RODIAC-Heizgeräte vertrieben.

Trotz starker beruflicher Belastung stellte er jahrelang seine Kenntnisse und Erfahrungen als Obmann des Deutschen Großhändlerverbandes für Heizungs-, Lüftungs- und Klimabedarf zur Verfügung.

Wir werden dem Verstorbenen stets ein ehrendes Andenken bewahren.

Buchbesprechung

Das Personal-Büro in Recht und Praxis

ist ein Werk, von dem man ohne Übertreibung sagen kann, daß es in keiner Personalabteilung fehlen sollte. In 4 Kunstleder-Sammelordnern werden auf rund 3 500 Seiten Fragen zu Arbeitsrecht — Lohnsteuer — Sozialversicherung — Personalführung und Organisation ausführlich und jedem klar verständlich erläutert.

Ein Stichwortverzeichnis von über 100 Seiten ermöglicht es, Auskunft auf eine äußerst rasche Art und Weise zu erhalten. Ergänzungslieferungen halten das Werk stets auf dem neuesten Stand.

Neben den Vorteilen des Grundwerkes ist der Bezug des Personalbüros noch mit den ausgezeichneten Sonderleistungen des HAUFE-Kundendienstes verbunden.

Das Personal-Büro in Recht und Praxis ist erschienen im Rudolf HAUFE-VERLAG, 78 Freiburg i. Br., Postfach 740. Das Grundwerk (rund 3 500 Seiten) kostet 34,50 DM. Der Seitenpreis der bei Bedarf erscheinenden Ergänzungen beläuft sich auf —,10 DM einschl. Mehrwertsteuer.