LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Nachrichten

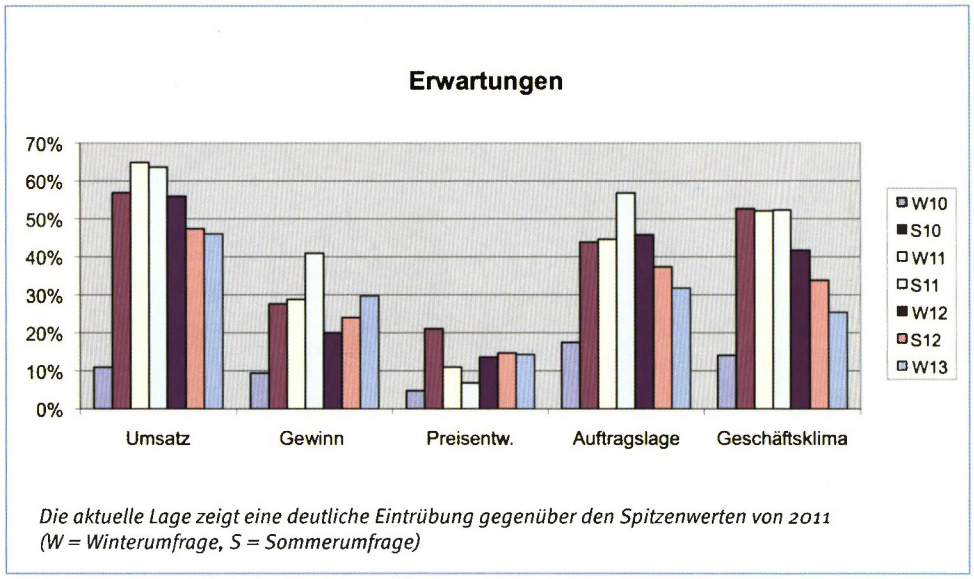
Ausgabe 1 | 2013 · 15. Februar 2013



Ergebnisse der Winterumfrage 2013

Seitwärtsbewegung im bayerischen Groß- und Außenhandel – Kostendruck belastet das Geschäftsklima

Die LGAD-Mitgliedsunternehmen beurteilen ihre Geschäftsaussichten für die nächsten Monate eher verhalten. So zeigen die Ergebnisse unserer aktuellen Konjunkturumfrage zu Jahresbeginn leicht rückläufige Erwartungen gegenüber der letzten Umfrage im Sommer 2012.



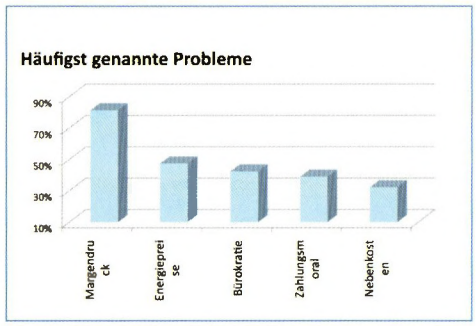
Die aktuelle Lage zeigt eine deutliche Eintrübung gegenüber den Spitzenwerten von 2011 (W = Winterumfrage, S = Sommerumfrage)

Während der aktuelle Wert für die Beurteilung der Umsätze bei 53% stagnierte, ist bei der Umsatzprognose der Anteil der guten Erwartungen von 47% auf 46% gesunken. Damit liegen die Werte signifikant unter den Spitzenwerten aus dem Jahr 2011 als die Umsätze von über 70% der Unternehmen als gut oder sogar sehr gut eingestuft wurden. Auffällig ist auch die Eintrübung des Geschäftsklimas: Nur 25% haben hier mit Blick auf die nächsten Monate positive Erwartungen. Bei der letzten Umfrage vor einem halben Jahr waren es noch 34%.

Die Aussichten hinken den Lagebeurteilungen hinterher, die Geschäftsklimawerte gehen zurück – das sind Anzeichen, die signalisieren, dass die Zukunftsprognosen von zahlreichen Unsicherheitsfaktoren geprägt sind. Dabei bereiten vor allem die Kosten den Unternehmen Sorgen.

Risiko Energiekosten

Auf stabil niedrigem Niveau wird die Preisentwicklung beurteilt. Wie bei der letzten Umfrage im Sommer sprechen hier nur 13% von einer guten Entwicklung. Dies und eine leicht verbesserte Beurteilung der aktuellen Gewinne deuten auf eine kurzfristige Entspannung auf den Beschaffungsmärkten hin. Die steigenden Energiekosten stellen aber nach wie vor angesichts der oftmals langfristigen Vertragsbindungen eine unberechenbare Gefahr da. Vor dem Hintergrund eines ohnehin starken Kostendrucks haben sie eine beträchtliche Bremswirkung. Es darf nicht sein, dass letztlich der Groß- und Außenhandel, der einen wichtigen Versorgungsauftrag für die Gesellschaft wahrnimmt, auf einer höheren Stromrechnung sitzen bleibt. Daher geht an die Politik der Appell, einen fairen Rahmen zu schaffen, der den Unternehmen langfristig Planungssicherheit gibt.



Margendruck und Energiepreise belasten Unternehmen

Neben dem Margendruck (81%) und den Energiepreisen (47%) haben die befragten Unternehmen die Themen Bürokratie (42%), Zahlungsmoral (39%) und Nebenkosten (32%) am häufigsten als „belastend" eingeschätzt. Von eher untergeordneter Bedeutung dagegen waren Wechselkursentwicklung (17%), Zollthemen (15%), Handelshemmnisse (10%), Rohstoffknappheit (8%) und Kreditvergabe (2%).

Erstmals haben wir im Rahmen dieser Umfrage auch nach den Entwicklungen im Außenhandel gefragt.

Lesen Sie weiter auf Seite 4.



Kurzarbeitergeld: Verlängerung der Bezugsdauer auf 12 Monate

Durch Verordnung des Bundesarbeitsministeriums ist die Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld von sechs auf zwölf Monate verlängert worden. Die Regelung gilt für alle Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2013 entstanden ist. Die entsprechende Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld vom 7. Dezember 2012 ist am 14. Dezember in Kraft getreten.
Die Regelung trägt der deutlichen Konjunkturabkühlung in Teilen der Industrie Rechnung. Insbesondere die Automobilbranche und deren Zulieferer leiden unter einem Nachfrageeinbruch auf den europäischen Märkten.

Reform der Mini- und Midijobs kommt

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 23. November 2012 das nicht zustimmungsbedürftige „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung“ passieren lassen. Damit wurden die Entgeltgrenzen angehoben und es kam zu Veränderungen bei der Rentenversicherungspflicht. Ein Merkblatt der BDA kann im Mitgliederbereich unserer Homepage unter der Rubrik Merkblätter (→ Mini- und Midijobs) heruntergeladen werden.

Neue Leitlinien zum AEO erhältlich

Die neuen Leitlinien "Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter" stehen auf der Webseite der EU ab sofort zum Download bereit:
ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/customs/policy_issues/customs_security/aeo_guidelines2012_de.pdf

Erhard Sport mit neuem Logistikzentrum

Der mittelfränkische Sportgerätehersteller und LGAD-Mitglied Erhard Sport International GmbH & Co. KG hat seinen Firmensitz in Burgbernheim ausgebaut: In das neue Lager- und Logistikzentrum wurden 3,4 Mio. € investiert. Dort stehen nun auf 5 600 Quadratmetern Büros, Lagerflächen für etwa 12 000 Artikel sowie sechs Verladerampen zur Verfügung.



Durch das neue Gebäude konnte nun auch das Lager an den Stammsitz verlegt werden. Bisher war es in Rothenburg o.d. Tauber ansässig, wo Erhard Sport im Jahr 1880 gegründet worden war. Clemens Weigand, Geschäftsführer von Erhard Sport International, zeigte sich zufrieden mit der lang ersehnten Erweiterung des Stammsitzes: „Wir alle wollten schon viel früher diese wichtige Zusammenführung von Herstellung und Versand an einem Standort haben." Inhaber Kurt Erhard erklärte: „150 Mitarbeiter sind jetzt in Burgbernheim erstmals vereinigt. Wir haben ein ideales Arbeitsumfeld geschaffen, das den Teamgeist und das Wachstum von Erhard Sport unterstützt." Erhard Sport fertigt mit mehr als 200 Beschäftigten Sportgeräte für den weltweiten Markt, ein weiteres Geschäftsfeld ist die Planung und Ausstattung von Sporthallen und Sportplätzen. Eines der neuesten Produkte ist das Fußballtor „Liga Pro", das in Burgbernheim entwickelt wurde und mittlerweile bereits in der Allianz Arena in München und in der BayArena in Leverkusen im Einsatz ist. Durch das besondere Konstruktionsprinzip minimiert es das Verletzungsrisiko für die Spieler.

Neues Projekt

„Solutions – Made in Bayern“ gestartet

„Solutions – Made in Bayern“ (SMB) ist ein neues Angebot von Bayern International. Es bietet bayerischen Unternehmen zusätzliche Exportchancen. SMB orientiert sich an dem bewährten Modell von „Bayern – Fit for Partnership“, bei dem Entscheidungsträger mit konkreten Investitionsabsichten nach Bayern kommen, um die innovativen Produkte und Dienstleistungen bayerischer Unternehmen kennenzulernen. Kontakte, die in diesem Rahmen entstehen, sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den Export. Die Delegationen bei SMB (www.bayern-international.de/aktiv-in-bayern) kommen aus Schwellenländern mit überdurchschnittlichem Wachstum wie etwa Saudi-Arabien und Südkorea oder aus Industrieländern wie Kanada, den USA und Japan. Inhaltlich werden zunächst die Themengebiete Energie und Umwelt im Fokus stehen. Nach dem Erfolg des Pilotprojektes sind nun weitere Delegationen in der Planung. Das erste SMB-Projekt im Januar bot einer Delegation aus Saudi-Arabien Einblicke in die moderne bayerische Abfallverarbeitung und -entsorgung.

LGAD-Studie Kundenzufriedenheit 2013

Das Thema Kundenzufriedenheit spielt stets eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Kunden an das Unternehmen zu binden. Zum dritten Mal in Folge können unsere Mitgliedsunternehmen an der Gemeinschaftsstudie teilnehmen – mit vielen Vorteilen:

- Umfassende Erhebung und Analyse der Zufriedenheit Ihrer Kunden
- Anonyme, brancheninterne Benchmarks
- Geringe Kosten der Online-Befragung

Ausführliche Informationen dazu finden Sie anbei. Die Teilnahmeunterlagen senden wir Ihnen gerne zu bzw. finden Sie diese im Mitgliederbereich unter www.lgad.de.

Präsidenten-Stabwechsel bei bayerischen Arbeitgeberverbänden



Alfred Gaffal



Prof. Randolf Rodenstock

Alfred Gaffal soll die Nachfolge von Prof. Randolf Rodenstock als Präsident der bayerischen Arbeitgeberverbände antreten, zu denen auch der LGAD gehört. Nach langjährigem Engagement bei den Verbänden tritt Prof. Rodenstock nicht mehr an. Der vbw Vorstand hat am 7. Februar 2013 die Wahl Gaffals durch die vbw Mitgliederversammlung am 11. März 2013 vorgeschlagen. Alfred Gaffal ist seit 2011 Vorsitzender des Aufsichtsrates der Wolf GmbH in Mainburg, einem der führenden Hersteller von Heizungs-, Lüftungs-, Klima- und Solartechnik. Bis 2011 hatte Gaffal das Unternehmen als Vorsitzender der Geschäftsführung lange Jahre geleitet und zum Erfolg geführt. Zugleich war er von 2006 bis 2011 Mitglied des Vorstandes der Centrotec AG, der Muttergesellschaft von Wolf. Die Wolf GmbH hat im Jahr 2012 mit 1.700 Mitarbeitern, davon 1.400 in Deutschland, einen Umsatz von 350 Millionen Euro erwirtschaftet und liefert in 57 Länder.

Soziales Engagement von LGAD-Mitgliedsunternehmen

WÜTSCHNER spendet 100.000 € an „Ein Herz für Kinder"



WÜTSCHNER Fahrzeugteile GmbH spendet 100.000 € an „Ein Herz für Kinder" – www.wuetschner.eu

In der großen ZDF-Gala „Ein Herz für Kinder" im Dezember spendete WÜTSCHNER Fahrzeugteile GmbH aus Schweinfurt 100.000 €. Das Jahr 2012 stand bei WÜTSCHNER, in den 18 Filialen und bei vielen Kunden unter dem Motto „WÜTSCHNER Kinder haben ein Herz für Kinder". So verzichteten zum Beispiel die Kinder, die im Robbi + Rob-Kinderclub von WÜTSCHNER angemeldet sind, im vergangenen Jahr auf Geschenke und Events. Der dadurch eingesparte Betrag floss in die Spendenaktion, ebenso wie der Inhalt der Spardosen, die von Januar bis November in mehr als 300 Kunden-Werkstätten aufgestellt waren. Zudem gingen alle Einnahmen der WÜTSCHNER-Olympiade 2012, die im Mai im unterfränkischen Dettelbach stattfand, an „Ein Herz für Kinder". Auch Lieferanten beteiligten sich mit Beiträgen, so dass Geschäftsführer Matthias Seyffert, in der ZDF-Spendengala 100.000 € an ein „Ein Herz für Kinder" übergeben konnte. WÜTSCHNER ist stolz, als mittelständisches, familiengeführtes Unternehmen, diesen Betrag spenden zu können und dankt allen, die diese Aktion tatkräftig unterstützt haben. Dies verdient unseren Respekt.

Neuregelung der Herkunftsbezeichnung gestoppt

Nach der geplanten Neuregelung der Produkt-Herkunftsbezeichnung sollten die Bezeichnung „Made in Germany“ nur noch Produkte führen dürfen, deren Wert zu mindestens 55 Prozent in Deutschland entstanden ist. Produkte aus kostspieligen Import-Rohstoffen übersteigen diese Grenze allerdings rasch und die wesentliche Be- und Verarbeitung des Produkts in Deutschland alleine sollte nicht ausreichend sein. Außerdem bestand die Gefahr, dass beim Export solcher Produkte innerhalb der EU auch noch Einfuhrzoll anfällt, wenn die Importstoffe aus einem Nicht-EU-Land bezogen worden wären. Brüssel hat diese Richtlinie nun erst einmal storniert, um einen praxistauglichen Schutz für EU-Produkte zu erarbeiten. Es bleibt bei der Forderung der deutschen Wirtschaft, die Bezeichnung „Made in Germany“ in bisheriger Weise zu erhalten.

Förderung der Anschaffung emissionsarmer schwerer Nutzfahrzeuge

Bereits seit dem 1. September 2007 fördert die Bundesregierung die Anschaffung besonders emissionsarmer schwerer Lkw, um damit einen Anreiz zu schaffen, frühzeitig die Fahrzeugflotte umzustellen. Jährlich stehen dabei rund 100 Millionen Euro für das Programm zur Verfügung. Gefördert wird die Anschaffung schwerer Nutzfahrzeuge (Neufahrzeuge ab 12 t zulässigem Gesamtgewicht), die bei der erstmaligen verkehrsrechtlichen Zulassung mindestens die EURO VI-Norm erfüllen. Als schwere Nutzfahrzeuge gelten Kraftfahrzeuge, die ausschließlich für den Güterkraftverkehr bestimmt sind und deren zulässiges Gesamtgewicht mindestens 12 t beträgt. Die Förderung erfolgt durch einen nicht rückzahlbaren Investitionszuschuss (Einmalzuschuss) durch die KfW. Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der KfW – www.kfw.de.

Fortsetzung von Seite 1:

Ergebnisse der Winterumfrage 2013

Unternehmen mit Aktivitäten im Außenhandel gut aufgestellt

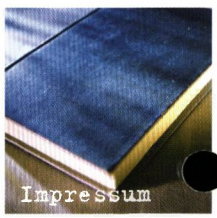
Insgesamt lässt sich hier feststellen, dass die Unternehmen mit Aktivitäten im Außenhandel sich robust entwickeln. Sowohl beim Import als auch beim Export zeigt sich ein leichter Wachstumstrend. Überdurchschnittliche Potenziale sehen die im Export aktiven Unternehmen in Nordamerika, beim Import vor allem in Asien. Was den Handel mit den EU-Staaten angeht, sieht die Mehrzahl der Befragten gleichbleibende Geschäfte, in der Gesamtschau aller Unternehmen zeigt sich sogar eine leicht steigende Tendenz. Im Handel mit den Mittelmeerstaaten Italien, Spanien, Griechenland und Portugal dagegen ist die Beurteilung etwas zurückhaltender. Rund ein Drittel rechnet hier mit Rückgängen, rund die Hälfte mit stabilen Geschäften, wobei sich der Import weniger von der Krise der Mittelmeerstaaten betroffen zeigt als der Export.

Wir danken allen Unternehmen für ihre Teilnahme an der Umfrage. Sie liefert uns wertvolle Argumente, die uns helfen, Ihre Interessen im bevorstehenden „Superwahljahr“ in die Politik zu tragen.



Weitere Stoffe in die Kandidatenliste REACH aufgenommen

Die ECHA hat 54 weitere Stoffe in die Kandidatenliste für das Zulassungsverfahren aufgenommen. Damit sind jetzt insgesamt 138 Stoffe gelistet. Unmittelbare Folge der Veröffentlichung in der Kandidatenliste ist gem. Art 33 der REACH-VO, dass Lieferanten von Erzeugnissen, die diese Stoffe in einer Konzentration von mehr als 0,1 Masseprozent enthalten, darüber in der Lieferkette unaufgefordert informieren müssen. Gegenüber Verbrauchern erfolgt eine Information nur auf Nachfrage binnen 45 Tagen. Die vollständige Kandidatenliste (sowie Stoffinformation) kann unter http://echa.europa.eu/web/guest/candidate-list-table eingesehen werden.



Erscheinungsweise: zweimonatig
Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH
Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil: Joachim Schwichtenberg und Helmut Ruhland
Grafik: Newsletter GmbH, München
Druck: Typobierl Satz & Druck GmbH, München

Hauptgeschäftsstelle:
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Tel. (089) 54 59 37 – 0
Fax: (089) 54 59 37 – 30
info@lgad.de
www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:
Sandstr. 29, 90443 Nürnberg
Tel.: (0911) 20 31 80
Fax: (0911) 22 16 37
nuernberg@lgad.de

Korrektur eines Zeugnisses

Das Arbeitsgericht Berlin versucht, neue Maßstäbe bei der Zeugniserteilung zu setzen. Bislang galt Folgendes: Bei Streit über die „Richtigkeit" einer erteilten Schlussnote, kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer durchschnittlich oder unterdurchschnittlich beurteilt worden ist. Dem Arbeitgeber obliegt es, eine unterdurchschnittliche Beurteilung zu rechtfertigen. Verlangt der Arbeitnehmer eine überdurchschnittliche Beurteilung, hat er die hierfür erforderlichen Tatsachen vorzutragen. Bei der Würdigung des beiderseitigen Sachvortrags hat das Gericht den Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung während des Arbeitsverhältnisses nicht beanstandet, muss sie deshalb noch nicht als sehr gute Leistung bewertet werden. Berlin will diese Grundsätze nun nicht mehr gelten lassen.
Der Vorsitzende der 28. Kammer kommt in seinem Urteil vom 26.10.2012 zu folgendem Ergebnis: Will der Arbeitnehmer anstelle des unter Verwendung der sogenannten Notenskala „befriedigend" erteilten Zeugnisses eine „gute" Gesamtbewertung erreichen, so obliegt es im Rechtsstreit dem Arbeitgeber, diejenigen Tatsachen beizubringen, die dem entgegenstehen sollen. Angesichts aktueller empirischer Erkenntnisse, wonach mittlerweile in 86,6% der erteilten Arbeitszeugnisse „gute" oder bessere Leistungen bescheinigt werden, könne dem Arbeitnehmer nicht länger der Nachweis dafür auferlegt werden, er sei in die Gruppe der schwächsten 13,4% aller Beschäftigten zu Unrecht eingereiht worden. Es bleibt zu hoffen, dass diese Rechtsprechung, welche die Aussagekraft eines Zeugnisses noch weiter ad absurdum führen wird, keine Anhänger in der Rechtsprechung findet.

Korrektur einer Dankesformel im Arbeitszeugnis

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 11.12.2012 klargestellt, dass Arbeitgeber nicht gesetzlich verpflichtet sind, in ein Zeugnis eine Schlussformel aufzunehmen, mit der sie sich beim Arbeitnehmer bedanken, sein Ausscheiden bedauern oder ihm alles Gute für die Zukunft wünschen. Dementsprechend haben Arbeitnehmer auch keinen Anspruch auf Korrektur einer solchen Schlussformel, wenn sie mit deren Inhalt nicht einverstanden sind. Sie können lediglich verlangen, dass der Arbeitgeber die Schlussformel komplett aus dem Zeugnis streicht.

Widerruf der Privatnutzung eines Dienstwagens in AGB

Das BAG bestätigt, dass der Widerruf einer Dienstwagennutzung auch bei Überlassung zu privaten Zwecken wirksam in AGB vereinbart werden kann. Die streitgegenständliche Klausel hielt der AGB-Kontrolle stand, da sie den Grund für den Widerruf hinreichend benannt hat. Bei der Überlassung eines Dienstwagens ist danach ein Widerruf zumindest dann wirksam, wenn dies im Vertrag an sachliche Gründe, wie z. B. die Kündigung des Arbeitnehmers mit (berechtigter) Freistellung von der Arbeitsleistung, geknüpft ist, die die dienstlich bedingte Nutzung des Fahrzeugs entbehrlich machen. Das BAG stellt zudem klar, dass eine Widerrufsklausel nicht mit einer Auslauf- oder Ankündigungsfrist versehen werden muss. Trotz wirksamer Klausel wertete das BAG den sofortigen Widerruf im konkreten Fall schließlich doch als unbillig, weil die Arbeitgeberin eine Nutzung bis zum Ende des Monats hätte gewähren müssen. Die Klägerin musste die private Nutzung des Dienstwagens für den gesamten Monat versteuern und besaß zudem kein eigenes Fahrzeug. Grundsätzlich ist daher die sofortige Rückforderung des auch zur Privatnutzung überlassenen Pkw zumindest dann möglich, wenn eine pauschale Besteuerung im Kalendermonat nicht zur Anwendung kommt. Liegt demgegenüber der Fall einer solchen Pauschalbesteuerung vor, bietet es sich nach dieser Entscheidung des BAG an, den auch zur Privatnutzung überlassenen Pkw zum jeweiligen Monatsende zurückzufordern.

Betriebsrat kann Anhörung zur Kündigung nicht mangels Vollmachtsnachweises zurückweisen

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 13.12.2012 entschieden, dass ein Bote oder Stellvertreter des Arbeitgebers der Anhörung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten Kündigung nicht entsprechend § 174 Satz 1 BGB eine Vollmachtsurkunde beifügen muss. Die Anhörung ist formlos möglich und kann sogar mündlich oder telefonisch erfolgen. Hat der Betriebsrat Zweifel an der Boten- oder Vertreterstellung, kann er sich nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber äußern.

Messeförderung für Bayerns Mittelstand

In keinem anderen deutschen Bundesland erhalten Unternehmen eine so umfangreiche Messeförderung wie in Bayern. Im Rahmen des Bayerischen Messebeteiligungsprogramms können bayerische Firmen unter fast 60 Messen in rund 30 Ländern wählen.

Abgedeckt werden Messen für alle Branchen, die in Bayern stark vertreten sind wie Maschinenbau, Medizin-, Umwelt- und Energietechnik. Organisiert und durchgeführt wird das Bayerische Messebeteiligungsprogramm (siehe auch Beilagen) von Bayern International im Auftrag des Bayerischen Wirtschaftsministeriums und in Zusammenarbeit mit den bayerischen Kammern und Verbänden wie dem VDMA Bayern.

Rund 400 bayerische Aussteller nutzen jedes Jahr die Möglichkeit zur Teilnahme am Bayernstand. Gefördert wird das komplette Standpaket. Die bayerische Messeförderung bietet aber nicht nur finanziellen sondern vor allem auch einen praktischen Nutzen: Ausstellern am Bayernstand wird die Organisation im Vorfeld der Messe abgenommen und während der Messe ein Rundum-Service geboten. In der Informations- und Servicelounge erhalten Aussteller und deren Besucher eine messeübliche Bewirtung sowie die Möglichkeit, die Infrastruktur der Servicelounge zu nutzen und sich mit anderen bayerischen Ausstellern auszutauschen.



Die Aussteller am Bayernstand können aus zwei Standlösungen wählen: zwischen einer Standeinheit von 2qm oder einem Messestand ab 9qm.



Befragungen zeigen, dass über 80% der bayerischen Aussteller ohne Unterstützung durch das Bayerische Messebeteiligungsprogramm nicht an der jeweiligen Messe teilgenommen hätten.

Rund 50% der Aussteller am Bayernstand nehmen zum ersten Mal an einer Messe im jeweiligen Zielland teil. Ihnen dabei zu helfen, die Potenziale neuer Märkte zu erschließen, sind die Hauptkriterien für die Auswahl der Messen und ihre Aufnahme in das Messeprogramm. Darin finden sich daher zahlreiche Messen in Pioniermärkten wie Vietnam oder Nigeria wieder.

Dank eines einheitlichen Auftritts hat der weiß-blaue Bayernstand einen hohen Wiedererkennungswert und sorgt dafür, dass bayerische kleine und mittlere Unternehmen das bekommen, was sie brauchen, um viele Fachbesucher an den Stand zu „locken“: Aufmerksamkeit. Trotz der umfangreichen Hilfe bei der Organisation durch das Messeteam von Bayern International sollten sich die Unternehmen mit ihrer Messeteilnahme bereits im Vorfeld auseinandersetzen. Zu wissen, was die Fachbesucher am Messestand erwarten und wie man auf sie zugehen kann, entscheidet über Erfolg oder Misserfolg einer Teilnahme.

Bayern International bietet daher ab diesem Jahr die Seminarreihe „Fit for Fair“ an – ein interkulturelles Messetraining, das maßgeschneidert für die Teilnahme am Bayernstand über kulturelle Besonderheiten informiert. „Fit for Fair“ steht allen im Messeprogramm interessierten Firmen zur Verfügung und soll helfen, den Messeerfolg zu steigern. Mehr Informationen bei: Sieglinde Sautter, Referatsleiterin Messen bei Bayern International GmbH, E-Mail: ssautter@bayern-international.de; www.bayern-weltweit.de

Terminvorschau 2013

20. – 21. Februar	FEUER TRUTZ – Fachmesse mit Kongress für vorbeugenden Brandschutz, Nürnberg (www.feuertrutz-messe.de)
20. Februar	Unternehmertreffen Bayern – Tirol, Garmisch-Partenkirchen (aussenwirtschaft@hwk-muenchen.de)
28. Februar und 19. März	Einkäuferreisen nach Mailand und Bergamo im Bereich Automotive und Mechanischer Industrie (www.italcam.de)
13. März	LGAD-Außenhandelsausschuss, Nürnberg (www.lgad.de)
15. – 16. April	13. Lateinamerikakonferenz der Deutschen Wirtschaft (LAK), Berlin (www.lateinamerika-konferenz.de)

LGAD Nachrichten

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Ausgabe 2 | 2013 · 15. April 2013

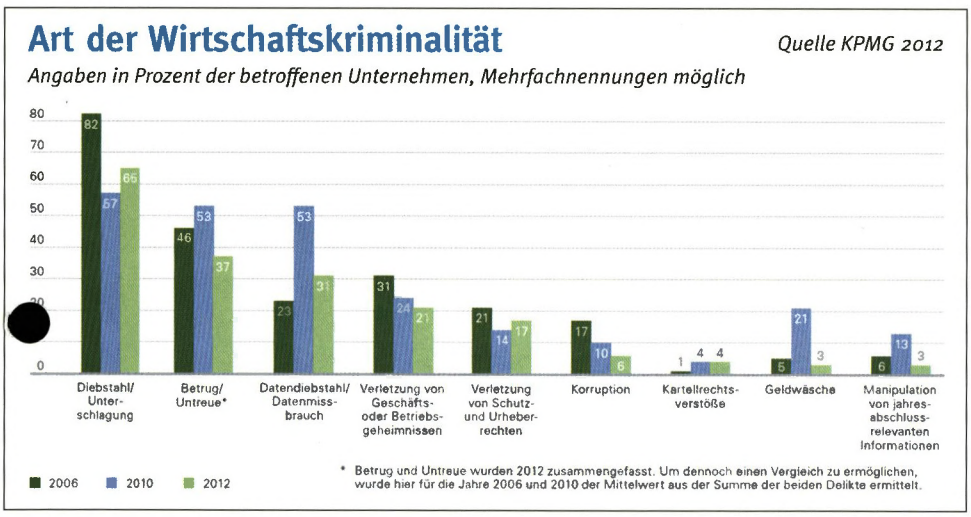


Wirtschaftskriminalität im Mittelstand

Täter kommen häufig aus den Unternehmen

Fast jedes vierte mittelständische Unternehmen war in den letzten zwei Jahren Opfer wirtschaftskrimineller Handlungen, bei Großunternehmen waren es mehr als die Hälfte. Dies ergab die fünfte KPMG-Studie seit 1999 zur Wirtschaftskriminalität in Deutschland. Sie attestiert dem Mittelstand, Bedrohungen und Gefahrenquellen zu unterschätzen.

Jedes Jahr werden in Deutschland knapp 675.000 wirtschaftskriminelle Delikte begangen. Das Schadensausmaß ist hoch und liegt im Schnitt bei mehr als 300.000 Euro im Jahr pro betroffenem Unternehmen oder 30.000 Euro pro Fall. In Deutschland beläuft sich der jährliche Gesamtschaden aus Wirtschaftskriminalität auf 20 Mrd. Euro. Zum Vergleich: Das Aufkommen aus Körperschaftssteuer betrug 2011 in Deutschland 16 Mrd. Euro. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Umfrage der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft KPMG unter 300 mittelständischen und einem Drittel der 100 größten Unternehmen in Deutschland. Trotz dieser bedrohlichen Wirklichkeit bewerten über 80 Prozent der Mittelständler diese Gefahren für das eigene Unternehmen als gering und halten ihre Schutzmechanismen für ausreichend. Hier herrsche eine völlig falsche Wahrnehmung des Risikos, so die Studie.



Größte Gefahrenquelle: Diebstahl und Unterschlagung

Die mit Abstand häufigsten Delikte sind Diebstahl/Unterschlagung (65 Prozent der Fälle) und Betrug/Untreue (37 Prozent der Fälle). Mit jedem Fall entstehen dem Unternehmen Schäden von rund 16.000 Euro bzw. rund 23.200 Euro. Der Anteil an Korruptionsdelikten hat sich 2012 reduziert und betrug nur noch 6 Prozent. Rückläufig sind auch Verletzungen von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen. Die meist gefährdeten Unternehmensbereiche sind Vertrieb, gefolgt von Lager/Logistik sowie den Produktionsbereichen.

Kontrollmechanismen werden vernachlässigt

Laut Umfrage kommen die Täter in jedem zweiten Fall aus dem eigenen Unternehmen. „Die Studie bestätigt unsere Erfahrungen aus der Praxis, dass hier oft grundlegende Kontrollmechanismen wie die Funktionstrennung oder das Vieraugenprinzip sträflich vernachlässigt werden", erläutert Frank Weller, Leiter des Bereichs Forensic bei der Beratungsgesellschaft KPMG. „So entwickeln sich häufig gerade jene Mitarbeiter zu einer Gefahr, auf die man sich in besonderer Weise verlässt." Hinzu kommt: Die Hälfte der Delikte wird in mittelständischen Unternehmen nur zufällig aufgedeckt. Lediglich 40 Prozent der Taten werden durch ein internes Kontrollsystem aufgeklärt, Tendenz fallend. Bei den großen Unternehmen kommen die Fälle überwiegend durch offene Hinweise von eigenen Mitarbeitern ans Tageslicht.

Lesen Sie weiter auf Seite 6

Tarifinformation

Forderungen von ver.di

Für den Groß- und Außenhandel in Bayern fordert die Gewerkschaft ver.di: eine Laufzeit von 12 Monaten, eine Erhöhung der Gehälter um 6,5 Prozent, mindestens aber 120 Euro, sowie 50 Euro mehr Ausbildungsvergütung. Der LGAD weist die Forderungen als überzogen zurück. Über die weitere Entwicklung der Tarifverhandlungen, die am 30. April beginnen, werden wir Sie aktuell informieren.



Irreführung durch Angabe „CE-geprüft"

Das OLG Frankfurt a. M. hält die Angabe „CE-geprüft" für irreführend, weil sie beim Käufer den Eindruck erwecke, die beworbene Sache sei einer Überprüfung durch eine vom Hersteller unabhängige Stelle unterzogen. Dieser Eindruck sei aber unzutreffend, weil der Verwender mit dem CE-Zeichen tatsächlich lediglich selbst die Konformität seines Produkts mit den einschlägigen Vorschriften bestätigt. Da die Irreführung kaufentscheidend sein könne, liege ein Verstoß gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb vor.

Bekannter Versender

Das Luftfahrtbundesamt (LBA) hat bekannt gegeben, dass die Übergangsfrist für die Zulassung als „Bekannter Versender" nicht zum 25. März 2013, sondern erst zum 28. April 2013 endet. Der LGAD wird zu diesem Thema sowie zu den Risiken in internationalen Lieferketten am 29. April eine Veranstaltung in Nürnberg abhalten (siehe beiliegende Einladung).

Online-Couponing

wird immer mehr zum erfolgreichen Verkaufsinstrument. Internetnutzer kaufen online einen Rabattgutschein oder Coupon, den sie dann gegen ein Produkt einlösen können. Laut der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft KPMG greifen immer mehr Händler auf dieses Instrument der Kundenbindung zurück, meist über bekannte Anbieter. Kunden werden nicht nur einmalig gewonnen, sie erinnern sich immer wieder an das Angebot. Eine erfolgreiche Couponing-Aktion bringt unter anderem auch einen Image-Gewinn mit sich.

Die CSC JÄKLECHEMIE mit dem Qualitätspreis 2013 ausgezeichnet

Der CSC JÄKLECHEMIE wurde am 19. März der Bayerische Qualitätspreis 2013 für herausragende Leistungen im Bereich Qualität und Qualitätsmanagement verliehen. Dies gelang dem LGAD-Mitglied 1999 schon einmal. Damit wird die Spitzenposition des Unternehmens im Chemiehandel eindrucksvoll dokumentiert. Wirtschaftsminister Martin Zeil überreichte den Preis und hob die besonderen Erfolge von CSC JÄKLECHEMIE hervor:



v.li.n.re.: Wirtschaftsminister Martin Zeil mit Robert Späth (Geschäftsführer) und Hans-Peter Lingl (Leitung QM).

„Das Unternehmen baut auf hochqualifizierte Mitarbeiter, hohe Sicherheits- und Qualitätsstandards sowie auf ein herausragendes Service- und Logistiknetz."

Das 1886 gegründete Familienunternehmen vertreibt seine Produkte in ganz Europa. Das Produktsortiment umfasst Industriechemikalien und insbesondere Spezialchemikalien für bestimmte Branchen und Anwendungen. Das reicht von der Lackbis zur Lebensmittelindustrie sowie von der industriellen Teilereinigung bis zur Wasserbehandlung. Daraus resultiert das erstklassige Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von CSC JÄKLECHEMIE, die bei der Qualität Maßstäbe setzen: Das Unternehmen ist zertifiziert gemäß ISO 9001, ISO 14001 inkl. HACCP, ISO 22000 und als Entsorgungsfachbetrieb. Es verfügt über ein SQAS/ESAD II Assessment der CEFIC und ist beim Außenhandel als zugelassener Wirtschaftsbeteiligter AEO F geprüft. Auch eine Zulassung zum Handel mit Futtermittelzusatzstoffen liegt vor, die auch in der Teilnahme am Responsible Care-Programm des Verbands Chemiehandel e.V. oder am Umweltpakt Bayern zum Ausdruck kommt.

Kommissionsbericht REACH-Verordnung

Der lang erwartete Bericht zur Überarbeitung der REACH-Verordnung wurde von der Europäischen Kommission vorgestellt. Demnach funktioniere REACH gut, alle zum gegenwärtigen Zeitpunkt überprüfbaren Zielsetzungen seien erfüllt. Auch eine Änderung der REACH-VO sei momentan nicht erforderlich. Als sinnvoll betrachtet die Kommission allerdings, die Auswirkungen von REACH auf die kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) abzumildern. Dazu hat die Kommission auch einige Vorschläge unterbreitet, die im Anhang des Gesamtberichts aufgeführt werden. So soll unter anderem die Gebührenverordnung überprüft werden, um eine Verringerung der Kosten für die KMU zu erreichen. Aber auch beim Forum zum Austausch von Stoffinformationen (SIEF) wurden Verbesserungen beim Zugang von KMU für nötig befunden. Insbesondere sollen die Pauschalgebühren für die Zugangsbescheinigungen und überhöhte Gebühren für die Verwaltung des SIEF-Forums überdacht werden.

Offensive Bildung Groß- und Außenhandel

Berufs- und Studienberater diskutieren über Ausbildungs- und Karrierechancen

Welche Chancen der Groß- und Außenhandel – auch mit seiner hohen Dienstleistungsfunktion – gerade jungen Menschen bietet, stellte der LGAD aktuell auf zwei Informations- und Diskussionsforen vor: Gastgeber waren am 13. März die Zeppelin Baumaschinen GmbH in Garching und am 21. März die Keller & Kalmbach GmbH in Hilpoltstein.



LGAD Vizepräsident Frank Hurtmanns moderierte die Veranstaltungen und berichtete über die Branche und seine Herausforderungen



Servicecenter der Zeppelin Baumaschinen GmbH in Garching bei München



Die Teilnehmer des Forums in der Zeppelin Firmenzentrale



Das Zentrallager von Keller & Kalmbach in Hilpoltstein mit 10.000 qm Lagerfläche bietet 161.000 Stellplätze im Kleinteilelager und 35.000 Stellplätze im Palettenhochregallager



Die Teilnehmer bei der Besichtigung des 14 Meter hohen vollautomatisierten Kleinteilelagers. Die 2009 erfolgte Investition ermöglicht auch einen 24h-Lieferservice innerhalb Deutschlands.

Rund 65 Berater aus Job-Centern der Agentur für Arbeit in ganz Bayern haben sich direkt vor Ort über die Berufsbilder informiert. Dabei konnten sich die Berufsberater ein Bild von den guten Karrierechancen machen, die der Groß- und Außenhandel aufgrund seiner zahlreichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. Auch das Thema Fachkräftegewinnung wurde diskutiert. LGAD-Vizepräsident Frank Hurtmanns ging in seinem Bericht auf die Aufgaben und Funktionsweise der Wirtschaftsstufe ein und meinte: „Nicht nur bei den jungen Menschen ist teilweise wenig Wissen darüber vorhanden, was sich hinter den Kulissen der Unternehmen abspielt, ohne die unsere Versorgung mit lebensnotwendigen Gütern zum Erliegen käme. Wir wollen deshalb Einblicke geben."

Von der Berufsschule München berichtete ihr Leiter Anton Rosenberger über den Ausbildungsberuf Groß- und Außenhandelskauffrau/-mann sowie über die Lehrpläne im Bereich der Logistik-Berufe. Die vielfältigen Möglichkeiten der Weiterbildung im Handel stellte Dr. Raphaela Schuster von der Akademie Handel vor. Diese bietet zusammen mit der Fachhochschule Erding einen Bachelor Studiengang Handelsmanagement an, auf den Prof. Franz-Michael Binninger genauer einging. Auch beide Firmen gaben Einblicke in deren Aus- und Weiterbildungskonzepte sowie deren Erfahrungen in der Praxis.

Dass der Bedarf an Fachkräften hoch ist, belegen auch die Ergebnisse der bayernweiten Umfrage unter den LGAD-Mitgliedsunternehmen. Das Ergebnis: Je höher die Qualifikation, desto schwieriger wird es, geeignetes Personal zu rekrutieren.

Schulnoten	1 bis 2	3	4 bis 5
Auszubildende	46%	30%	23%
Lager/Logistik	42%	32%	25%
Führungskräfte	24%	24%	51%
Kaufm. Bereich	39%	31%	31%
Gesamt	23%	38%	39%

Auf die Frage „Wie gelingt es Ihnen, für Ihrer Firma geeignetes Personal zu rekrutieren?" antworteten die Bayerischen Groß- und Außenhändler wie in der Tabelle dargestellt mit den Schulnoten 1-5

Mit den beiden ganztägigen Veranstaltungen vor Ort – bei der Zeppelin Baumaschinen GmbH und der Keller & Kalmbach GmbH – ist es gelungen, wichtigen Multiplikatoren wie den Mitarbeitern der Agentur für Arbeit einen Blick hinter die Kulissen zu gewähren. Sie konnten sich vor Ort ein Bild machen, wie attraktiv das Arbeitsumfeld des Groß- und Außenhandels ist. Bei dem einen sind es die Baumaschinen, beim anderen die Artikel der Verbindungs- und Befestigungstechnik, die auf Lager gehalten und für professionelle Anwender auf schnellstem Wege beschafft und geliefert werden. So vermittelten insbesondere die Firmenpräsentationen sowie die Betriebsbesichtigungen einen unmittelbaren Eindruck, wie vielseitig die Entwicklungsmöglichkeiten sein können.

Unser Dank gilt allen Referenten und den gastgebenden Mitgliedsfirmen Zeppelin Baumaschinen sowie Keller & Kalmbach für deren Unterstützung!

160 Jahre Firmengeschichte

Kleiner GmbH: Warenfluss effizienter dank neuer Logistik



Neue Lager-Logistikhalle und Energie-Kompetenz-Zentrum in Mindelheim



Einen verbesserten Service für ihre Kunden verspricht die Kleiner GmbH & Co. KG (www.kleiner.de) nach der Einweihung ihrer neuen Logistik-Halle. Die 6.400 qm große Halle ermöglicht einen effizienten Warenfluss. Die 30 Laderampen mit elektrisch betriebenen Toren und Überladebühnen sind auf dem neuesten Stand der Technik. Eine Fotovoltaikanlage folgt noch. Der Fachgroßhandel für Stahl, Haustechnik, Baubeschlag, Baubedarf und Werkzeug sowie für Sanitär, Heizung und Fliesen kann in diesem Jahr auf eine 160-jährige Firmentradition zurückblicken. Mit einer Hammerschmiede hatte es 1853 begonnen. Heute führt das Unternehmen 60.000 Artikel und erwirtschaftet einen Umsatz von 160 Mio. Euro. Mit seinen 500 Mitarbeitern an den Standorten Mindelheim, Kempten, Kaufbeuren und Ehingen ist die Firma gut gerüstet. Wir gratulieren herzlich!

„Mittelstandsinitiative Energiewende“

Zum Jahresbeginn 2013 startete die neue „Mittelstandsinitiative Energiewende, eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi), des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU), des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Mittelstandsinitiative wird die Unternehmen des Mittelstands mit fachkundiger Information und Expertise rund um die Energiewende unterstützen. Viele Unternehmen und Betriebe haben gezielten Informations- und Qualifikationsbedarf, um weitere Energieeinsparpotenziale zu heben und ihre Energieeffizienz zu verbessern. Mit dem Start der Initiative wurde eine vom DIHK und vom ZDH getragene Servicestelle „Mittelstandsinitiative Energiewende“ eingerichtet. Dort können sich mittelständische Unternehmen ab sofort über Förder- und Beratungsmöglichkeiten vor Ort informieren. Weitere Informationsangebote sind auf dem Online-Portal www.mittelstand-energiewende.de zu finden.

Anmeldung zur LGAD-Kundenzufriedenheitsanalyse noch bis 26. April möglich

Die Anmeldefrist zur jährlichen Gemeinschaftsstudie wurde verlängert. Wie bereits vorgestellt, können Sie die ausführlichen Informationen im Mitgliederbereich unter www.lgad.de abrufen bzw. bei Herrn Ruhland (h.ruhland@lgad.de) anfordern.

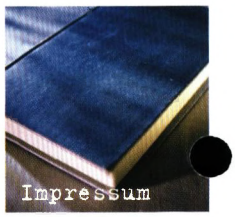


Großhandelspreise Februar 2013: + 1,4 Prozent

Die Verkaufspreise im Großhandel waren im Februar 2013 um 1,4 Prozent höher als im Februar 2012. Im Januar 2013 und im Dezember 2012 hatten laut Statistischen Bundesamt die Jahresveränderungsraten + 2,3 Prozent und + 3,2 Prozent betragen.

Importpreise Februar 2013: - 1,6 Prozent

Die Preise für nach Deutschland importierte Produkte waren im Februar 2013 um 1,6 % niedriger als ein Jahr zuvor. Dies war laut Destatis der stärkste Preisrückgang seit November 2009 (- 5,0 %).



Erscheinungsweise: zweimonatig
Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH
Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil: Joachim Schwichtenberg und Helmut Ruhland
Grafik: Newsletter GmbH, München
Druck: Typobierl Satz & Druck GmbH, München

Hauptgeschäftsstelle:
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Tel. (089) 54 59 37 – 0
Fax: (089) 54 59 37 – 30
info@lgad.de
www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:
Sandstr. 29, 90443 Nürnberg
Tel.: (0911) 20 31 80
Fax: (0911) 22 16 37
nuernberg@lgad.de

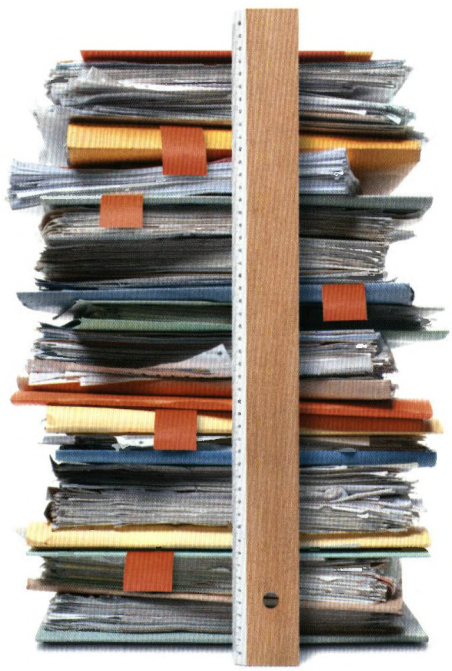
Gericht zweifelt an Rechtmäßigkeit der Mauterhebung bis 2011

Arbeitskosten im EU-Vergleich

Arbeitgeber in der deutschen Privatwirtschaft bezahlten in 2012 durchschnittlich 31,00 Euro für eine geleistete Arbeitsstunde. Laut Statistischem Bundesamt lag das deutsche Arbeitskostenniveau damit innerhalb der EU auf Rang 8. Deutsche Arbeitgeber zahlten damit 32 % mehr für eine Stunde Arbeit als der Durchschnitt der EU. Im Vergleich zum Nachbarland Frankreich beispielsweise waren es aber 11 % weniger. Schweden hatte mit 41,90 Euro die höchsten, Bulgarien mit 3,70 Euro die niedrigsten Arbeitskosten je geleistete Stunde (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln. Siehe auch www.lgad.de/Aktuelles)

Das Oberverwaltungsgericht NRW in Münster hat Ende des vergangenen Jahres entschieden (Aktenzeichen: 9 A 2054/07), dass einem Fuhrunternehmer ein im Jahr 2005 gezahlter Mautbetrag in Höhe von 22,41 € zu erstatten sei. Das Gericht ist der Auffassung, dass es an einer wirksamen Rechtsgrundlage für die Mauterhebung fehle. Die Bundesregierung habe in der maßgeblichen Mauthöheverordnung die Höhe der für jeden gefahrenen Kilometer zu zahlenden Maut nicht sachgerecht geregelt. Die im Verfahren für das Jahr 2005 maßgebliche Mauthöheverordnung ist zwischenzeitlich außer Kraft getreten. Über die Gültigkeit der seit dem 19. Juli 2011 geltenden Regelung zur Mauthöhe im Bundesfernstraßenmautgesetz hatte der Senat im vorliegenden Verfahren nicht zu entscheiden. Gegen das Urteil hat die Bundesregierung Ende Januar 2013 Rechtsmittel eingelegt. Am Ende könnte sich also herausstellen, dass Mautbeträge vor dem 19. Juli 2011 zu Unrecht einkassiert wurden und alle Mautzahler folglich einen Rückzahlungsanspruch hätten. Zu bedenken ist aber auch, dass die Behörden sich bei allen vor 2010 erfolgten Mautzahlungen auf Verjährung berufen und die Rückzahlung verweigern könnten. Derzeit bleibt nur zu empfehlen, Rückzahlungsansprüche schriftlich unter Verweis auf das o. g. Urteil bei der Mautbehörde, dem Bundesamt für Güterverkehr (BAG) in Köln, geltend zu machen. Nicht zuletzt, um eine weitere Verjährung zu verhindern. Ein Musteranschreiben kann im Mitgliederbereich unserer Homepage unter der Rubrik Fachbereiche → „Verkehr und Umwelt“ heruntergeladen werden. Bis zur endgültigen Entscheidung über das Münsteraner Urteil werden wohl noch Jahre vergehen.

Top-Ten der aufwändigsten EU-Rechtsakte



Welche EU-Vorschriften verhindern Arbeitsplätze und Wachstum? In welchen EU-Rechtsbereichen sind weitere Analysen und gegebenenfalls konkrete Gegenmaßnahmen erforderlich? Antworten auf diese Fragen hat die EU-Kommission gesammelt, ausgewertet und die Ergebnisse in einer Konsultation mit dem Titel „Welche zehn Rechtsakte verursachen den größten Aufwand für KMU?“ veröffentlicht. Darin wurden folgende EU-Rechtsbereiche als besonders bürokratielastig für KMU eingestuft:

- REACH-Verordnung (Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe)
- Mehrwertsteuervorschriften
- Legislativpaket für die allgemeine Produktsicherheit und die Marktüberwachung
- Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen
- Abfall-Rahmengesetzgebung (Abfallverbringung, Verzeichnis von Abfällen und gefährlichen Abfällen)
- Arbeitsmarktvorschriften
- Datenschutzvorschriften
- Vorschriften über die Arbeitszeiten
- Vorschriften über Ausrüstung für Lenk- und Ruhezeiten im Straßenverkehr
- Vorschriften über die Vergabe öffentlicher Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträge
- Modernisierter Zollkodex

Die Kommission hält zwar EU-weite Rechtsvorschriften für diese Bereiche weiterhin für grundsätzlich erforderlich, wird aber im Rahmen des im Dezember 2012 eingeführten Programms von Eignungs- und Leistungsfähigkeitstests für Rechtsvorschriften (REFIT) eine umfangreiche Bestandsaufnahme vornehmen. Auf dieser Grundlage will die Kommission bis Juni 2013 Folgemaßnahmen vorschlagen.

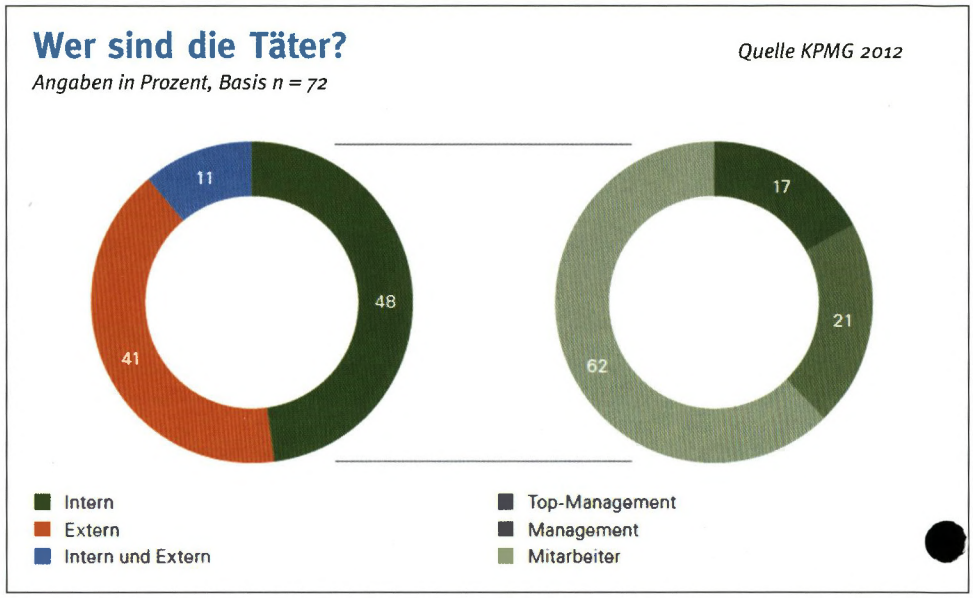
Fortsetzung Seite 1: Wirtschaftskriminalität

Täter kommen häufig aus den Unternehmen

Knapp die Hälfte der Täter (48 Prozent) kommt aus dem eigenen Unternehmen und 41 Prozent sind externe, z.B. Lieferanten und Kunden. Bei etwa jedem neunten Fall handeln die beiden Tätergruppen gemeinsam (vgl. Abb.). Die maßgeblichen Gründe für kriminelles Handeln sehen die Unternehmen im mangelnden Unrechtsbewusstsein der Täter und klassisches Fehlverhalten, aber auch Nachlässigkeit und unzureichende Kontrollen und Schulungsmaßnahmen von Seiten der Unternehmen.

Reputationsverlust nicht unterschätzen

Als Sanktionen werden laut Umfrage vor allem arbeitsrechtliche (83 Prozent) und strafrechtliche Konsequenzen (67 Prozent) verhängt. Neben den materiellen Schäden darf auch der Reputationsverlust nicht unterschätzt werden. Es ist daher eine elementare Führungsaufgabe, Fehlverhalten sichtbar zu sanktionieren.



Haben Sie Fragen zum Thema Wirtschaftskriminalität und Datenschutz?

Für die Unternehmen der BGA-Mitgliedsverbände hat die VGA GmbH mit dem Spezialversicherer HISCOX einen Rahmenvertrag abgeschlossen. Das Versicherungskonzept der VGA (www.vga.de) sichert Unternehmen gegen sämtliche – unter Umständen beträchtliche – Kosten ab, die durch Datendiebstahl eines Mitarbeiters, Hackerangriffe oder Datenverluste entstehen.

Angabe des Grundpreises auch im Online-Handel



Der Grundpreis ist ein wichtiges Hilfsmittel, wenn es darum geht, Preise mehrerer Produkte mit unterschiedlicher Füllmenge miteinander zu vergleichen.

Mit Urteil vom 19.10.2012 (Az. 6 U 46/12) hat das OLG Köln entschieden, dass auch im Online-Handel eine Verpflichtung zur Angabe eines Grundpreises besteht. Ein Verstoß stellt eine Sorgfaltspflichtverletzung dar. Die Betreiberin eines Online-Versandhandels wurde aufgrund von fehlenden Grundpreisangaben abgemahnt und zur Abgabe einer Unterlassungserklärung aufgefordert. Sie hatte bei Angeboten von Gemüsekonserven keinen Grundpreis angegeben und weigerte sich, eine Unterlassungserklärung abzugeben. Ihrer Auffassung nach habe es sich lediglich um Ausreißer gehandelt, die durch ansonsten zuverlässige Mitarbeiter verursacht worden seien. Hierin sei keine Verletzung ihrer Sorgfaltspflicht zu sehen. Das OLG folgte dieser Auffassung nicht. In der fehlenden Grundpreisangabe sah es einen Verstoß gegen §§ 2 Abs. 1 S. 1 und 2 Abs. 3 PAngV. Bereits ein einziger Verstoß würde einen Anspruch auf Unterlassung auslösen. Hierbei sei der Händler auch für das Verhalten seiner Mitarbeiter verantwortlich. Die Anforderungen im E-Commerce entsprächen denen im stationären Handel.

Terminvorschau

ab 24. April	Roadshow Außenhandelsfinanzierung 2013, München, Straubing, Würzburg, Coburg, Kempten, Nürnberg (www.muenchen.ihk.de International/Veranstaltungen)
29. April	„Unternehmenssicherheit: Bekannter Versender und globale Risiken auf Lieferketten", Nürnberg (LGAD-Außenhandelsausschuss Nürnberg, www.lgad.de)
4. – 7. Juni	Transport & Logistik, München (www.transportlogistic.de)
19. – 21. Juni	IT- und Umweltbeschaffertage 2013, Köln (www.cmt.de)
27. Juni	Europa-Forum 2013, Rosenheim (www.europa-forum-bayern.de)

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Nachrichten

Ausgabe 3 | 2013 · 15. Juni 2013



Offensive Bildung Groß- und Außenhandel

Ausbildungsnotstand? ... nicht bei uns!

Ein Gespräch mit Frank Hurtmanns, Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses des LGAD.

Unser Pressesprecher Joachim Schwichtenberg interviewte ihn über den Ausbildungsnotstand, die damit verbundenen Herausforderungen und Strategien zur Nachwuchskräftegewinnung.

LGAD-Nachrichten: Herr Hurtmanns, Sie haben sich in Ihrer langjährigen beruflichen Laufbahn – unter anderem als Personalvorstand der BayWa AG – in den letzten Jahren intensiv mit dem Thema Aus- und Weiterbildung beschäftigt. Gibt es wirklich einen Ausbildungsnotstand mit Tausenden nicht ausbildungsreifen Jugendlichen, wie immer wieder behauptet wird?

Hurtmanns: So pauschal würde ich das keinesfalls stehen lassen. Wer so argumentiert macht sich aus meiner Sicht die Sache zu leicht. Ich stimme nicht mit ein in die pauschale Abqualifizierung einer ganzen Generation. Bei vielen jungen Menschen, die heute ins Arbeitsleben eintreten, sind manche Fähigkeiten sicher nicht so stark trainiert wie noch vor 30 oder 40 Jahren, Kopfrechnen etwa oder Rechtschreibung, dafür sind aber andere Fähigkeiten präsenter.



LGAD-Nachrichten: Welche Stärken kommen heutzutage zum Vorschein?

Hurtmanns: Zum Beispiel die Selbstverständlichkeit, die Schulabgänger heute im Umgang mit Informationstechnologien mitbringen. Oder auch die Offenheit für andere Kulturen. Es gibt heute mehr Jugendliche, die schon einmal an einem Schüleraustausch teilgenommen oder auf Reisen andere Kulturkreise kennengelernt haben. Auch die Zahl der jungen Menschen, die von Haus aus einen interkulturellen Hintergrund mitbringen, ist größer. Das ist für eine Wirtschaftsstufe, deren Wertschöpfung zu einem nicht unerheblichen Teil im grenzüberschreitenden Handel stattfindet, durchaus von Vorteil!

Bitte lesen Sie weiter auf Seite 3

Groß- und Außenhandel

Noch keine Einigung bei den Tarifverhandlungen

Auch nach der dritten Runde der Tarifverhandlungen am 7. Juni in München gab es kein Ergebnis. Zwar haben sich die beiden Seiten in mehrstündigen Sondierungsgesprächen angenähert, aber für einen Abschluss hat es noch nicht gereicht. Verhandlungsführer Christoph Leicher wies nochmals auf die eher verhaltenen Erwartungen für die Konjunkturentwicklung und den begrenzten Verhandlungsspielraum hin. Der Groß- und Außenhandel erwarte für dieses Jahr in Bayern nur geringe Steigerungen des Bruttoinlandsproduktes von gerade einmal 0,4 Prozent. Noch immer machen sich auch die Eurokrise und das hohe Preisniveau auf den Rohstoff- und Energiemärkten bemerkbar. Zur Sprache kam auch, dass die negativen wirtschaftlichen Folgen des Hochwassers insbesondere in Bayern spürbar sind. Ziel, so Leicher, sei es nach wie vor, den Unternehmen bestmögliche Planungssicherheit zu geben. Deshalb strebe man einen Abschluss mit einer Laufzeit von 2 Jahren an. Fortgesetzt werden die Tarifverhandlungen in der vierten Runde am 19. Juni 2013 in München. Wir werden Sie über die Ergebnisse informieren.

Einladung zum LGAD-Verbandstag

Bitte beachten Sie unsere Beilagen – insbesondere die Einladungen zur Mitgliederversammlung und zum Verbandstag am 11. Juli in München.



Neue Pfändungsfreigrenzen ab Juli 2013

Am 8. April 2013 wurden die Pfändungsfreigrenzen 2013 im Bundesgesetzblatt verkündet. Damit gelten ab dem 1. Juli 2013 höhere Freigrenzen bei der Pfändung von Arbeitseinkommen. Die Tabelle mit den neuen Werten ist im Mitgliederbereich unserer Homepage unter der Rubrik Merkblätter (→ Pfändungsfreigrenzen) abrufbar.

Schnittstelle Rampe – Lösungen zur Vermeidung von Wartezeiten

Das Gutachten „Schnittstelle Rampe – Lösungen zur Vermeidung von Wartezeiten" wurde der Bundesregierung überreicht: Die Studie der hwh Gesellschaft für Transport- und Unternehmensberatung mbH entstand unter der Leitung von Prof. Paul Wittenbrink und enthält eine Grundlagenanalyse der Probleme und Lösungsmöglichkeiten. Sie stellt Unternehmen vor, die bereits heute vorbildliche Rampenprozesse vorzeigen können. Auch die beteiligten Verbände, unter anderem der BGA, waren bei der Übergabe des Gutachtens an Andreas Scheuer, Koordinator der Bundesregierung für Güterverkehr und Logistik und Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, vor Ort. Möglichkeit zum Download der Studie unter bit.ly/11jwUZC

Rückläufige Umsätze

Die Großhandelsumsätze gingen laut Destatis im Februar 2013 nominal um 4,0 Prozent zurück, im Produktionsverbindungshandel war es sogar ein Minus von 5,7 und im Konsumgütergroßhandel von 2,1 Prozent. Das Auf und Ab im Großhandel setzt sich somit auch im 1. Quartal 2013 fort.

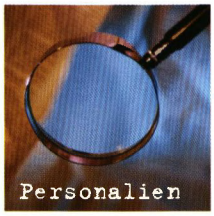
StVO-Novelle und neuer Bußgeldkatalog

Am Ostermontag ist die neue Straßenverkehrsordnung in Kraft getreten. Eines der Kernziele der Reformen: Der „Schilderwald" soll gelichtet werden, so Bundesverkehrsminister Dr. Peter Ramsauer. Neben sprachlichen Änderungen, die „an das Erfordernis der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern" angepasst wurden, sind einige Verkehrszeichen weggefallen und einige neue hinzugekommen. Insbesondere sind zahlreiche Radverkehrsvorschriften aktualisiert worden. Für Kraftfahrer sehen die Novellen neben neuen Regeln insbesondere erhöhte Bußgelder vor. Zukünftig kosten z.B. Verstöße gegen ein mit Verkehrszeichen angeordnetes Lkw-Fahrverbot 75 Euro. Bisher waren dies 20 Euro. Das Parken ohne Parkschein oder Parkscheibe ist nunmehr mit mindestens 10 Euro doppelt so teuer wie zuvor. Die Einfahrt in falscher Richtung in eine Einbahnstraße oder in einen Kreisverkehr kostet in Zukunft 25 Euro. Bei Gefährdung einer anderen Person werden bis zu 35 Euro fällig (jeweils Erhöhung um 5 Euro). Bei Glatteis, Schneeglätte, Schneematsch, Eis- oder Reifglätte darf zukünftig nur mit Reifen gefahren werden, die den in der geltenden EU-Richtlinie beschriebenen Eigenschaften für Winterreifen, also M+S-Reifen, entsprechen. Weiterführende Informationen, insbesondere auch Erklärungen zu den Verkehrsschildern, finden Sie unter: http://bit.ly/11uvqzQ

75 Jahre Holz Denzel



Im Kreise von Kunden, Partnern und Wegbegleitern beging die Alois Denzel KG am 9. Juni ihr 75-jähriges Firmenjubiläum. Den Rahmen für dieses besondere Ereignis bildete der traditionelle Handwerkertag. Rund 1.700 Gäste waren auf das 100.000 m² große Betriebsgelände im Mühlwinkel in Wertingen gekommen. Das Holzhandelsunternehmen unterhielt seine Gäste mit Sonderverkaufsaktionen, Vorführungen und einem Programm für die ganze Familie. Die Besucher konnten vieles über den Werkstoff Holz aus erster Hand erfahren. Spannender Höhepunkt war die Verlosung zugunsten des Neubaus des schwäbischen Mutter-Kind-Zentrum in Augsburg. Das LGAD-Mitgliedsunternehmen beliefert die Industrie, den Holzhandel und das Handwerk. Zur Produktpalette zählen u.a. Plattenwerkstoffe, Fahrzeugbauplatten, Arbeits- und Kunststoffplatten, Schnittholz, Dämmstoffe, Parkett, Laminatböden, Paneele, Türen oder Leisten. Im eigenen Sägewerk schneidet das Unternehmen Bauholz ein, was auf Wunsch auch kammergetrocknet wird. Der LGAD gratuliert herzlich und wünscht für die Zukunft alles Gute. Mehr Firmeninfos unter www.holzdenzel.de.



Wir stellen vor!



Als neuen Mitarbeiter in der LGAD-Rechtsabteilung in München begrüßen wir zum 1. Juli RA Christian Klingler. Herr Klingler hat sich als Anwalt auf die Arbeitsbereiche des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts spezialisiert. Zukünftig wird er seine Erfahrung unseren Mitgliedsunternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts zur Verfügung stellen. Sie erreichen Herrn Klingler zukünftig unter Telefon 089/545937-13 oder per E-Mail c.klingler@lgad.de.

Er folgt Fachanwalt Oliver Knoop nach.



Oliver Knoop stellt sich nach fünf Jahren Mitgliederbetreuung einer neuen beruflichen Herausforderung, für die wir ihm alles Gute wünschen. An dieser Stelle gilt unser Dank insbesondere seiner hervorragenden Arbeit und seinem hohen persönlichen Einsatz für die Interessenswahrnehmung unserer Mitgliedsunternehmen, insbesondere auch in der hauptamtlichen Betreuung der LGAD-Tarifkommission.

Außenhandels-Rekordjahr 2012

Bayerns Export- und Importwirtschaft erfolgreich wie noch nie

Produkte aus Bayern waren 2012 so gefragt wie nie zuvor. Mit 166 Milliarden Euro erzielte die Exportwirtschaft aus dem Freistaat eine neue Rekordmarke. Die Importe brachten es immerhin auf 147 Milliarden Euro. Dies entspricht einer Steigerung von 4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, was angesichts von Euro- Schuldenkrise und Rezession in einigen Teilen der EU ein bemerkenswertes Ergebnis ist.

Wichtigster Exportmarkt waren die USA (18,3 Mrd. Euro), gefolgt von China (14,8 Mrd. Euro) und Österreich (13,7 Mrd. Euro). Als Exportschlager zeigten sich Fahrzeuge, Maschinen, elektrotechnische und chemische Erzeugnisse, die den Großteil bayerischer Exporte ausmachten. Bei den Importländern stehen Österreich (14,7 Mrd. Euro), China (12,8 Mrd. Euro) und Italien (10,5 Mrd. Euro) seit Jahren an der Spitze.

Weitere Einzelheiten finden Sie in der neu erschienenen Broschüre „Der Außenhandel Bayerns 2012". Sie wird gemeinsam von den bayerischen IHKs und dem Bayerischen Wirtschaftsministerium herausgegeben und steht unter „Aktuelles" auf www.lgad.de zum Download bereit.

Wir gratulieren im LGAD!





Präsidiumsmitglied Christoph Leicher (li.) und Hauptgeschäftsführer Dr. Markus Wittmann gratulieren den langjährigen Mitarbeitern. Gerda Ulrich (li. Bild), Maria Christine Blanke und RA Klaus Köppel (re. Bild).

Bereits im Mai feierte der Leiter unserer Rechtsabteilung RA **Klaus Köppel** sein 35-jähriges Dienstjubiläum im LGAD. Anfangs in der Geschäftsstelle Nürnberg tätig, lenkt er nun seit vielen Jahren in München mit seiner fundierten Erfahrung die Betreuung unserer Mitgliedsunternehmen in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

Nach nunmehr 33 Jahren im Sekretariat der Rechtsabteilung feierte **Gerda Ulrich** am 1. Juni ihren 65. Geburtstag. Sie stellt dort den ersten Kontakt bei Anfragen zum Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht her und organisiert den reibungslosen Ablauf aller eingehenden Anfragen und Rechtsfälle.

Auch **Maria Christine Blanke** feierte am 9. Juni ihren 60. Geburtstag. Im Team-Sekretariat des LGAD ist Sie „unsere Stimme am Telefon" und verantwortlich für die zentralen Dienste im Verband.

Wir danken allen drei Kollegen für Ihre langjährige Treue und Zuverlässigkeit und gratulieren aufs Herzlichste!

Altersdiskriminierung bei Stellenausschreibung

Das BAG hat entschieden, dass auch eine Stellenausschreibung, in welcher Hochschulabsolventen bzw. Young Professionals für ein Traineeprogramm gesucht werden, diskriminierend sein kann. Im Urteil heißt es: Werden in einer Stellenausschreibung für ein Traineeprogramm „Hochschulabsolventen/Young Professionals" gesucht und richtet sich die Ausschreibung ausdrücklich an „Berufsanfänger", so kann dies ein Indiz für die Vermutung einer unzulässigen altersbedingten Benachteiligung sein. Im vorliegenden Fall hatte sich auf eine solche Stellenausschreibung ein 36-jähriger Jurist mit Berufserfahrung beworben, welcher nicht in die Bewerberauswahl einbezogen wurde. Das BAG erläuterte, dass „Young Professionel" als „junge/r Fachmann/-frau" übersetzt werden könne. Damit habe die Arbeitgeberin direkt auf das Merkmal „Alter" abgestellt. Sie habe zum Ausdruck gebracht, dass es ihr nicht allein darum ging, Bewerber, die gerade ihren Hochschulabschluss geschafft haben und demnach noch keine oder wenig Berufserfahrung aufweisen, anzusprechen. Diese Kriterien könne auch derjenige erfüllen, der ungewöhnlich lange studiert und erst im vorgerückten Alter seinen Abschluss gemacht hat. Diesen Bewerberkreis habe das Unternehmen erkennbar aber nicht ansprechen wollen. Neben fehlender Berufserfahrung sollten die Bewerber auch noch „jung" sein. Zwar sei der Begriff „jung" nicht eindeutig zu definieren, jedoch bringe die Zusammenschau der Kriterien „Hochschulabsolvent" und „Berufsanfänger" sowie „Young Professionals" die Erwartungshaltung der Arbeitgeberin zum Ausdruck, dass die Bewerber nicht älter als 30, maximal 35 Jahre alt sein sollen.

BAG Entscheidungen zum Aufhebungsvertrag

Freistellung durch Aufhebungsvertrag

Vereinbaren die Parteien im Aufhebungsvertrag die Freistellung für den Rest der Kündigungsfrist und sieht der Aufhebungsvertrag nicht ausdrücklich die Anrechenbarkeit anderweitigen Verdienstes vor, muss sich der Arbeitnehmer die Vergütung aus einer noch während der Kündigungsfrist aufgenommenen Wettbewerbstätigkeit nicht auf das fortzuzahlende Entgelt anrechnen lassen (BAG Urteil vom 17.10.12). Vorsicht, der Arbeitgeber sollte Folgendes regeln:

- Ausdrückliche Aufrechterhaltung des gesetzlichen Wettbewerbsverbots (§ 60 HGB bzw. § 241 BGB)
- Anrechenbarkeit anderweitigen Erwerbs 615 Satz 2 BGB)
- Urlaubsnahme

Zahlung von Abfindung

Die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht grundsätzlich im Gegenseitigkeitsverhältnis zu der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung. Zahlt der Arbeitgeber die in einem Aufhebungsvertrag geregelte Abfindung nicht, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich gemäß § 323 BGB vom Aufhebungsvertrag zurücktreten, muss aber eine Nachfrist setzen. (BAG-Urteil vom 10.11.11)

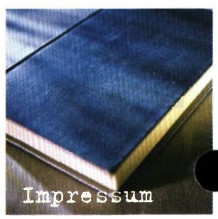
BAG Entscheidungen zum Kündigungsrecht

Schutz der Privatsphäre

Ein schwerwiegender Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine vertragliche Nebenpflicht, die Privatsphäre und den deutlichen Wunsch einer Arbeitskollegin zu respektieren, nicht dienstliche Kontaktaufnahmen mit ihr zu unterlassen, kann die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen (sog. „Stalking"). Ob es zuvor einer einschlägigen Abmahnung bedarf, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. (BAG Urteil vom 19.04.12)

Frage nach Schwerbehinderung

Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist jedenfalls nach sechs Monaten mit Erwerb des Sonderkündigungsschutzes die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung zulässig. Das gilt insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen. Wird die Frage wahrheitswidrig beantwortet, kann sich der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess wegen widersprüchlichen Verhaltens (§ 242 BGB) nicht auf seine Schwerbehinderteneigenschaft berufen. (BAG Urteil vom 16.02.12)



Erscheinungsweise: zweimonatig
Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH
Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil: Joachim Schwichtenberg und Helmut Ruhland
Grafik: Newsletter GmbH, München
Druck: Typobierl Satz & Druck GmbH, München

Hauptgeschäftsstelle:
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Tel. (089) 54 59 37 – 0
Fax: (089) 54 59 37 – 30
info@lgad.de
www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:
Sandstr. 29, 90443 Nürnberg
Tel.: (0911) 20 31 80
Fax: (0911) 22 16 37
nuernberg@lgad.de

Offensive Bildung Groß- und Außenhandel

Fortsetzung des Interviews mit Frank Hurtmanns von Seite 1:

LGAD-Nachrichten: Leicht ist es dennoch nicht, geeigneten Nachwuchs zu finden. Das belegen ja auch unsere Umfragen.

Hurtmanns: Das ist richtig. Umso wichtiger ist es daher, dass wir als Unternehmer auch unseren Beitrag zur Qualifizierung der Berufseinsteiger leisten. Unsere Erfahrungen belegen, dass sich viele gerade in der praktischen Arbeit gut entwickeln. Die Herausforderung besteht darin, gezielt Anstrengungen zu unternehmen, um den Nachwuchs in puncto Verantwortungsbereitschaft und Soft Skills, aber auch fachlich zu fördern. Viele positive Beispiele zeigen uns, dass sich der Großhandel vor dieser Herausforderung nicht versteckt. Im Gegenteil: Die Mehrzahl unserer Unternehmen ist sehr engagiert. Das bestätigen auch immer wieder die Gewinner des Rudolf-Egerer-Preises.


© Karl-Heinz Laube / pixelio.de

Ganz wesentlich ist aber auch, dass wir die berufliche Bildung nicht nur auf die zwei- oder dreijährige Ausbildungszeit beschränken, sondern diese als lebenslangen Lern- und Fortentwicklungsprozess begreifen. Die Unternehmen sind gefordert, entsprechende Rahmenmöglichkeiten zu schaffen und ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu ermuntern, diese Chancen mit zusätzlichem Einsatz und mit einer Extra-Portion an Energie zu nutzen. Am Ende entsteht für beide Seiten eine echte Win-Win-Situation. So bietet etwa die Weiterbildung zum Handelsfachwirt, die im Groß- und Außenhandel eine lange Tradition hat, dem Arbeitnehmer gute Aufstiegsmöglichkeiten in qualifizierte Führungs- und Fachfunktionen und dem Arbeitgeber hochqualifiziertes Personal.

LGAD-Nachrichten: Klingt gut. Aber was konkret gedenken Sie, gedenkt der LGAD, denn zu tun, um junge Menschen für die Berufe im Groß- und Außenhandel zu gewinnen?

Hurtmanns: Wir müssen uns den Gegebenheiten stellen, auf die unterschiedlichen Bildungsstände eingehen und über spezifische und interessante Qualifizierungsangebote nachdenken, die den jungen Menschen den Weg ins Berufsleben ebnen –in der Ausbildung und darüber hinaus. Die heute vorhandene Durchlässigkeit unserer beruflichen Qualifizierungswege bietet leistungsbereiten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gute Karrieremöglichkeiten in unserer Branche.

Zunächst ist für uns ein zentrales Handlungsfeld, immer wieder publik zu machen – auch mit Unterstützung der Medien – wie attraktiv und vielfältig die Berufsbilder im Groß- und Außenhandel sind. So konnten



© Gerd Altmann / pixelio.de

sich zum Beispiel in unseren diesjährigen Informations- und Diskussionsveranstaltungen über 70 Berufsberater in ausgewählten Mitgliedsunternehmen ein Bild von den spannenden Aufgabenstellungen im Groß- und Außenhandel machen.

Wir stehen natürlich im Wettbewerb mit anderen Branchen und Berufen und müssen an dieser Stelle viel Aufklärungsarbeit leisten, weil unsere Arbeit – das liegt in der Natur unserer Wirtschaftsstufe – an Orten stattfindet, zu denen der durchschnittliche Endverbraucher im Alltag wenig Bezug hat.

LGAD-Nachrichten: Wenn es gelingen soll, das Interesse junger Menschen zu wecken, mit welchen Argumenten kann man sie letzten Endes überzeugen?

Hurtmanns: Jede Berufswahlentscheidung ist eine persönliche Entscheidung. Ganz wichtig ist es, den angehenden Bewerbern in der Berufsorientierungsphase überhaupt einmal aufzuzeigen, welche vielfältigen Chancen und spannenden Aufgabenstellungen der Groß- und Außenhandel bietet. Es ist nicht nur die klassische Berufsausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann im Groß- und Außenhandel oder die Weiterbildung zum Handelsfachwirt, sondern beispielsweise auch die Möglichkeit des dualen Studiums. Darüber hinaus bilden Unternehmen unserer Wirtschaftsstufe in über 40 Berufsbildern aus. Insbesondere nehmen die logistischen Berufe stark an Bedeutung zu. Wichtig ist auch, Gelegenheiten zum Kennenlernen zu schaffen. So planen wir künftig eine Praktikumsbörse, die systematisch Schnupperangebote bereitstellen wird.

LGAD-Nachrichten: Vielen Dank und weiter viel Erfolg dabei.

VAE – Der Umschlagplatz in den arabischen Markt



Die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE) sind Deutschlands wichtigster Handelspartner in der arabischen Welt. Für die deutsche Außenwirtschaft ist die Bedeutung der Emirate als Absatzmarkt vom Volumen her vergleichbar mit Indien, Hongkong oder Singapur.

Unter anderem sind Luftfahrzeuge, PKW, Maschinen, elektrische Ausrüstungen, pharmazeutische Erzeugnisse und Energietechnik wichtige Einzelposten des deutschen Exports. Viele bayerische Produkte gehen von VAE weiter in Drittländer des Mittleren Ostens. In den VAE operieren bis zu 1.000 deutsche Firmen, darunter namhafte bayerische Unternehmen. Über 10.000 deutsche Auswanderer oder „Expats" leben vor Ort, teilweise auch mit ihren Familien.



Die VAE haben die Finanzkrise von 2009 gut überwunden.

Im Rahmen der Diversifizierungsbestrebungen setzt insbesondere das Emirat Abu Dhabi auf den Ausbau energieintensiver Industrien, der Petrochemie und der Erneuerbaren Energien. So hat sich zum Beispiel Linde in der Petrochemie mit einem Joint Venture mit der Abu Dhabi National Oil Company (ADNOC) seit vielen Jahren auf dem Markt positioniert, einigen bayerischen mittelständischen Unternehmen ist es gelungen, auf dem Gebiet erneuerbarer Energien Fuß zu fassen.

Zahlreiche Infrastrukturprojekte sind geplant. Ein Meilenstein ist der Aufbau eines Eisenbahnnetzes mit neuen Strecken innerhalb der Emirate sowie an die Grenze zum Königreich Saudi-Arabien.

Gute Chancen für Lebensmittel aus Bayern

Neben dem Projektgeschäft bieten sich zunehmend Möglichkeiten für die Lebensmittelindustrie. Deren Produkte werden weiter in die asiatischen Märkte exportiert. Davon konnten sich bayerische Unternehmen auf einer Reise des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten nach Dubai im April 2013 überzeugen. Die Delegation führte erfolgreiche Gespräche mit Endkunden und potentiellen Handelsvertretern.

So verkauft bereits das bayerische Kaffeehaus und LGAD-Mitglied Dallmayr in ausgewählten Supermärkten seine Produkte. Auch bayerisches Bier wird mittlerweile von internationalen Hotelketten insbesondere auf den diversen Oktoberfesten vor Ort ausgeschenkt. Und auch schlafen lässt es sich gut in bayerischer Qualität: Das mittelständische Bettenhaus Mühldorfer aus Haidmühle im Bayerischen Wald beliefert mit seinen Daunenbetten die meisten Fünfsternehotels vor Ort.

Bayerische Repräsentanzen im Profil

Seit 2006 verfügt der Freistaat Bayern über eine Repräsentanz für die VAE in Abu Dhabi, der Hauptstadt der VAE. Frau Dr. Dalia Abu Samra-Rohte, Leiterin des Abu Dhabi-Büros der Deutsch-Emiratischen Industrie- und Handelskammer, unterstützt als bayerische Repräsentantin von dort aus Unternehmen aus dem Freistaat beim Markteintritt in die VAE, gibt Markteinschätzungen und vermittelt Gespräche mit potenziellen Handelsvertretern, Endkunden und Institutionen.



State of Bavaria – Emirates Office
Abu Dhabi, UAE
Tel.: +971 2 645-5200
E-Mail: bavaria@ahkuae.com
www.ahkuae.com

Terminvorschau

27. Juni	Europa-Forum Bayern, Rosenheim (www.europa-forum-bayern.de)
3. Juli	Vertriebsrecht EU-Binnenmarkt, München (www.lgad.de)
12. Juli	Roadshow Außenhandelsfinanzierung, Würzburg (www.auwi-bayern.de)
12. Juli	Kartellrecht für Unternehmer, Berlin (www.lgad.de)
23. und 24. Juli	Zollforum Bayern, Nürnberg und München (www.zollforum-bayern.de)

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Nachrichten

Ausgabe 4 | 2013 · 23. August 2013



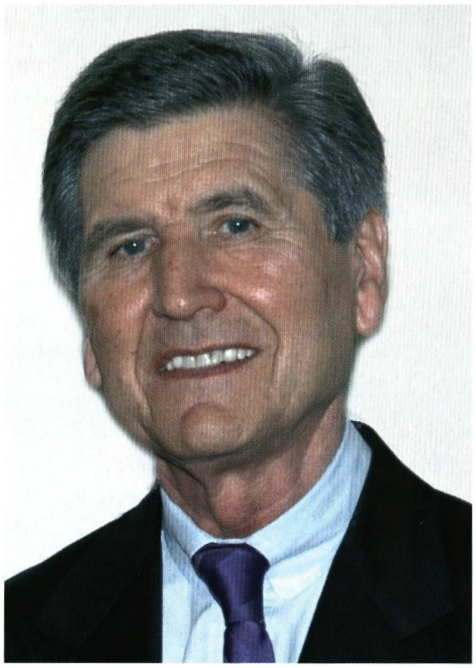
Wir nehmen Abschied von unserem Präsidenten Prof. Dr. Dr. h.c.mult. Erich Greipl

Unser Präsident Erich Greipl ist am 2. Juli nach schwerer Krankheit in München verstorben. Sein plötzlicher Tod kam für uns alle überraschend und hat uns sehr erschüttert. Für seine Familie, der unsere aufrichtige Anteilnahme gilt, und für viele Wegbegleiter ist dies ein großer Verlust, der tief bewegt. Wir möchten an dieser Stelle sein Engagement und sein langjähriges Wirken hervorheben und ehren.

Prof. Erich Greipl war seit über 20 Jahren ehrenamtlich im LGAD Bayern aktiv, davon lenkte er fast auf den Tag genau zehn Jahre lang als Präsident die Geschicke des Verbandes. Schon bei seiner Antrittsrede auf dem Verbandstag 2003 sprach er sich für mehr Wettbewerb und Subventionsabbau aus. Eine Senkung der Steuer- und Abgabenlast für alle sowie mehr Selbstverantwortung und Effizienz bei den Sozialsystemen und beim Arbeitsmarkt waren Themen, die ihm immer am Herzen lagen.

Erich Greipl hat die Entwicklung des bayerischen und auch des deutschen Groß- und Außenhandels in einzigartiger Weise mitgestaltet und geprägt. Neben vielen weiteren Ehrenämtern war er auch Vizepräsident des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA).

Mit Erich Greipl verlieren wir eine große Persönlichkeit, einen hervorragenden Präsidenten und einen Handelsexperten, dessen Worte in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft weit über die Grenzen Bayerns hinaus große Beachtung fanden. Bayerns Ministerpräsident Horst Seehofer sagte auf der Trauerfeier am 11. Juli: „Bei meinen Begegnungen mit Professor Greipl erlebte ich: Hier steht einer, der Moral und Marktwirtschaft zusammenführt." Aus dem Landesverband würdigte Frank Hurtmanns die Verdienste folgendermaßen: „Mit Erich Greipl verlieren wir einen großartigen Menschen, weithin angesehenen Botschafter



und unermüdlichen Wegbereiter für die Interessen des Handels."

Mehr zur Vita von Erich Greipl lesen Sie auf Seite 2.

Neue Führungsspitze beim LGAD

Christoph Leicher ist neuer Präsident des LGAD. Der LGAD-Vorstand hat ihn als Nachfolger von Präsident Greipl auf seiner Sitzung im Juli gewählt. Der neue Hauptgeschäftsführer Frank Hurtmanns trat am 15. Juli sein neues Amt an.



Christoph Leicher, der seit 1990 Geschäftsführer der Leicher Engineering GmbH in Kirchheim bei München ist, engagiert sich bereits seit 1994 in den Gremien des Verbandes und gehört seit 2004 dem Präsidium an. Seit 2002 ist er bei den bayerischen Tarifverhandlungen im Groß- und Außenhandel auf Arbeitgeberseite Verhandlungsführer der Tarifkommission. Christoph Leicher gehört auch dem Präsidium des Bundesverbandes Groß- und Außenhandel (BGA) und dem Vorstand der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft an. Diplom-Ingenieur Christoph Leicher, Jahrgang 1954, hat Maschinenbau studiert und bei einem Flugzeughersteller gearbeitet, bevor er 1983 ins Familienunternehmen eintrat, das bereits 1870 von sein Urgroßvater Franz Leicher gegründet wurde.

Lesen Sie weiter auf Seite 2.



Zur Vita von Prof. Erich Greipl

Erich Greipl wurde 1940 in Passau geboren. Er studierte BWL an der Ludwig-Maximilians-Universität München und schloss dort 1972 seine Promotion ab. Seine berufliche Laufbahn begann er als Wissenschaftlicher Mitarbeiter am ifo Institut. Später arbeitete er als Marketingdirektor bei der coop AG und wechselte 1986 zu Metro. Dort war er zunächst Mitglied der Geschäftsleitung der Metro C&C, später dann Mitglied der Geschäftsführung der Metro Vermögensverwaltung GmbH & Co. KG und Mitglied des Aufsichtsrates der Metro AG. Seine weiteren Stationen: Geschäftsführer der Betriebs-GmbH von Metro-Mitbegründer Otto Beisheim und Geschäftsführer der Prof. Otto Beisheim-Stiftung. Das gesamte Berufsleben hindurch engagierte sich Erich Greipl für die enge Verzahnung von unternehmerischer Praxis und akademischer Lehre: Er begann seine Lehrtätigkeit mit dem Schwerpunkt Handelsbetriebslehre und Strategien im Handelsmarketing an der Universität Mannheim, die ihn 1990 zum Honorarprofessor ernannte. 2002 erhielt er die Ehrendoktorwürde der Technischen Universität Dresden, 2005 wurde ihm der Ehrendoktor der WHU Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung in Koblenz-Vallendar verliehen.

In Dankbarkeit und Verehrung nehmen wir Abschied von einem Menschen, dessen Vorbild und leidenschaftliches Engagement in vielen Ehrenämtern in unserer Erinnerung lebendig bleiben wird. Wir werden ihm ein ehrendes Gedenken bewahren.

Fortsetzung „Neue Führungsspitze beim LGAD“:

Neuer LGAD-Präsident kommt aus dem Mittelstand



LGAD-Vorstandssitzung: V.l.n.r. Konsul Günter Späth (CSC Jäklechemie), Horst Horn (Metro Cash&Carry Brunnthal), Wolf Maser (Gebr. Maser GmbH), Dr. Holger Bingmann (TRUNK Service GmbH), Petra Schmidtkonz (Mühlmeier GmbH), Karl-F. Müller-Lotter (G.F. Lotter GmbH), Dr. Markus Wittmann (bisheriger Hauptgeschäftsführer), neuer LGAD-Präsident Christoph Leicher (Leicher Engineering GmbH), Frank Hurtmanns (neuer Hauptgeschäftsführer), Günter Kötteritzsch (Eisen-Knorr AG), Ulrike Lenz (Markmiller oHG), Max Schneider (Jos. Schneider GmbH)

Leicher Engineering befasst sich mit der Herstellung und dem Großhandel technischer Bauteile. Sukzessive baute Christoph Leicher die internationalen Kontakte aus. Heute verfügt das Unternehmen über vielfältige Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen im In- und Ausland. In seiner neuen Aufgabe will Präsident Christoph Leicher den LGAD als aktives Netzwerk und Drehscheibe für die überwiegend mittelständisch geprägten Unternehmen des Groß- und Außenhandels in Bayern stärker ausbauen und als effizienten und kompetenten Dienstleister für die wichtigsten spezifischen Themen seiner Mitgliedsunternehmen weiterentwickeln.

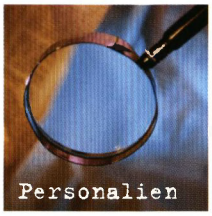
Wechsel auch im Amt des Hauptgeschäftsführers



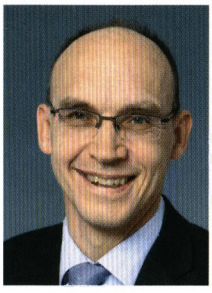
Der neue Hauptgeschäftsführer Frank Hurtmanns trat die Nachfolge von Dr. Markus Wittmann an, der nach fünf Jahren in den bayerischen Staatsdienst zurückgekehrt ist. Frank Hurtmanns ist wie der neugewählte Präsident Christoph Leicher schon viele Jahre in den Gremien des Verbandes aktiv. Seit 2002 wirkte er im Vorstand mit, zuletzt als Vizepräsident und Leiter des Berufsbildungsausschusses des Verbandes. Darüber hinaus gehörte Frank Hurtmanns dem Präsidium des Bundesverbandes Groß- und Außenhandel (BGA) und dem Vorstand der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft an. Nun wechselt er an die Spitze des Hauptamtes. In früheren beruflichen Stationen war Frank Hurtmanns unter anderem Vorstandsmitglied bei einem der größten LGAD-Mitgliedsunternehmen, der BayWa AG. An der Universität der Bundeswehr studierte er Wirtschafts- und Organisationswissenschaften und führte später leitende Funktionen bei der Wacker Chemie AG aus.

LGAD-Mitgliederversammlung verschoben auf Herbst 2013

Durch die terminliche Überschneidung mit der Trauerfeier für Präsident Greipl musste die für den 11. Juli geplante LGAD-Mitgliederversammlung abgesagt werden. Diese wird voraussichtlich auf November 2013 verschoben. Sobald ein Termin feststeht, werden wir Sie umgehend darüber informieren.



„Zài jiàn" Markus Wittmann!



Nach fünf Jahren Tätigkeit im LGAD ist Dr. Markus Wittmann Mitte Juli aus der Hauptgeschäftsführung ausgeschieden und in den Bayerischen Staatsdienst zurückgekehrt (siehe auch Seite 2). Seit 2008 hatte Markus Wittmann viele innovative Neuerungen im Verband umgesetzt und kann auf erfolgreiche Jahre zurückblicken. „Dr. Wittmann hat es geschafft, die Positionierung des LGAD in der Verbändelandschaft und die öffentliche Wahrnehmung des Groß- und Außenhandels in Bayern zu stärken", betonte Vizepräsident Wolf Maser in seiner Verabschiedung. Die neue Aufgabe von Markus Wittmann: Aufbau eines neuen Wirtschaftsbüros des Freistaats Bayern in der südchinesischen Partnerprovinz Guangdong (Shenzhen) und Leitung der bayerischen Repräsentanz in Gesamt-China. Dr. Wittmann wird schwerpunktmäßig bayerische Firmen dabei unterstützen, den chinesischen Markt zu erschließen und um Investoren werben. Davon werden sicherlich auch viele LGAD-Mitglieder profitieren können.
Für sein Engagement und seine Arbeit im LGAD sprechen wir ihm unseren herzlichen Dank aus, wünschen ihm für seine neue Herausforderung alles Gute und sagen „zài jiàn" – auf Wiedersehen!

Bitte beachten Sie die Beilage unseres Partners in Versicherungsfragen.

Die VGA GmbH betreut seit über 60 Jahren die Mitglieder unseres Verbandes. Nutzen Sie deren kostenfreie Beratung und die Möglichkeit, bestehende Versicherungsverträge zu überprüfen, um Kündigungsfristen bis Jahresende wahrzunehmen.

Konjunkturumfrage im bayerischen Groß- und Außenhandel Sommer 2013

Aktuelle Lage deutlich eingetrübt – Erwartungshaltung für das zweite Halbjahr optimistischer

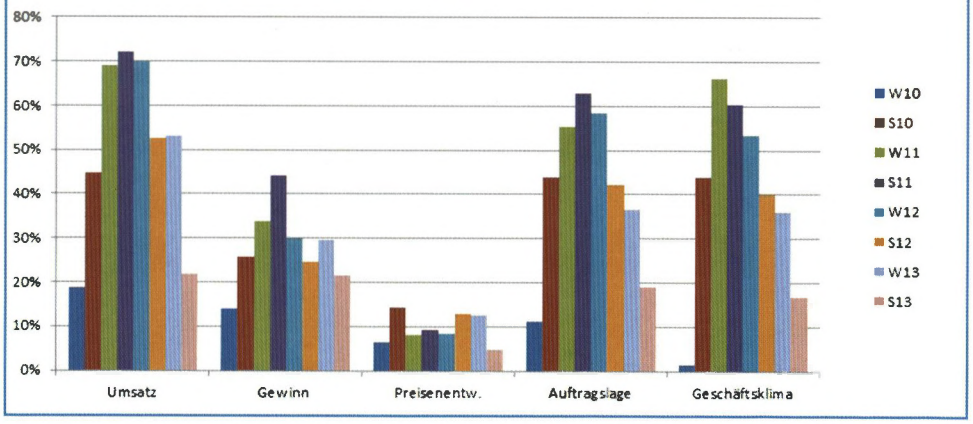
Die Unternehmer des bayerischen Groß- und Außenhandels zeigen sich bei der Beurteilung der aktuellen Lage deutlich zurückhaltender als noch vor einem halben Jahr: Nur rund 21% gaben an, gute oder gar sehr gute Umsätze und Gewinne zu machen. Vor einem halben Jahr waren es noch 30%.

Gerade einmal 5% der Befragten sind mit der aktuellen Preisentwicklung zufrieden. Bei der Nennung der größten Probleme liegt der Margendruck (71%) mit deutlichem Abstand vor den bürokratischen Lasten (43%) und den hohen Lohnzusatzkosten und Sozialabgaben (38%).

Laufe des Jahres zulegt, weitere 71% gehen von einer stabilen Mitarbeiterzahl aus. Überdurchschnittlich stark zulegen werden die Auszubildenden: 23% der Unternehmen werden ihre Zahl erhöhen, 74% das Engagement auf dem bisherigen Niveau fortführen.

Der Blick auf die Außenhandelsmärkte zeigt Anzeichen einer Erholung: Sowohl beim Import als beim Export geht aktuell die größte Dynamik vom Außenhandel innerhalb der EU aus. 19% melden hier eine steigende Tendenz, beim Import sind es sogar 28%.

Bewertung der wirtschaftlichen Lage mit „gut" oder „sehr gut"



Vergleich der Werte der letzten acht Halbjahre in den Kategorien Umsatz, Gewinn, Preisentwicklung, Auftragslage und Geschäftsklima

Verhaltener Optimismus zeigt sich bei den Erwartungen für die kommenden sechs Monate. So liegt der Anteil der Unternehmen, die mittelfristig mit guten oder sehr guten Gewinnen rechnen, bei 24%. 48% erwarten befriedigende Ergebnisse. Den Ausblick auf die Auftragslage beurteilen sogar 60% der Unternehmen mit befriedigend.

Das deutet auf eine insgesamt solide Verfassung hin, wie auch der Beschäftigungstrend zeigt: 19% der Unternehmen rechnen damit, dass die Zahl der Beschäftigten im

Das aktuelle Stimmungsbild unserer Wirtschaftsstufe verdeutlicht, dass die Entwicklung der Unternehmen stark von den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen und damit von den Weichenstellungen der nächsten Wochen abhängig ist.

Wir danken allen Mitgliedsunternehmen für die Teilnahme. Ihr Beitrag ist für uns wichtig, weil uns diese Daten helfen, die Anliegen des Groß- und Außenhandels im Dialog mit den Entscheidungsträgern in der Politik mit Fakten zu untermauern.

Fortsetzung des Interviews mit Christoph Leicher und Frank Hurtmanns:

LGAD-Nachrichten: Der Groß- und Außenhandel und seine intermediären Leistungen werden in der Öffentlichkeit oft nur unzureichend wahrgenommen...

Hurtmanns: Das ist schade, denn der Groß- und Außenhandel ist ein Erfolgsmodell. Die reibungslose Versorgung der Industrie, des Handwerks und des Einzelhandels mit Waren und Dienstleistungen wird vom Endkunden bzw. Konsumenten naturgemäß nicht so wahrgenommen, ist aber Voraussetzung für das Funktionieren einer hochentwickelten Volkswirtschaft. Das müssen wir immer wieder erklären und die Erfolgsgeschichten unserer Unternehmen noch stärker in die Öffentlichkeit tragen.

LGAD-Nachrichten: Was ist das Besondere dieses Erfolgsmodells?

Leicher: Die Vielzahl unserer Unternehmen ist mittelständisch geprägt, häufig inhabergeführt und international ausgerichtet. Sie sind oft über Generationen gewachsen und die Arbeitsplätze, die sie bieten, sind vielfältig, interessant und vergleichsweise sicher. Es ist aber auch wichtig zu vermitteln, dass das kein Selbstläufer ist und nur in einem wirtschaftspolitischen Rahmen funktioniert, der uns genügend Luft zum Atmen lässt. Bürokratische und steuerliche Belastungen, aber auch Handelshemmnisse führen uns vielerorts an die Grenze des Verkraftbaren.

LGAD-Nachrichten: Zum Abschluss nochmals kurz zu den Herausforderungen: Gibt es derzeit konkrete Themen, die sich schon in der Umsetzung befinden?

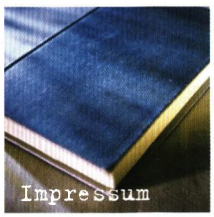
Hurtmanns: Wir werden die Themen und Fragen aufgreifen, die unseren Unternehmen „auf den Nägeln brennen". Auf Basis einer aussagekräftigen Mitgliederverwaltung wollen wir näher an unsere Mitglieder ran, um diese optimal betreuen zu können. Wir bauen gerade unseren Internetauftritt zum Leitmedium für zeitgemäße und aktuelle Information und Kommunikation rund um den LGAD aus. Ein weiteres zentrales Thema ist die Unterstützung der Mitgliedsunternehmen bei der Hausforderung, qualifiziertes Personal zu finden und zu binden. So starten wir mit den anderen Landesverbänden unter Führung des Bundesverbandes BGA eine Ausbildungskampagne mit dem Ziel, auf die vielfältigen Ausbildungsangebote für unsere attraktiven Berufsbilder aufmerksam zu machen.

LGAD-Nachrichten: Dann wünschen wir bei der Erreichung dieser Ziele viel Erfolg und danken Ihnen für das Interview.



OBSERVER 2013 – Die Wahlprogramme unter der Lupe

Die BGA-Veröffentlichung „OBSERVER 2013" nimmt die Wahlprogramme der Parteien unter die Lupe – speziell im Hinblick darauf, was Deutschland als Wirtschafts-, Investitions- und Beschäftigungsstandort attraktiv macht. Insgesamt zwölf Themenbereiche hat der BGA diesmal definiert, die wesentlich den Rahmen für Wachstum abstecken. Anschließend wurden die Positionen der einzelnen Parteien in diesen Themenbereichen geprüft und mit Hilfe eines Punktesystems bewertet. Sie können „OBSERVER 2013" im Mitgliederbereich von *www.lgad.de* downloaden.



Erscheinungsweise: zweimonatig
Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH
Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil: Joachim Schwichtenberg und Helmut Ruhland
Grafik: Newsletter GmbH, München
Druck: Typobierl Satz & Druck GmbH, München

Hauptgeschäftsstelle:
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Tel. (089) 54 59 37 – 0
Fax: (089) 54 59 37 – 30
info@lgad.de
www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:
Sandstr. 29, 90443 Nürnberg
Tel.: (0911) 20 31 80
Fax: (0911) 22 16 37
nuernberg@lgad.de

Mitmachen bei der Einkommens- und Verbraucherstichprobe (EVS) 2013

Die Einkommens- und Verbraucherstichprobe (EVS) beim Bayerischen Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung ist erfolgreich angelaufen. Lediglich Haushalte von Selbständigen sind derzeit noch nicht ausreichend vertreten. Daher sucht das Landesamt noch Freiwillige, die drei Monate lang ihre Einnahmen und Ausgaben in einem Haushaltsbuch aufschreiben. Vorteil: Sie erhalten nicht nur den Überblick über den eigenen Haushalt sondern auch eine finanzielle Anerkennung in Höhe von 60 Euro. Ziel dieser Erfassung ist es, ein repräsentatives Bild der wirtschaftlichen Lage aller sozialer Schichten der Bevölkerung zu erstellen.

Alle weiteren Information zur Teilnahme und Anmeldung finden Sie unter *www.statistik.bayern.de/evs2013.*

Der neue Präsident Christoph Leicher und der neue Hauptgeschäftsführer Frank Hurtmanns im Interview

Gemeinsam Handeln – Mehrwert schaffen



LGAD-Nachrichten: Herr Leicher, unseren herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Wahl zum LGAD-Präsidenten und Ihnen, Herr Hurtmanns, zu Ihrer Ernennung zum Hauptgeschäftsführer. Wie geht es Ihnen mit der neuen Aufgabe?

Leicher: Zunächst einmal vielen Dank! Professor Greipl war eine Persönlichkeit, die das Bild des Verbands über viele Jahre geprägt hat. Es sind große Fußstapfen, die er hinterlässt. Umso wichtiger, dass wir auf allen Ebenen des Verbandes daran arbeiten, dass sich der LGAD und seine Mitgliedsunternehmen weiterhin gut entwickeln und nach außen mit starker Stimme sprechen.

LGAD-Nachrichten: Nahezu zeitgleich hat auch im Hauptamt ein Personalwechsel stattgefunden...

Leicher: Ich bin froh, dass es gelungen ist, Frank Hurtmanns als Hauptgeschäftsführer zu gewinnen. Uns verbinden viele Jahre in den Gremien des LGAD, ein gemeinsames Engagement und Verständnis der Arbeit für unsere Wirtschaftsstufe. Wichtig ist, dass zum einen die Arbeit des Verbandes stabil fortgesetzt werden kann. Zum anderen müssen wir uns für die Herausforderungen der Zukunft gut aufstellen und die dazu erforderlichen Veränderungen einleiten.

LGAD-Nachrichten: Das Wissen und die Erfahrung des Landesverbandes spiegeln sich auch in der Professionalität seiner Leistungen wider. Wo sehen Sie, Herr Hurtmanns, als neuer Hauptgeschäftsführer die Schwerpunkte?

Hurtmanns: Die wesentlichen Säulen der Verbandsarbeit sind das Service- und Dienstleistungsangebot, die Interessenvertretung, auch die Plattform für persönliche Netzwerke, die wir für unsere Mitgliedsunternehmen bieten. Egal ob wir Rechtsberatung leisten, Tarifpolitik gestalten, unsere Positionen formulieren und zu den Ansprechpartnern in der Politik bringen, in den Gremien unseres Bundesverbandes mitarbeiten, Veranstaltungen organisieren oder Informationsangebote zur Verfügung stellen: Wir müssen ständig an uns arbeiten. Denn wir wollen mit unseren Angeboten und den Formen der Verbandsarbeit auch langfristig unseren Mitgliedsunternehmen einen echten Mehrwert bieten.

LGAD-Nachrichten: Stichwort Mehrwert. Herr Leicher, wo sollte der Verband für Unternehmen einen Nutzen bieten?

Leicher: Ein exzellentes Service- und Dienstleistungsangebot ist die Basis. So bin ich überzeugt, dass beispielsweise die Rechts- und Tarifberatung des Verbandes aufgrund ihrer Expertise und Branchenerfahrung die vergleichbar beste Leistung für Unternehmen des Groß- und Außenhandels erbringen kann. Als Unternehmer, der ständig nach neuen Geschäftsmöglichkeiten Ausschau halten muss, schätze ich darüber hinaus die Kontaktplattform und die Ansprechpartner, die uns der LGAD zielgenau bietet bzw. vermittelt. Auch der ehrliche Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmern unserer Wirtschaftsstufe hilft mir weiter.

Den zweiten Teil des Interviews finden Sie auf Seite 4.

Meldefrist für Bayerischen Qualitätspreis 2014

Der Bayerische Qualitätspreis würdigt seit 1993 konsequentes Qualitätsmanagement auf allen betrieblichen Ebenen. Ausgezeichnet werden Firmen mit Sitz in Bayern, die herausragende Leistungen auf dem Gebiet der ganzheitlichen Unternehmensqualität erbringen. Der LGAD ist aufgerufen, geeignete Handels- und Dienstleistungsunternehmen für den Preis vorzuschlagen. Wir bitten Mitgliedsunternehmen, die sich für den Preis 2014 bewerben möchten, um Meldung beim LGAD bis spätestens 30. August. Nähere Einzelheiten unter *www.bayerischer-qualitaetspreis.de*

Positive Halbzeitbilanz des „Umweltpakt Bayern“

Bereits seit 1995 unterzeichnen die Staatsregierung und die Bayerische Wirtschaft den "Umweltpakt Bayern", jeweils für fünf Jahre. Beim Start des aktuellen Umweltpakts im Jahr 2010 haben über 100 Partner aus Staat und Wirtschaft insgesamt 274 Einzelprojekte für ein umweltverträgliches und damit nachhaltiges Wirtschaftswachstums vereinbart. Die Bilanz zur Halbzeit fällt positiv aus: Fast die Hälfte der geplanten Projekte (44%) ist abgeschlossen (120 von 274 Einzelprojekten). Über 100 Projekte konzentrieren sich auf die Zukunftsthemen Klimaschutz und Energieeffizienz. Kein Wunder, denn Untersuchungen belegen, dass in nahezu jedem Unternehmen bis zu 50% der Energie eingespart werden kann. Der „Umweltpakt Bayern“ soll helfen, solche Potenziale aufzuspüren und damit ein wesentlicher Baustein für die Energiewende sein. Umweltschutz rechne sich nach Auffassung von Bayerns Umweltminister Marcel Huber für die Betriebe auf jeden Fall und verbessere die Wettbewerbsfähigkeit. Mehr als 3.850 bayerische Unternehmen – vom Ein-Mann-Betrieb bis zum Großkonzern – beteiligen sich derzeit am „Umweltpakt Bayern“ und machen ihn damit zu einer der erfolgreichsten Umweltallianzen schlechthin. Auch der LGAD ist Partner im „Umweltpakt Bayern“ und empfiehlt seinen Mitgliedern, sich ebenfalls zu engagieren. Ausführliche Informationen unter *www.umweltpakt.bayern.de.*

Meisterbonus in Bayern eingeführt



Als erstes Bundesland gewährt der Freistaat Bayern ab September 2013 für erfolgreich abgelegte Meisterprüfungen oder gleichwertige öffentlich-rechtliche Fortbildungsprüfungen in gewerblichen und kaufmännischen Berufen (z. B. Handelsfachwirt) den „Meisterbonus der Bayerischen Staatsregierung“. Darüber hinaus werden besondere Leistungen mit dem „Meisterpreis der Bayerischen Staatsregierung“ ausgezeichnet. Jeder, der nach dem 31. August 2013 seine Meister- oder gleichgestellte Fortbildungsprüfung erfolgreich ablegt, erhält automatisch den Meisterbonus in Höhe von 1000 Euro. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Feststellung des Prüfungsergebnisses. Zuständig für die Auszahlung ist die Kammer, die auch die Prüfung abnimmt. Da der Aufwand für die Absolventen möglichst gering sein soll, ist keine Antragstellung erforderlich. Mit dem Meisterpreis wiederum, der finanziell nicht dotiert ist, werden zudem die besten 20 Prozent eines Prüfungstermins für ihre besonderen Leistungen ausgezeichnet; Voraussetzung ist, dass sie mindestens die Note „gut“ (2,50) erreicht haben.

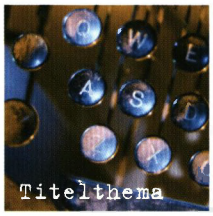
Terminvorschau

16.-20. September	drinktec 2013, Weltleitmesse für Getränke- und Liquid-Food-Industrie, München (www.drinktec.com)
20.-21. September	ProFachHANDEL für Getränke- und Convenience-Fachgroßhändler, Nürnberg (www.profachhandel.de)
9.-10. Oktober	8. Deutscher Kongress für Großhandel und Kooperationen, Berlin (www.faz-forum.com/handel)
10. Oktober	Süddeutscher B2B-Vertriebskongress 2013, Ulm (www.b2b-vertriebskongress.de) Achtung: LGAD-Mitglieder erhalten 15 % Rabatt und zahlen lediglich den Vorzugspreis
30. Oktober	3. Thementag Außenwirtschaft, Köln (www.thementag-aw.de)
November 2013	LGAD-Mitgliederversammlung (endgültiges Datum folgt noch)

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Nachrichten

Ausgabe 5 | 2013 · 15. Oktober 2013



„GROSS HANDELN – GROSS RAUSKOMMEN“

Liebe Mitglieder,

mit einer bundesweiten Kampagne wollen die Verbände des Groß- und Außenhandels junge Menschen für eine Ausbildung in unserer Wirtschaftsstufe begeistern und Unternehmen beim Personalmarketing unterstützen. Schon jetzt fehlen im Groß- und Außenhandel Spezialisten und Fachkräfte sowie geeigneter Nachwuchs. Das belegt auch unsere letzte Juli-Umfrage unter den LGAD-Mitgliedsunternehmen: 24 Prozent der Befragten haben gemeldet, dass es ihnen schwer fällt, geeignete Auszubildende zu finden. Dabei besteht grundsätzlich die Bereitschaft, mehr auszubilden. 23 Prozent der Betriebe haben angegeben, dass sie planen, die Zahl der Auszubildenden zu erhöhen. Vielen Jugendlichen ist die Branche unbekannt. Ihre Vorstellungen über den Groß- und Außenhandel sind sehr vage. Darum müssen wir uns schon heute um unseren Nachwuchs von Morgen bemühen!

Der Erfolg der Kampagne
hängt vom Image des Groß- und Außenhandels bei jungen Leuten ab! 2014 werden wir daher verstärkt vor allem junge Menschen ansprechen und ihnen die hervorragenden Karrierechancen im Groß- und Außenhandel aufzeigen. Auf der speziell dafür eingerichteten Website http://gemeinsam.gross-handeln.de werden:

- Erfolgsstories von AZUBIS präsentiert,
- sechs Gesichter der Kampagne bestimmt,
- eine Online-Stellenbörse eingerichtet.



Liebe Mitglieder, helfen Sie bitte mit, zu vermitteln, wie attraktiv eine Ausbildung in unserer Wirtschaftsstufe ist. Wie Sie die Kampagne unterstützen können, erfahren Sie auf Seite 2. Lassen Sie uns gemeinsam gross-handeln!



Mitglieder des LGAD treffen sich am 8. November!
Wir laden Sie herzlich zur turnusgemäßen Mitgliederversammlung des LGAD am Freitag, den 8. November, nach München ins Haus der bayerischen Wirtschaft ein. Wie Sie wissen, mussten wir die ursprünglich auf den 11. Juli terminierte Veranstaltung wegen der Trauerfeier unseres verstorbenen Präsidenten Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl verschieben. Wir möchten Sie nicht nur zur unserer Berichterstattung über die letzten beiden Geschäftsjahre einladen sondern auch zum gemeinsamen Gespräch und Austausch. Dafür haben wir ein separates Programm mit Diskussionsthemen vorbereitet (siehe beiliegende Einladung). Bei dieser Gelegenheit stellen wir Ihnen auch unsere neuen Mitarbeiter und die neue Verbandsführung vor.

Auf Ihr Kommen und das Gespräch mit Ihnen freuen wir uns sehr!

Christoph Leicher
LGAD-Präsident

Frank Hurtmanns
Hauptgeschäftsführer



Handelsfachwirt als Sonntagsstudium

Die Akademie Handel bietet im neuen Studienjahr Berufserfahrenen erstmalig die Chance, sich in einem Sonntagsstudium zum Handelsfachwirt inklusive Ausbildereignung zu qualifizieren. Der Kurs beginnt am 17. November in München. Auch Bewerber ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind zugelassen, wenn sie über mindestens fünf Jahre einschlägige Berufspraxis verfügen.

Bei Bewerbern mit dem Hintergrund einer zweijährigen Verkäuferausbildung werden zwei Jahre Berufspraxis vorausgesetzt, bei einer dreijährigen kaufmännischen Ausbildung reicht ein Jahr Berufspraxis aus. Die praktischen Erfahrungen müssen aus Verkaufstätigkeiten oder anderen kaufmännischen Tätigkeiten im Handel im weiteren Sinn stammen. Bei berufsbegleitenden Studiengängen muss die Berufserfahrung erst zum Zeitpunkt der Prüfung erbracht worden sein, so dass für viele Interessierte bereits ein Einstieg in den Studiengang direkt nach der Ausbildung möglich ist. Da im Handel von Montag bis Samstag gearbeitet wird, ist das Sonntagsstudium für viele Beschäftigte die Möglichkeit zur Weiterbildung schlechthin. Mehr dazu unter www.akademie-handel.de.

Bitte beachten Sie unsere Extra-Beilagen:

- Einladung zur Mitgliederversammlung am 8. November 2013
- Sonderzahlungen 2013
- Betriebsratswahlen 2014
- Einladung zum Außenhandelsausschuss mit dem Schwerpunkt USA
- Outsourcing Ihrer Personalabrechnung –DVH GmbH
- Poster zur Ausbildungskampagne „GROSS HANDELN – GROSS RAUSKOMMEN“

„GROSS HANDELN – GROSS RAUSKOMMEN“

Informationen zur Kampagne

Wer kann mitmachen?

- Azubis, duale Studenten, Mitarbeiter, Unternehmen und Verbände im deutschen Groß- und Außenhandel

Was ist zu tun?

- Informieren Sie Ihre Azubis und Mitarbeiter über die Kampagne und motivieren Sie sie zum Mitmachen – -das beigelegte Plakat wird Ihnen dabei helfen!
- Melden Sie sich auf http://gemeinsam.gross-handeln.de an, dann bleiben Sie auf dem Laufenden.
- Alle registrierten Teilnehmer können sich ab 16.10. an der Wahl zu den „Gesichtern der Kampagne“ beteiligen.
- Für alle Registrierten gibt es interessante Preise zu gewinnen!

Wer kann das „Gesicht der Kampagne“ werden?

- Als Gesicht der Kampagne können sich nur Azubis und duale Studenten bewerben. Einfach ein Foto oder ein Video hochladen, Talent und Hobby benennen – und tolle Preise gewinnen.
- Die Gewinner werden zum Shooting nach Berlin eingeladen und erhalten einen Tablet-PC.

Wie funktioniert die Online-Börse?

- Stellen Sie ab Dezember freie Ausbildungs- oder Praktikumsstellen ein!

Ab 2014 startet die Kampagne dann extern und bundesweit. Mehr dazu finden Sie im Mitgliederbereich von www.lgad.de.



Der LGAD gratuliert herzlich zum Firmenjubiläum

Gebr. Maser GmbH wird 75!



Am 1. Oktober 1938 gründeten die Nürnberger Kaufleute Friedrich und Karl Maser die Firma Gebr. Maser. Als technischer Fachgroßhändler liefert das Familienunternehmen flexible Schleifmittel, die für die Bearbeitung von Oberflächen unterschiedlicher Art benötigt werden: Geigen und Gitarren, Fenster und Türen sowie Gussteile und Turbinenschaufeln sind nur ein kleiner Ausschnitt von Beispielen. Zu den Kunden gehört der Schreiner „um die Ecke" ebenso wie große Industriekonzerne wie z.B. Bosch und Siemens. „Von Beginn an haben wir nur hochwertige Qualitätsschleifmittel vertrieben“, so Geschäftsführer Wolf Maser, der das Familienunternehmen mit fünf festen und bis zu fünf freien Mitarbeitern in der dritten Generation leitet. Als eines der ersten Großhandelsunternehmen in der Schleifmittelbranche hat sich Gebr. Maser deshalb 1996 vom TÜV Bayern mit einem Qualitätsmanagementsystem nach dem heutigen Standard DIN 9001: 2008 zertifizieren lassen (www.gebr-maser.de). Geschäftsführer Wolf Maser ist dem LGAD Bayern seit vielen Jahren verbunden und engagiert sich in vielen Gremien. Seit 2007 ist er Schatzmeister und mittlerweile auch einer der Vizepräsidenten des Verbandes.



Sinkende Umsätze beim Großhandel

Der bayerische Großhandel musste in den ersten sechs Monaten dieses Jahres Einbußen beim Umsatz in Kauf nehmen. Wie das Bayerische Statistikamt veröffentlichte, sank der Umsatz nominal um 3,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Real, also unter Berücksichtigung der Preisentwicklung, lag das Minus bei 3,7 Prozent. Beim Großhandel mit Rohstoffen, Halbwaren und Maschinen verringerte sich der nominale Umsatz etwas stärker (ein Minus von 3,5 Prozent) als der reale (ein Minus von 2,9 Prozent). Der Handel mit Konsumgütern war ebenfalls wenig erfreulich. Hier sanken die Umsätze um 3,2 Prozent nominal und real sogar um 5,0 Prozent. Diese Ergebnisse decken sich auch mit den Aussagen unserer Mitgliedsunternehmen vom Sommer dieses Jahres (wir berichteten in der letzten Ausgabe).

Lagerhalle gesucht

Eine italienische Firma mit Hauptsitz am Hafen Venedig ist auf der Suche nach einer Lagerhalle mit ca. 2.000-3.000 qm zur Miete sowie mit Gleisanbindung. Das Unternehmen handelt mit Tierfutter und Soyamehl, welche im Rohzustand gelagert werden. Anfragen sind bitte direkt an die Italienische Handelskammer München, Geschäftsführer Alessandro Marino, Tel.: 089-9616617-0, E-Mail: marino@italcam.de zu richten.

Praktikumsplatz gesucht

Versierte Umschülerin zur Groß- und Außenhandelskauffrau sucht ab sofort einen Vollzeit Praktikumsplatz für 7 Monate. Interessierte Mitglieder melden sich bitte bei Helmut Ruhland, Tel.: 089/545937-37.

Aus der Praxis des LGAD-Mitglieds Sahlberg GmbH & Co. KG

Gute Erfahrungen mit dem Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung



Umstellungen in der Personalabrechnung stellen ein Unternehmen immer vor große Herausforderungen. Dies bewog die Firma Sahlberg GmbH & Co. KG aus Feldkirchen bei München dazu – insbesondere mit den vielen Änderungen, die im Jahr 2013 anstanden – , diese Aufgaben auf den Datenverarbeitungsdienst des Handels (DVH) GmbH in Nürnberg auszulagern. Überzeugt hat das Unternehmen in seiner Entscheidung das umfassende Dienstleistungsangebot der DVH mit deren Flexibilität und individueller Betreuung. Die Sahlberg GmbH & Co. KG beschäftigt über 200 Mitarbeiter und versorgt als technischer Händler Unternehmen seit mehr als 100 Jahren mit Industrietechnik und Arbeitsschutz.

Zu Beginn der Zusammenarbeit wurde eine Ist-Analyse durchgeführt und die Anforderungen definiert. Rechtzeitig vor dem Jahreswechsel 2012/13 konnten bereits Stammdaten übernommen und umfangreiche Testläufe durchgeführt werden. Es galt eine reibungslose Umstellung im Januar zu gewährleisten mit dem Ziel, Irritationen bei den Mitarbeitern zu vermeiden. Problematische Einzelfälle konnten einer rechtzeitigen Überprüfung unterzogen werden und durchliefen ein individuelles Controlling.

Als Software wurde die seit 2011 neu eingeführte, leistungsfähige SBS Lohn plus Software eingesetzt, mit der alle Anforderungen zeitnah und unbürokratisch umgesetzt werden konnten. Mit der ersten Gehaltsabrechnung im Januar 2013 war dann ein Mitarbeiter der DVH vor Ort im Unternehmen, um die Fragen der Belegschaft zu beantworten. Ziel war auch, die Personalabteilung zu entlasten.

Im Laufe des Jahres 2013 galt es dann weitere Hürden in der Personalabrechnung zu nehmen, die Einführung von ELSTAM und das Umsetzen der neuen Entgeltbescheinigungsverordnung beispielsweise. Auch das neue Tarifwerk des Groß- und Außenhandels stellte mit verschiedenen Sonderregelungen hohe Anforderungen an die Personalabrechnung - noch dazu mussten die Tarifvereinbarungen schnell und korrekt umgesetzt werden. Dies war nur durch eine intensive Zusammenarbeit zwischen der Firma Sahlberg GmbH & Co. KG und der DVH möglich.

Mit SEPA und der Vorbereitung auf die E-Bilanz stehen den Partnern neue Themen ins Haus, die umzusetzen sind. „Mit der DVH GmbH haben wir einen leistungsfähigen und zuverlässigen Partner gefunden, mit dem wir unsere Personalabrechnung auf neue Beine gestellt haben und uns in diesem Bereich Kompetenz ins Haus geholt haben“ erklärt Frau Posselt – Personalleiterin bei Sahlberg GmbH & Co. KG – „die Umstellung der Personalabrechnung ist uns so erfolgreich gelungen, dass es nur wenige Rückfragen gab und schnelle Lösungen gefunden werden konnten“.

Kündigung von Ausbildungsverhältnissen

Ein Ausbildungsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit nur fristlos gekündigt werden. Dabei muss die Kündigung schriftlich erfolgen und eine anhand von Tatsachen nachvollziehbare Begründung enthalten. Im Übrigen gelten die gleichen Voraussetzungen wie bei der außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses. Dies hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz kürzlich festgehalten. Eine außerordentliche Kündigung könne nur dann berechtigt sein, wenn der Auszubildende seine vertraglichen Hauptleistungspflichten und/oder vertragliche Nebenpflichten erheblich verletzt habe. Es seien dann das Interesse des Ausbilders an der sofortigen Beendigung und das Interesse des Auszubildenden am Fortbestand des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ende der Ausbildungszeit abzuwägen. Dabei habe eine Bewertung des konkreten Einzelfalls und die Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Eine außerordentliche Kündigung komme nur in Betracht, wenn dem Ausbilder angesichts der Gesamtumstände sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten (wie Abmahnung) unzumutbar sind. Der Auszubildende hatte seinen Arbeitsplatz trotz Verbots wegen eines Anwaltstermins 40 Minuten vor Arbeitsende verlassen. Hier sei die fristlose Kündigung unverhältnismäßig

Unbefristete Leiharbeit nach BAG verboten – Handlungsbedarf für Unternehmen



Ein Entleihunternehmen beabsichtigte, einen Leiharbeitnehmer ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Die für die Einstellung des Leiharbeitnehmers erforderliche Zustimmung verweigerte der Betriebsrat des Entleihers. Der Entleiher versuchte, sich die Zustimmung arbeitsgerichtlich ersetzen zu lassen, was ihm in erster und zweiter Instanz jeweils auch gelang. Das BAG entschied in seinem Urteil vom 10. Juli 2013 anders als die Vorinstanzen zugunsten des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers unter anderem dann wirksam verweigern, wenn die Einstellung gegen ein Gesetz verstößt. In der seit dem 1. Dezember 2011 geltenden Fassung des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher „vorübergehend". Das BAG stellt klar, dass diese Norm nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz darstellt, sondern die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung verbietet.

Verschärfte Regeln für die Ablehnung von Teilzeitansprüchen

Sachverhalt: Ein bereits in Teilzeit tätiger Arbeitnehmer begehrte die weitere Verringerung seiner Arbeitszeit. Sein Arbeitsvertrag sah sehr weit formulierte Einsatzmöglichkeiten vor. Der Arbeitgeber lehnte den Verringerungsantrag ab, da der Arbeitsplatz des Mitarbeiters nicht weiter teilbar sei. Daraufhin verfolgte der Arbeitnehmer seinen Teilzeitwunsch im Klagewege weiter. Das BAG gab in seinem Urteil vom 13. November 2013 dem Arbeitnehmer Recht. Auch bereits in Teilzeit Beschäftigte haben nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Anspruch auf (weitere) Verringerung der Arbeitszeit. Dem Teilzeitanspruch entgegenstehende betriebliche Gründe, die den Arbeitgeber zu einer Ablehnung des Verringerungswunsches berechtigen, sind nach dem BAG nicht arbeitsplatz- sondern betriebsbezogen zu prüfen. Dabei muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz des antragstellenden Arbeitnehmers sowie freie Arbeitsplätze berücksichtigen, aber auch einen Ringtausch von Mitarbeitern erwägen.



Erscheinungsweise: zweimonatig
Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH
Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil: Joachim Schwichtenberg und Helmut Ruhland
Grafik: Newsletter GmbH, München
Druck: Typobierl Satz & Druck GmbH, München

Hauptgeschäftsstelle:
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Tel. (089) 54 59 37 – 0
Fax: (089) 54 59 37 – 30
info@lgad.de
www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:
Sandstr. 29, 90443 Nürnberg
Tel.: (0911) 20 31 80
Fax: (0911) 22 16 37
nuernberg@lgad.de

Final Countdown SEPA-Zahlungsverkehr

Tipps und Checklisten unseres Leitfadens nutzen!

Zum 1. Februar 2014 werden die bestehenden Zahlungsverfahren durch die neuen SEPA Zahlungsinstrumente abgelöst. Die SEPA-Überweisung und die SEPA-Lastschrift können bereits heute parallel vielfach genutzt werden. Die Zahlungsverkehrsinstrumente sind wichtige Meilensteine auf dem Weg hin zu einem einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraum.

Vor diesem Hintergrund hat der BGA im Februar / März 2013 eine Umfrage bei den Groß- und Außenhandelsunternehmen zum Stand der Implementierung der neuen Zahlungsinstrumente durchgeführt. Die Ergebnisanalyse unterstreicht, dass sich bereits viele Unternehmen mit den SEPA-Zahlungsinstrumenten und deren Anwendung befassen, allerdings noch weiterer Nachholbedarf besteht.

Zur Sensibilisierung vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen hat der BGA gemeinsam mit dem Bundesverband Deutscher Banken (BDB) die Publikation „SEPA – Der Countdown läuft" erstellt. Darin werden die SEPA-Zahlungsinstrumente erläutert und Tipps sowie Checklisten zur Einführung und Anwendung gegeben. Hier erhalten Sie frühzeitig Hinweise auf die notwendigen Schritte zur Implementierung.



Downloadmöglichkeit im Mitgliederbereich unter www.lgad.de (→ Fachbereiche → Steuern und Finanzen).



Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

Vorsicht bei „freiwilligen" Leistungen!

Ein Arbeitsvertrag sah Folgendes vor: „Die Zahlung eines 13. Gehalts ist eine freiwillige Leistung..., die anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann." Während der Arbeitgeber der Meinung war, damit sei deutlich, dass gerade kein verbindlicher Anspruch bestehe, vertrat die Arbeitnehmerin die gegenteilige Ansicht. Das BAG gab in seiner Entscheidung vom 17. April 2013 der Arbeitnehmerin Recht und bejahte einen Anspruch auf das 13. Gehalt. Die Formulierung im Arbeitsvertrag ist so unklar, dass sie zu Lasten des Arbeitgebers ausgelegt werden muss. Die Mitarbeiterin kann nicht erkennen, ob die Leistung generell unter einem Vorbehalt stehen soll, oder ob die Angabe „freiwillige Leistung" nur darauf hinweist, dass es keine entsprechende Pflicht zur Zahlung aus Gesetz oder Tarifvertrag gibt. Ebenso könnte die Freiwilligkeit darauf bezogen sein, dass der Arbeitgeber sich nur nicht festlegen will, ob er das 13. Gehalt als Weihnachts- oder Urlaubsgeld auszahlt. Die Unklarheit in der Formulierung geht zu Lasten des Arbeitsgebers.

Ansprüche aus Haftung für Vorsatz trotz arbeitsvertraglicher Ausschlussklauseln

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen erfassen regelmäßig keine Sachverhalte, die durch gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind arbeitsvertragliche Ausschlussfristen so auszulegen, dass sie nur die Fälle erfassen, die von den Parteien auch als regelungsbedürftig angesehen werden. Beim Vorliegen von gesetzlichen Verboten oder Geboten sei dies nicht der Fall. Die Haftung wegen Vorsatzes könne nicht ausgeschlossen werden. Im zugrunde liegenden Fall beendete eine Arbeitnehmerin im Februar 2010 ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum 31. Mai 2010. Im März 2010 unterrichtete die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber über die Einreichung einer Strafanzeige gegen einen Vorgesetzten wegen Beleidigung und sexueller Belästigung. Am 30. August 2010 reichte sie dann Klage gegen den Arbeitgeber auf Zahlung von Schmerzensgeld wegen Mobbings ein. Die Klage wurde wegen der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist von drei Monaten (ab Fälligkeit) von allen Vorinstanzen abgelehnt. Das Bundesarbeitsgericht verwies die Sache an das Landesarbeitsgericht zurück, da das Mobbing als vorsätzliche Handlung anzusehen und dem Arbeitgeber zuzurechnen sei.

USA – Deutschland: eine wichtige Handelsachse

Innerhalb der EU ist Deutschland der größte Handelspartner der USA. 2012 kamen 29,5 % aller US-Importe aus Deutschland. Mit einem Volumen von 86,8 Mrd. Euro stellt dies einen Anstieg um 17,7 % im Vergleich zum Vorjahr dar.


© Lothar Krause/pixelio.de

Bayerische Exporte in die USA beliefen sich in 2012 auf 18,4 Mrd. Euro, die Importe aus den USA nach Bayern auf 9,9 Mrd. Euro. Gerade die deutschen Schlüsselindustrien, wie Maschinenbau und Automobilindustrie, die den starken Export Deutschlands ermöglichen, sind in Bayern überproportional vertreten.

Freihandelsabkommen zwischen USA und EU

Händler werden die Verhandlungen über das geplante Freihandelsabkommen zwischen der EU und den USA ganz genau beobachten. Dieses würde sowohl Zölle senken als auch nichttarifären Handelshemmnisse abbauen, wovon insbesondere kleine und mittlere Unternehmen profitieren würden. Deutschland und die USA könnten hierbei neue Standards für den Handel und den Finanzmarkt entwickeln, sowie einheitliche Maßstäbe für das Urheberrecht festsetzen. Insbesondere bayerische Firmen würden hiervon profitieren. Zeitaufwändige Zulassungs- und Genehmigungsverfahren im täglichen Waren- und Dienstleistungsverkehr würden dann nämlich entfallen. Ein Abschluss der Verhandlungen ist für 2015 geplant.

Wachstumsbranchen in USA

Die USA konnten über die letzten Jahre eine steigende Unabhängigkeit von Öl-Importen verzeichnen. In 2012 wurden 60% des nationalen Erdölbedarfs in den USA abgebaut. Eine kontinuierlich wachsende Branche stellt die Tech-Industrie dar. Dabei gehören die Cloud- und Mobiltechnologie zu den Umsatztreibern im IT-Bereich mit weiterhin starken Wachstumsprognosen. In diesem Bereich ist auch nach wie vor mit einer nachhaltig positiven Entwicklung zu rechnen. Dies trifft vor allem auf das Silicon Valley zu, wo das Investitionsvolumen in Technologie, Internet und Mobile am höchsten ist.

Bayerische Repräsentanzen im Profil

In den USA ist Bayern gleich mit zwei Wirtschaftsrepräsentanzen vertreten. Das Büro in New York ist zuständig für den Osten der USA. Der Westen wird von San Francisco aus betreut. Die beiden Büros unterstützen US-Firmen bei ihrem Markteintritt in Bayern und dienen zudem als Anlaufstellen für bayerische Unternehmen, die den Marktzugang in den USA suchen bzw. bereits vor Ort tätig sind.

Bavarian U.S. Offices For Economic Development, LLC



In New York:
Frau Jan Danisman
Telefon:
001 212-317-0588
invest@bavaria.org
www.bavaria.org



In San Francisco:
Dr. Lucie E. Merkle
Telefon:
001 415 - 362-1001
sanfrancisco@bavaria.org
www.bavaria.org

USA - Chancen und Herausforderung

Dieses Thema wird ein Vertreter des US-Generalkonsulates auf dem LGAD-Außenhandelsausschuss am 25. November in Nürnberg vorstellen: z.B. Produkthaftung, Vertriebsstrategien, die aktuelle Sicherheitspolitik und ihre oft erheblichen Auswirkungen auf die gesamte Lieferkette, die man bei Exporten in die USA beachten muss (siehe Beilage).

Terminvorschau

30. Oktober	3. Thementag Außenwirtschaft, Köln (www.thementag-aw.de)
05. November	10. Deutscher Außenwirtschaftstag, Bremen (www.aussenwirtschaftstag.de)
08. November	LGAD-Mitgliederversammlung, München (www.lgad.de → Veranstaltungen)
21. November	Exporttag Bayern, München (www.exporttag-bayern.de)
25. November	LGAD-Außenhandelsausschuss, Nürnberg (www.lgad.de → Veranstaltungen)

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Nachrichten

Ausgabe 6 | 2013 · 13. Dezember 2013



Zum Jahreswechsel

Liebe Mitglieder,

das Jahr 2013 war für den bayerischen Groß- und Außenhandel und speziell für unseren Verband ein sehr bewegendes und herausforderndes Jahr.

So bescherte uns das erste Halbjahr eine konjunkturelle Delle, die auch der schlechten Wetterperiode und dem Extremhochwasser geschuldet war. Diese konnte jedoch in der zweiten Jahreshälfte vielerorts ausgeglichen werden. Die Umsätze sind mittlerweile in eine Erholungsphase eingetreten, und die Aussichten haben sich nach und nach aufgehellt. So meldete der Produktionsverbindungshandel insgesamt leicht rückläufige Zahlen, der Konsumgüterhandel kann hingegen aufgrund der guten Binnennachfrage mit leichten Zuwächsen rechnen. Daher werden wir wohl 2013 in der Gesamtschau bestenfalls das Vorjahresergebnis erreichen.

Die Erwartungen für 2014 werden von den meisten Branchen unserer Wirtschaftsstufe als positiv eingeschätzt, was sich auch im guten Beschäftigungstrend widerspiegelt. Unsere halbjährliche Konjunkturumfrage wird dazu wieder aktuelle Aussagen liefern. Ernst zu nehmen sind jedoch weiterhin die Herausforderungen, vor die uns die instabilen Finanzmärkte sowie die schwächelnde Wirtschaft im Euroraum stellen.

Politisch gibt es nach den Wahlen in Bayern klare Verhältnisse, auf Bundesebene stehen wir vor einer großen Koalition. Diese sieht zwar derzeit keine Steuererhöhungen und ab 2015 auch keine Neuverschuldung mehr vor, hat aber bisher im Koalitionsvertrag keine wirklichen Wachstumsimpulse erkennen lassen, die die Investitionsbereitschaft der Unternehmen erhöhen und die Signale auf nachhaltiges Wachstum stellen würden.

Tarifpolitisch wurde 2013 durch die schwierigen Verhandlungen mit ver.di geprägt. Es konnte ein Abschluss erzielt werden, der insbesondere die AGG-Problematik unserer bisherigen, nach dem Alter der Mitarbeiter differenzierenden Gehaltstariftabellen gelöst hat. Mit 3,0 im ersten und 2,0 Prozent im zweiten Jahr liegen die Erhöhungen gerade noch im wirtschaftlich vertretbaren Rahmen.

In unserem Landesverband hatten wir 2013 wichtige personelle Veränderungen zu bewältigen. Das plötzliche Ableben unseres langjährigen Präsidenten, Prof. Erich Greipl, sowie der gleichzeitige Wechsel des Hauptgeschäftsführers, stellten den Verband vor eine große Aufgabe. Dem tatkräftigen Mitwirken des Ehrenamtes sowie der Arbeit der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es zu verdanken, dass dieser Wechsel im Rückblick weniger Monate erfolgreich vollzogen wurde.

Davon konnten sich auch die Teilnehmer unserer Mitgliederversammlung am 8. November überzeugen. Geprägt war diese





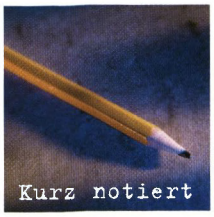
von einer hohen Gesprächsbereitschaft und vom Interesse am Erfahrungsaustausch und an der Mitarbeit. Dies macht uns Mut, für 2014 neue Aufgaben in den Blick zu nehmen, um Ihnen als Mitglied noch mehr an Service bieten zu können.

Allen Mitgliedern im LGAD Bayern wünschen wir frohe Festtage, alles Gute und weiter viele geschäftliche Erfolge. Wir bleiben auch in 2014 Ihre starke Verbindung!

Christoph Leicher
LGAD-Präsident

Frank Hurtmanns
Hauptgeschäftsführer





Ausbilderkredit

Die LfA Förderbank Bayern unterstützt mit dem Ausbilderkredit gewerbliche Unternehmen und freiberuflich Tätige, die lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche ausbilden. Die LfA Förderbank Bayern weist darauf hin, dass das Nachweisverfahren, ob die Fördervoraussetzungen vorliegen, vereinfacht wurde. Das heißt: Die Antragstellung wurde erleichtert. Ab sofort reicht es aus, wenn Interessenten eine sog. „Selbsterklärung des Antragstellers zum Ausbilderkredit" abgeben. Es ist in Zukunft nicht mehr erforderlich, die Bundesagentur für Arbeit einzuschalten. Detaillierte Informationen zum Ausbilderkredit sind auf der Homepage der LfA abrufbar.

Künstlersozialabgabe steigt erneut

Mit der Künstlersozialabgabe-Verordnung 2014 wurde der Abgabesatz zur Künstlersozialkasse auf 5,2 Prozent festgelegt. Diese deutliche Anhebung um 0,9 Prozent (alter Wert: 4,1 Prozent) ist bereits die zweite Erhöhung in Folge. Für die abgabepflichtigen Verwerter künstlerischer/publizistischer Leistungen steigen die Ausgaben damit deutlich.

Christoph Leicher zum BGA-Vizepräsident gewählt

Das Gesamtpräsidium des Bundesverbandes BGA hat am 9. Oktober Christoph Leicher, Geschäftsführer der Leicher Engineering GmbH und Präsident des LGAD Bayern, einstimmig zum Vizepräsidenten des BGA gewählt. Leicher folgt damit dem im Juli 2013 verstorbenen Prof. Erich Greipl nach – auch im Amt als Mitglied des engeren Präsidiums des BGA. Er wird somit die Interessen des bayerischen Groß- und Außenhandels auf Bundesebene vertreten.

Ausbildungskampagne „GROSS HANDELN – GROSS RAUSKOMMEN"



So sehen Sieger aus – Kampagnengesichter sind gewählt!

Die interne Kampagne geht in die entscheidende Phase. Jetzt kommt es auf jeden einzelnen Groß- und Außenhändler an, die Nachwuchsprobleme in Angriff zu nehmen. LGAD-Mitglieder sind bei der Auswahl der Kampagnen-Gesichter ganz vorne mit dabei!

Nach einem Kopf-an-Kopf-Rennen stehen die sechs Gesichter der Ausbildungskampagne des Groß- und Außenhandels, über die wir bereits mehrfach berichtet haben, fest. Wie erfolgreich Unternehmen in Bayern Ausbildungskonzepte umsetzen, zeigen die hohen Teilnahmezahlen aus dem Freistaat sowie die vielen vorderen Plätzen unter den Kampagnen-Gesichtern.



Fast 200 Auszubildende haben mitgemacht und Bilder oder Filme aus der Ausbildung eingereicht. Rund 3000 registrierte User konnten über die Kandidaten abstimmen.

Im nächsten Schritt werden die sechs Gewinner nun mit professionell gedrehten Videobeiträgen für die hervorragenden Ausbildungschancen im Groß- und Außenhandel werben. Damit wird nicht nur die Internetplattform *http://gemeinsam.gross-handeln.de* werbewirksam in Szene gesetzt, sondern auch auf diversen Internet-Kanälen, wie beispielsweise YouTube, für die Ausbildung in unserer Wirtschaftsstufe geworben.

Jetzt gilt es, offene Stellen zu melden.

Doch bevor die Kampagne im Januar 2014 der Öffentlichkeit präsentiert wird, liegt es nun an Ihnen, den Mitgliedsunternehmen, den Bedarf an AZUBIS und Praktikanten zu melden und in die Online-Börse einzustellen. Dies wird ab dem 18. Dezember direkt auf der eigens für Unternehmen eingerichteten Website *arbeitgeber.gross-handeln.de* ohne großen Aufwand möglich sein.



Neue Mitglieder im LGAD-Vorstand

In seiner Sitzung am 8. November hat der LGAD-Vorstand zwei neue ordentliche Vorstandsmitglieder gewählt: Michael Picard und Kurt Baumgärtner. Beide folgen dem verstorbenen Präsidenten Prof. Erich Greipl sowie dem ins Hauptamt gewechselten Frank Hurtmanns nach. Die Amtszeit läuft analog zur der des übrigen Vorstands, also bis 2015.



Michael Picard ist seit 2012 Geschäftsführer Personal und Arbeitsdirektor bei der METRO Cash & Carry Deutschland GmbH (Lebensmittelgroßhandel). Er ist studierter Diplom-Ökonom, 50 Jahre alt und unter anderem durch seine Veröffentlichungen als Experte für modernes Personalmanagement bekannt.

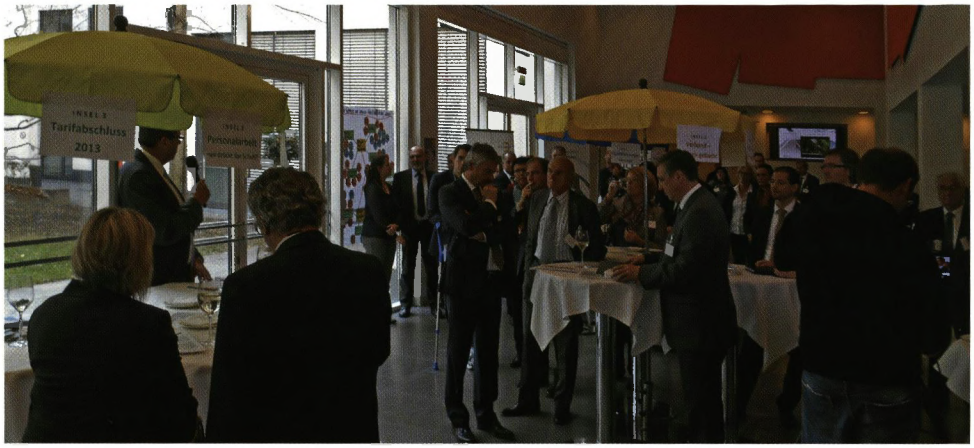


Kurt Baumgärtner ist 49 Jahre alt und seit 2002 persönlich haftender Gesellschafter der Wilhelm Gienger Holding sowie Geschäftsführer der Gienger München KG in Markt Schwaben (Großhandel für Haustechnik). Als gelernter Groß- und Außenhandelskaufmann und studierter Betriebswirt ist er mit den Aufgabenstellungen eines Großhandelsbetriebs bestens vertraut.

Wir gratulieren herzlich und freuen uns über die aktive Unterstützung.

LGAD-Mitgliederversammlung am 8. November

Ganz im Zeichen des verbandlichen Gedankenaustausches



Die Diskussionsinseln wurden von allen Teilnehmern äußerst positiv angenommen und die Gespräche verliefen sehr engagiert, so dass der Verband zukünftig vermehrt Veranstaltungen in ähnlicher Form anbieten möchte. Auch der Erfahrungsaustausch innerhalb der Mitgliedsfirmen wurde intensiv wahrgenommen.

Rund 70 Teilnehmer konnte LGAD-Präsident Leicher zur Mitgliederversammlung des Landesverbandes im Haus der bayerischen Wirtschaft in München begrüßen. Vorab bot der LGAD ein Programm, das mit Themeninseln und Informationsständen ganz auf das gemeinsame Gespräch zugeschnitten war. Die Moderatoren luden Vertreter von Mitgliedsunternehmen, Experten und Verbandsmitarbeiter zur Diskussion an die Gesprächsinseln ein. Dabei standen die „Tarif- und Arbeitspolitik der Zukunft" im Fokus, aber auch die Fragen „Wie sieht Verbandsarbeit heute und morgen aus?" oder „Wie können wir in Zukunft unseren Fachkräftebedarf sichern".

In der anschließenden ordentlichen Mitgliederversammlung gab Präsident Leicher in seinem Geschäftsbericht u.a. einen ausführlichen Überblick über die Arbeit des Verbands sowie die seiner Gremien – der Tarifkommission und des Außenhandelsausschusses. Hauptgeschäftsführer Hurtmanns ging in seinem Ausblick auf die Kernaufgaben des Verbandes ein. Dabei skizzierte er vor allem das Leistungsportfolio mit dessen Beratungs- und Unterstützungsangeboten, sei es in der Arbeits-, Sozial- und Tarifpolitik oder in der wirtschaftsrechtlichen Beratung. Er ging auch auf die Beteiligungen und Kooperationen des Verbandes ein. Hurtmanns betonte, dass die Förderung der beruflichen Bildung zum satzungsgemäßen Auftrag gehöre und ein Schwerpunkt der Verbandsarbeit sei.

Im weiteren Verlauf legten Schatzmeister Wolf Maser sowie Rechnungsprüfer Fabian Frank die wirtschaftliche Situation der letzten beiden Jahre dar, bevor die Entlastung der Verbandsorgane erteilt werden konnte. Zum Abschluss präsentierte BGA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Handke das Konzept der Ausbildungskampagne des Groß- und Außenhandels sowie deren Chancen, die sich daraus für die Mitglieder ergeben. In der Kampagne bewerben ausgewählte Azubis unserer Branche ihre Ausbildungsberufe. Eine Online-Börse für offene Ausbildungs- und Praktikumsstellen wird ab Januar 2014 die Kampagne flankieren (lesen Sie hierzu auch den Artikel auf Seite 2).

Kurzfilm und Ergebnisbericht

Impressionen von der Veranstaltung sehen Sie in einem Kurzfilm unter *www.lgad.de*. Der Ergebnisbericht der Mitgliederversammlung 2013 ist im geschlossenen Bereich für Mitglieder abrufbar.

Finanzierung des Mittelstandes

Mit Bürgschaften und Beteiligungen Hemmnisse beheben

Beteiligungsfinanzierungen als Alternative zum Bankkredit bieten noch viel Potenzial – gerade für Unternehmen des deutschen Groß- und Außenhandels. Bei fehlenden Sicherheiten können auch Bürgschaften die Finanzierung erleichtern. Eine Umfrage des BGA unter den Unternehmen des Großhandels zum Jahreswechsel 2012/2013 hat ergeben, dass bislang nur wenige Unternehmen auf Beteiligungen setzen. Möglicherweise liegt das daran, dass viele Unternehmen die Alternativen zum Bankkredit falsch einschätzen oder zu wenig darüber wissen. Vor diesem Hintergrund hat die BBG Bundesbetriebsberatungsstelle GmbH in Kooperation mit dem Verband der Deutschen Bürgschaftsbanken (VDB) eine Broschüre erstellt (BBG-Berater 3/2013), die Unternehmen im Großhandel über die Vorteile und Anforderungen der Beteiligungsfinanzierung und Bürgschaften informiert. Die Broschüre finden Sie anbei. Weitere Informationen sind unter www.bundesbetriebsberatungsstelle.de abrufbar bzw. bei Ihrem Ansprechpartner Dr. Stephan Jansen unter Tel.-Nr. 030-263965414 oder jansen@vdb-info.de erhältlich.

BBG
Partner im Wettbewerb.



Werbung:
„10% auf alles*" unzulässig

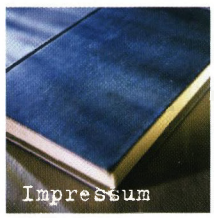
Ein Werbeprospekt mit der Ankündigung „10% auf alles*" ist auch dann wettbewerbswidrig, wenn durch Sternchenhinweis ausgenommene Waren genannt werden. Das Landgericht München bestätigte dies und begründete die Entscheidung damit, dass der Werbeslogan schlichtweg falsch sei, wenn es Ausnahmen gebe (z. B. auch preisgebundene Bücher). Dass auf diese Ausnahmen hingewiesen werde, sei dabei unerheblich, weil der Blick eindeutig auf die unwahre Aussage gerichtet werde.

Erste Schätzung zu Erträgen aus neuem Rundfunkbeitrag

Nach einer vorläufigen Schätzung, die ARD, ZDF und Deutschlandradio der KEF (Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten) vorgelegt haben, liegen die bisherigen Einnahmen aus dem neuen Rundfunkbeitrag auf dem erwarteten Niveau. Nachdem die Einnahmen der öffentlich-rechtlichen Sender in den vergangenen drei Jahren kontinuierlich gesunken waren, zeichnet sich nun eine Stabilisierung ab. Dies war ein Ziel der Reform. Konkrete Zahlen zu den Gebühren und den Beitragszahlern wird es erst 2014 geben. Umfragen verschiedener Verbände legen jedenfalls nahe, dass viele Firmen nach der Umstellung der Rundfunkgebühren von einem geräteabhängigen zum geräteunabhängigen Modell beachtliche Kostensteigerungen verzeichnen, zum Teil um bis zu 300 Prozent. Allerdings gibt es auch Firmen, die von einer finanziellen Entlastung sprechen. Die bayerische Wirtschaft setzt sich jedenfalls weiterhin für eine Korrektur der Rundfunkgebührenordnung ein.

Steuerliche Behandlung von Reisekosten

Am 1. Januar 2014 tritt das neue Reisekostenrecht mit zahlreichen Änderungen in Kraft. Insbesondere werden die Pauschbeträge für In- und Auslandsreisen neu gestaffelt und der Begriff der „ersten Tätigkeitsstätte" neu eingeführt. Bei der steuerlichen Erfassung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Mahlzeiten gibt es schließlich Vereinfachungen. Ein Merkblatt des LGAD sowie das Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF) zu den neuen Regelungen mit Beispielen für die betriebliche Praxis kann im Mitgliederbereich unserer Homepage unter der Rubrik Merkblätter (→Reisekosten) heruntergeladen werden.



Erscheinungsweise: zweimonatig
Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH
Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil: Joachim Schwichtenberg und Helmut Ruhland
Grafik: Newsletter GmbH, München
Druck: Typobierl Satz & Druck GmbH, München

Hauptgeschäftsstelle:
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Tel. (089) 54 59 37 – 0
Fax: (089) 54 59 37 – 30
info@lgad.de
www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:
Sandstr. 29, 90443 Nürnberg
Tel.: (0911) 20 31 80
Fax: (0911) 22 16 37
nuernberg@lgad.de

Neue LGAD-Merkblätter

Unsere Rechtsabteilung hat in den letzten Wochen neue Merkblätter zu den folgenden Themen erstellt:

- Die meistgestellten Fragen zum aktuellen Lohn- und Gehaltstarifvertrag
- Tarifliche Sonderzahlung 2013
- Tarifanpassung zum 1.4.2014
- Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge
- Betriebsratswahlen 2014
- Berufsgenossenschaftsbeiträge

Alle Merkblätter sind online im Mitgliederbereich auf www.lgad.de abrufbar. Mitglieder, die noch keine Zugangsberechtigung haben, können sich auf der Website im LGAD-Mitgliederbereich registrieren.

Aus dem Arbeitsrecht

Zuspätkommen und verspätete Krankmeldung als Kündigungsgrund

Bei relativ geringfügigen Verstößen wie Zuspätkommen oder auch der verspäteten Krankmeldung steht der Arbeitgeber vor einem Dilemma. Kündigt er bereits nach der ersten einschlägigen Abmahnung, neigen manche Instanzgerichte dazu, eine solche Kündigung für unverhältnismäßig zu erklären. Dann wird regelmäßig noch eine zweite oder dritte Abmahnung gefordert, um dem Arbeitnehmer sein – relativ leichtes – Fehlverhalten vor Augen zu führen und ihn zur Besserung anzuhalten. Spricht der Arbeitgeber dann aber zu viele Abmahnungen aus, muss er sich den Vorwurf gefallen lassen, die Warnfunktion selbst entwertet zu haben. Dann ist es erforderlich, dass in der letzten Abmahnung vor der Kündigung ein Satz auftaucht, der etwa wie folgt lauten kann: „Wegen gleichartiger Verstöße haben wir Sie bereits mehrfach abgemahnt. Einen weiteren Wiederholungsfall werden wir nicht akzeptieren. Bitte sehen Sie diese Abmahnung als ‚letzte Abmahnung' für einen solchen Pflichtenverstoß an. Im Wiederholungsfall werden Sie keine erneute Abmahnung erhalten, sondern wir werden das Arbeitsverhältnis dann in jedem Falle kündigen."

Kündigung in der Wartezeit

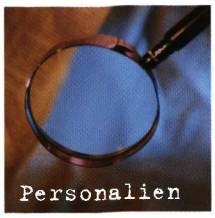
Die Mitteilung eines Werturteils kann für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung ausreichen. Bei einer Kündigung in der Wartezeit braucht es zur rechtswirksamen Kündigung des Arbeitsverhältnisses keiner Kündigungsgründe. Gleichwohl und für den Fall, dass ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dieser auch bei einer Wartezeitkündigung anzuhören. Im Rahmen der Anhörung sind dem Betriebsrat die Kündigungsgründe mitzuteilen. Während der Wartezeit reicht es aus, wenn der Arbeitgeber die Kündigung auf ein subjektives Werturteil stützt. Die Mitteilung des Werturteils allein ist ausreichend für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung. Der Arbeitgeber ist insbesondere nicht verpflichtet, im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 Betr.VG sein Werturteil gegenüber der Arbeitnehmervertretung zu substantiieren oder zu begründen. (BAG Urteil vom 12.9.2013 – 6 AZR 121/12)

Kündigungsbefugnis von Personalleitern

In der Regel sind Personalleiter allein aufgrund dieser Funktion und Stellung zum Ausspruch von Kündigungen befugt, sofern mit dieser Berufung regelmäßig die Übertragung der Kündigungsberechtigung verbunden ist und dies zugleich den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bekannt ist (BAG v. 14.04.2011, a.a.O.). Dieser Grundsatz gilt nach der Entscheidung des LAG Hamm nicht uneingeschränkt, wenn die Prokura des Personalleiters gemäß § 48 HGB begrenzt ist. Sofern das Unternehmen die Kündigungsbefugnis des Personalleiters bei Übergabe der Kündigung nicht bekannt gemacht hat, kann ein zu kündigender Arbeitnehmer die Kündigungserklärung gem. § 174 BGB unverzüglich zurückweisen.

Urlaubsanspruch für Praktikanten

Sechs Wochen als Praktikant mithelfen – und was ist mit Urlaub? Das hängt davon ab, was für eine Art Praktikum junge Leute machen. Bei einem Pflichtpraktikum, das beispielsweise in der Studienordnung festgeschrieben ist, gibt es keinen Urlaubsanspruch. Dabei ist gleichgültig, ob jemand sechs oder zwölf Wochen in einem Unternehmen bleibt. Das Praktikum ist Teil des Studiums, in dem freie Tage ebenfalls nicht vorgesehen sind. Bei einem freiwilligen Praktikum sieht die Sache dagegen anders aus: Nach dem Bundesurlaubsgesetz kann anteilig Anspruch auf Urlaubstage entstehen. Insgesamt haben Arbeitnehmer danach 24 Urlaubstage pro Jahr. In erster Linie gilt natürlich, was im Praktikumsvertrag steht. Nach dem Gesetz gibt es einen Anspruch auf ein Zwölftel für jeden vollen Monat.



Martin Bauer Group

Helmut Hack nach 50 Jahren im Ruhestand



Eine Ära geht zu Ende: Helmut Hack, Geschäftsführer der Martin Bauer Group, beendet nach 50 Jahren Betriebszugehörigkeit seine Karriere. Seit 1963 war er ganz eng verbunden mit dem Unternehmen im mittelfränkischen Vestenbergsreuth, wo er bereits als Schüler sein Taschengeld aufbesserte und mit 13 Jahren eine Kaufmannslehre begann. Er lernte das Teegeschäft von der Pike auf kennen und wurde schließlich Geschäftsführer. Mit ihm hat sich das Unternehmen zu einer international agierenden Firmengruppe mit über 3000 Mitarbeitern entwickelt. Die Martin Bauer Group bietet Produkte rund um die Pflanze an. Zu ihren Kunden zählen vor allem Firmen aus der Tee-, Getränke- und der phytopharmazeutischen Industrie.
Weitere Details finden Sie auf der Website *www.martin-bauer-group.com*.

unternehmensWert: Mensch

Eine Belegschaft, die immer älter wird, ein hoher Krankenstand oder Nachwuchskräfte, die fehlen – die Herausforderungen für Unternehmen sind vielfältig und sie erfordern individuelle Lösungen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen dabei oft nicht über die nötigen Ressourcen, um diese Zukunftsaufgaben anzugehen. Das ESF-Förderprogramm „unternehmensWert: Mensch" unterstützt deshalb KMUs darin, passgenaue Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. In bundesweit 30 Modellregionen bieten 36 kompetente Beratungsstellen kleinen und mittleren Unternehmen eine kostenlose Erstberatung an. Wird während dieser Erstberatung ein konkreter Handlungsbedarf rund um die Themen Gesundheitsförderung, Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermittelt, kann im Anschluss eine weiterführende Fachberatung in Anspruch genommen werden. Die Erstberatung ist kostenlos, die darauf folgende Fachberatung kann mit bis zu 80 Prozent bezuschusst werden.

Weitere Informationen finden Sie unter *www.unternehmens-wert-mensch.de*.



Orientierungshilfe zu CSR

Unternehmen werden verstärkt nicht mehr nur nach ihrer wirtschaftlichen Leistung beurteilt, sondern auch bezüglich ihrer Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit und CSR – Corporate Social Responsibility: Unternehmen sollen ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und sich entsprechend verhalten. Gelingt dies nicht, drohen Reputationsverluste, die sich negativ auch auf die Geschäftsbeziehungen auswirken können. Mit einer Broschüre der vbw sollen Unternehmen dabei unterstützt werden, diesen Erwartungen gerecht zu werden. Als Referenzpunkt dient hierbei die ISO 26000 Norm für die gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen. Der ISO 26000 – Leitfaden zum gesellschaftlichen Engagement von Unternehmen dient als Orientierungsrahmen. Downloadmöglichkeit im Mitgliederbereich unserer Homepage unter der Rubrik Merkblätter (→ CSR).

Terminvorschau

18. Dezember, 05. und 07. Februar	Zollrechtliche Exportabwicklung – Abläufe und Gestaltungsmöglichkeiten, Nürnberg (www.ihk-nuernberg.de)
05. – 07. Januar	TRENDSET mit Bijoutex, München (www.trendset.de)
22. – 23. Januar	wmm – werbemittelmesse münchen 2014 (www.werbemittelmesse-muenchen.de)
25. – 26. Januar	Jobmesse München (www.jobmessen.de/muenchen)
29. Januar – 03. Februar	Spielwarenmesse, Nürnberg (www.spielwarenmesse.de)
ab 20. Februar	Praxistraining „China Manager IHK", München (www.chinaforumbayern.de)

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR: 5; 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089 /59 44 31; FAX: 089 /54593730
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Qualitätsmanagement im Großhandel und die Zertifizierung nach ISO 9001 sind im Handel und zunehmend auch im Dienstleistungssektor nach wie vor eine Thematik, der man sich als Unternehmer stellen muss. Die Betriebe, denen einzelne Kunden oder der Branchendruck die Notwendigkeit des Zertifikaterwerbs auferlegt haben, sind längst zertifiziert. Es gibt auch in einigen Branchen Vorgaben, mit ergänzenden Vorschriften zur ISO 9001 zusätzliche Spezifika abzudecken. Die Zulieferer zur Automobilindustrie gehören hier genauso dazu wie der Pharmagroßhandel, der Handel mit medizinisch-technischem Equipment und der Handel mit Lebensmitteln. Ob der Aufwand und die Kosten, die eine Zertifizierung auf Dauer verursacht, durch entsprechende Einsparungen kompensiert werden können, ist Gegenstand einer lebhaften Diskussion. Letztlich scheiden sich die Geister daran, ob man zu den Protagonisten der ISO 9001 oder zum Gegenlager gehört. Im mittelständischen Großhandel sieht man in der Errichtung eines QM-Systems nur marginale Vorteile, wenn auch die Einsicht besteht, dass bestimmte organisatorischen Vorgänge (wie z. B. das „Nachfassen" von Besprechungsergebnissen) in der betrieblichen Praxis zu kurz kommen. Selbst wenn man der Zertifizierung kritisch gegenübersteht, gilt für mittelständische Betriebe trotzdem die Erkenntnis, dass man ohne Qualitätsanspruch an Produkte, Ausrüstung, Organisation und Mitarbeiter schlecht positioniert ist.

Die GfH verfügt im Aufbau von Qualitätsmanagementsystemen über reiche Erfahrungen. Mit über 50 für unterschiedliche Branchen entwickelten Handbüchern ist eine Anwendungspraxis vorhanden, die Sie nutzen können. Man kann die Zertifizierungsdokumentation so gestalten, dass sich der Aufwand in Grenzen hält und nur die jährlichen Auditkosten anfallen. Der größte Aufwand ist allerdings mit der Erstellung der Unterlagen zum QMS zu leisten. Unter den Voraussetzungen, die das Coaching-Programm Betrieben bis zu 40 Mio. Euro Umsatz bietet, lassen sich die schriftlichen Unterlagen (i. w. das Handbuch und die Dokumentation der Ablaufprozesse) kostengünstig erstellen. Bitte wenden Sie sich einfach an die verbandliche Beratungsstelle GfH, Gesellschaft für Handelsberatung, unter obenstehenden Rufnummern oder faxen Sie die nachfolgende Rückantwort. Ihre Ansprechpartner in der GfH (Herren Sixt und Hartl) klären für Sie dann die Bezuschussungsmöglichkeit.

Ich interessiere mich für eine Beratung in den Bereichen

- o ISO 9001
- o Übernahmen, Beteiligungen, Gründungen, Firmenbewertung
- o Finanzierung, Rentabilität, Betriebsvergleich
- o Organisation, EDV, Rationalisierung
- o Marketing/ Vertrieb
- o Betriebstechnik/ Lager- und Einrichtungsplanung

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:

Telefon:

Ansprechpartner:

Fax:

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

KfW-Umfrage zu Unternehmensfinanzierung und Bankenverhalten

Die Themen Finanzierung und Bankenverhalten haben in den letzten Jahren für viele Unternehmen immens an Bedeutung gewonnen. Um in geeigneter Weise auf die damit zusammenhängenden Herausforderungen reagieren zu können, sind die betroffenen Unternehmen und die Verbände der Wirtschaft auf verlässliche Daten zur betrieblichen Praxis angewiesen. Zu diesem Zweck führt die KfW Kreditanstalt für Wiederaufbau in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden seit einigen Jahren regelmäßig entsprechende Unternehmensbefragungen durch.

Der LGAD unterstützt wie schon in den Vorjahren die Befragungsaktion und bittet im Mitgliederkreis um aktive Teilnahme. Diejenigen Firmen, die sich der Befragung anschließen wollen, bitten wir um Zusendung der ausgefüllten Rückmeldung an unsere Hauptgeschäftsstelle in München **bis zum 2. März 2007.** Wir senden Ihnen dann umgehend den Fragebogen zum Ausfüllen und zur Weiterleitung an die

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.
Herrn Dipl.-Kfm. Volker M. Schilling
Max-Joseph-Str. 5
80333 München

zu. Die Firmen, die sich an der Umfrage beteiligen, erhalten als Dank für ihre Unterstützung die Auswertung der Unternehmensbefragung 2006 für den Freistaat Bayern zugesandt.

Zurück an den LGAD, Fax.-Nr. 089/ 59 30 15

Wir möchten uns an der KfW-Umfrage beteiligen. Bitte senden Sie uns den Fragebogen zu:

Firma: .....

Adresse: .....

.....

.....

Ansprechpartner: .....

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Steuerrechtsänderungen ab 1. Januar 2007

Der Gesetzgeber hat 2006 nach Verabschiedung des Gesetzes zur steuerlichen Förderung von Wachstum und Beschäftigung, des Gesetzes zur Eindämmung missbräuchlicher Steuergestaltungen und des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 mit dem Gesetz über steuerliche Begleitmaßnahmen zur Einführung der europäischen Gesellschaft und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften, dem Steueränderungsgesetz 2007 und dem Jahressteuergesetz 2007 weitere Steuerrechtsänderungen auf den Weg gebracht. Diese bringen für den Steuerpflichtigen ab 1. Januar 2007 wichtige Änderungen. Besonders hervorzuheben sind:

- Erhöhung des allgemeinen Umsatzsteuersatzes: Dieser Regelsteuersatz steigt von 16 auf 19 %. Der ermäßigte Umsatzsteuersatz von 7 % bleibt unverändert.
- Kleinbetragsrechnungen: Die Höhe der Kleinbetragsrechnungen wird von bisher 100 € auf 150 € erhöht. Die Neuregelung ist in den Fällen anzuwenden, in denen die zugrunde liegende Lieferung oder sonstige Leistung nach dem 31.12.2006 ausgeführt wird. Dies gilt selbst dann, wenn ein Teil des Entgelts noch im Jahr 2006 vereinnahmt wird.
- Steuerzuschlag für Spitzenverdiener: Für Steuerpflichtige, deren zu versteuerndes Einkommen mindestens 250.000 € für Ledige und 500.000 € für Verheiratete beträgt, gilt ab dem 1. Januar 2007 ein um 3 %-Punkte erhöhter Spitzensteuersatz von 45 %. Allerdings sind von der "Reichensteuer" alle Gewinneinkünfte aus Gewerbebetrieb, selbständiger Arbeit oder Land- und Forstwirtschaft ausgenommen.
- Entfernungspauschale: Künftig gilt das sog. „Werkstorprinzip". Damit beginnt der berufliche Bereich künftig erst an der Arbeitsstätte mit der Folge, dass die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte als rein privat veranlasst gelten. Zur Vermeidung von Härten für Fernpendler werden allerdings die Kosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ab dem 21. Entfernungskilometer weiterhin „wie" Werbungskosten/Betriebsausgaben mit 0,30 €/km berücksichtigt.
- Häusliches Arbeitszimmer. Die Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer sind nur noch dann abzugsfähig, wenn dort der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit liegt.
- Sparerfreibetrag: Der Sparerfreibetrag wird für Ledige von 1.370 € auf 750 € und für zusammen veranlagte Ehegatten von 2.740 € auf 1.500 € gekürzt.
- Pauschalbesteuerung von Sachzuwendungen: Betrieblich veranlasste Sachzuwendungen an Arbeitnehmer oder Geschäftsfreunde können künftig pauschal besteuert werden. Der zuwendende Unternehmer kann die normalerweise vom Empfänger oberhalb der bestehenden Freigrenzen zu zahlende Einkommensteuer bis zu einem jährlichen Betrag von 10.000 € je Empfänger pauschal mit 30 % der für die Sachzuwendung angefallenen Kosten einschließlich Umsatzsteuer übernehmen.
- Verbindliche Auskunft: Hierfür gibt es nun eine gesetzliche Normierung, allerdings kann das Finanzamt ab 2007 für diese Auskünfte auch Gebühren erheben.
- Bilanzierungspflicht: Die Umsatzgrenze für die Verpflichtung zur Bilanzierung wird von 350.000 € auf 500.000 € angehoben. Die geltende Gewinngrenze von 30.000 € gilt weiter.
- Absenkung der Altersgrenze für die Gewährung von Kindergeld bzw. kinderbedingten Steuerfreibeträgen auf die Zeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres

Auch bei den Sozialversicherungen gibt es Änderungen. Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung wird zum 1. Januar 2007 um 2,3 %-Punkte auf 4,2 % gesenkt. Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung wird aber um 0,4 %-Punkte auf 19,9 % angehoben. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und der Arbeitslosenversicherung in den alten Bundesländern liegt 2007 unverändert bei monatlich 5.250 € (63.000 €/Jahr). In den neuen Bundesländern steigt die Grenze um 150 € monatlich auf 4.550 € (54.600 €/Jahr). Die einheitliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bleibt unverändert bei monatlich 3.562,50 € (42.750 €/Jahr).

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Die neue Elterngeld-Regelung

Mit dem am 01.01.2007 in Kraft getretenen Gesetz zu Elterngeld und Elternzeit (BEEG) wird ein Anspruch auf Elterngeld eingeführt. Dieses Elterngeld kann beantragen, wer mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (§ 1 BEEG). Eine Erwerbstätigkeit wird dann nicht voll ausgeübt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt nicht übersteigt. Das Gesetz regelt weitere Anspruchsfälle für Elterngeld, wie z. B. die Aufnahme eines Kindes im Haushalt mit dem Ziel der Annahme sowie die Beanspruchung durch Verwandte bis zum dritten Grad bei schwerer Erkrankung oder Tod der Eltern.

Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2007 geboren wurden, besteht kein Anspruch auf Elterngeld.

Elterngeld wird in Höhe von 67% des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten Einkommens aus Erwerbstätigkeit, höchstens jedoch bis zu € 1.800,00 monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt (§ 2 Abs. 1 BEEG). Bei Teilzeitarbeit in zulässigem Rahmen, erhält der Elternteil 67% des entfallenden Teileinkommens. Als Einkommen vor der Geburt werden dabei höchstens € 2.700,00 berücksichtigt.

Beträgt das durchschnittlich erzielte monatliche Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt weniger als € 1.000,00, erhöht sich der Prozentsatz von 67% um 0,1 Prozentpunkte für je 2 Euro, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von € 1.000,00 unterschreitet, auf bis zu 100%.

Das Elterngeld beträgt mindestens € 300,00, auch wenn kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes erzielt worden ist.

Das Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden (§ 4 BEEG). Die Eltern haben insgesamt Anspruch auf zwölf Monatsbeiträge. Zwei Monate kommen hinzu, wenn auch der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit zugunsten einer Elternzeit einschränkt. Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeiträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen. In Ausnahmefällen kann ein Elternteil die gesamten 14 Monate Elterngeld beziehen.

Pflichten des Arbeitgebers

Soweit es zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich ist, muss der Arbeitgeber den bei ihm beschäftigten Elterngeldberechtigten auf Verlangen Bescheinigungen über deren Arbeitsentgelt, die abgezogene Lohnsteuer und den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Arbeitszeit bescheinigen (§ 9 BEEG). Das gleiche gilt für ehemalige Arbeitgeber. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

Übergangsbestimmungen
Ist ein Kind vor dem 1. Januar 2007 geboren, so richten sich die Regelungen zur *Elternzeit* ab dem 1. Januar 2007 grundsätzlich nach dem BEEG. Ein vor dem 1. Januar 2007 zustehender Anspruch auf Elternzeit kann bis zum 31. Dezember 2008 geltend gemacht werden. Die Regelungen zur Elternzeit in beiden Gesetzen sind inhaltlich weitgehend identisch (Abweichungen im BEEG sind z. B. die siebenwöchige Frist zur Geltendmachung der Elternzeit oder der Mindestzeitraum für Teilzeit von zwei Monaten).

Für die vor dem 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder gelten weiterhin die Erziehungsgeldvorschriften des Bundeserziehungsgeldgesetzes. Ein Anspruch auf *Elterngeld* besteht demzufolge nicht. Ein monatliches Erziehungsgeld kann, abhängig von Einkommensgrenzen, für die maximal beiden ersten Lebensjahre des Kindes in der Höhe von € 300,00 (Regelbetrag) oder € 450,00 (Budget für 12 Lebensmonate) monatlich beantragt werden. Der Arbeitgeber muss gemäß § 12 Abs. 2 BErzGG dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Bescheinigung über das Bruttoarbeitsentgelt und Sonderzuwendungen sowie die Arbeitszeit erteilen.

Einige Länder bezahlen im Anschluss an das Bundeserziehungsgeld vergleichbare Leistungen. Nach dem Bayerischen Landeserziehungsgeldgesetz (BayLErzGG) kann Landeserziehungsgeld beantragen, wessen Hauptwohnung oder gewöhnlicher Aufenthalt seit mindestens zwölf Monaten vor Leistungsbeginn in Bayern liegt. Das Landeserziehungsgeld wird einkommensabhängig ab dem 25. Lebensmonat bis max. zum 30. oder 36. Lebensmonat eines Kindes in Höhe von € 200,00, € 250,00 oder € 350,00 (abhängig von der Stellung des Kindes) gewährt. Die Änderung oder Aufhebung dieses Gesetzes bleibt vorbehalten.

Checkliste „Mitarbeitergespräch vor Beginn der Elternzeit"

Aufgabengebiet Thema	Raum für Notizen	Erledigt
Welche Aufgaben(-gebiete) hat der Mitarbeiter bisher betreut?		
Welche Aufgaben(-gebiete) sind zu übergeben?		
Welche Art von Vertretung ist erforderlich? (Neueinstellung nötig?)		
Welche Arbeitsinhalte können bereits vor der Elternzeit durch Reorganisation verteilt werden?		
Welche Aufgaben können zeitweise von Kollegen während der Elternzeit übernommen werden?		
Was wird den Kunden bezüglich Elternzeit und Verfügbarkeit des Mitarbeiters mitgeteilt?		
Wie hoch wird der zeitliche Aufwand für die Stellvertretung/en bei Übernahme bestimmter Tätigkeiten sein?		

München
Telefon: 089/557701/02
Telefax: 089/593015
info@lgad.de
internet: www.lgad.de

Im Zweifel:
Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de
internet: www.lgad.de

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Künstlersozialabgabe

Worauf ist die Künstlersozialabgabe zu zahlen?

Die Künstlersozialabgabe ist auf alle Honorare zu zahlen, die an selbständige Künstler oder Publizisten gezahlt werden. Dazu gehören auch alle Nebenkosten, z. B. Telefon- und Materialkosten.

Abzuziehen sind:

- die ausgewiesene Umsatzsteuer;
- Reise- und Bewirtungskosten,
- Honorare, die im Rahmen der sog. Übungsleiterpauschale von € 1.848,00 jährlich lediglich Aufwandsentschädigungen sind.

Darf die Künstlersozialabgabe dem Künstler oder Publizisten in Rechnung gestellt werden?

Da die Künstler vergleichbar einem Arbeitnehmer pflichtversichert sind und nur den halben Beitrag zur gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung aufzubringen haben, sind die Verwerter nicht berechtigt, ihren Anteil an der Sozialversicherung in Form der Künstlersozialabgabe dem Künstler vom Honorar abzuziehen bzw. ein entsprechend geringeres Honorar zu vereinbaren. Derartige Vereinbarungen verstoßen gegen das gesetzliche Verbot im Sozialgesetzbuch und sind von Anfang an nichtig.

Wer ist Künstler oder Publizist im Sinne des Künstlersozialversicherungsgesetzes?

Künstler ist, wer Musik, darstellende oder bildende Kunst schafft, ausübt oder lehrt. Publizist ist, wer als Schriftsteller, Journalist oder in anderer Weise publizistisch tätig ist. Eine gesetzliche Definition gibt es nicht, weil der Begriff des Künstlers oder Publizisten sich nicht absolut festlegen lässt. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist in Zweifelsfällen darauf abzustellen, wer in den einschlägigen fachkundigen Kreisen als Künstler anerkannt und behandelt wird.

Diese Anerkennung zeigt sich etwa in der Mitgliedschaft in künstlerischen Berufsverbänden oder in der Teilnahme an Ausstellungen. Auf den künstlerischen bzw. publizistischen Wert der Tätigkeit kommt es nicht an. Die Abgrenzung zu Berufen, die Elemente eigenschöpferischer Gestaltung aufweisen, dadurch aber noch nicht zu einem künstlerischen Beruf werden (z. B. im Bereich des Handwerks, Kunsthandwerks oder der Unterhaltung), kann im Einzelfall schwierig sein.

Wann besteht Versicherungspflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz?

Versicherungspflichtig sind die erwerbsmäßig tätigen Künstler und Publizisten, also nicht Freizeit- oder Hobbykünstler. Die künstlerische oder publizistische Tätigkeit muss mit der Absicht verbunden sein, auf Dauer hieraus Einnahmen zu erzielen.

Für den Versicherungsschutz muss ein bestimmtes jährliches Mindesteinkommen erzielt werden (derzeit € 3.900,00). Für Künstler und Publizisten wird wegen möglicher Einkommensschwankungen während eines Jahres nicht auf das Monats-, sondern auf das voraussichtliche Jahreseinkommen abgestellt. Die Mindesteinkommensgrenze kann innerhalb von sechs Kalenderjahren bis zu zweimal unterschritten werden, ohne dass der Versicherungsschutz entfällt. Damit wird der besonderen Situation der selbständigen Künstler und Publizisten und ihren oft schwankenden Einkommen Rechnung getragen. Künstler und Publizisten, die mehr als einen Arbeitnehmer beschäftigen oder die bereits auf andere Weise sozial abgesichert sind, werden nicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz versichert.

Wann beginnt die Versicherung nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz?

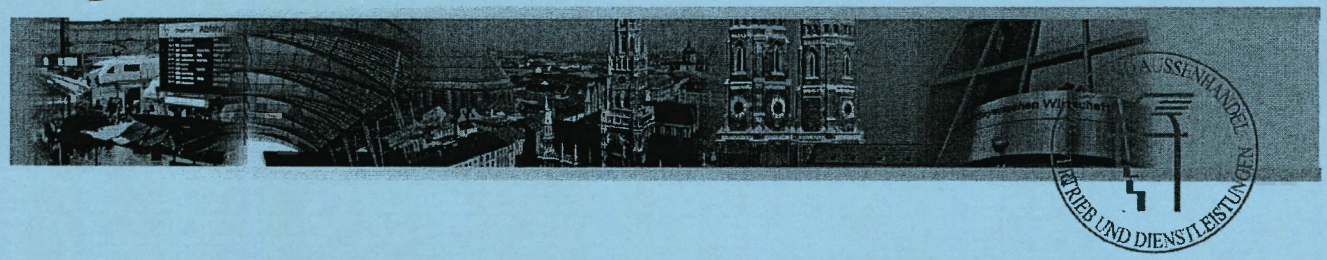
Die Versicherung beginnt grundsätzlich mit der Meldung des Künstlers oder Publizisten bei der Künstlersozialkasse. Die Künstlersozialkasse prüft anhand eines ausgefüllten Fragebogens und verschiedener Nachweise (z. B. Zeugnisse über Ausbildung und Prüfungen, Veröffentlichungen, Rezensionen, Ausstellungskataloge, Vertragsunterlagen über Engagements, Bescheinigungen über künstlerische Tätigkeit, Preise oder Stipendien, Mitgliedsbescheinigungen von Berufsverbänden) die Künstler- bzw. Publizisteneigenschaft sowie die sonstigen Voraussetzungen für die Versicherungspflicht.

München
Telefon: 089/557701/02
Telefax: 089/593015
info@lgad.de
internet: www.lgad.de

Im Zweifel:
Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de
internet: www.lgad.de

LGAD -
VERBANDSFORUM
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg



VERANSTALTUNGSKALENDER 2007

Die bereits angekündigte
gemeinsame Veranstaltung aller fünf FASO-Arbeitskreise
München, Augsburg, Regensburg, Nürnberg, Unterfranken

zum Thema:
Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement, personenbedingte Kündigung

Podiumsdiskussion mit
der Bundesagentur für Arbeit, Integrationsämtern, Krankenkassen, Arbeitsmedizinern, Berufsgenossenschaft, Hausärzten und Unternehmern

Moderation: Rechtsanwalt Klaus Köppel, LGAD

findet am Mittwoch, den 07. März 2007, um 14.00 Uhr, in Ingolstadt statt.

Das Tagungslokal werden wir Ihnen mit Ihrer persönlichen Einladung in Kürze bekannt geben.

Wegen der rechtlichen und auch politischen Bedeutung bitten wir Sie,
uns durch möglichst zahlreiches Erscheinen zu unterstützen!

ANTWORT

LGAD München
Fax-Nr. 089 / 59 30 15

An der gemeinsamen FASO-Veranstaltung
Betriebliches Eingliederungsmanagement (Podiumsdiskussion)

am 07. März 2007, um 14.00 Uhr in Ingolstadt

☐ nehme ich teil ☐ nicht teil

Als Teilnehmer melde ich an:

Herr/Frau .....

.....

.....

.....

Ort / Datum Firmenstempel/ Unterschrift

Das Tagungslokal werden wir Ihnen mit Ihrer persönlichen Einladung in Kürze bekannt geben.

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

1/2007

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

MEHRWERTSTEUERERHÖHUNG
VIEL KAFFEESATZLESEREI

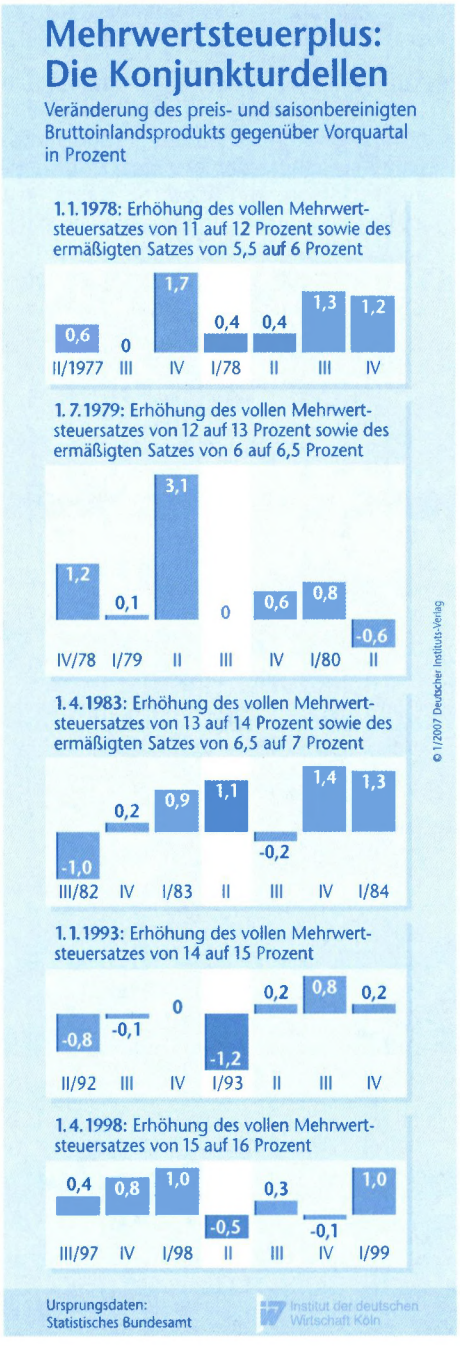
Seit ein paar Tagen müssen die Deutschen bei vielen Einkäufen nicht mehr 16 Prozent, sondern 19 Prozent Mehrwertsteuer berappen. Manche Konjunkturforscher fürchten, die Erhöhung könne das gerade in Schwung gekommene Wirtschaftswachstum abwürgen. Andere sehen wiederum keinen Anlass zur Schwarzmalerei.

Die Befürchtungen, der Steuerschritt zum Jahresanfang könnte das aufgeblühte Konjunkturpflänzchen bald mit einer Eisschicht überziehen, sind nicht ganz aus der Luft gegriffen. Bei früheren Mehrwertsteuererhöhungen gab es jedenfalls zumindest kurzfristig Turbulenzen in der konjunkturellen Entwicklung (Grafik):

Die Ankündigung einer höheren Mehrwertsteuer hat der Wirtschaft regelmäßig im Quartal vor dem Steuerakt einen Produktions- und Kaufrausch beschert. Im Quartal, in dem die höhere Steuer in Kraft trat, folgte dann oft der wirtschaftliche Kater.

Wie es dieses Mal läuft, lässt sich aus den Erfahrungen der Vergangenheit jedoch nicht ableiten. Zum einen wurde der volle Mehrwertsteuersatz am 1. Januar erstmals um satte 3 Prozentpunkte und nicht nur um einen Zähler erhöht. Überdies zieht eine Reihe weiterer Steuer- und Sozialrechtsänderungen den Bürgern zusätzlich Geld aus der Tasche. So wurde die Entfernungspauschale gekürzt und die Versicherungssteuer ebenfalls auf 19 Prozent angehoben. Die Beitragssätze in der Kranken- und Rentenversicherung steigen zusammen um rund 1 Prozentpunkt.

Doch es gibt auch ein Trostpflaster. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sanken in der Silvesternacht von 6,5 auf 4,2 Prozent. Unter dem Strich bedeutet das zweierlei:



1. Durch das Steuerpaket werden die privaten Haushalte mit 21 Milliarden Euro belastet. Sie müssen damit knapp 1,5 Prozent ihres verfügbaren Einkommens zusätzlich an den Staat abführen.

2. Über die per saldo niedrigeren Sozialabgaben sparen die Arbeitnehmer 3,8 Milliarden Euro.

Es bleibt den Bürgern ein Haushaltsloch von 17 Milliarden Euro.

Wie der Konsum darunter leidet und welche Branchen davon eventuell betroffen sind, ist noch nicht ausgemacht. So ist es ungewiss, ob und wie stark die Unternehmen überhaupt die Preise erhöhen. Verzichten sie darauf und nehmen die höheren Sätze voll auf die eigene Kappe, dann schmälert das zwar ihre Gewinne, aber nicht ihren Umsatz. Auch wenn sie die höhere Steuer nur teilweise auf die Preise überwälzen, weil sie ebenfalls durch die niedrigeren Sozialabgaben für ihre Mitarbeiter 3,8 Milliarden Euro sparen, könnten sie beim Absatz ihrer Produkte mit einem blauen Auge davonkommen.

Auf der anderen Seite dürfen sich Branchen, die von der Erhöhung der Mehrwertsteuer direkt gar nicht tangiert werden – wie der Wohnungsmarkt und die Lebensmittelhersteller –, nicht zu früh freuen. Immerhin entfällt darauf knapp die Hälfte aller Konsumausgaben. So mancher Haushalt dürfte seine Konsumstruktur aber aufgrund der höheren Steuern und Preise umkrempeln und bei Produkten sparen, die dem ermäßigten Mehrwertsteuersatz unterliegen. Wem der Urlaub oder ein schickes Auto heilig sind, der zieht eventuell in eine billigere Wohnung. Oder er spart beim Einkauf und geht häufiger zum Discounter – der Vermieter oder Kaufmann um die Ecke schaut dann in die Röhre.

Wie sich all dies in der Summe auswirkt, bleibt abzuwarten.

KONJUNKTURPROGNOSEN – DIE STERNE STEHEN GUT

Während die Jahreshoroskope für 2007 eher durchwachsen ausfallen, verkünden die Konjunkturauguren durchweg frohe Botschaften. Trotz Mehrwertsteuererhöhung kommt die inländische Nachfrage in Gang, die Wirtschaft wächst den Prognosen zufolge um 1,4 bis 2,1 Prozent, die Arbeitslosenquote dürfte im Jahresschnitt unter 10 Prozent sinken.

Die Sterne für das Wirtschaftsjahr 2007 stehen gut – so sagen es zumindest die Wirtschaftsforschungsinstitute voraus. Kurz vor Toresschluss haben sämtliche Konjunkturforscher ihre Wachstumserwartungen noch einmal deutlich nach oben geschraubt (Tabelle):

Die Konjunkturexperten trauen der deutschen Wirtschaft 2007 im Schnitt ein Plus von real knapp 2 Prozent zu – noch im Herbst lagen die Prognosen lediglich bei 1 bis 1 1/2 Prozent.

Weshalb die Wirtschaftsforscher so positiv gestimmt sind:

- **Außenhandel.** Ausschlaggebend für den Konjunkturoptimismus sind die weiterhin ausgezeichnet laufenden internationalen Geschäfte der hiesigen Unternehmen. Obwohl die Exporte schon seit mehreren Jahren eine Bestmarke nach der anderen knacken, erwarten die Institute für 2007 abermals reale Ausfuhrzuwächse zwischen 6 und 9 Prozent.

Selbst die zweifelsohne vorhandenen Exportrisiken wie ein schwächeres Wachstumstempo der Weltwirtschaft, die hohen Ölpreise und eine mögliche Aufwertung des Euro vermögen die Exportwirtschaft in den Augen der Prognostiker diesmal kaum zu schaden.

- **Investitionen.** Einig sind sich die Forschungsinstitute auch darin, dass die wirtschaftlichen Erfolge im Ausland die Binnenkonjunktur auf Trab bringen werden. Die realen Ausrüstungsinvestitionen könnten gegenüber 2006 noch einmal um 6 bis 7 Prozent zulegen, das Kieler Institut für Weltwirtschaft (IfW) hält sogar eine Steigerung um 10 Prozent für möglich. Damit wäre die Investitionstätigkeit ähnlich rege wie während des kurzen Booms Ende der neunziger Jahre.

  Selbst die Bauwirtschaft dürfte das Tal der Tränen durchschritten haben. Die optimistischen Kieler rechnen für 2007 mit einer Zunahme der Bauinvestitionen von immerhin knapp 4 Prozent.

- **Arbeitsmarkt.** Den Dezember-Prognosen zufolge könnte die Zahl der Erwerbstätigen um 300.000 Personen zunehmen – das ist ein Plus von 0,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote soll im Gegenzug sogar erstmals seit 2002 unter 10 Prozent sinken – was allerdings bedeutet, dass im Jahresschnitt immer noch 4,16 Millionen Menschen, die arbeiten möchten, keinen Job finden.

- **Konsum.** Die gleichwohl recht erfreuliche Arbeitsmarktentwicklung schlägt sich in einer gefühlten Arbeitsplatz-Sicherheit nieder. Daher wird sich die Kauflaune der Bundesbürger trotz der zum 1. Januar um 3 Prozentpunkte aufgestockten Mehrwertsteuer wohl nicht übermäßig trüben. Die pessimistischste Prognose geht von einer Stagnation der realen Konsumausgaben aus. Das Kieler IfW erwartet dagegen eine Zunahme um fast 1 Prozent. An einem Verbraucherpreisanstieg von deutlich über 2 Prozent führt jedoch kein Weg vorbei.

Prognosen für 2007 auf einen Blick

Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent

Prognosemonat 2006	Okt.	Okt.	Nov.	Dez.	Dez.	Dez.	Dez.	Dez.
Institut	IW	Institute	SVR	IfW	RWI	ifo	HWWA	IWH
Entstehung des realen Bruttoinlandsprodukts								
Erwerbstätige	0,6	0,6	0,7	0,9	0,7	0,8	0,6	0,4
Arbeitslosenquote	9,7	9,9	10,2	9,8	9,5	9,5	9,7	10,0
Arbeitsvolumen	0,2	0,0	0,4	–	–	0,3	–	0,2
Produktivität	1,3	1,4	1,4	1,1	–	1,6	–	1,2
Bruttoinlandsprodukt	1,5	1,4	1,8	2,1	1,9	1,9	1,7	1,4
Verwendung des realen Bruttoinlandsprodukts								
Private Konsumausgaben	0,3	0,1	0,3	0,9	0,3	0,5	0,0	0,3
Konsumausgaben des Staates	0,5	0,7	0,5	0,6	0,9	0,6	0,7	0,8
Ausrüstungen	6,0	5,8	6,0	10,0	6,5	6,8	6,5	5,0
Sonstige Anlagen	4,0	4,8	3,5	11,5	3,9	4,2	5,0	3,5
Bauten	1,5	1,2	1,7	3,9	2,1	1,3	1,1	0,7
Inlandsnachfrage	1,0	0,7	1,0	2,3	1,4	1,5	0,6	0,5
Export	6,8	6,2	6,6	7,1	8,3	7,1	8,8	7,1
Import	6,5	5,2	5,3	8,2	7,8	6,9	7,0	5,5
Einkommensverteilung								
Arbeitnehmerentgelt	–	1,6	1,3	1,8	–	2,0	–	–
Unternehmens- und Vermögenseinkommen	–	3,8	6,1	6,1	–	5,9	–	–
Volkseinkommen	–	2,3	2,9	3,3	–	3,3	–	–
Preisentwicklung								
Verbraucherpreise	2,2	2,3	2,3	2,2	2,2	2,3	2,5	2,2
Bruttoinlandsprodukt	–	1,4	1,5	1,9	–	1,8	–	–

Stand: 21.12.2006; IW: Institut der deutschen Wirtschaft Köln; Institute: Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute – Gemeinschaftsdiagnose von DIW Berlin, HWWA, ifo, IfW, IWH und RWI; SVR: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung; IfW: Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel; RWI: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Essen; ifo: ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München; HWWA: Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv; IWH: Institut für Wirtschaftsforschung Halle; Arbeitslosenquote: in Prozent; Produktivität: Reales Bruttoinlandsprodukt je geleistete Arbeitsstunde

© 1/2007 Deutscher Instituts-Verlag

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

AUSLANDSKONJUNKTUR – SIE LÄUFT UND LÄUFT

Die globale Wirtschaftsleistung wird in diesem Jahr mit unverändert hohem Tempo wachsen. Vor allem in Asien florieren die Märkte. Dagegen könnte die Drehzahl in der Eurozone und den USA geringfügig sinken.

Die Konjunktur rund um den Globus erinnert derzeit an den guten alten VW Käfer: Sie läuft und läuft und läuft. So wurden 2006 weltweit schätzungsweise 5 Prozent mehr Waren und Dienstleistungen produziert als im Jahr zuvor. Für 2007 wird mit einem Anstieg der realen Weltwirtschaftsleistung um knapp 5 Prozent gerechnet. Auch der Warenhandel dürfte weiter brummen:

Nachdem im vergangenen Jahr weltweit 8,5 Prozent mehr Güter über die Ländergrenzen hinweg verkauft wurden als 2005, wird das reale Warenhandelsvolumen in diesem Jahr voraussichtlich um 7,5 Prozent zulegen.

Dass die Weltwirtschaft seit Langem mit hohem Tempo wächst, hat viele Gründe. Eine Reihe von Ländern, darunter vor allem die EU-Staaten, hat zuletzt wettbewerbsfeindliche Regulierungen gestrichen. Seither bremst der gestiegene Konkurrenzdruck weltweit die Inflation. Mindestens genauso wichtig ist der Aufwärtstrend in China, Indien sowie den mittel- und osteuropäischen Staaten. Diese Schwellenländer beflügeln mit ihren günstigen Warenangeboten die Nachfrage aus dem Westen. Gleichzeitig gehen sie selber in den reichen Industrieländern auf Einkaufstour und decken sich dort mit technisch anspruchsvollen Gütern wie Maschinen „made in Germany" ein. Derzeit ist ein Ende dieser Erfolgsgeschichte nicht abzusehen:

- **Asien.** Das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) von China könnte 2007 um rund 10 Prozent wachsen. Positive Nachrichten kommen auch aus Japan. Angetrieben von guten Auslandsgeschäften investieren die Unternehmen wieder zunehmend. Darüber hinaus bekommt Japan seine strukturellen Schwächen langsam in den Griff. Nippons Banken etwa haben heute deutlich weniger zahlungsunfähige Kreditkunden als vor einigen Jahren. Den Geldhäusern fällt es daher leichter, Investoren frisches Geld zu leihen. Insgesamt dürfte die zweitgrößte Volkswirtschaft der Welt 2007 ein BIP-Plus von 2,5 Prozent erzielen (Grafik).

- **Europa.** In der Eurozone wird sich das Wachstum leicht abschwächen:

Gemeinsam werden die zwölf etablierten Euroländer 2007 voraussichtlich 2,1 Prozent mehr erwirtschaften als 2006 – im vergangenen Jahr stieg das reale BIP noch um 2,5 Prozent.

Gerade den Schwergewichten gelingt es immer noch nicht, die Konjunktur in der Eurozone anzutreiben. Italiens Wirtschaft wird 2007 nur um 1,3 Prozent expandieren. Für Frankreich ist ein BIP-Anstieg von etwas über 2 Prozent zu erwarten. In deutlich besserer Verfassung präsentieren sich Irland und Spanien, deren BIP um 5,2 Prozent beziehungsweise 3,3 Prozent zunimmt.

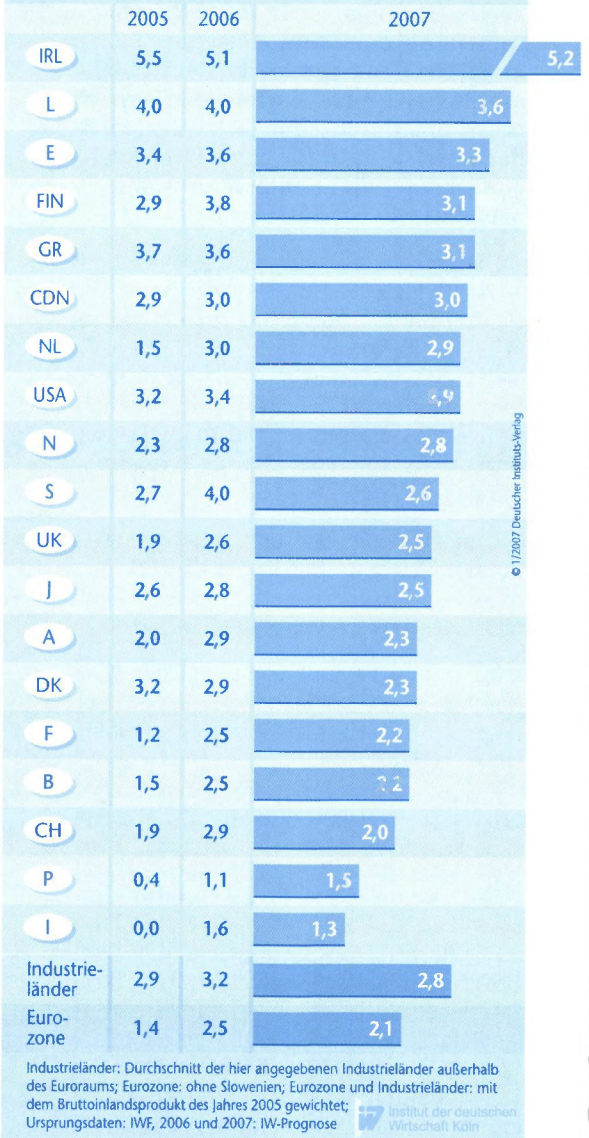
Erfreulich stimmt auch die Entwicklung in den mittel- und osteuropäischen Staaten. In Tschechien und Polen liegt das Wirtschaftswachstum in diesem Jahr voraussichtlich knapp unter der 5-Prozent-Marke; in den baltischen Ländern sogar jenseits der 8 Prozent.

- **USA.** Beim Shoppen werden sich die US-Amerikaner 2007 etwas zurückhalten. Auch die Investitionen dürften leicht schrumpfen. Verantwortlich ist die Notenbank Fed: Weil die Geldpolitiker die Zinsen in den vergangenen Jahren kräftig erhöht haben, müssen die Konsumenten und Investoren für Kredite tiefer in die Tasche greifen. Die US-Konjunktur wird sich daher geringfügig abkühlen; sie bleibt aber eine solide Stütze der Weltwirtschaft:

Amerikas BIP erhöht sich 2007 um schätzungsweise 2,9 Prozent – 0,5 Prozentpunkte weniger als 2006.

Auslandskonjunktur 2007

Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts gegenüber Vorjahr in Prozent



Industrieländer: Durchschnitt der hier angegebenen Industrieländer außerhalb des Euroraums; Eurozone: ohne Slowenien; Eurozone und Industrieländer: mit dem Bruttoinlandsprodukt des Jahres 2005 gewichtet; Ursprungsdaten: IWF, 2006 und 2007: IW-Prognose

© 1/2007 Deutscher Instituts-Verlag

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Wolkenlos ist der Konjunkturhimmel rund um den Globus indes nicht. Sollte der Ölpreis explodieren oder das US-Wachstum wesentlich stärker abflauen als erwartet, könnte die Weltwirtschaft Schaden nehmen.

BENZIN - TEURER UND TROTZDEM BEZAHLBARER

Seit den sechziger Jahren hat sich Rohöl in mehreren Schüben kräftig verteuert. Dies sowie die wiederholte Anhebung der Mineralölsteuer ließen auch die Benzinpreise in Deutschland auf Rekordwerte ansteigen. Dennoch muss ein durchschnittlich verdienender Beschäftigter für einen Liter Kraftstoff heute nicht mal halb so lange arbeiten wie vor 45 Jahren.

Die Unkenrufe sind vorerst verstummt – zu Beginn letzten Jahres geäußerte Befürchtungen, der Preis für ein Barrel (159 Liter) Rohöl werde 2006 die 100-Dollar-Marke knacken, haben sich nicht bewahrheitet. Trotzdem dürfte das schwarze Gold mit 68 Dollar im Jahresdurchschnitt so viel gekostet haben wie nie zuvor.

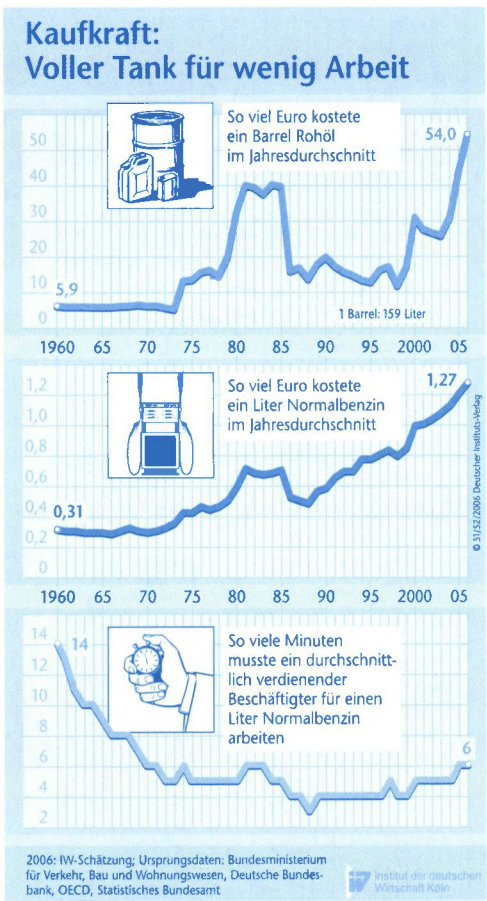
Umgerechnet lag der mittlere Preis 2006 bei etwa 54 Euro – das sind 10 Euro mehr als im Vorjahr und fast das Fünffache des Preises von 1998 (Grafik).

Zwar hat dieses Kostenhoch der Konjunktur in Deutschland zumindest bislang nicht so stark zugesetzt wie frühere Ölpreisschocks – offenbar verwenden die Erdöl exportierenden Länder einen großen Teil ihrer Einnahmen, um deutsche Waren zu kaufen.

Der private Konsum bekommt die gestiegenen Energiekosten aber durchaus zu spüren – diese entziehen den Verbrauchern einen deutlichen Teil ihrer Kaufkraft, so dass für so manch andere Anschaffung das Geld fehlt. Vor allem der Stopp an der Tankstelle führt dies den Konsumenten deutlich vor Augen – Benzin und Diesel sind teurer als je zuvor:

Im Jahresdurchschnitt 2006 mussten die Autofahrer in Deutschland für einen Liter Normalbenzin etwa 1,27 Euro berappen – fünf Jahre zuvor war der Treibstoff noch für 1 Euro zu haben.

Auffällig ist allerdings, dass sich die Benzinkosten nicht immer im Gleichschritt mit den Rohölpreisen bewegt haben. Hierfür sind zwei Gründe ausschlaggebend:



1. Wechselkurs. Rohöl wird traditionell auf Dollarbasis gehandelt, während für die Benzinpreise hierzulande der Ölpreis in Euro relevant ist. Durch schwankende Wechselkurse können sich die beiden Größen durchaus unterschiedlich entwickeln. So waren in den frühen achtziger Jahren die in Dollar notierten Rohölpreise deutlich rückläufig. Die kräftige Abwertung der D-Mark bewirkte jedoch, dass die von deutschen Importeuren zu zahlenden Ölpreise nahezu konstant blieben. Auf der anderen Seite bewirkte der in den vergangenen Jahren und zuletzt wieder erstarkte Euro, dass der jüngste Ölpreisanstieg die hiesigen Verbraucher in etwas gedämpfter Form erreichte.

2. Mineralölsteuer. Des Weiteren hat gerade auch der Staat bei den Kraftstoffpreisen die Hand im Spiel. Dies zeigt sich besonders deutlich beim Blick auf die Jahre 1986 bis 1999, als sich die Ölpreise recht wenig veränderten. Die Benzinpreise in Deutschland blieben dennoch alles andere als stabil, da in diesem Zeitraum die Mineralölsteuer insgesamt von 24 auf 59 Cent pro Liter angehoben wurde. Auch als der Rohstoff dann teurer wurde, hielt sich der Fiskus keineswegs zurück – inzwischen lasten auf jedem Liter unverbleitem Benzin 65 Cent Mineralölsteuer. Und die Mehrwertsteuer kommt noch obendrauf.

Angesichts dessen ist es kein Wunder, wenn viele Verbraucher das Gefühl haben, sie müssten immer länger für eine Tankfüllung arbeiten. Die Fakten bestätigen diese Einschätzung allerdings nur sehr bedingt:

Im Jahr 1960 musste ein durchschnittlich verdienender Beschäftigter noch gut 14 Minuten arbeiten, um einen Liter Normalbenzin kaufen zu können – im Jahr 2006 waren hierfür nur noch 6 Minuten erforderlich.

Damit ist der notwendige Arbeitseinsatz heute ähnlich bemessen wie schon im Zeitraum von den frühen siebziger bis zur Mitte der achtziger Jahre, als die Bundesrepublik die ersten beiden Ölpreisschocks erlebte.

Ganz unrecht haben die Pessimisten aber nicht. Denn in den späten achtziger und frühen neunziger Jahren brauchte der Durchschnittsverdiener lediglich ungefähr 4 Minuten, um das nötige Geld für einen Liter Treibstoff zusammenzubekommen. Verglichen mit dieser Zeit dauert es heute 1,5 bis 2 Arbeitsstunden länger bis der Autotank gefüllt ist.

akademiehandel

Praxisnahe Qualifizierungslösungen für den Handel

Die **Akademie Handel** ist seit über 50 Jahren auf berufsbegleitende Qualifizierung spezialisiert. Bei uns investieren Sie in Handlungskompetenz, die als Unternehmenserfolg spürbar wird. In allen Fragen der Qualifizierung hat uns das mit über 200.000 Teilnehmern bayernweit zum ersten Ansprechpartner für den Handel gemacht.
Sicher liegt es auch daran, dass wir in die drei Unternehmerverbände des bayerischen Handels eingebettet sind: Wir erkennen Tendenzen der Branche früher und entwickeln so Qualifizierungslösungen gezielt auf den Bedarf der Praxis hin. So verstehen wir auch unseren Auftrag: Näher am Möglichen. In direkter Verbindung zu dem, was machbar ist, bringen wir das Beste in Unternehmen und Mitarbeitern zum Vorschein. Mit Verstand, mit System und immer mit persönlichem Engagement.
Sie möchten unser Weiterbildungsangebot kennenlernen? Entweder kommen wir für Inhouse-Trainings und passgenaue Firmenschulungen direkt ins Unternehmen oder wir sind mit unserem Netz von ca. 40 Studienorten ohnehin schon da, wo unsere Kunden sind.

Weiterbildung nach Maß

Leistungsspektrum der Akademie Handel

Fortbildungskonzepte nach Maß	**Firmenqualifizierungen**
Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in Duales Studium Handelsfachwirt/-in Geprüfte/-r Betriebswirt/-in Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaft, Fokus Handelsmanagement	**Management – Unternehmensführung**
Fachkaufmann/-frau für Marketing Store Manager/-in Verkaufstrainings	**Marketing – Vertrieb – Verkauf**
Fachwirt/-in für Visual Merchandising Merchandise Manager/-in Studienreisen & Specials	**Visual Merchandising**
Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in Buchhaltungsfachkraft Controller/-in Seminare Rechnungswesen	**Rechnungswesen – Controlling**
Geprüfte/-r Personalfachkauffrau/-mann Personalfachkraft Ausbildungsabschluss für Erwachsene Seminare für Auszubildende	**Personal – Ausbildung**

Akademie Handel, Brienner Straße 47, 80333 München
Fon: 089 55145-0, Mail: muenchen@akademie-handel.de
www.akademie-handel.de

akademiehandel

Akademie Handel: Mit dem neuen Handelsfachwirt näher am Bedarf des Groß- und Außenhandels

Seit Herbst 2006 bietet die **Akademie Handel** die modernisierte Weiterbildung zum/zur „Geprüften Handelsfachwirt/-in" nach der neuen Rechtsverordnung an. Für Groß- und Außenhandel gewinnt diese Qualifizierung dadurch an Bedeutung, dass die angehenden Handelsfachwirte wesentlich gezielter als bisher auf die Tätigkeit in Groß- und Außenhandel vorbereitet werden: Neben den sogenannten Kernqualifikationen (Unternehmensführung und -steuerung, Handelsmarketing, Führung und Personalmanagement, Volkswirtschaft, Beschaffung und Logistik) erfolgt nämlich eine Spezialisierung in einem von vier Wahlfächern: **Außenhandel, Handelslogistik, Vertrieb und Marketing oder Führung und Personalmanagement**.

Modernisierung und fachspezifische Optimierung der Weiterbildung

Durch die Wahl des Differenzierungsbereichs **Außenhandel** ist der Handelsfachwirt zum Beispiel in der Lage, internationale Marktentwicklungen systematisch zu beobachten und auszuwerten sowie Import-, Export- und Transithandelsgeschäfte anzubahnen und abzuwickeln.
Auch der Kernbereich **Logistik** wurde auf den neuesten Stand gebracht. Die Handelsfachwirte werden darauf vorbereitet, beschaffungs- und logistikbezogene Fachaufgaben strategisch zu planen, zu analysieren und zu steuern. Dazu werden sie in aktuelle Themen wie Efficient Consumer Response (ECR) sowie Supply Chain Management (SCM) und Warenwirtschaft eingeführt. Im Differenzierungsbereich **Handelslogistik** werden die Kenntnisse des Kernbereichs um die Themen Investitionsplanung, Logistikcontrolling, Transportsteuerung und spezielle rechtliche Rahmenbedingungen erweitert.

Aktuelle Themen in den Wahlfächern Logistik und Außenhandel

Als kompetenter Bildungsdienstleister für die bayerischen Handelsverbände bietet die Akademie Handel den Studiengang „Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in" in verschiedenen Formen an: als berufsbegleitendes Abendstudium, Samstagstudium und Vollzeitstudium.

Flexible Studienformen

Besonders nachgefragt wird von den Unternehmen das „**Duale Studium Handelsfachwirt/-in**", das von der Akademie Handel als praxisorientierte Qualifizierung für den Handel entwickelt wurde. Abiturienten/Abiturientinnen werden dabei im Wechsel von Praxisphasen im Unternehmen und Studienphasen an der Akademie Handel in nur 33 Monaten zu drei staatlich anerkannten Abschlüssen geführt: Kauffrau/-mann im Groß- und Außenhandel, Ausbildung der Ausbilder und „Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in". Die Betriebspräsenz der Studenten liegt deutlich über der einer regulären kaufmännischen Ausbildung. Die Unternehmen können somit nach nur 33 Monaten auf hochqualifizierte Mitarbeiter zählen, die im eigenen Haus auf ihre künftigen Aufgaben vorbereitet wurden.

Praxisnahe Ausbildung von Abiturienten durch das „Duale Studium Handelsfachwirt/-in"

Für weitere Auskünfte steht Ihnen Wolfgang Förster, Fon: 089/55145-27, E-Mail: wolfgang.foerster@akademie-handel.de, gerne zur Verfügung.

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

BUCHBESPRECHUNGEN

RFID Für die Optimierung von Geschäftsprozessen
Frank Gillert, Wolf-Rüdiger Hansen, 255 Seiten. Flexcover, € 34,90, ISBN 3-446-40507-0
Carl Hanser Verlag • Presse Fachverlag, Postfach 860420, 81631 München, Tel.: 089/99830-313, Fax.: 089/99830-157, E-Mail:markgraf@hanser.de • www.hanser.de

RFID ist auf dem Vormarsch, keine Frage: in Handels- und Logistikunternehmen, aber auch in anderen Branchen. Mit den Daten, die per RFID (Radio Frequency Identification) erfasst und ausgetauscht werden, lassen sich Abläufe der realen Geschäftsprozesse in IT-Systemen abbilden. Wie sich die Geschäftsprozesse mit RFID in IT-Systeme integrieren lassen und wie gewonnene Daten effektiv genutzt werden, zeigt dieses Buch. Kernthemen sind u.a.: Heutige Möglichkeiten und Grenzen von RFID • Auswirkungen auf Geschäftsprozesse • Integration in Geschäftsprozesse • RFID-Anwendungen und IT-Systeme verbinden • Die RFID-Komponenten und ihr Einsatz • Sicherheit • Fallbeispiele.

Unternehmenskauf und –verkauf
Beck-Rechtsberater im dtv, Band 50646, Dr. Ralf Ek, LL.M./Dr. Philipp Freiherr von Hoyenberg, LL.M., *Verlag C.H. Beck, 80791 München, Fax: 089/38189-480. www.beck.de,* 2007, XXVI, 262 Seiten, kartoniert € 14,50, ISBN 978-3-406-54707-2

Der Band gibt den handelnden Personen einen Überblick über die Praxis und das Recht des Unternehmenskaufs. Wie wird ein Unternehmenskauf geplant? Welche rechtlichen, steuerlichen und finanziellen Aspekte sind zu beachten? Wie ist der Verkaufsprozess zu steuern? Wie sollte der Unternehmenskaufvertrag aussehen? Welche Haftungsrisiken drohen? Antworten auf diese und viele weitere praxisrelevante Fragen liefert dieser Rechtsberater. Dabei geht er in verständlicher Weise auf Käufer wie Verkäufer gleichermaßen ein.

Die GmbH als Unternehmensform
Heinz Stehle/Norbert Leuz, Schäffer-Poeschel Verlag f. Wirtschaft, Steuern, Recht GmbH, Werastr. 21-23, 70182 Stuttgart, T*el.: 0711/2194-112, Fax: 0711/2194-119.* 12., überarbeitete Auflage 2007, XIX, 212 S., 3 s/w Abb., 7 Tabellen, Kartoniert, € 34,95, ISBN 978-3-7910-7

Die Autoren behandeln alle Aspekte, die bei der Wahl der Unternehmensform eine wichtige Rolle spielen, insbesondere die Vor- und Nachteile der GmbH im Vergleich zu Personenunternehmen. Darüber hinaus werden Maßnahmen und rechtliche Konstruktionen diskutiert, mit deren Hilfe sich Nachteile reduzieren oder gar vermeiden lassen. Abschnitte zu Fragen der Umwandlung und zur Bilanzpolitik runden den Titel ab. Die Neuauflage berücksichtigt zwischenzeitlich ergangene handels- und gesellschaftsrechtliche Änderungen sowie die aktuelle Rechtsprechung. Auch die zahlreichen Neuerungen im Steuerrecht sind eingearbeitet.

Die Management-Illusion
von Hans-Dieter Krönung, *Schäffer-Poeschel Verlag f. Wirtschaft, Steuern, Recht GmbH, Werastr. 21-23, 70182 Stuttgart, Tel.: 0711/2194-112, Fax: 0711/2194-119.* Auflage 2007, VI, 191 S., 7 s/w Abb., Geb., € 29,95, ISBN 978-3-7910-2492-9

Dieses Buch basiert auf der These, dass Manager das, was sie tun, nicht wirklich verstehen und auch gar nicht richtig verstehen können, weil sie einer Illusion folgen. Der Autor überträgt unterhaltsam und anspruchsvoll Erkenntnisse der Naturwissenschaften über die Funktionsweise der realen Welt um uns herum auf die täglichen Unternehmensgegebenheiten. Auf diese Weise wird ein deutlich besseres Verständnis der Wirkungszusammenhänge von Organisationen und Veränderungsprozessen möglich.

bitte wenden

Getreu dem Zitat von Alfred Herrhausen, „was man verändern will, muss man zunächst verstanden haben", zeigt das Buch damit Perspektiven auf für ein neues Denken im Management und eine nachhaltige erfolgreiche Unternehmensführung.

Haftungsquoten bei Verkehrsunfällen

Dr. Christian Grüneberg, Haftungsquoten bei Verkehrsunfällen, *Verlag C.H. Beck, 80791 München, Fax: 089/38189-480*, 10., neu bearbeitete und erweiterte Auflage, 2007, XXVI, 569 Seiten, kartoniert € 36,-- , ISBN 978-3-406-55726-2

In übersichtlich geordneter Zusammenstellung enthält dieses Buch etwa 4300 Entscheidungen zur Haftungsabwägung bei Verkehrsunfällen. Ein differenziertes Gliederungssystem, das zunächst von der Art der Verkehrsmittel und Verkehrsteilnehmer ausgeht und sich anschließend am äußeren Erscheinungsbild der Unfallsituation orientiert, führt den Benutzer schrittweise zum gesuchten Urteil und ermöglicht ihm so eine rasche Information über die Rechtslage und alle typischen entscheidungserheblichen Kriterien, die bei der Festlegung der Haftungsquote zu beachten sind. Besonders hervorzuheben sind die ersten obergerichtlichen Entscheidungen zur neuen Rechtslage nach dem Zweiten Gesetz zur Änderung schadensersatzrechtlicher Vorschriften, insbesondere bei Verkehrsunfällen mit Beteiligung eines Kindes oder Jugendlichen.

Nachbarrecht

Beck-Texte im dtv, Band 5771, *Verlag C.H. Beck, 80791 München, Fax: 089/38189-480*, XV, 264 Seiten, kartoniert € 9,50, ISBN 978-3-406-55146-8.

Die Textausgabe fasst alle bei Nachbarschaftsstreitigkeiten einschlägigen Vorschriften zusammen: Bürgerliches Gesetzbuch (Auszug), EGBGB (Auszug), Nachbarrechtsgesetze der einzelnen Bundesländer, Zivilprozessordnung (Auszug), EGZPO (Auszug), Schlichtungsgesetze der Bundesländer, das gesamte private Nachbarrecht des BGB und sämtliche Nachbarrechtsgesetze der Bundesländer sowie das dazu gehörige Verfahrensrecht in ZPO und Landesschlichtungsgesetzen.

Recht auf Sozialleistungen

Verlag C.H. Beck, 80791 München, Fax: 089/38189-480, Beck-Rechtsberater im dtv, Band 5243, Prof. Dr. Albrecht Brühl/Prof. Dr. Jürgen Sauer, Mein Recht auf Sozialleistungen, 20., völlig neu überarbeitete Auflage, 2007, XXXI, 420 Seiten, kartoniert € 9,50, ISBN 978-3-406-55887-0

Der Band bietet zuverlässige Orientierungshilfe im neuen System der Sozialleistungen nach Hartz IV: Klar und strukturiert erläutern die Autoren, welche Ansprüche und Pflichten bei Arbeitslosengeld II, Sozialgeld und Sozialhilfe bestehen. Die Neuauflage informiert über die inzwischen zum neuen Sozialleistungsrecht ergangene Rechtsprechung und geht schwerpunktmäßig auf die Probleme ein, die in der Praxis aufgetreten sind. Sie erhält Musterschreiben und Rechtsmittelbeispiele. Neu ist im Anhang ein „Fallprüfungsschema Unterhaltsleistungen". Korrekturen der Hartz-Reformen, wie etwa das Freibetragsneuregelungsgesetz sind eingearbeitet.

Bayerisches Jahrbuch 2007

Verlag K.G. Saur GmbH, Postfach 70 16 20, 81316 München, Tel.: 089/76902-0, Fax: 089/769 02-150, ISBN 3-978-3-598-23666-2, € 139,--.

Das Auskunfts- und Adressenwerk beinhaltet detaillierte Angaben über Behörden, Gerichte, Parlamentarische Körperschaften, Institutionen im Bereich der Staatsministerien des Freistaates Bayern, Bezirke, Landkreise, Städte, Gemeinden und Verwaltungs- und Religionsgemeinschaften, Wirtschafts-, Berufs- und Wohlfahrtsorganisationen sowie Bundesbehörden, Diplomatische und Konsularische Vertretungen.

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München,
Tel.: 089 / 54 59 37- 0, Fax: 089 / 59 30 15,
info@lgad.de www.lgad.de

RÜCKANTWORTFAX

Fax-Nr.: 089 / 59 30 15

z.Hd. Herrn Schwarz

☐ **Ja, ich habe Interesse an der Aufnahme in ihr Kontaktforum „Partner im LGAD“ auf www.lgad.de**

Adresse:

Firma: .....

Straße: .....Plz:..... Ort: .....

Ansprechpartner Herr/Frau: .....

Tel.: ..... eMail: .....

Folgende Basisinformationen sollen kostenlos eingestellt werden:

Firmenname: .....

Leistungsangebot/ Produktpalette: .....

.....

.....

.....

.....

Internet-Seite bzw. Internet-Link: .....

Datum Unterschrift

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens

von der BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Berlin, 20. Februar 2007

Die Stellungnahme beschränkt sich auf Artikel 2 des Gesetzes, die geplante Änderung der Arbeitsstättenverordnung

I. Inhalt der geplanten Änderung in § 5 Abs. 1 ArbStättVO

Der Gesetzentwurf zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung sieht vor, § 5 Abs. 1 ArbStättVO folgenden Satz anzufügen:

„Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen."

Damit soll laut der Gesetzesbegründung zum Ausdruck gebracht werden, dass insbesondere ein allgemeines Rauchverbot für den gesamten Betrieb oder ein auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot geeignete Maßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbStättVO sind.

II. Bewertung der geplanten Änderung in § 5 Abs. 1 ArbStättVO

Die geplante Änderung ist überflüssig und nicht notwendig. Sie hat keinen über die geltende Rechtslage hinausgehenden Regelungsgehalt, denn bereits jetzt kann unter bestimmten Voraussetzungen ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot erlassen werden. Zudem beseitigt die geplante Neuregelung nicht bestehende Rechtsunsicherheiten.

Es liegt sowohl im Interesse der Unternehmen als auch der Beschäftigten, gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz so weit wie möglich zu begrenzen. Unnötige Regulierungen müssen hingegen vermieden werden. Sie engen die Entscheidungsfreiheit von Betrieben in der Gestaltung der betrieblichen Ordnung ein, beeinträchtigen deren Wettbewerbsfreiheit und führen zu zeit- und kostenintensiver Bürokratie.

Für den Arbeitgeber, der ein Rauchverbot in seinem Betrieb verhängen möchte, wird die bestehende Rechtsunsicherheit durch die geplante Neuregelung nicht beseitigt. Der Arbeitgeber wird durch die Vorgabe eines partiellen oder vollständigen Rauchverbots als Regelmaßnahme zum Nichtraucherschutz vielmehr in falscher Sicherheit gewogen, indem ihm suggeriert wird, dass er ohne weitere Voraussetzungen ein Rauchverbot erlassen kann. Dies ist aber auf Grund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach alter wie nach neuer Regelung nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

So sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 19. Januar 1999 – 1 AZR 499/98) Arbeitgeber und Betriebsrat eines Unternehmens grundsätzlich berechtigt, ein Rauchverbot für alle Betriebsräume zu erlassen, sofern bei der Anordnung der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gem. § 75 Abs. 2 BetrVG i. V. m. Art. 2 Abs. 1 GG beachtet wird. Das Rauchverbot ist jedoch nur dann verhältnismäßig, wenn es den Rauchern gewährt bleibt, unter annehmbaren Bedingungen zu rauchen. Dabei genügt es, wenn der Arbeitgeber das Rauchen an einem windgeschützten und überdachten Platz gestattet. Etwas anderes kann auch der geplante § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbStättVO nicht regeln, da das Recht zur freien Entfaltung der Persönlichkeit der Raucher in Art. 2 Abs. 1 GG verankert und damit auch weiterhin zu beachten ist.

Zudem ist der Arbeitgeber, soweit im Betrieb ein Betriebsrat vorhanden ist, gar nicht in der Lage, einseitig eine Regelung zum Rauchverbot zu treffen. Rauchverbote betreffen die Ordnung des Betriebs und unterliegen damit der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 BetrVG. Eine Regelung, die dem Arbeitgeber eine gesetzliche Pflicht zum Erlaß eines Rauchverbots auferlegt, ist daher unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten nur akzeptabel, wenn gleichzeitig das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats insoweit vollständig ausgeschlossen wird.

Schließlich ist die Akzeptanz für angemessene Nichtraucherschutzregelungen auf betrieblicher Ebene auch bei Rauchern groß. Die Erfahrung zeigt, dass vor allem einvernehmliche Regelungen potenziellen Konflikten zwischen Rauchern und Nichtrauchern wirksam entgegensteuern und diese die größte Akzeptanz bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern finden.

München
Telefon: 089/557701/02
Telefax: 089/593015
info@lgad.de

Im Zweifel: Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de

BDA
BUNDESVEREINIGUNG
der Deutschen Arbeitgeberverbände

LEITFADEN

Elektronische Personalakte

Inhaltsverzeichnis

A. Begriffsbestimmung Seite 2

B. Rechtliche Rahmenbedingungen Seite 2

1. Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung einer elektronischen Personalakte Seite 3
2. Datenschutzrechtliche Belange Seite 4
   a. Einwilligungserfordernis Seite 4
   b. Einsichtsrechte des Arbeitnehmers Seite 4
   c. Beifügung von Erklärungen zum Inhalt der elektronischen Personalakte Seite 5

Empfehlung der BDA Seite 6

3. Beweiswert gescannter Objekte Seite 6

Empfehlung der BDA Seite 7

4. Aufbewahrungspflichten hinsichtlich der Originaldokumente Seite 7
   a. Entbehrlichkeit der Aufbewahrung Seite 7
   b. Aufbewahrungspflicht Seite 8

überreicht durch:

LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.
Max-Joseph-Straße 5, 80333 München
Telefon: 089 / 55 77 01 / 02
Telefax: 089 / 59 30 15

Der nachfolgende Leitfaden gibt einen Überblick über die bei der Einführung einer elektronischen Personalakte sowie deren weiteren Verwaltung bestehenden rechtlichen Vorgaben. Dabei sind – mit Ausnahme der einführenden Erläuterungen – nur diejenigen Aspekte berücksichtigt, die von der „manuellen" (Ein-)Führung von Personalakten abweichen. Daher kann die Ausarbeitung auch nur insoweit als erschöpfend angesehen werden, als es um die Umstellung von einer bereits bestehenden „manuellen" hin zu einer elektronischen Personalakte geht.

Hinsichtlich der Führung von Personalakten in nicht-elektronischer Form wird auf die bestehende Literatur zu diesem Thema verwiesen (vgl. dazu das Werk von *Bläser*, Betriebliches Personalaktenrecht, 2. Aufl., Frechen 1999 mwN sowie aus der neueren Literatur *Graz*, Personalakte und Zeugnis, Köln 2004).

A. Begriffsbestimmung

Der Begriff der Personalakten wird im Gesetz nur für den Bereich des öffentlichen Dienstes definiert: Danach gehören zu einer Personalakte „alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten Daten, (...), soweit sie mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen" (vgl. dazu § 90 Abs. 1 BBG und § 56 Abs. 1 BRRG).

Im Übrigen wird in Rechtsprechung und Literatur ein Begriff der Personalakte im sog. „materiellen Sinn" gebraucht. Darunter wird jede Sammlung von Unterlagen, d.h. aller Urkunden und Vorgänge, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Arbeitnehmers betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, verstanden. Dies gilt unabhängig von der Form, dem verwendeten Material und dem Ort, an dem diese Unterlagen vorgehalten werden. So erfüllen auch Sonder- und Nebenakten den Begriff der materiellen Personalakte (vgl. dazu Fitting, Kommentar zum BetrVG, § 83 Rn. 5 mwN, BAG, Urteil vom 17.3.1970 – 5 AZR 263/69). Danach fallen auch die in elektronischen Datenbanken gespeicherten Personaldaten und entsprechend auch die elektronisch verarbeiteten oder (mikro-)verfilmten Dokumente, auf die der Arbeitgeber zum Zweck der Personalinformation oder einer Personalmaßnahme in einem automatisierten Verfahren zurückgreifen kann, unter den Begriff der Personalakten (vgl. dazu *Fitting*, § 83 Rn. 3; ErfK-*Kania*, § 83 Rn. 2)

Neben dem Begriff der Personalakte im materiellen gibt es auch denjenigen im formellen Sinn. Formelle Personalakten sind die, die der Arbeitgeber ausdrücklich als solche bezeichnet und führt. Rechtsprechung und Literatur handeln stets von der Personalakte im materiellen Sinn. Was im Folgenden zur materiellen Personalakte ausgeführt wird, gilt entsprechend für die als solche vom Arbeitgeber bezeichnete „formelle" Personalakte.

Private Arbeitgeber sind – anders als im öffentlichen Dienst – nicht verpflichtet, überhaupt Personalakten zu führen (GK-*Wiese*, § 83 Rn. 16; *Blomeyer*, MünchArbR, § 98 Rn. 3, 9; Galperin/*Löwisch*, § 83 Rn. 16). Lediglich zur Aufbewahrung von Lohnsteuerkarte und Sozialversicherungsunterlagen ist der Arbeitgeber verpflichtet (vgl. dazu im Einzelnen unter 4.). Auch aus der Tatsache, dass § 83 BetrVG dem Arbeitnehmer ein Einsichtsrecht in seine Personalakte gewährt, kann nicht gefolgert werden, dass der Arbeitgeber zu Führung einer solchen verpflichtet

ist (so ausdrücklich der Wortlaut des RegE, vgl. BT-Drucks. VI/1786, S. 17)

B. Rechtliche Rahmenbedingungen

1. Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung einer elektronischen Personalakte

Für den Bereich der manuellen Führung von Personalakten hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG, soweit es um die Konzeption des Personalfragebogens oder die Aufstellung von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen geht.

Ob die Einführung einer elektronischen Personalakte der Mitbestimmungspflicht unterliegt, ist umstritten. Anknüpfungspunkt ist § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Vertreten wird, dass das Mitbestimmungsrecht bereits dann einsetzt, wenn nur ein Teilbereich der Personaldatenverarbeitung mit Hilfe einer technischen Einrichtung erfolgt (*Kreitner*, in: Küttner, Personalinformationssystem Rn. 6). Die allein erforderliche objektive Eignung der technischen Einrichtung zur Überwachung liege bei Personalinformationssystemen regelmäßig vor. Eine Gefährdung des Persönlichkeitsrechts bestehe auch bei einer Einspeicherung manuell erhobener Daten in eine EDV-Anlage. Es sei nur auf die nahezu unbegrenzte Speicherkapazität, die jederzeitige Abrufbarkeit der Daten, die Gefahr des Kontextverlustes und die vielfältigen Möglichkeiten der Datenverknüpfung hinzuweisen (*Fitting*, § 87 Rn. 287ff.; generell für ein Mitbestimmungsrecht *Franz*, Die elektronische Personalakte, S. 7).

Wesentlich überzeugender ist die Auffassung, (*Worzalla*, in: HSWG, § 87 Rn. 313-318 mwN) wonach eine technische Einrichtung dann nicht zur Überwachung bestimmt ist, wenn Daten aus einer Datenbank nur abgerufen werden könnten. Nach dieser einschränkenden Auslegung müsste zumindest auf die konkrete Programmierung der elektronischen Personalakte abgestellt werden.

Die bisher anerkannten Einzelbeispiele (Abhörgeräte, maschinelle Zeiterfassungs-systeme, Videokameras etc.) sind insofern nicht mit einer elektronisch geführten Personalakte zu vergleichen, weil diese unmittelbar einen Rückschluss auf ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers zulassen. Bei einer elektronischen Personalakte steht dagegen eindeutig die Archivierung von bereits erfassten Leistungs- und Verhaltensdaten im Vordergrund. Ein solcher Sachverhalt fällt aber nicht unter § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Daher existiert kein Mitbestimmungsrecht.

2. Datenschutzrechtliche Belange

Kriterium für den sachlichen **Anwendungsbereich des BDSG** bei nicht-öffentlichen Stellen ist die automatisierte Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten, wenn sie unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen durchgeführt werden, vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BDSG. Insofern sind **manuell geführte Personalakten in aller Regel dem Geltungsbereich des BDSG entzogen** (vgl. BAG, Urteil vom 6.6.84, 18.12.84, AP Nr. 7,8 zu § 611 Persönlichkeitsrecht; *Reinecke*, in: Küttner, Personalhandbuch 2003, Personalakte Rn. 1-3, *Schaub*, Hdb. ArbR, § 148 Rn. 1, 2), anders die elektronisch angelegten Personalakten. Da hier personenbezogene Daten unter Einsatz elektronischer Datenverarbeitungs-

anlagen verarbeitet und genutzt werden, fallen diese unter den Anwendungs- und Schutzbereich des BDSG.

a. Einwilligungserfordernis

Für die Verarbeitung personenbezogener Daten und Dokumente gilt generell ein Verbot der Nutzung unter Erlaubnisvorbehalt, d.h. es müssen rechtserhebliche Umstände vorliegen, die die Verarbeitung erlauben, vgl. § 4 Abs. 1 BDSG. Dies können Gesetze und Verordnungen oder sogenannte „andere" Rechtsvorschriften sein. Ist das nicht der Fall, ist die Einwilligung jedes einzelnen Betroffenen notwendig, vgl. § 4 Abs. 1 a.E. BDSG.

Als eine andere Rechtsvorschrift i.S.d. § 4 BDSG wird dabei auch eine Betriebsvereinbarung angesehen (vgl. dazu ErfK/*Wank*, Rn. 2 zu § 4 mwN), die die Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten bei der Führung einer elektronischen Personalakte regeln kann.

b. Einsichtsrechte des Arbeitnehmers

§ 83 BetrVG, der als einzige Regelung explizit Vorgaben zum Umgang mit einer Personalakte macht, regelt vor allem das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in seine eigene Personalakte, welches im Übrigen auch für die in einer elektronischen Personalakte gespeicherten Personaldaten gilt (vgl. dazu ErfK/Kania, § 83 BetrVG Rn. 2).

Soweit Personalakten elektronisch verarbeitet werden, kommt als Rechtsgrundlage der Einsichtnahme auch § 34 Abs. 1 BDSG in Betracht, der das Auskunftsrecht der Betroffenen bezüglich der zu ihrer Person gespeicherten Daten regelt.

Konkurrenz von betriebsverfassungsrechtlichem und datenschutzrechtlichem Einsichtsrecht

Dieser Vorrang des § 83 BetrVG gilt jedoch nur insoweit, als er dem Gegenstand nach nicht hinter den Rechten aus dem BDSG zurückbleibt. Deshalb kann nur eine deckungsgleiche Regelung der entsprechenden Bestimmung im Bundesdatenschutzgesetz vorgehen. (Gola/Schomerus, Kommentar zum BDSG, Ziff. 1.4 zu § 34).

Das personalaktenrechtliche Einsichtsrecht ist, anders als § 34 BDSG, nicht mit einem umfangreichen Ausnahmekatalog versehen. Umgekehrt geht § 34 insofern weiter, als er auch solche Daten erfasst, die sich nicht unmittelbar aus der „Personalakte" ergeben. Das Einsichtsrecht der Arbeitnehmer besteht vielmehr hinsichtlich aller Aufzeichnungen, die in der Personalakte bzw. in Sonder- oder Nebenakten über sie geführt werden. Es bezieht sich somit auch auf alle Aufzeichnungen, die außerhalb der eigentlichen Akten gemacht sind. Im Falle der elektronischen Führung der Personalakte umfasst das Einsichtsrecht daher auch alle Unterlagen und Datenträger, die außerhalb der eigentlichen „Akte" geführt werden und in denen Informationen über die Arbeitnehmer gespeichert sind (GK-BetrVG/*Wiese*, § 83 Rn. 40). Darüber hinaus sind z.B. bei regelmäßigen Datenübermittlungen Angaben über die Herkunft oder den Empfänger der Daten häufig nicht in der Personalakte vermerkt. In solchen Fällen kann der Betroffene über § 34 BDSG eine entsprechende Mitteilung verlangen (dazu *Däubler;* CR 1991, 475, 478 f.; GK-BetrVG/*Wiese*, § 83 Rn. 40; *Wächter*, Datenschutz im Unternehmen, Rn. 1049).

Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds bei der Einsichtnahme

Nach § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Arbeitnehmer berechtigt, bei der Einsichtnahme ein Mitglied des Betriebsrates hinzuzuziehen. Schwerbehinderte können zudem den Vertrauensmann für Schwerbehinderte bei der Einsichtnahme hinzuziehen, § 25 Abs. 3 SchwerbG. Ihre Schweigepflicht ergibt sich aus § 26 Abs. 7 SchwerbG.

Die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes bei der Einsichtnahme kann aufgrund der ausdrücklichen gesetzlichen Vorschrift in § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht unter Berufung auf § 5 BDSG verweigert werden. Die Vorschriften des BetrVG über die Schweigepflicht gehen im Rahmen ihres Geltungsbereiches den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes vor (vgl. ErfK/Kania, § 83 BetrVG Rn. 7 mwN; GK-Wiese, § 83 Rn. 44).

Kostentragung bei Einsichtnahme in die Personalakte

Weiterhin besteht grundsätzlich ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Einsichtnahme während der Arbeitszeit, wobei Lohn bzw. Gehalt für die Dauer der Einsichtnahme nicht gekürzt werden dürfen (vgl. dazu ErfK/Kania, § 83 BetrVG Rn. 4). Das Recht zur Einsichtnahme umfasst auch das zur Anfertigung von Kopien und Notizen. § 83 BetrVG selbst trifft keine Festlegung zu einer entsprechenden Kostentragung. Nach überwiegender Auffassung in der Literatur hat der Arbeitnehmer mangels entsprechender Rechtsgrundlage Kopien auf eigene Kosten zu erstellen (vgl. dazu ErfK/Kania, § 83 BetrVG Rn. 4; GK-BetrVG/*Wiese*, § 83 Rn. 36).

Aus § 34 Abs. 3 BDSG ergibt sich demgegenüber, dass Auskünfte über die gespeicherten Daten grundsätzlich schriftlich zu erfolgen haben. § 34 Abs. 5 S. 1 BDSG sieht zudem vor, dass diese Auskunft prinzipiell unentgeltlich zu erteilen ist. Da § 83 BetrVG keine eigenständige gesetzliche Regelung zur Kostentragung trifft, ist das BDSG in dieser Frage ergänzend heranzuziehen (siehe oben), so dass die Kosten für entsprechende Ausdrucke/ Auszüge – anders als für Kopien der manuellen Personalakte – vom Arbeitgeber zu tragen sind.

c. Beifügung von Erklärungen zum Inhalt der Personalakte

§ 83 Abs. 2 BetrVG räumt den Arbeitnehmern das Recht ein, schriftliche Erklärungen zum Inhalt der Personalakte abzugeben, die auf sein Verlangen der Akte, d.h. auch einer über ihn geführten Datei, beizufügen sind. In der Literatur zur manuell geführten Akte wird die Ansicht vertreten, dass diese Stellungnahme in einem räumlichen Zusammenhang mit den schriftlichen Unterlagen, zu denen sich der Arbeitnehmer äußert, beizufügen sind.

Ebenso enthält § 35 BDSG das Recht des Betroffenen, unrichtige oder unzulässige Daten berichtigen, sperren oder löschen zu lassen. § 35 Abs. 6 S. 2 BDSG enthält darüber hinaus ein sog. „Gegendarstellungsrecht".

Beide Rechte ergänzen sich insofern, als § 35 BDSG die weitere Verarbeitung oder Nutzung der Daten einschränkt und § 83 BetrVG dem Arbeitnehmer darüber hinaus die Möglichkeit ver-

schafft, zu einem umstrittenen Punkt in seiner Personalakte Stellung zu nehmen. Die Frage, ob § 83 BetrVG in diesem Punkt dem BDSG vorgeht, da § 83 Abs. 2 BetrVG den Stellungnahmeanspruch ausdrücklich formuliert, ist umstritten (dafür wohl Richardi/Thüsing, § 83 Rn. 42; MüArbR/Blomeyer, § 99 Rn. 68; dagegen wohl BetrVG/Wiese, § 83 Rn. 57; Fitting, § 83 Rn. 33), dürfte aber keine praktische Bedeutung erlangen.

BDA-Empfehlung

Eine Betriebsvereinbarung kann aufgrund der nicht geklärten Frage der Mitbestimmung vor der Einführung einer elektronischen Personalakte zu Erleichterungen führen. In diesem Zusammenhang sollte auch der Umgang mit einer elektronischen Personalakte geregelt werden, um zu vermeiden, die Einwilligung jedes einzelnen Arbeitnehmers einholen zu müssen.

3. Beweiswert gescannter Dokumente

Größere Relevanz für die gerichtliche Praxis hat dagegen die Frage, wie es um den Beweiswert der in einer elektronischen Personalakte gescannten Dokumente steht.

In der gerichtlichen Beweisaufnahme kann ein Papieroriginal als Beweismittel nach den besonderen Regeln des Urkundsbeweises eingebracht werden (vgl. dazu für die Prozesse vor Arbeitsgerichten § 46 Abs. 2 ArbGG mit Verweis auf die ZPO). Ein elektronisches Dokument ist jedoch keine Urkunde, weil es nicht in verkörperter Form vorliegt und nicht ohne technische Hilfsmittel lesbar ist (vgl. dazu Musielak/*Huber*, ZPO, § 415 Rn. 5 mwN). Es kann daher grundsätzlich nur nach § 371 Abs. 1 S. 2 ZPO als Gegenstand des Augenscheins eingeführt werden. Für diese Beweismittel hat das Gericht nach dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung gem. § 286 Abs. 1 S. 1 ZPO unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses der Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob sie die aufgestellte Behauptung für wahr oder nicht wahr erachtet. Der Beweiswert ist somit gegenüber einer im Original vorliegenden Urkunde eingeschränkt.

Eine Ausnahme besteht aber für solche privaten elektronischen Dokumente, die qualifiziert signiert sind, vgl. dazu § 371a Abs. 1 ZPO. „Einfache" oder auch „fortgeschrittene" Signaturen reichen dagegen nicht aus (vgl. dazu *Roßnagel/Wilke*, NJW 2006, 2145 ff.; *Roßnagel/Fischer-Dieskau*, NJW 2006, 806 ff.). In diesem Fall besteht ein Anschein der Echtheit des signierten Dokuments, so dass die Vorschriften über die Beweiskraft privater Urkunden grundsätzlich entsprechende Anwendung finden. Dieser Anschein der Echtheit der Erklärung kann nur durch Tatsachen entkräftet werden, die ernstliche Zweifel an der Abgabe der Erklärung durch den Signaturschlüssel-Inhaber begründen (vgl. dazu die Gesetzesbegründung, BT-Drucks. 15/4067).

Trotz dieser gesetzlichen Ausgangslage wird die Auffassung vertreten, dass der Urkundsbeweis für gescannte und signierte Dokumente in der Regel nicht geführt werden kann (vgl. dazu *Roßnagel/Wilke*, NJW 2006, 2145 (2148)). Die Beweiserleichterung des § 371a Abs. 1 S. 2 gelte nämlich nur für die Erklärung, nicht aber für das „Zieldokument", da die Signatur als Erklärungsschutz nur die Übereinstimmungserklärung umfasse, nicht aber die Erklärungen des „Zieldoku-

ments". Daher führe die Vernichtung der Urschrift zur Unmöglichkeit des Urkunds-beweises. Es verbleibe dann dabei, das gescannte Dokument als Objekt des Augenscheins in eine Beweisaufnahme einzubringen (*Roßnagel/Wilke*, NJW 2006, 2145 (2149)).

Nach anderer Auffassung besitzt ein mit einer qualifizierten Signatur versehenes elektronisches Dokument dieselbe Beweiskraft wie jede andere (Original-)Urkunde (vgl. dazu Musielak/Huber, ZPO, § 371a Rn. 5). Auch der Gesetzeswortlaut legt einen solchen Schluss nahe: „Sie (die signierten Dokumente) begründen, sofern sie als echt anzuerkennen sind, vollen Beweis dafür, dass die ihnen enthaltenen Erklärungen vom Signatur-schlüsselinhaber abgegeben worden sind" (BT-Drucks. 15/4067, S. 34).

Empfehlung der BDA

Der Beweiswert eines durch Scannen erzeugten elektronischen Dokuments bleibt mit Unwägbarkeiten verbunden. Es ist daher ratsam, alle als wichtig erachteten Dokumente auch bei Umstellung auf eine elektronische Personalakte weiterhin im Original aufzubewahren.

Eindeutig ist, dass die begünstigende Regelung für gescannte Dokumente in § 371a ZPO nur dann greift, wenn eine qualifizierte Signatur nach § 2 Nr. 3 SigG vorliegt. Der damit verbundene technische Aufwand dürfte aufgrund des ungeklärten rechtlichen Ertrags in der Mehrzahl der Fälle momentan noch nicht zu rechtfertigen sein.

4. Aufbewahrungspflichten hinsichtlich der Originaldokumente

Hinsichtlich der Aufbewahrungspflicht für bestimmte Unterlagen stellt sich die Frage, ob – auch unabhängig von der Frage der Beweiskraft vor Gericht (vgl. dazu unter 3.) – generell die Aufbewahrung der Originaldokumente erforderlich ist. Nachfolgend wird für die wichtigsten aufbewahrungspflichtigen Dokumente diese Frage beantwortet:

a. Entbehrlichkeit der Aufbewahrung

Quittungsbelege über Arbeitslohn müssen über sechs Jahre aufbewahrt werden, vgl. **§ 257** HGB. Eine bestimmte Aufbewahrungsform ist nicht vorgeschrieben, so dass auch die Wiedergabe auf einem Bild- oder Datenträger erlaubt ist, sofern die jederzeitige Verfügbarkeit und prompte Lesbarkeit sichergestellt sind (Baumbach/Hopt, § 257 Rn. 2).

Lohnberechnungsunterlagen, die Bedeutung für die Besteuerung besitzen, müssen ebenfalls sechs Jahre aufbewahrt werden, vgl. **§ 147 AO**. Auch hier ist keine Aufbewahrung der Originalbelege erforderlich: Dies folgt aus einem Umkehrschluss aus § 147 Abs. 5 und 6 AO, der vorsieht, dass der zur Aufbewahrung Verpflichtete selbst die Kosten zu tragen hat, die ihm daraus erwachsen, dass er die auf einem Datenträger befindlichen Informationen für die Finanzbehörden lesbar zu machen hat. Diese Kostentragungsregel setzt voraus, dass es überhaupt möglich ist, auf die Originaldokumente zu verzichten.

b. Aufbewahrungspflicht

Sozialversicherungsrechtliche Nachweise (Meldung an die Krankenkasse, Berufsgenossenschaftsunterlagen etc.), deren Aufbewahrung in **§ 28 f SGB IV** geregelt ist, sind dagegen momen-

tan noch im Original aufzubewahren, da es noch an einer gesetzlichen Klarstellung mangelt. Gleiches gilt auch für die **Lohnsteuerkarte**, die der Arbeitgeber nach **§ 39 b EStG** für die Dauer des Beschäftigungs-verhältnisses aufzubewahren hat.



MICROSOFT IM GROSS- UND AUSSENHANDEL

Microsoft Dynamics

Der Großhandel ist das Bindeglied zwischen Industrie, Handwerk und Einzelhandel. Aus dem einstigen reinen Zustellgroßhandel, der die Waren der Industrie zum Einzelhandel und zum Handwerk brachte, ist ein moderner Dienstleister geworden, der Aufgaben der Lagerhaltung und Distribution übernimmt, Regalpflege betreibt und seine Kunden in Sortimentsfragen berät.

Microsoft Business Solutions bietet kleinen und mittelständischen Firmen sowie Tochtergesellschaften von Großunternehmen dieser Branche vollständig integrierte Unternehmensanwendungen, die auf ERP- und CRM-Produkten der Produktfamilie **Microsoft Dynamics** basieren. Sie steht für integrierte, anpassungsfähige Unternehmenslösungen, die dazu beitragen, den Geschäftserfolg eines Unternehmens langfristig zu sichern. Außerdem unterstützen sie den Betrieb darin, schnell fundierte Geschäftsentscheidungen zu treffen. In Design und Funktion folgt Microsoft Dynamics bekannten Microsoft-Standards und ist vollständig mit anderen bekannten Microsoft-Produkten wie Microsoft Office, Office SharePoint Server und der Microsoft Server-Produktfamilie (etwa Microsoft SQL Server 2005, Microsoft BizTalk Server 2006) integriert. Täglich anfallende Aufgaben und zentrale Geschäftsprozesse können durchgängig automatisiert und optimiert werden.

Das indirekte Vertriebsmodell gehört als zentraler Bestandteil zum Geschäftsmodell von Microsoft im ERP- und CRM-Bereich. Hierzu arbeitet Microsoft bundesweit mit über 300 autorisierten Microsoft Business Solutions Partnern zusammen. Als häufig selbst mittelständische Unternehmen verfügen diese Vertriebs-, Technik- und Servicepartner über langjährige Erfahrung in verschiedenen Branchen – auch im Groß- und Außenhandel. Bestens mit den jeweiligen branchenspezifischen Geschäftsprozessen und Funktionalitäten vertraut, wissen diese Partner genau, worauf es bei einer erfolgreichen Groß- und Außenhandelslösung ankommt.

Um den modernen Groß- und Außenhandelsbetrieb in seinen erweiterten Geschäftsprozessen aktiv zu unterstützen, bietet Microsoft in Zusammenarbeit mit seinen spezialisierten Partnern derzeit mehr als 50 Branchenlösungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten an. Diese optimieren bspw. die Lagerverwaltung, informieren den Betrieb über Verkaufschancen, erleichtern die Preisfindung und Bonusabrechnung gegenüber Herstellern und Einzelhändlern, sichern die Rückverfolgbarkeit von Waren oder unterstützen die Lagerverwaltung über RFID-Technologien. Die Branchenlösungen tragen entscheidend dazu bei, Effizienz, Qualität und Service im Groß- und Außenhandel zu optimieren.

Microsoft und seine Branchenpartner im Handel genießen längst einen hervorragenden Ruf auf dem Markt. Namhafte Referenzen deutscher und internationaler Kunden unterstreichen die Leistungsfähigkeit von Microsoft-Lösungen für den Handel.

Im Microsoft Solution Finder können Sie einfach und schnell nach zertifizierten Handelslösungen von Microsoft Dynamics Partnern suchen:
www.microsoft.com/germany/dynamics/Solutionfinder

Weitere Informationen zum Lösungsangebot und zu aktuellen Kundenreferenzen finden Sie auf dem Microsoft Dynamics Branchenportal „Handel" unter
www.microsoft.com/germany/dynamics/branchen/handel.mspx

Microsoft Deutschland GmbH
Geschäftskundenbetreuung
Konrad-Zuse-Straße 1
85716 Unterschleißheim
Telefon: 0180 5 672330*
Fax: 0180 5 229554*
(* deutschlandweit für 0,14 Euro/Min.)
E-Mail: BtoB@microsoft.com
Internet: **www.microsoft.com/germany/dynamics**

Die Microsoft Corporation ist der weltweit größte Softwarehersteller und seit 1983 in Deutschland ansässig. Im Verbund mit derzeit rund 30.000 Partnerunternehmen betreut Microsoft Unternehmen aller Branchen und Größen.

Unter anderem bieten Microsoft und seine Partner Lösungen für folgende Themenbereiche:
- Enterprise Resource Planning
- Supply Chain Management
- Customer Relationship Management
- Business Intelligence
- Produktdaten-Management

Für den Handel gibt es folgende Microsoft-Technologie-Plattformen:
- Microsoft Dynamics AX
- Microsoft Dynamics NAV
- Microsoft Dynamics CRM
- Windows Vista
- Microsoft Office
- Microsoft SharePoint
- Microsoft SQL Server
- Microsoft BizTalk Server

WWW.D-V-H-GMBH.DE

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Outsourcing von Gehaltsabrechnungen

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL

Im Mittelpunkt der Dienstleistungen des **DVH** steht **seit über 40 Jahren** die **Lohn- und Gehaltsabrechnung.** Als erfahrener **Outsourcing-Partner für den Handel** setzen wir mit dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY ein bewährtes und leistungsstarkes Programmpaket ein, dessen Vielfalt und technische Reife gewiss auch Ihren Anforderungen gerecht wird.

Sie als Kunde und Anwender profitieren vor allem von unserer Spezialisierung auf dieses Thema und dem daraus resultierendem Know-How.

Wir betreuen vorwiegend Firmen aus dem Mitgliederkreis des **LGAD**.

Nutzen auch Sie unsere Erfahrung auf einem Arbeitsgebiet, das sich immer komplexer entwickelt.

Kompetent und zuverlässig, so kennen uns unsere Partner seit vielen Jahren, bieten wir Ihnen darüber hinaus eine Reihe weiterer Dienste an.
So trägt beispielsweise eine umfassende und **gesetzeskonforme elektronische Archivierung** der Abrechnungsunterlagen nicht nur zur Eindämmung der Belegflut bei, sondern liefert auch **revisionssichere Prüfdateien** nach der Abgabenordnung.

Wir begleiten Sie beratend und unterstützend vom Beginn unserer Zusammenarbeit an, denn wir setzen auf zufriedene Kunden und eine langfristige Geschäftsbeziehung.

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL.

NEU AB 2007

Geplante Änderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung

Im Rahmen der jetzt anstehenden Gesundheitsreform gibt es 2007 umfangreiche **Änderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung** und damit in den Beitragsermittlungen geben.

Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass gewiss noch weitere gesetzlichen Neuerungen für 2007 beschlossen werden.

Die neuen Bestimmungen werden nach inkraft treten pünktlich von uns umgesetzt.

Die Gehaltsabrechnung ist mittlerweile ein industrialisierter Prozess.

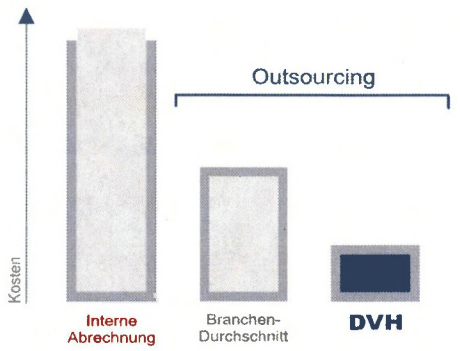
Er ist klar umrissen und die Kosten lassen sich genau ermitteln.
Strategy Partners Int.

Umso erstaunlicher ist es daher, dass sich die Preise der Dienstleister erheblich voneinander unterscheiden.

Dass sich Outsourcing von Teilen oder der kompletten Personalabrechnung lohnt, ist kein Geheimnis mehr. **Aber was darf eine Gehaltsabrechnung kosten, deren Leistungsumfang direkt vergleichbar ist?**

Marktanalysen zeigen, dass die Preisspannen von, im günstigsten Fall 2 €, bis hin zu 20 € reichen.

Wir bieten Ihnen nachweislich einen der günstigsten Tarife.



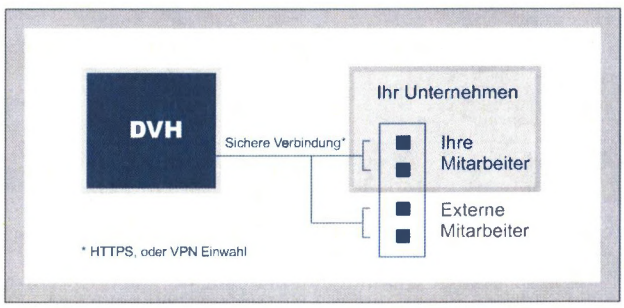
Sichere Onlineanbindung über Internet

VON JEDEM AUTORISIERTEN PC AUS

Zu einer effizienten Abwicklung Ihrer Personalabrechnung gehört auch ein transparenter Zugriff für Ihre Mitarbeiter auf die vom **DVH** verwalteten Daten.

Pflegen Sie Ihre Stamm- und Bewegungsdaten, informieren Sie sich im Lohnkontendialog oder **erstellen Sie eine Probeabrechnung** zu jedem beliebigen Zeitpunkt.

Sichere Kommunikation und Datensicherheit gewährleisten wir durch ein umfangreiches Security- und Backupkonzept.



VERTRAUEN SIE AUF UNSERE ERFAHRUNG.

DVH
Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH
Königstorgraben 7
90402 Nürnberg
www.d-v-h-gmbh.de
Tel: 0911 - 22 47 66

Unsere Leistungen

MEHR ALS NUR PERSONALABRECHNUNG

Sparen Sie in Zukunft Monat für Monat Kosten bei Ihrer Personalabrechnung ein!
Ob Sie nun planen, Ihre Personalabrechnung auszulagern oder Ihren bisherigen Dienstleister wechseln möchten, wir sorgen für einen nahtlosen Übergang und sind auch zukünftig immer für Sie da.

Neue gesetzliche Bestimmungen stellen unsere Kunden auch später nicht vor umfangreiche Organisations- und Umsetzungsprobleme oder hohe Investitionen in neue Software und deren Pflege.
Wir nehmen Ihnen diese Sorgen ab. Zudem beraten wir Sie professionell und zuverlässig.

- Verarbeitung von Belegen, Datenträgern oder Direktanbindung als Online-Lösung (im Dialogbetrieb) .
- Ausdruck sämtlicher Unterlagen im hauseigenen Rechenzentrum.
- Alle Meldungen an die Sozialversicherungsträger (DEÜV).
- Zusatzauswertungen im Rahmen des Info-Systems.
- Weiterführende Informationsverarbeitung in den Bereichen Buchhaltung, Statistik, Berichtswesen und mehr.
- Ständige Beratung und Betreuung.
- Lohnsteuerbescheinigungen und Lohnsteueranmeldungen nach dem ELSTERLOHN Verfahren.
- Datenträgeraustausch mit Kreditinstituten
- Revisionssichere AO-Dateien nach der Abgabenverordnung (GDPdU).
- Digitale, gesetzeskonforme sowie vollständig recherchierbare Archivierung der Druckausgaben auf CD.
- Elektronische Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen.

Ihre Vorteile

- Abrechnung stets nach den neuesten rechtlichen Bestimmungen.
- Keinerlei laufende Kosten für Wartung und Pflege.
- Kalkulierbare und leistungsabhängige Kosten.
- Massive Entlastung von Routine- und Verwaltungsarbeiten.
- Vollständige Datensicherheit und Bearbeitungskomfort.
- Kurze Bearbeitungs- und Reaktionszeiten sowie Pünktlichkeit.

Als IT-Dienstleister bieten wir Ihnen neben dem Personalabrechnungssystem auch individuelle Anwendungsentwicklung wie Datenkonsolidierung und Internet basierende Lösungen an.

BESUCHEN SIE UNS DOCH IM INTERNET!
WWW.D-V-H-GMBH.DE

Bitte informieren Sie uns näher über das PAISY Abrechnungssystem und die Services des **DVH**.

Firma: .....

Abzurechnende Mitarbeiter: .....

Ansprechpartner: .....

Tel: .....

per Post an:
DVH GmbH
Postfach 1816
90007 Nürnberg

per Fax an:
(+49) 911 - 24 30 87

oder persönlich:
(+49) 911 - 22 47 66

EINE EINRICHTUNG DES LGAD LANDESVERBAND GROß- U. AUßENHANDEL, VERTRIEB U. DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

2/2007

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

AN DER WIRKLICHKEIT VORBEI

Jetzt ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz seit ca. einem halben Jahr in Kraft. Das Ziel, Menschen vor Benachteiligungen zu schützen, verdient durchaus Unterstützung. Ob dafür aber der Gesetzgeber in Aktion treten musste, lässt eine Umfrage der EU-Kommission fraglich erscheinen. Denn in Deutschland klagen deutlich weniger Menschen über Diskriminierung als in vielen anderen EU-Staaten.

Berlin im Juni 2006: Vor dem Brandenburger Tor liegen sich Europäer, Südamerikaner, Asiaten und Afrikaner in den Armen und feiern die Fußballweltmeisterschaft. Deutschland präsentiert sich in diesen Tagen als gut gelauntes, weltoffenes Land. Zur gleichen Zeit, nur wenige Meter entfernt: Im Bundestag verabschiedet die große Koalition das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), mit dem sie Diskriminierung in Deutschland bekämpfen möchte. Hier wird tolerant gefeiert, dort Toleranz per Gesetz geregelt – selten sagten Bilder so viel über unnötige Regulierungen aus wie im Sommer des vergangenen Jahres.

In Kraft getreten ist das AGG am 18. August 2006. Die 33 Paragrafen verbieten Benachteiligungen aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Geschlecht, Behinderungen oder sexueller Identität. Für die Unternehmen haben die Vorgaben tief greifende Auswirkungen – nur einige Beispiele: Sie müssen Stellenausschreibungen neutral formulieren, Einstellungsprozesse genau dokumentieren und eine Beschwerdestelle einrichten.

Die Initialzündung zu dem umstrittenen Gesetz kam allerdings nicht aus Berlin, sondern aus Brüssel. Die Europäische Union hatte bereits im Jahr 2000 ihre Mitgliedsstaaten verpflichtet, per Gesetz gegen Diskriminierung vorzugehen. Ausgerechnet die geistigen Väter des AGG lassen jetzt aber Zweifel aufkommen, ob das Gesetz in Deutschland tatsächlich notwendig ist. Denn eine regelmäßige Umfrage der EU-Kommission, das so genannte Eurobarometer, ergab im Sommer 2006, dass die Deutschen vergleichsweise selten über Diskriminierungen klagen (Grafik):

In Deutschland sagen 76 Prozent der Frauen und 78 Prozent der Männer, dass man hierzulande nicht oder nur sehr selten wegen des Geschlechts benachteiligt werde. Im EU-weiten Durchschnitt schätzen lediglich 58 Prozent der Befragten die tatsächliche Gleichberechtigung in ihrem Land so positiv ein.

Relativ tolerant stehen die Bundesbürger auch Menschen gegenüber, denen das AGG den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern soll. So meinen sechs von zehn Deutschen, dass ältere Mitbürger und Menschen mit Behinderungen selten oder gar nicht diskriminiert werden.

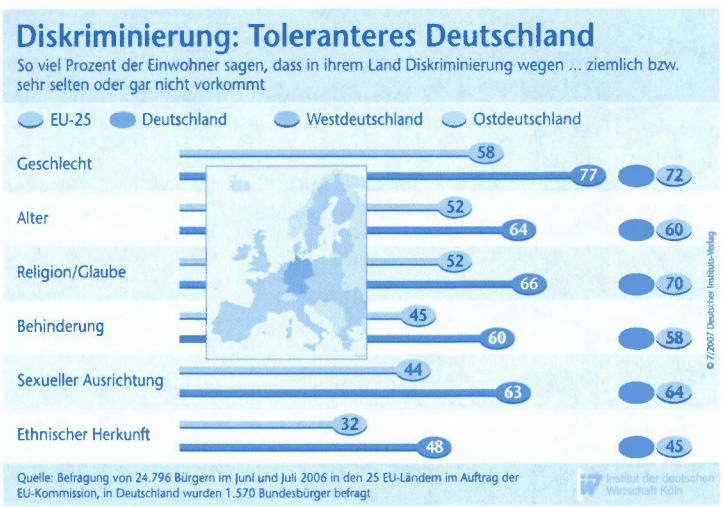
Selbst bei der ethnischen Herkunft, die sowohl hierzulande als auch EU-weit am häufigsten als Grund für Benachteiligungen angesehen wird, schneidet Deutschland von allen westlichen Staaten am besten ab. Nur in den baltischen Ländern und Polen beschwerten sich weniger Menschen über Diskriminierungen aufgrund von Hautfarbe und Herkunft.

So umstritten die Notwendigkeit des AGG in Deutschland ist, so stark sind die Nebenwirkungen der Paragrafen:

Mehr Bürokratie. Weil die Betriebe umfangreich dokumentieren müssen, dass sie sich einwandfrei verhalten haben, verursacht das Gesetz hohe Kosten und verschlingt viel Zeit. Umsatz- und Beschäftigungszuwächse beschert das AGG deshalb vor allem Arbeitsrechtlern, Anwälten und Anbietern von Schulungen zum Umgang mit den Vorschriften.

Schwierige Bewerbungen. Um sich vor Schadensersatzforderungen zu schützen, verzichten manche Betriebe auf Stellenanzeigen in Zeitungen oder Online-Portalen. Stattdessen nutzen sie verstärkt interne Stellenbörsen und Empfehlungen. Wer weiterhin in den Medien nach neuen Mitarbeitern sucht, der formuliert zumindest die Stellenanzeigen sehr allgemein. Die Folge: Den Arbeitnehmern fällt es schwerer, gute Jobangebote zu finden. Wegen der vagen Stellenbeschreibungen können sie auch oft kaum beurteilen, ob die Position für sie in Frage kommt.

Verfehltes Ziel. Die Unternehmen fürchten Klagen, wenn sie beispielsweise älteren, ausländischen oder behinderten Mitarbeitern kündigen müssen. Daher berichten Personaler davon, dass manches Unternehmen von vornherein weniger Bewerber mit solchen Merkmalen einstellt.



FRÜHKINDLICHE BILDUNG

INVESTITIONEN IN DIE JÜNGSTEN LOHNEN

Politik, Wirtschaft und Wissenschaft fordern einhellig, dass für die Kinder in Kindergärten und Grundschulen mehr getan werden muss, damit sie als Jugendliche später in Schule und Berufsausbildung besser klarkommen. Was nützt es, wenn im Vorfeld mehr geschieht? Allein mehr Kindergartenplätze zu schaffen lohnt aus staatlicher Sicht nicht. Die staatlichen „Investitionen" erzielen erst dann eine hohe Rendite, wenn auch die Vor- und Grundschulerziehung auf neue Füße gestellt wird.

Die Zahlen sind dramatisch und man fragt sich, warum nicht schon früher die Reißleine gezogen wurde: Im Jahr 2005 haben rund 78.000 junge Leute den Hauptschulabschluss nicht geschafft, rund 160.000 begannen eine berufsvorbereitende Maßnahme, in der sie trotz vorangehenden Schulbesuchs das nötige Rüstzeug erst noch lernen müssen, um überhaupt eine Lehre anfangen zu können; jeder sechste Erwachsene hat keine Berufsausbildung.

Dass dies nicht das Ende vom Lied sein darf, ist allen klar. Viele Experten und Politiker plädieren dafür, das Übel an der Wurzel zu packen und den Kindern möglichst dann schon Hilfestellung zu geben, wenn sie ihre ersten Schritte ins Bildungssystem tun.

Ohne Geld geht das allerdings nicht. Doch das sollte diesmal – ausnahmsweise – kein allzu großes Problem sein: Weil die Schülerzahlen in den kommenden Jahren wegen des Bevölkerungsrückgangs sinken werden, muss der Staat ab etwa 2012 schätzungsweise 8 bis 10 Milliarden Euro jährlich weniger ausgeben. Und wenn er diese Mittel nicht einspart, sondern – zumindest teilweise – im Bildungssystem lässt, dann zahlt sich das auch aus.

Würden die Jüngsten früher gefördert, wären sie später fitter in Mathematik, Naturwissenschaften und im Lesen. Dermaßen gerüstet, können die künftigen Jahrgänge höhere Bildungsabschlüsse erreichen. Besser qualifizierte Beschäftigte sind erfahrungsgemäß weniger von Arbeitslosigkeit betroffen, erwirtschaften ein höheres Sozialprodukt, zahlen mehr Steuern und Sozialbeiträge.

Wie sich frühkindliche Bildung in Euro und Cent rentiert, hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) ausgerechnet. Dabei zeigt sich: Gezielte Bildungsinvestitionen sind gut, noch besser ist es aber, wenn sie mit Bildungsreformen Hand in Hand gehen:

1. Quantitativer Ausbau der frühkindlichen Betreuung. Die internationale PISA-Studie hatte festgestellt. dass etwa 17 Prozent der Jugendlichen in Deutschland während der Kindheit nur ein Jahr oder noch kürzer den Kindergarten besucht hatten. Wie eine Berechnung des IW Köln auf Basis der PISA-Daten ergab, wirkt ein längerer Kindergartenbesuch zumindest für Mathe und Co. Wunder: Sprösslinge, die entsprechend länger einen Kindergarten besuchten, erzielen allein dadurch beim PISA-Mathematiktest 30 Punkte mehr als Jugendliche, die nicht so lange im Kindergarten waren – das entspricht einem Wissensplus von etwa einem Dreiviertelschuljahr.

Um aber allen Kindern ab dem Alter von drei Jahren einen längeren Kindergartenbesuch zu ermöglichen, ist nach IW-Berechnungen jährlich etwa 1 Milliarde Euro für die Einrichtung zusätzlicher Plätze erforderlich. Damit auch möglichst alle Kinder spielerisch schon im Kindergarten lernen können, sollten die Beiträge für Eltern entfallen. Dafür müsste der Staat pro Jahr etwa weitere 2,6 Milliarden Euro lockermachen (Grafik).

Doch der Ertrag dieser beiden Investitionen ist beachtlich: Mittelfristig ließe sich so der Anteil der Jugendlichen ohne abgeschlossene Lehre von 16 auf 14 Prozent senken und der Anteil der Höherqualifizierten in gleichem Maß auf 33 Prozent steigern.

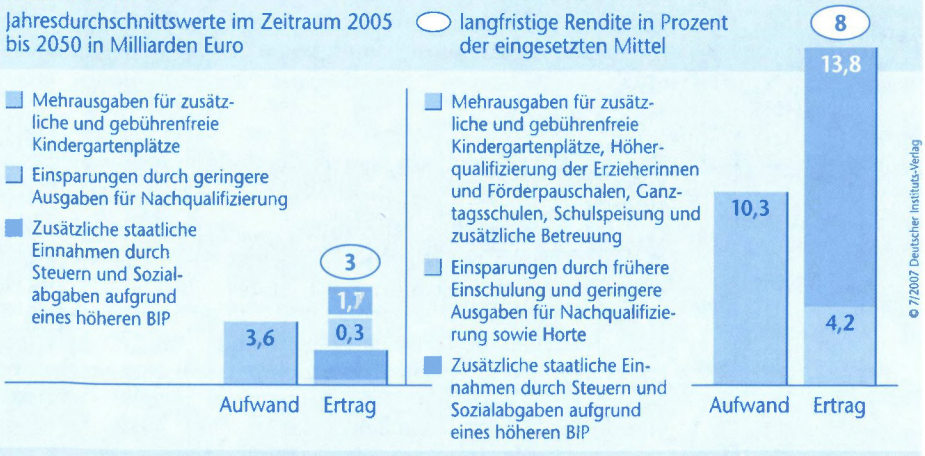
Der Staat spart dann, weil er weniger für die Nachqualifizierung derjenigen Kinder und Jugendlichen ausgeben muss, die in der Schule oder in der Berufsschule nicht mitkommen. Das ergibt jährlich rund 300 Millionen Euro an Einsparungen.

Mehr und kostenfreie Kindergartenplätze wären auf jeden Fall schon Schritte in die richtige Richtung. Den erhofften Schub für das Wirtschaftswachstum brächten derlei Maßnahmen aber noch

Frühkindliche Bildung: Hohe Reformrendite

Stellt der Staat zusätzliche und kostenfreie Kindergartenplätze bereit, muss er auf lange Sicht etwa für Nachqualifizierung weniger ausgeben. Er erzielt zugleich mehr Einnahmen, weil mit besser ausgebildeten Beschäftigten ein größeres Bruttoinlandsprodukt erwirtschaftet werden kann. Reformiert der Staat überdies die Kindergarten- und Grundschulerziehung, kann eine erhebliche Bildungsrendite erzielt werden.

Jahresdurchschnittswerte im Zeitraum 2005 bis 2050 in Milliarden Euro



langfristige Rendite in Prozent der eingesetzten Mittel

Prognose; in Preisen von 2005; Rendite: wird erst nach 2050 erreicht
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 7/2007 Deutscher Instituts-Verlag

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

nicht. Für den Staat ist der Ertrag lange Zeit geringer als der Aufwand (Grafik).

Im Zeitraum 2005 bis 2050 müsste Vater Staat pro Jahr im Durchschnitt rund 3,6 Milliarden Euro mehr ausgeben – seine Einsparungen und Mehreinnahmen belaufen sich dagegen auf nur 2 Milliarden Euro im Jahr.

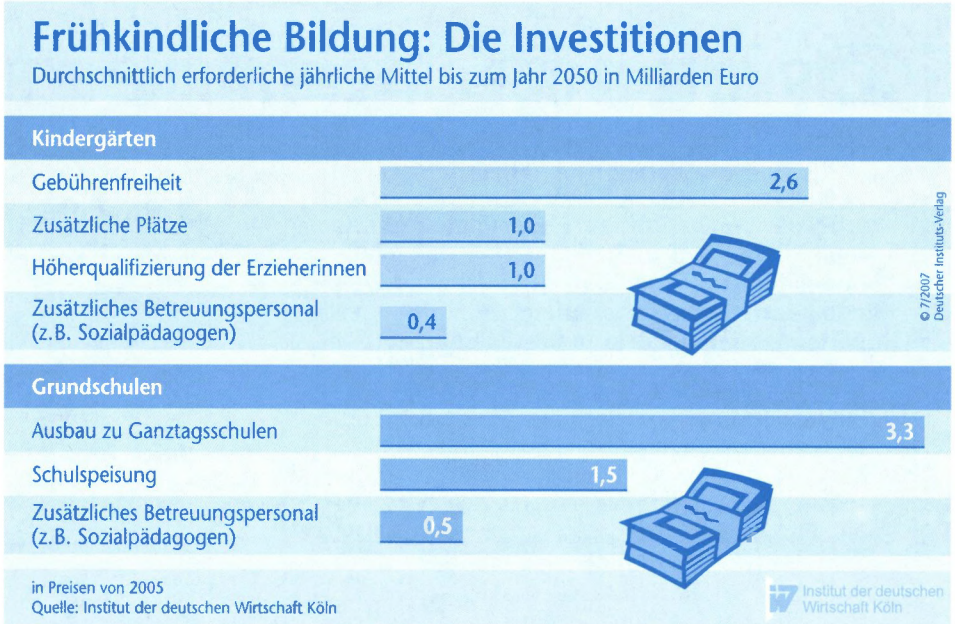
Erst ab dem Jahr 2060 überstiegen dann die Erträge den Investitionsaufwand. Langfristig könnte der Staat so eine jährliche Rendite von etwa 3 Prozent erzielen – ein vergleichsweise mageres „Geschäft". Um die Rendite eines Bildungsinvestments in die Kinder nachhaltig zu steigern, bedarf es deshalb weiterer Schritte:

2. Qualitativer Ausbau der frühkindlichen Betreuung. Auch im Kindergarten sollten Bildungsstandards gewährleisten, dass die Sprösslinge nicht nur betreut werden, sondern gewisse Entwicklungsschritte erreichen und z.B. die deutsche Sprache lernen. Dazu dient ebenso eine bessere individuelle Förderung der Jüngsten. Um dies zu leisten, brauchen die Erzieherinnen und Erzieher allerdings ein besseres berufliches Rüstzeug, etwa in Form einer akademischen Ausbildung, die mit dem Bachelor abschließt.

Die Therapie für die Grundschulen umfasst ebenfalls eine ganze Reihe von Maßnahmen. Die wichtigsten: Grundschulen sollten im Ganztagsbetrieb unterrichten. Dies nutzt nicht nur die Schulzeit besser, sondern ermöglicht es auch, Kinder mit Lernproblemen erfolgreicher zu unterstützen. Die Schulen sollten zudem selbst entscheiden können, wie sie ihre Budgets einsetzen, wen sie als Lehrer einstellen und wie sie den Unterricht gestalten. Darüber hinaus sollen sie nach bundesweiten Bildungsstandards arbeiten und mehr Rechenschaft gegenüber Eltern und Öffentlichkeit ablegen. Unterstützt werden diese Neuerungen durch eine ziel- und leistungsorientierte Vergütung der Lehrer, mit der eine gute pädagogische Leistung honoriert werden kann.

Allerdings ist auch die qualitative Verbesserung der Einrichtungen nicht zum Nulltarif zu haben:

Kindergärten. Für die höheren Löhne der akademisch ausgebildeten Erzieher wird der Staat auf längere Sicht im Schnitt rund 1 Milliarde Euro pro Jahr berappen müssen. Die individuelle Förderung von Kindern mit Entwicklungsdefiziten schlägt mit weiteren 400 Millionen Euro jährlich zu Buche.



Grundschulen. Der Ganztagsbetrieb dürfte pro Jahr 3,3 Milliarden Euro kosten. Für den Einsatz von Schulsozialarbeitern und den Ausbau des schulpsychologischen Dienstes kämen jährlich weitere 500 Millionen Euro hinzu. Da die Kinder in den Schulen essen, wird es auch hier teurer: Die Schulspeisung kostet den Staat etwa 1,5 Milliarden Euro im Jahr.

Langfristig spart der Staat jedoch – und da wird es interessant:

Für die Kingergärten müssen die staatlichen Träger jährlich 2,9 Milliarden Euro weniger ausgeben, weil die Kinder durch die bessere Förderung ein Jahr eher vom Kindergarten in die Grundschule wechseln können.

Wenn selbige im Ganztagsbetrieb laufen, werden die Schulhorte überflüssig; das spart wiederum jährlich 1 Milliarde Euro. Es dürfte die Staatskasse zudem um einiges erleichtern, wenn es weniger Kinder gibt, die eine Schulklasse wiederholen müssen bzw. die Schule sogar komplett ohne Abschlusszeugnis verlassen. Die Einsparungen insgesamt fließen mit zunächst 800 Millionen Euro jährlich in die Rechnung ein. Ab dem Jahr 2015 kann man dafür sogar um 2,6 Milliarden Euro geringere Ausgaben verbuchen, weil bessere Grundschulen erst dann zu Kosteneinsparungen bei der Berufsvorbereitung führen.

Unter dem Strich bleibt eine schwarze Zahl beziehungsweise eine stattliche Rendite:

Setzt der Staat die beschriebenen Maßnahmen in Kindergärten und Grundschulen um, rentiert sich der Aufwand für ihn langfristig gerechnet mit rund 8 Prozent – die Rendite ist also weitaus höher als bei vergleichbaren Kapitalanlagen wie etwa Staatsanleihen.

Aus Sicht der Volkswirtschaft hätte sich das eingesetzte Kapital mit rund 13 Prozent sogar noch höher verzinst, da die Gebührenfreiheit für die Eltern keine volkswirtschaftlichen Kosten sind, sondern als Umverteilung gewertet werden.

Alles in allem ist das Wachstum des Bruttoinlandprodukts (BIP) bei einer solchen Strategie langfristig um ein Zehntelprozentpunkt höher, als es ohne diese Maßnahme wäre. Das hört sich zunächst nach nicht viel an: Im Jahr 2050 beträgt das BIP-Plus aber – in heutigen Preisen gerechnet – über 100 Milliarden Euro – und wer wollte schon auf dieses zusätzliche Wohlstandspotenzial verzichten.

EXPORTE & IMPORTE: STARKE PERFORMANCE

Die deutschen Ausfuhren haben im vergangenen Jahr ein neues Rekordniveau erreicht. Das reale Wachstum der Lieferungen an das Ausland übertraf zudem deutlich das Welthandelsplus. Die in Deutschland ansässigen Exporteure konnten demnach die Chancen auf den globalen Märkten bestens nutzen.

Die Billionenmarke ist geknackt – im Jahr 2006 exportierte die deutsche Wirtschaft Waren und Dienstleistungen im Wert von 1.034 Milliarden Euro – mehr als doppelt so viel wie zehn Jahre zuvor. Allein im vergangenen Jahr betrug der preisbereinigte Zuwachs der Ausfuhren stolze 12,4 Prozent. Mit Ausnahme des Jahres 2000 war dies der stärkste Anstieg seit 1991. Auch der Anteil der Exporte am Bruttoinlandsprodukt kletterte mit 44,9 Prozent auf ein Allzeithoch.

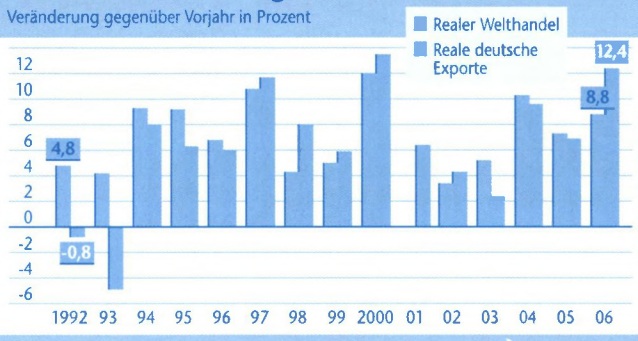
Zwar verfehlte der Außenbeitrag – die Differenz zwischen Aus- und Einfuhren – 2006 mit 114 Milliarden Euro knapp den Höchststand des Vorjahres (116 Milliarden Euro). Denn die Importe boomten ebenfalls, und ihr Wert wurde durch die gestiegenen Energie- und Rohstoffpreise zusätzlich gesteigert.

Dies ändert aber nichts daran, dass die Schlagzahl der deutschen Exporte 2006 hoch genug war, um im globalen Rennen kräftig Boden gutzumachen. Denn der Welthandel legte im vergangenen Jahr „nur" um rund 9 Prozent zu. In den drei vorherigen Jahren hatten die Ausfuhren „made in Germany" das Potenzial des weltweiten Güteraustausches nicht ganz ausschöpfen können.

Insgesamt fällt der Vergleich zwischen dem Wachstum der heimischen Exporte und dem des globalen Handels aber schon seit Mitte der neunziger Jahre für Deutschland recht günstig aus – anders als in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts. Offenbar haben sich die Bemühungen gelohnt, über relativ moderate Lohnabschlüsse die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen zu stärken.

Deutsche Ausfuhren: Globales Potenzial genutzt

Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent

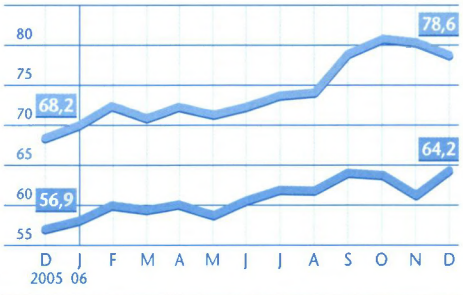


Quellen: IWF, Statistisches Bundesamt

Deutscher Außenhandel

in Milliarden Euro — Exporte — Importe

Monatswerte



Jahreswerte

2004	731,5	575,5
2005	786,3	628,1
2006	893,6	731,7

© 7/2007 Deutscher Instituts-Verlag

Außenhandel: nur Waren; saisonbereinigte Monatswerte
Quellen: Deutsche Bundesbank, Statistisches Bundesamt

Der Wert des Euro

Wechselkurs – US-Dollar/Euro



Jahreswerte	4.1.1999	1,179
	2005	1,244
	2006	1,256

Euro-Wechselkurse im Januar 2007	1 Euro sind ...	Veränderung in Prozent gegenüber ... Januar 2006	Euro-Start 4.1.1999
Dollar (USA)	1,300	7,4	10,3
Yen (J)	156,6	12,0	17,1
Franken (CH)	1,616	4,3	-0,1
Pfund (UK)	0,663	-3,3	-6,7
Kronen (S)	9,080	-2,5	-4,1
Kronen (DK)	7,454	-0,1	0,1

© 7/2007 Deutscher Instituts-Verlag

Monatsdurchschnitte; Ursprungsdaten: Deutsche Bundesbank, Europäische Zentralbank



Gezielt die Besten finden.

Das **DUALE STUDIUM HANDELSFACHWIRT** macht Ihr Unternehmen zum Ausbildungsort für Abiturienten.
So holen Sie sich die Handelskompetenz der Zukunft ins Haus.

- **Abiturienten als Führungsnachwuchskräfte**
- **Positives Kosten-Nutzen-Verhältnis**
- **Praxiserprobt im eigenen Betrieb**
- **Hoher Staatszuschuss**



KOSTENLOS!

Ihr Stellenprofil als Kleinanzeige im Abiturienten-Magazin abi:go

akademiehandel®

Führungsnachwuchs von der Pike auf.

Warum Führungskräfte teuer von außen zukaufen? Warum die Besten nicht gleich im eigenen Unternehmen heranbilden? Sie gewinnen Führungspersönlichkeiten, die Ihr Unternehmen von Grund auf kennen, und die bereits gezeigt haben, dass sie sich in der Praxis bewähren.

Mit dem Dualen Studium Handelsfachwirt können Sie Ihr Unternehmen bei Abiturienten als Alternative zur Hochschule vorstellen. Abiturienten oder Fachabiturienten durchlaufen dabei den Wechsel von Praxisphasen im Betrieb und Studienphasen an der Akademie Handel. Der hochgradig praxisorientierte Studiengang endet nach kurzer Zeit mit drei staatlich anerkannten Abschlüssen.

UMFRAGE: 100 % der auskunftgebenden Betriebe waren mit dem Dualen Studium Handelsfachwirt an der Akademie Handel sehr zufrieden. Über 90 % beurteilten das Kosten-Nutzen-Verhältnis des Studiengangs als sehr positiv.

DUALES STUDIUM HANDELSFACHWIRT

! Das leistet die Akademie Handel

- Kompetente Berufspraktiker aus dem Handel geben als Dozenten ihr fachliches Wissen an die Studierenden weiter
- Komprimiertes Studium durch Verknüpfung von drei staatlich anerkannten Abschlüssen zu einem durchgängigen Konzept
- Hochwertige Lehrunterlagen verhelfen zum Erfolg. Lernkontrolle durch Klausuren, der Betrieb wird über die Ergebnisse unterrichtet
- Lernplattform im Internet:
  - Online-Lerneinheiten
  - Zusätzliches Lernmaterial und Links zu fachbezogenen Websites
  - Übungsmaterial, Chats und Foren

! Das leistet der Betrieb

- Einstellung der Abiturienten als Trainees
- Vermittlung von berufspraktischem Wissen und berufsnotwendigen Erfahrungen
- Anmeldung und Freistellung der Trainees zur Teilnahme an den Studienphasen bei der Akademie Handel, Entrichtung des Ausbildungsentgelts
- Ausrichtung nach dem Berufsbildungsgesetz und ggf. gültigen Tarifverträgen

1 Führungsnachwuchs im eigenen Betrieb ausbilden

Engagement, gute Auffassungsgabe und Kommunikations-Geschick – Abiturienten bringen wertvolle Eigenschaften mit, die Sie so Ihrem Unternehmen sichern.

2 Keine Berufsschule! Betriebsabwesenheit um ca. 30 % verkürzt

Trotz der zusätzlichen Abschlüsse Ausbildereignung (AdA) und Handelsfachwirt ist die Studiendauer immer noch um ca. 30 % kürzer als bei einer regulären kaufmännischen Ausbildung. Der Unterricht wird nicht in der Berufsschule, sondern als Blockstudium an der Akademie Handel durchgeführt.

3 Staatliche Förderung

€ 1.053 Zuschuss zu den Studiengebühren vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie.

4 Gezielt die Besten finden!

Die Akademie Handel bietet erfolgreiche Instrumente zur Bewerbersuche:

- Kostenlose Stellenanzeigen Ihres Betriebs im Abiturientenmagazin abi:go
- Darstellung Ihres Stellenangebots im Internet
- Anmelde- und Servicepaket komplett zum Download unter ***www.duales-studium-hfw.de***
- Beratung und Information auf Abiturientenmessen und in Gymnasien



5 Der Staat zahlt mit: Ausbildungsentgelt und Studiengebühr

AUSBILDUNGSENTGELT
Das Ausbildungsentgelt richtet sich nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag. Aufgrund des höheren Lebensalters und der höheren Schulbildung der Trainees wird ein Richtwert, der etwas über der Ausbildungsvergütung für die reguläre Ausbildung liegt, empfohlen: 1. Ausbildungsjahr € 645,– / 2. Ausbildungsjahr € 724,– 3. Ausbildungsjahr € 815,–

STUDIENGEBÜHR
Die jährliche Bruttogebühr beträgt € 2.138,40 minus Staatszuschuss von € 421,20 = € 1.717,20 Eigenleistung Betrieb (Studiengebühr für den gesamten Studiengang € 1.717,20 x 2,5 = € 4.293,00).

6 Beginn, Dauer und Abschlüsse

Das Studium beginnt zum 1. September eines jeden Jahres in sechs Studienorten: Augsburg, Bayreuth, München, Nürnberg, Regensburg und Würzburg.
In nur 33 Monaten Ausbildungszeit werden drei Abschlüsse erzielt:

- Kaufmann/-frau im Einzelhandel bzw. Groß- und Außenhandel
- Ausbildereignung (AdA)
- Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in

Aufbauend auf den Abschluss Handelsfachwirt können die Absolventen ein auf 24 Monate verkürztes Studium zum Bachelor of Arts (Handelsmanagement) aufnehmen. Nähere Infos unter: ***www.akademie-handel.de***.

7 Teilnahmevoraussetzungen

Beteiligen können sich alle Handelsunternehmen, aber auch Unternehmen, die zum Teil eine Handelsfunktion ausüben.

Ihr KOSTENLOSES Stellenprofil erscheint als Kleinanzeige im Abiturienten-Magazin abi:go. Das Magazin hat eine Auflage von 17.000 !

FAX 089/55145-12

Oder dieses Blatt in einem frankierten Rückumschlag an:

Akademie Handel
Kennwort »**abi:go**«
Postfach 200 305

80003 München

KOSTENLOS!
Ihr Stellenprofil als Kleinanzeige im Abiturienten-Magazin abi:go

ABGABE BITTE BIS 31. JULI 2007

☐ Ja, wir möchten mit einer **kostenlosen Kleinanzeige** in dem Abiturienten-Magazin »**abi:go**« inserieren.

Firma

Telefon (-Durchwahl)

Vor- und Nachname Ansprechpartner/-in

E-Mail-Adresse

Straße, Hausnummer

Internet-Adresse

PLZ/Ort

Ausbildungsort, falls andere Anschrift

Branche

☐ Einzelhandel ☐ Großhandel

Unter welcher Rubrik soll Ihre Firma erscheinen?

☐ Mode + Schmuck + Leder
☐ Wohndesign + Bürobedarf
☐ Design + Leuchten + Licht
☐ Essen + Trinken
☐ Auto + Zubehör
☐ Weitere
☐ Garten + Handwerk
☐ Sport + Kosmetik
☐ **Haben Sie noch Fragen? Wir rufen Sie gerne zurück!**
☐ Warenhäuser + Kaufhäuser
☐ HIFI + Elektro + Computer

Ihre Ansprechpartner:

Augsburg	Christine von Bila / Wolfgang Götz	Fon 089/5 51 45-23/32
Bayreuth	Brigitte Haker / Susanne Seiler	Fon 0921/72 67 90
München	Christine Frisch / Gaby Grosam	Fon 089/5 51 45-20/21
Nürnberg	Judith Bolsinger / Mareike van der Oest	Fon 0911/2 41 86 49
Regensburg	Dr. Robert Rolle / Alexandra Ventura-Cruz	Fon 0941/7 95 79 92
Würzburg	Jürgen Haag / Julia Weber	Fon 0931/3 53 59-80

Ort/Datum

Unterschrift/Firmenstempel

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

BUCHBESPRECHUNGEN

IT-Mitarbeiter im Arbeitsprozess weiterqualifizieren

Fraunhofer Institut stellt modulares System APO-IT vor
Weiterbildung mit System – Lernen im Prozess der Arbeit (APO-IT)
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld,
E-Mail: presse@wbv.de, Tel.: 0521/91101-0, Fax: 0521/91101-79
2007, 10 mehrfarbige Hefte im Ordner, DIN A4, 99,90 €
ISBN 978-3-7639-3430-0, Bestell-Nr. 6001721

Das It-Know-how, das Mitarbeiter in der Projektarbeit brauchen, ändert sich so rasant wie die IT-Branche. Die Antwort auf diese schnellen Veränderungen ist ein Lernparadigmenwechsel: Weg von der Instruktion und hin zum selbst gesteuerten Lernen.
In zehn aufwändig gestalteten Heften, die auch einzeln zu beziehen sind, können Führungskräfte ihre Mitarbeiter beim Lernen am Arbeitsauftrag weiterqualifizieren:

Heft 1:	APO-IT: System und Konzept im Überblick
Heft 2:	Die organisatorischen Schritte
Heft 3:	Das fachliche Lernen
Heft 4:	Die Lernprozessbegleitung
Heft 5:	Die Vorgesetzte als Initiator und Promoter
Heft 6:	Die Spezialisten
Heft 7:	Die Professionals
Heft 8:	Personalentwicklung in Prozessen
Heft 9:	E-Learning
Heft 10:	Transfer von Wissen

Das externe Ausbildungsmanagement lernt dazu

Neue Ausbildungsanforderungen und externes Ausbildungsmanagement
Produkte, Verfahren, Einsatzmöglichkeiten – Herbert Loebe, Eckart Severing (Hg.)
Reihe Wirtschaft und Bildung, Band 42, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hg.)
W. Bertelsmann Verlag, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/91101-0, Fax: 0521/91101-79, 2007, 178 Seiten, 19,90 € - ISBN 978-3-7639-3283-2, Bestell-Nr. 6001579

Das externe Ausbildungsmanagement unterstützt Unternehmen in Fragen der Ausbildung und Umsetzung im dualen Ausbildungssystem. Die Vielzahl neuer Ausbildungsberufe und die Neuordnung der Berufsbilder konfrontieren das externe Ausbildungsmanagement mit neuen, komplexen Anforderungen. Lösungsvorschläge mit zahlreichen Beiträgen beruhen auf Forschungsarbeiten, die im Rahmen des Modellversuchs *Entwicklung von Verfahren und Produkten des externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung* durchgeführt wurden. Ihr Ziel sind die Überprüfung und der Transfer von Praxisinnovationen in Betrieben und Bildungsinstitutionen sowie die Anpassung bestehender Konzepte an die neuen Entwicklungen.

Ausbildung als Zukunftsaufgabe

Experten stellen Optimierungsstrategien des Ausbildungssystems vor
Strategien und Best-Practice-Beispiele Herbert Loebe, Eckart Severing (Hg.)
Reihe Wirtschaft und Bildung, Band 41, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hg.)

W. Bertelsmann Verlag, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/91101-0, Fax: 0521/91101-79, 2007, 230 Seiten, 19,90 € - ISBN 978-3-7639-3460-7, Bestell-Nr. 6001749

Die Förderung der betrieblichen Ausbildung von Fachkräften wird immer wichtiger für den Erfolg eines Unternehmens. Es werden Strategien und mögliche Lösungsansätze zur Steigerung der Qualität und Effizienz der Berufsausbildung, insbesondere des dualen Systems gegeben. Beiträge von Verantwortlichen aus zahlreichen deutschen Großunternehmen, Berufsschulexperten sowie Bildungsforschern zeichnen ein realistisches und aktuelles Bild der heutigen Ausbildungssituation, Best-Practice-Beispiele schaffen Orientierungshilfen.

Neue Perspektiven für die Berufsausbildung
Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung / Ziele – Modelle - Maßnahmen
Dieter Euler, Eckart Severing, Reihe Wirtschaft und Bildung, Band 46, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hg.)
W. Bertelsmann Verlag, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/91101-0, Fax: 0521/91101-79, 2007, 142 Seiten, 19,90 € - ISBN 978-3-7639-3491-1, Bestell-Nr. 6001766

Die Berufsausbildung in Deutschland steht vor einem grundlegenden Problem: Nur noch 58% der Schulabgänger eines Jahrganges können eine Ausbildung im dualen System beginnen. Etwa 500.000 Jugendlichen bleibt nur der Weg in „Übergangssysteme" wie Schulbesuch, Praktika oder Berufsvorbereitungsjahr, die aber überwiegend keinen Anschluss an das Berufsausbildungssystem haben. Lösungsansätze für dieses Problem bietet das Modell *Ausbildungsbausteine,* das die Autoren in *Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung* vorstellen.

Die Ausbildungsbausteine schaffen eine transparente Grundlage, die Jugendlichen einen einfacheren Einstieg in die Berufsausbildung ermöglicht. *Flexible Ausbildungswege in der Berufsausbildung* stellt im Modell die Strukturierung der Berufsbilder in jeweils fünf bis acht bundesweit standardisierten Ausbildungsbausteinen vor und skizziert die Schritte zu einer praktischen Erprobung und Umsetzung. Diese Struktur verläuft quer zur dualen Ausbildung, zur Berufsausbildung in Schulen und zur Berufsausbildungsvorbereitung und trägt zur Integration dieser Bereiche, zu neuer Übersichtlichkeit und zur Fortentwicklung der dualen Berufsausbildung bei.

Mein Recht bei Prüfungen
Grundlagen – Anfechtung – Rechtsschutz
Beck-Rechtsberater im dtv, Band 50647
Dr. Christian Birnbaum, Mein Recht bei Prüfungen, *Verlag C.H. Beck, Postfach 40 03 40, 80703 München,* Tel.: 089/3 81 89-0, Fax: 089/38189-480, E-Mail: presse.rsw@beck.de

Dieser Rechtsberater behandelt umfassend die rechtlichen Probleme bei Prüfungen zur Feststellung von Leistungen, Kenntnissen und Fertigkeiten bei Personen. Er vermittelt einen Einblick in die rechtlichen Abläufe vor, während und nach der Durchführung von Prüfungen, etwa an allen Arten von Hochschulen und Schulen sowie vor Handwerks- und Industrie- und Handelskammern oder sonstigen Prüfungsstellen. Alle wesentlichen Fragen werden beantwortet, etwa: Welche formellen Anforderungen sind bei Prüfungen zu beachten? Wie weit geht der Beurteilungsspielraum der Prüfer? Welche Rechtsschutzmöglichkeiten hat ein Prüfling? Das Buch systematisiert die unüberschaubaren Rechtsquellen einschließlich des besonders bedeutsamen Richterrechts und gibt vor allem Prüflingen Orientierung zu ihren Handlungsmöglichkeiten und –pflichten.

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR: 5; 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089 /54593720; FAX: 089 /54593730
info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Beratungszuschüsse für mittelständische Großhandelsbetriebe werden auch in diesem Jahr wieder vom bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie als so genannte De-minimis-Beihilfe nach EU-Vorschriften gewährt. Dieses Programm ist als Hilfestellung bei einem Generationswechsel, Wechsel im Gesellschafterbereich und in der Begleitung von Neugründungen vorgesehen, um Arbeitsplätze zu erhalten und die Marktposition zu verbessern. Insgesamt sind 20 Beratungstage innerhalb von 3 Jahren in dieser Förderung vorgesehen, wobei pro Jahr maximal 10 Tagewerke in Anspruch genommen werden können. Der Eigenanteil beträgt 190.-- € pro Tagewerk. Der Zuschuss wird direkt mit den verbandlichen Beratungsstellen abgerechnet. Der bürokratische Aufwand ist minimal (Beratungsantrag siehe umseitig).

Die Beratungsthemen umfassen die Finanzierung, öffentliche Finanzhilfen und der Assistierung in der Erstellung von Business-Plänen aber auch alle relevanten Unternehmerfragen bestehender Betriebe. Zur Existenzsicherung im Generationenwechsel kann die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems ein wichtiger Schritt sein oder die Anpassung der EDV-Organisation an den aktuellen Stand der Softwaretechnik. Grundsätzliche Fragen in der Unternehmensführung, der Langzeitplanung und der Vertriebsstrategie gehören genauso dazu wie Überlegungen zu Diversifizierung, des Ausbaus der betrieblichen Serviceleistungen mit Blick auf Outsourcing-Bestrebungen der Kunden. Firmenwertermittlungen, Formen der Übergangsgestaltung, Vertragsgestaltungen und –prüfungen, Analyse der betriebswirtschaftlichen Zahlenstruktur, Finanzanalysen wären aus einer Vielzahl weiterer Themen zu nennen.

Mit untenstehender Rückantwort können Sie unverbindlich mit der GfH Kontakt aufnehmen und sich über die Möglichkeit von Zuschüssen zu den Beratungskosten, das Prozedere, Beratungsumfang und -inhalt informieren lassen.

Fax-Antwort (089/59 30 15)

Ich interessiere mich für eine Beratung in den Bereichen:

- ☐ **Übernahme/ Beteiligung/ Generationswechsel**
- ☐ **Firmenbewertung/ Betriebsanalysen**
- ☐ **Finanzanalysen/ Banken/ Sicherheiten/ Rating/ verbandliche Stellungnahmen**
- ☐ **Kostenkontrolle/ DB-Rechnung/ Profit-Center**
- ☐ **EDV-Einsatz/ Softwarelösungen/**
- ☐ **Ablauforganisation/ Rationalisierung**
- ☐ **Qualitätsmanagement/ branchenspezifische Qualifikationsansätze**
- ☐ **Investitionsvorhaben/ Amortisation/ Finanzierungsalternativen**
- ☐ **Mitarbeiterführung/ Beteiligungsmodelle/ leistungsorientierte Entlohnung**

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:

Telefon:

Ansprechpartner:

Fax:

bitte wenden!

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
80333 München • Max-Joseph-Straße 5
Tel.: 089/594431, Fax: 089/593015
info@gfh-muenchen.de

GfH
Gesellschaft für
Handelsberatung mbH
Postfach 20 13 37

80013 München

Antrag auf Coachingberatung

Hiermit beantragen wir die Durchführung einer Coachingberatung, die vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Verkehr gefördert wird *). Die nachstehenden Angaben dienen zur Prüfung unseres Antrages und sind maßgebend für die Abrechnung. Die Angaben werden streng vertraulich behandelt.

Antragsteller
(Name, Anschrift): _____

_____

Telefon: _____ Gesprächspartner: Frau/Herr _____

Branche: _____ Gründungs-/Übernahmejahr: _____

☐ Existenzgründung ☐ Betriebsübernahme ☐ GA-Übernahme

Rechtsform des Unternehmens: _____

Geschäftsjahr = Kalenderjahr / oder von _____ bis _____

	letztes Geschäftsjahr	vorletztes Geschäftsjahr
Planumsatz/ Jahresumsatz**)	_____ €	_____ €

und beschäftigen derzeit _____ Mitarbeiter.

An unserem Gesellschaftskapital sind Unternehmen mit mehr als 25% beteiligt. ☐ ja / ☐ nein
Falls ja: Die Beteiligung beläuft sich auf _____ %.

Die Bezuschussung der Coachingberatung ist unter folgenden Bedingungen möglich:

- Unternehmen mit nicht mehr als **250 Mitarbeitern** und einem Umsatz von nicht mehr als **50 Mio. EURO pro Jahr**.
- In den letzten **3 Jahren** nach Gründung dürfen maximal **20 Beratungstage** bzw. maximal **10 Beratungstage pro Jahr** in Anspruch genommen worden sein.
- Die Betriebsgründung bzw. -Übernahme liegt nicht länger als **3 Jahre** zurück.

Wir erklären, dass wir uns mit diesem Antrag innerhalb dieser Rahmenbedingungen bewegen. Die Richtigkeit der oben angeführten Angaben wird **ausdrücklich** bestätigt:

_____
Datum Firmenstempel und rechtsgültige Unterschrift

Aufgrund der gemachten Angaben des Antragstellers wird als Projektförderung im Sinne von Art. 23 und Art. 44 der Bayer. Haushaltsordnung (BayHO) ein Zuschuss im Wege der Anteilfinanzierung gewährt. Es handelt sich um eine De-minimis-Beihilfe nach EU-Vorschriften.

_____
Datum GfH-Stempel und rechtsgültige Unterschrift

*)Eigenanteil an den Beratungskosten o. MwSt.: **€ 190.--pro Tagewerk**.
**)Ohne MwSt. und Verbrauchssteueranteile, wenn diese 20% des Gesamtumsatzes übersteigen.

Registergericht München
Handelsregister Nr. HRB4024
Geschäftsführer: Werner Sattel
Stand: Sept. 2005

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Urlaubs-Merkblatt 2007

Die Haupturlaubszeit steht bevor. Neben der Lösung der betrieblichen Umsetzungsfragen treten viele mit dem Urlaub zusammenhängende arbeitsrechtliche Fragen auf. Rechtliche Basis für den Urlaub ist § 13 des Manteltarifvertrages Groß- und Außenhandel Bayern. Ergänzend gelten das Bundesurlaubsgesetz, weitere Sondergesetze und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

I. Urlaubsanspruch

1. Urlaubsgrundsätze

Der Urlaub dient der Erholung und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr (2008) ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

6 Monate nach Beginn der Arbeitsaufnahme entsteht ein Urlaubsanspruch in Freizeit. Scheidet der Arbeitnehmer vor dieser Wartezeit aus, so hat er nur einen Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Urlaubsanspruch kann aber auch in Freizeit gewährt werden, was zu empfehlen ist. Der Jahresurlaub beträgt gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages

bei regelmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf	5 Tage	6 Tage
für alle Arbeitnehmer	30 Tage	36 Tage

Über die Urlaubseinteilung sollte zu Beginn des Kalenderjahres ein Urlaubsplan erstellt werden. Dabei ist zu beachten, dass Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern und Auszubildenden der Urlaub möglichst während der Schulferien oder der block-unterrichtsfreien Zeit gewährt wird.

Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit geleistet werden. Bei Verstößen entfällt der Urlaubsanspruch. Feiertage, die auf einen Werktag fallen, sind nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Im Laufe des Kalenderjahres ein- und austretende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, als sie volle Monate im Unternehmen beschäftigt waren. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht ihm mindestens der volle Jahresurlaub von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen) nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Urlaub und zwar im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigte. Auf die Dauer dieses Urlaubs muß sich aber der Arbeitnehmer, der nur an einzelnen Werktagen beschäftigt wird, die arbeitsfreien Werktage anrechnen lassen. Wird der betreffende Arbeitnehmer z. B. nur an einem Arbeitstag in der Woche beschäftigt, so muß er sich 5 Arbeitstage auf seinen Jahresurlaub anrechnen lassen. Der tatsächliche Urlaub von Teilzeitbeschäftigten, die nur an bestimmten Wochentagen arbeiten, ermittelt sich in diesen Fällen nach folgender Formel:

Urlaubsanspruch bei 5-Tage Woche = $\frac{\text{Tarifurlaub x tatsächliche Arbeitstage pro Woche}}{\text{5 Arbeitstage}}$

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer seine übliche Monatsvergütung (Urlaubsentgelt). Das Urlaubsentgelt soll den Arbeitnehmern vor Antritt des Urlaubs zur Verfügung stehen. Bekommt der Arbeitnehmer der Höhe nach unterschiedliche Vergütungen, da er Prämien, Provisionen, Akkordvergütungen oder sonstige Zulagen erhalten hat, so ist bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes der monatliche Durchschnitt der letzten 13 Wochen zugrunde zu legen. Mehrarbeitsvergütung ist auszunehmen.

Nicht zum Arbeitsverdienst gehören: Spesen, Aufwandsentschädigungen und einmalige Zuwendungen, wie Gratifikationen, Urlaubsgeld und Jubiläumsgelder. Ist infolge Krankheit (länger als 6 Wochen), Streik oder Kurzarbeit der Lohn gemindert, so ist das Entgelt zugrunde zu legen, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre.

2. Zusätzliches Urlaubsgeld ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit

Das zusätzliche Urlaubsgeld 2007 beträgt	€ 521,40
Das zusätzliche Urlaubsgeld 2007 für Auszubildende unter 18 Jahren beträgt	€ 127,82

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit im Unternehmen. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus dem Betrieb aus oder wird er zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufen, so hat er das zuviel gezahlte Urlaubsgeld anteilig zurückzuerstatten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Invalidität ausscheidet. Bei verschuldeter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist das Urlaubsgeld in voller Höhe zurückzuerstatten.

3. Umwandlung des Urlaubsgeldes für zusätzliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer kann das Urlaubsgeld ganz oder teilweise in Altersversorgungsleistungen umwandeln. Im Falle der Inanspruchnahme entfällt in der entsprechenden Höhe der Anspruch auf Urlaubsgeld. Der Arbeitnehmer ist bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an seine Entscheidung gebunden (§ 5 des Tarifvertrages über Altersvorsorge vom 1. November 2000).

4. Urlaub und Krankheit

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so verlängert sich die Urlaubszeit nicht automatisch um die Zahl der Krankheitstage. Der Arbeitnehmer ist vielmehr verpflichtet, seine Arbeitskraft nach Ablauf der festgesetzten Urlaubszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Der durch die Krankheit nicht verbrauchte Teil des Urlaubs ist zeitlich neu festzulegen. Eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung des Arbeitnehmers um die entsprechenden Tage kann ein Grund zur fristlosen Entlassung sein. Erkrankt ein Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt und ist er zu Beginn des festgesetzten Urlaubszeitraums noch krank, ist der Urlaub ebenfalls neu festzulegen. Auch wenn ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr erkrankt, erwirbt er den vollen Urlaubsanspruch.

5. Urlaub und Flexibilisierung

In § 8 Ziffer 2 sieht der Manteltarifvertrag die Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem Zeitraum bis zu 52 Wochen vor. Bei der unterschiedlichen Festlegung der Arbeitszeit ist für den Jahresurlaub von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen (38,5 Stunden = 1 Woche). Die Urlaubsplanung geht vor Flexibilisierung.

6. Elternzeit

Nach § 17 Bundeserziehungsgeldgesetz entsteht während der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) kein Urlaubsanspruch. Für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt, ist der Jahresurlaub um ein Zwölftel zu kürzen. Ist der Erholungsurlaub bereits über den zustehenden Umfang hinaus verbraucht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub nach dem Ende der Elternzeit um die zuviel gewährten Tage kürzen.

7. Unbezahlter Sonderurlaub

Wird einem Arbeitnehmer unbezahlter Sonderurlaub gewährt und erkrankt er in dieser Zeit, so hat er einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für diese Tage. Von der Rechtsprechung wird unterstellt, dass dieser Urlaub der Erholung dienen soll. Wir empfehlen daher, vor Urlaubsantritt schriftlich zu vereinbaren, dass der unbezahlte Sonderurlaub nicht der Erholung dient und bei Erkrankung kein Anspruch auf Rückgängigmachung dieses Sonderurlaubs mit der Folge der Entgeltfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber entsteht.

8. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Jahr. Zusatzurlaub bekommt nur der, der auch Anspruch auf den Grundurlaub hat. Besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Grundurlaub, ist auch der Zusatzurlaub anteilig zu berechnen. Für den Zusatzurlaub besteht kein tariflicher Urlaubsgeldanspruch. Die Personengruppe, bei der eine Behinderung zwischen 30% und 50% vorliegt und die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, erhält keinen Zusatzurlaub.

9. Kein Urlaub im Vorgriff

Im Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche kann dem Arbeitnehmer kein Urlaub gewährt werden. Der Anspruch auf Urlaub besteht lediglich für das laufende Kalenderjahr. Wird trotzdem Urlaub im Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr gewährt, so besteht der Urlaubsanspruch nach wie vor.

10. Verwirkung / Verjährung

Gemäß § 18 1c des Manteltarifvertrages ist der Urlaubsanspruch spätestens am 31. Dezember 2007 fällig, bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem tatsächlichen Ende. Mit Ablauf des 31. März 2008 ist der Urlaubsanspruch ausgeschlossen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Urlaub vor Ablauf des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums zu nehmen. Auch entsteht kein Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer, ohne wieder gesund zu werden, im Übertragungszeitraum ausscheidet.

II. Urlaub bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, ist der restliche Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu gewähren. Dies hat der Arbeitnehmer zu akzeptieren, wenn die festgelegte Zeit für ihn zumutbar ist, was in der Regel der Fall sein dürfte. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen in der Kündigungsfrist nicht mehr erteilt werden, ist er abzugelten.

Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung oder infolge fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber aus, und hat er bereits mehr Urlaub genommen, als ihm anteilig zusteht, so ist der zuviel genommene Urlaub als Lohn- oder Gehaltsvorschuss zurückzuerstatten. Er kann bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden. Wer jedoch wegen Invalidität, Erreichung der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes ausscheidet, erhält den vollen bzw. anteiligen Jahresurlaub.

München
Telefon: 089/557701/02
Telefax: 089/593015
info@lgad.de

Im Zweifel:
Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

3/2007

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

ZWEIJÄHRIGE BERUFSAUSBILDUNG
NICHT DAS ENDE VOM LIED

Jugendliche, die wegen schlechter Schulnoten keine Aussichten auf eine normale dreijährige Berufsausbildung haben, bieten Ausbildungsberufe mit kürzerer Lehrzeit eine Alternative. Zuletzt begannen fast 42.000 junge Menschen eine solche Lehre. Die meisten dieser Angebote kann man nach dem Abschluss zur normalen Lehre aufstocken. Viele Absolventen tun das auch.

Üblicherweise dauert eine Lehre in Deutschland drei bis dreieinhalb Jahre – nur wer Abitur oder Fachabitur hat, kann die Ausbildungszeit verkürzen. Schneller geht es derzeit auch in insgesamt 35 Ausbildungsberufen, die für Jugendliche gedacht sind, die sich mit Theorie schwer tun, aber einen Faible fürs Praktische haben:

In 33 Ausbildungsberufen beträgt die reguläre Ausbildungsdauer 24 Monate, angehende Geräte- und Maschinenzusammensetzer benötigen gar nur 18 Monate.

Abgesehen von der kürzeren Dauer ist alles wie bei den rund 320 „längeren" Ausbildungsberufen: Die Ausbildungsinhalte sind bundeseinheitlich geregelt, und die Lehre schließt mit einer Kammerprüfung ab. Danach können die meisten Absolventen entscheiden, ob sie noch ein weiteres Jahr dranhängen und einen zweiten Berufsabschluss machen. Diese Option stand lange nur etwa jedem vierten Kurz-Azubi offen (Grafik).

Inzwischen können sich vier von fünf Absolventen eines zweijährigen Berufs ihren Ausbildungsabschluss auf die zweite Lehre anrechnen lassen.

Der Weg dazu wurde mit der Modernisierung von vier und der Einrichtung von sieben neuen Berufen geebnet:

- Den Beruf Verkäufer lernt fast die Hälfte aller Kurz-Azubis; seit 2004 können sie sich in einem dritten Ausbildungsjahr zu Kaufleuten im Einzelhandel qualifizieren.
- Fachlageristen – ehemals Handelsfachpacker – dürfen sich nach einem weiteren Lehrjahr Fachkraft für Lagerlogistik nennen.
- Absolventen des neu geschaffenen Ausbildungsberufs Maschinen- und Anlagenführer haben die Wahl zwischen 15 weiterführenden Angeboten.
- Im Modellversuch Kraftfahrzeugservicemechaniker werden Verlängerungsmöglichkeiten erprobt.

Eigentlich sollten alle zweijährigen Ausbildungsgänge die Option fürs Weitermachen bieten. Denn offensichtlich kommen die Kurzausbildungen den Bedürfnissen vieler Jugendlicher und den Wünschen der Betriebe entgegen:

Der Anteil der zweijährigen Lehre an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hat sich seit dem Jahr 1995 von 3 auf zuletzt 7 Prozent mehr als verdoppelt.

Der Mix aus kurzer Ausbildungsdauer und Praxisbezug erweist sich dabei in vielerlei Hinsicht als sinnvoll:

Weniger Arbeitslosigkeit. Ausbildungsinhalte werden immer komplexer, gleichzeitig sinken die Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte. Wer eine abgeschlossene Ausbildung hat – auch wenn nur zwei Jahre gelernt wurde – kann sich am Arbeitsmarkt besser behaupten.

Mehr Ausbildungsplätze. Betrieben, die bislang nicht oder nur wenig ausgebildet haben, bieten die Kurzausbildungen einen Anreiz, mehr in Sachen Nachwuchstraining zu tun.

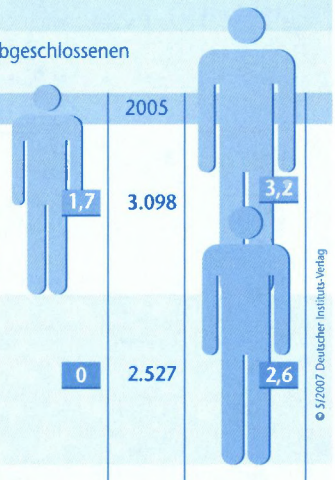
Bedarfsgerechte Ausbildung. Azubi und Ausbildungsleiter können am Ende der Lehre gemeinsam beraten, ob eine Weiterqualifizierung sinnvoll ist und was der Betrieb genau braucht.

Weniger Abbrecher. Zu viele Azubis werfen im dritten und vierten Lehrjahr die Brocken hin. Allein im Jahr 2005 waren das über 23.700 junge Leute. Mit einer Kurzausbildung wären manche von ihnen besser beraten wesen.

Zweijährige Berufsausbildung: Öfter als Sprungbrett genutzt

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in der Metallerzeugung und -bearbeitung, Installations- und Metallbautechnik, Elektro- und IT-Technik

■ in Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge



	1995	2005
Zweijährige Lehre mit Fortsetzungsmöglichkeit	1.474	3.098
Zweijährige Lehre ohne Fortsetzungsmöglichkeit	0	2.527
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt	86.759	97.101

Fortsetzungsmöglichkeit: Die absolvierte Lehrzeit wird angerechnet, wenn die Auszubildenden eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung anschließen
Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

DIREKTINVESTITIONEN

DEUTSCHLAND ZIEHT HIGHTECH-FIRMEN AN

Der Standort Deutschland ist attraktiver als oft vermutet – ausländische Firmen haben seit Mitte der neunziger Jahre zwischen Nordsee und Alpen mehr als 400 Milliarden Dollar investiert. Vor allem forschungsintensive Branchen schätzen die gut ausgebildeten Fachkräfte sowie die zuverlässige Infrastruktur. Allerdings macht ihnen unter anderem der Bürokratie- und Regulierungsdschungel das Leben unnötig schwer.

Wer in Deutschland die zunehmenden weltweiten Aktivitäten der Unternehmen anspricht, blickt meist in betroffene Gesichter. Denn für viele Skeptiker bedeutet die Globalisierung vor allem, dass deutsche Firmen ihre Investitionen im Ausland tätigen und hierzulande Arbeitsplätze verloren gehen.

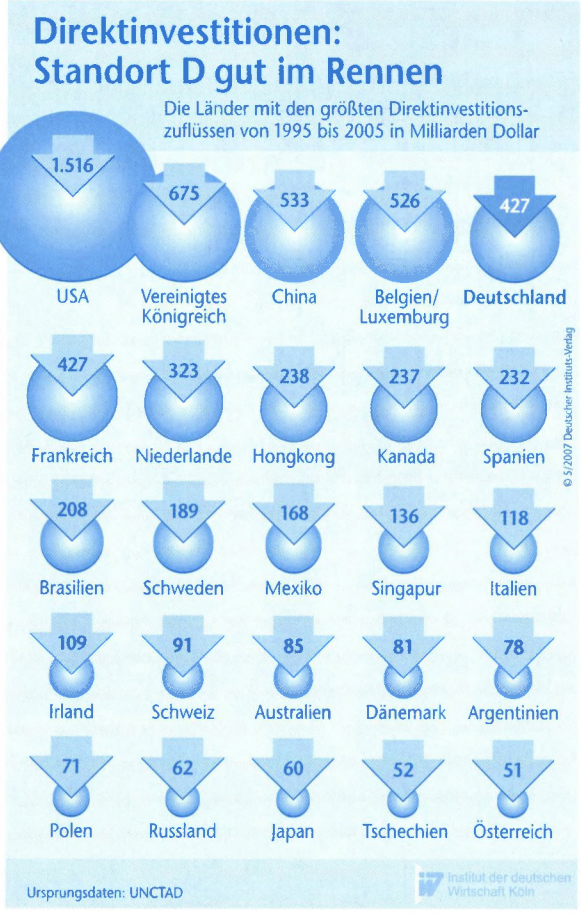
Doch die Internationalisierung der Wirtschaft ist auch aus deutscher Sicht keine Einbahnstraße – die hiesige Wirtschaft zog vielmehr in den vergangenen Jahren in beachtlichem Maße ausländisches Unternehmenskapital an (Grafik):

Von 1995 bis 2005 engagierten sich Firmen aus aller Welt mit insgesamt fast 430 Milliarden Dollar in Deutschland – das war weltweit der fünftgrößte Zustrom an Direktinvestitionskapital.

Damit verfehlte die Bundesrepublik zwar knapp einen Platz auf dem Treppchen – vor allem die USA waren nicht zu toppen. Dennoch konnte der Standort D offensichtlich mit einer ganzen Reihe von Vorteilen punkten:

• **Hohe Arbeitsqualität.** Allen Klagen über die Bildungsmisere zum Trotz: Wer in Deutschland investiert, der kann auf gut ausgebildete Mitarbeiter zurückgreifen. Laut einer Studie der Unternehmensberatung Ernst&Young beurteilen fast 90 Prozent der befragten Manager die Qualität der Arbeit hierzulande als gut oder sehr gut. Hinzu kommt das dichte Netz an Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen, das vor allem in Ballungsgebieten zu einem regen Austausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft beiträgt.

Unter diesen Voraussetzungen können ausländische Unternehmen – insbesondere in technologieintensiven Bereichen wie der pharmazeutischen Industrie, der Elektrotechnik oder dem Maschinenbau – in Deutschland mit viel Know-how und auf dem neuesten Stand der Technik produzieren oder forschen. Oft bilden sich dabei so genannte Cluster: Das heißt, mehrere Betriebe einer Branche siedeln sich nahe beieinander an. So haben etwa Konzerne wie Philips, Ford, Ericsson und Microsoft in Aachen Forschungszentren eingerichtet.



Wenn von Qualitätsarbeit die Rede ist, spielen aber auch Faktoren wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit eine wichtige Rolle. Weil andere Standorte in dieser Hinsicht den heimischen Maßstäben nicht immer genügen, kehrte eine Reihe von deutschen Unternehmen in die Heimat zurück, die ihre Fertigung ganz oder teilweise ins kostengünstigere Ausland verlagert hatten.

• **Gute Infrastruktur.** Pluspunkte sammelt Deutschland bei Investoren z. B. auch durch sein dichtes Verkehrsnetz. So ermöglichen die gut ausgebauten Autobahnen, dass Lieferungen von Vorleistungsfirmen schnell vor Ort sind und die Kunden schnell und pünktlich bedient werden können.

• **Zentrale Lage in Europa.** Die Osterweiterung der EU hat den deutschen Standort in den Mittelpunkt der europäischen Märkte gerückt. Viele Unternehmen entscheiden sich deshalb dafür, zwischen Hamburg und München ein Logistikzentrum zu errichten. Denn egal ob die Käufer in Narvik oder Neapel, in Belfast oder Budapest sitzen, sie müssen nie lange auf die Produkte aus Deutschland warten.

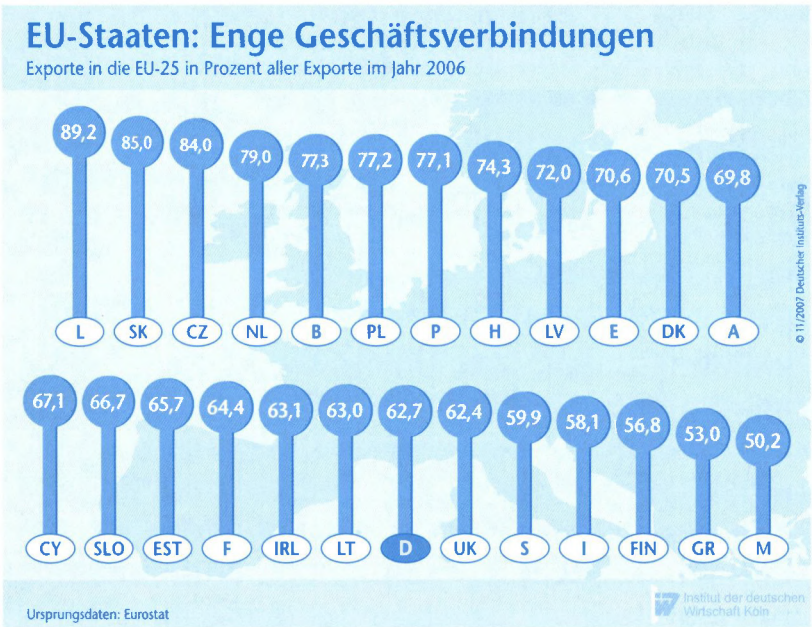
Diese Vorteile können für die Investoren sogar den großen deutschen Arbeitskostennachteil aufwiegen. Dies gilt umso mehr, als der Faktor Arbeit in technologieintensiv produzierenden Wirtschaftssparten oft weniger als 25 Prozent der Gesamtkosten ausmacht.

Das bedeutet aber keineswegs, dass die Wirtschaftspolitik in Sachen Standortpflege nun die Hände in den Schoß legen darf. Um die Bedeutung Deutschlands als Firmensitz für Hochtechnologie-Unternehmen weiter zu stärken, gilt es, Regulierungen und bürokratisches Gestrüpp zu kappen und verstärkt in Bildung sowie Forschung und Entwicklung zu investieren.

EUROPÄISCHE UNION

HANDEL BRINGT WOHLSTAND

Die Staaten der Europäischen Union (EU) haben ihre Handelsbeziehungen seit Unterzeichnung der Römischen Verträge deutlich intensiviert. Eine wichtige Rolle spielte dabei die Schaffung des europäischen Binnenmarkts. Dieser hat den EU-Bürgern eine höhere Wirtschaftsleistung und mehr Jobs beschert.



Europas Handelswege sind viel befahren – so genießen die Bundesbürger beispielsweise spanische Delikatessen, Geschäfte in London verkaufen italienische Designermode, und die Schweden fahren deutsche Autos. Im Schnitt liefern die EU-Länder zwei Drittel ihrer Ausfuhren an die anderen Mitglieder der Staatenfamilie. Die Unterschiede sind jedoch beträchtlich (Grafik):

Während Luxemburg, die Slowakei und Tschechien 2006 weit mehr als 80 Prozent ihrer Exporte innerhalb der Europäischen Union absetzten, lag die Quote in Malta und Griechenland nur knapp über 50 Prozent.

Im Laufe der Zeit ist dieser EU-interne Handel immer wichtiger geworden. So verkaufte die deutsche Wirtschaft 1960 gerade mal 30 Prozent aller ausgeführten Waren an die damals fünf anderen Staaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG). Heute bleiben fast 63 Prozent der deutschen Ausfuhren innerhalb der EU-Grenzen.

Ihren Anfang nahm diese Entwicklung auf dem Kapitol in Rom. Dort unterzeichneten hochrangige Repräsentanten der Beneluxstaaten, Frankreichs, Italiens und Deutschlands am 25. März 1957 die Verträge zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft (EAG). Die EWG strebte zunächst vor allem danach, Zölle, Einfuhrquoten und ähnliche Handelshürden zwischen den Mitgliedsstaaten abzubauen und einen einheitlichen Außenzolltarif einzuführen.

Darüber hinaus sollten aber auch die Hindernisse für die freie Arbeitsplatzwahl der EWG-Bürger sowie den unbeschränkten Verkehr von Waren, Dienstleistungen und Kapital aus dem Weg geräumt werden – es ging also schon damals um nichts weniger als die Schaffung eines gemeinsamen Marktes.

Am schnellsten kam das neue Europa beim Abbau der klassischen Handelsschranken voran. Bereits Mitte 1968 – eineinhalb Jahre vor dem vereinbarten Datum – war die Zollunion vollendet. Dagegen erwies es sich als äußerst mühselig, die technischen Handelshemmnisse zu überwinden. Schließlich gab es in den Mitgliedsstaaten viele Normen und Regulierungen, deren Harmonisierung kaum voranschritt. In den Siebziger Jahren wirkte die EWG daher teilweise wie gelähmt – das Wort von der „Eurosklerose“ machte die Runde.

Für einen Befreiungsschlag sorgte die Europäische Kommission, die 1985 mit fast 300 Richtlinienvorschlägen aufzeigte, wie der Binnenmarkt bis Ende 1992 zu verwirklichen wäre. Bahnbrechend war vor allem der Ansatz, bei vielen Produktvorschriften das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung zu verfolgen. Das Motto dabei lautet: Ist ein Erzeugnis in einem Land der Gemeinschaft rechtmäßig hergestellt und in Verkehr gebracht worden, darf es auch in allen anderen Mitgliedsstaaten verkauft werden.

Dem Binnenmarkt einen weiteren Schub gab die Einheitliche Europäische Akte von 1987. Danach konnte der Ministerrat viele Entscheidungen fortan mit so genannter qualifizierter Mehrheit treffen und musste nicht mehr mit einer Stimme sprechen.

Obwohl bis heute z. B. im Dienstleistungsverkehr noch immer nicht alle Barrieren beseitigt sind, hat der europäische Binnenmarkt doch den Wohlstand in der heutigen EU entscheidend angehoben – wie die Kommission in einer Bilanz 2003 feststellte:

Im Jahr 2002 war das Bruttoinlandsprodukt in der Europäischen Union um 1,8 Prozentpunkte höher und es gab 2,5 Millionen Arbeitsplätze mehr, als ohne den Binnenmarkt zu erwarten gewesen wäre.

Auch Berechnungen von Forschern der Wirtschaftsuniversität Wien bestätigen den positiven Effekt der europäischen Integration. Danach hat diese bis zum Jahr 2000 den damals 15 EU-Mitgliedsländern zu einer um gut 25 Prozent größeren Wirtschaftsleistung je Einwohner verholfen.

KRANKENSTAND

NICHT ÄNGSTLICHER, SONDERN GESÜNDER

Der Krankenstand in den deutschen Unternehmen verringert sich von Jahr zu Jahr weiter. Schuld daran sei die wachsende Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, sagen vor allem die Gewerkschaften und verweisen auf die hohe Arbeitslosenquote. Die Belege für einen solchen Zusammenhang sind jedoch schwach. Handfestere Gründe für die gesünderen Mitarbeiter sind anderswo zu finden.

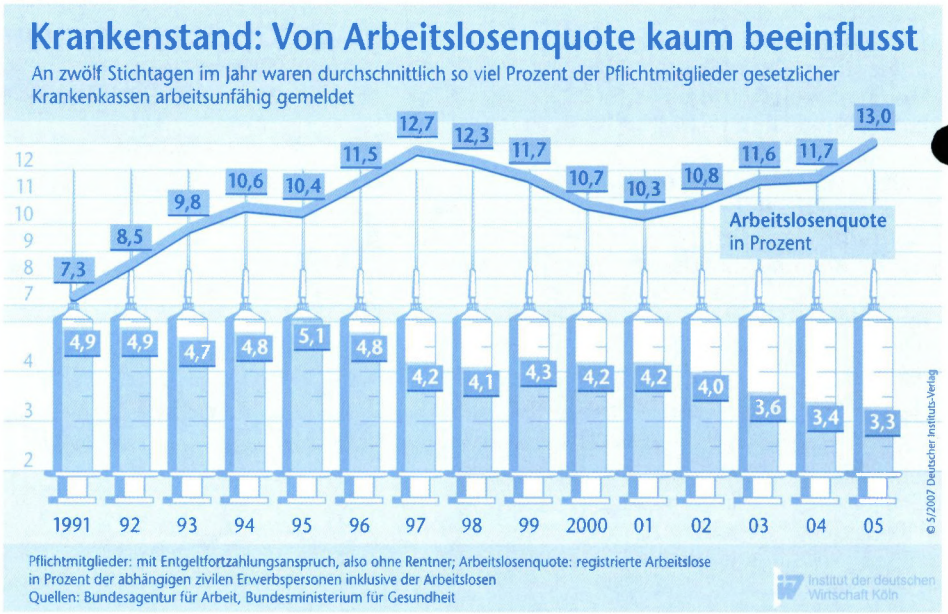
So niedrig war der Krankenstand der Beschäftigten im wiedervereinigten Deutschland noch nie (Grafik):

Im Jahr 2005 waren an den jeweiligen Erhebungsstichtagen durchschnittlich lediglich 3,3 Prozent der lohnfortzahlungsberechtigten Pflichtmitglieder in den gesetzlichen Krankenkassen arbeitsunfähig gemeldet. Das war noch einmal ein Zehntelprozentpunkt weniger als 2004. Mitte der neunziger Jahre lag der Krankenstand bei 5,1 Prozent – seitdem ist er fast durchgängig gesunken.

Zur Begründung verweisen insbesondere die Gewerkschaften immer wieder auf die steigende Angst um den Arbeitsplatz. Scheinbar bestätigt wird diese These von einer Untersuchung des wissenschaftlichen Instituts der Allgemeinen Ortskrankenkassen. Drei Viertel der Befragten gaben darin an, sie würden sich aus Angst vor möglichen Jobverlusten mit einer Krankmeldung zurückhalten. Jeder Dritte sagte sogar, er sei schon einmal gegen den Rat des Arztes zur Arbeit gegangen.

Das mag zutreffen – die stetige Verringerung des Krankenstandes in den vergangenen Jahren ist allein mit solchen Aussagen aber nicht erklärt. Mehr Klarheit verschafft der Blick auf die Arbeitslosenquote, von deren Größenordnung wohl abhängt, ob der eigene Arbeitsplatz als sicher oder unsicher empfunden wird.

Seit 1991 hat sich die Arbeitslosigkeit zwar stark erhöht: Der Anteil der registrierten Arbeitslosen an den abhängigen Erwerbspersonen stieg von 7,3 auf 13 Prozent im Jahr 2005. Doch innerhalb dieses Zeitraums unterlag die Arbeitslosigkeit deutlich konjunkturellen Schwankungen, die sich im Krankenstand nicht widerspiegelten: Die Krankmeldungen der Arbeitnehmer sind seit 1995 – mit Ausnahme des Jahres 1999 – kontinuierlich rückläufig.



Es muss also andere Erklärungen als Arbeitsplatzangst für den gesunkenen Krankenstand geben. Die Entwicklung ist tatsächlich auf einige längerfristig wirkende Faktoren zurückzuführen:

Strukturwandel. In Dienstleistungsberufen sind die Beschäftigten traditionell seltener verschnupft oder verletzt – dies mag auch mit der im Vergleich zur Industriearbeit geringeren körperlichen Beanspruchung zusammenhängen. Daher beeinflusst der anhaltende Boom der Dienstleistungsbranchen auch den bundesweiten Krankenstand positiv.

Jüngere Belegschaften. Der Anteil älterer Mitarbeiter hat sich in den vergangenen Dekaden deutlich verringert. Dass dieser Trend den Krankenstand eindämmt, hängt aber nicht damit zusammen, dass die Altgedienten häufiger krankgeschrieben sind als die jungen Kollegen. Es trifft sogar das Gegenteil zu. Allerdings dauert die Genesung der Älteren länger, weil mit zunehmenden Lenzen das Risiko ernsthafter, langwieriger Erkrankungen steigt.

Weniger Arbeitsunfälle. Die Investitionen der Arbeitgeber in Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zahlen sich offensichtlich aus (vgl. iwd 3/2007): Die Zahl der Arbeitsunfälle ist von 53 je 1.000 Vollzeitbeschäftigten 1991 auf 27 im Jahr 2005 zurückgegangen – was auch den Krankenstand senkt.

Gesundheitsbewusstsein. Die Arbeitnehmer tragen aus eigenem Antrieb eine ganze Menge dazu bei, dass sie seltener das Bett hüten müssen. Viele Menschen ernähren sich heute bewusster als früher – zum einen weil sie besser informiert sind, zum anderen hat sich aber auch der wissenschaftliche Erkenntnisstand verbessert. Außerdem trainieren viele Bundesbürger ihre Fitness und nutzen Wellnesstempel zur Regeneration.

Das alles stärkt das Immunsystem und freut ganz nebenbei auch den Arbeitgeber. Letztlich sind die Unternehmen alles andere als erpicht darauf, dass ihre Mitarbeiter sich angeschlagen ins Büro oder in die Werkhalle schleppen – zumal die Fehlergefahr bei krankheitsbedingten Beeinträchtigungen erheblich steigt.

LfA FÖRDERBANK BAYERN

Königinstraße 17
80539 München
Postfach 22 14 54
80504 München

Tel.: (089)21 24-0
Fax: (089)21 24-24 40
Internet: www.lfa.de

Wichtige Information für Geschädigte der Unwetterkatastrophe vom 21./22. Juli 2007

Ihre Zeichen und Nachricht	Unsere Zeichen	Ihr Ansprechpartner	Durchwahl	Datum
				03.08.2007

Rundschreiben Nr. 13/2007

Start- und Investivkredite
Sonderregelungen für hochwassergeschädigte Gewerbebetriebe und freiberuflich Tätige

Die LfA Förderbank Bayern unterstützt Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und freiberuflich Tätige, die von der Unwetterkatastrophe um den 21./22. Juli 2007 geschädigt worden sind. Die Hilfe erfolgt im Rahmen der Start- und Investivkredite (zinsverbilligt durch das Bayerische Mittelstandskreditprogramm (MKP)). Damit können die Betroffenen insbesondere die Wiederherstellung von gewerblich genutzten Immobilien sowie die Anschaffung von neuen Maschinen und Anlagen finanzieren.

Antragsberechtigt sind Betroffene aus Mittel- und Oberfranken insbesondere aus der kreisfreien Stadt Erlangen sowie aus den Landkreisen Erlangen-Höchstadt, Bamberg und Forchheim. Zum Nachweis des Hochwasserschadens genügt eine glaubhafte Versicherung des Antragstellers gegenüber der Hausbank.

Im Vergleich zur Normalförderung durch die Start- und Investivkredite gelten folgende Sonderregelungen:

- Es kommen die Darlehenskonditionen für den Startkredit ProSpezial sowie den Investivkredit ProSpezial zur Anwendung.
- Der Finanzierungsanteil der Start- und Investivkredite wird von 40 % auf 60 % angehoben.
- Für alle Betriebe – also auch für solche, die sich nicht mehr in der Existenzgründungsphase befinden – kann eine Haftungsfreistellung von 70 % beantragt werden.
- Ersatzinvestitionen werden generell in die Förderung einbezogen. Darin enthalten ist auch die Wiederbeschaffung eines durch das Hochwasser vernichteten Warenlagers.
- Gegebenenfalls findet auch die Cash-Flow-Klausel (100 %-Regelung) keine Anwendung.
- In Anbetracht der außergewöhnlichen Umstände werden auch Ausnahmen von der Vorbeginnklausel zugelassen, wenn im Einzelfall triftige Gründe vorliegen.

- Vorengagements werden auf den Darlehenshöchstbetrag von 310.000 Euro nicht angerechnet.
- Die Darlehensmindesthöhe wird von 12.000 Euro auf 5.000 Euro abgesenkt.

Soweit erforderlich können die Finanzierungsanteile der Start- und Investivkredite durch den Startkredit 100 bzw. Investivkredit 100 auf bis zu 100 % der Investitionskosten aufgestockt werden. Für den Investivkredit 100 besteht ebenfalls die Möglichkeit einer Haftungsfreistellung von 70 %.

Anträge können ab sofort gestellt werden und sollen bis spätestens 31.12.2007 bei uns eingehen. Auf dem Antragsformblatt ist neben dem beantragten Programm der deutliche Hinweis „*Hochwasserschaden*" anzugeben.

Mit Ausnahme der genannten Erleichterungen gelten unverändert die weiteren Bestimmungen und Konditionen der Start- und Investivkredite.

Im Rahmen dieser Sonderförderung gelten für haftungsfreigestellte Investivkredite sowie für den Investivkredit 100 folgende Sonderkonditionen:

Produkt nach Laufzeiten/davon Tilgungsfreijahre/ Zinsbindung	Haftungsfreistellung in %	Nominalzinssatz	Effektivzinssatz
Investivkredit			
5/1/5 Jahr(e)	70 %	3,50 %	3,61 %
7/1/7 Jahr(e)	70 %	3,70 %	3,79 %
10/1/10 Jahr(e)	70 %	3,85 %	3,93 %
12/1/12 Jahre(e)	70 %	3,95 %	4,03 %
Investivkredit 100			
10/2/10 Jahr(e)	70 %	5,55 %	6,45 %
20/3/10 Jahre(e)	70 %	5,85 %	6,57 %
20/3/20 Jahr(e)	70 %	6,05 %	6,67 %

Für Fragen zu den öffentlichen Finanzierungshilfen und für die Anforderung von Informationsmaterial stehen Ihnen die Mitarbeiter/-innen unseres Kundencenters telefonisch zum Ortstarif unter 01801/21 24 24, per Fax unter 089/21 24 - 22 16, per E-Mail unter info@lfa.de oder auch persönlich in München, in der Königinstraße 17, montags bis donnerstags von 8 Uhr bis 18 Uhr sowie freitags von 8 Uhr bis 15 Uhr, zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

LfA Förderbank Bayern

gez. Schneid gez. Westernacher

HDI GERLING

VGA
Versicherungsstelle des Deutschen Groß- und Außenhandels GmbH

HDI und Gerling unter einer starken Marke zusammengeführt – und Sie profitieren davon!

Unsere langjährigen Kooperationspartner, die HDI Versicherungen, fusionieren mit der Gerling - Gruppe.

HDI und Gerling - zwei starke Marken, die nun gemeinsam agieren. Unter der gemeinsamen Marke HDI – Gerling bündeln sich zwei Mal 100 Jahre Erfahrung im Versicherungsgeschäft. Wegen seiner Komplexität wird dieser Umbau schrittweise vollzogen.

Ziel ist es, Stärken und Kompetenzen im Konzern zu bündeln und Geschäftsprozesse zu optimieren, um Ihnen als solider Partner und marktführender Produktanbieter zur Seite zu stehen.

Bereits seit Oktober 2006 firmieren die verschmolzenen Konzern-Lebensversicherungs-gesellschaften unter „HDI - Gerling Lebensversicherung AG".
Ebenso wurden die HDI Pensionskasse AG und die Gerling Pensionskasse AG zu HDI - Gerling Pensionskasse AG.

Die HDI-Gerling Pensionsmanagement AG ist im Rahmen des neu gegründeten **LGAD-Kompetenz-Centers** BAV ein wichtiger Know-how-Partner. Kontakt und Erstberatung sind für Mitgliedsunternehmen in der Abwicklung über den LGAD kostenfrei.

Alle Gesellschaften der Bereiche Haftpflicht-, Unfall-, Kraftfahrt- und Sachversicherung firmieren derzeit noch unter den bisherigen Marken als Gesellschaften der HDI Versicherungen und Gerling. Die rechtliche Zusammenführung wird in den nächsten Monaten erfolgen.

Die VGA GmbH wird Sie wie gewohnt rund um die betrieblichen Risiken beraten. Wir unterstützen Sie durch

Risikoanalysen, Prävention und Beratung
Betreuung der Versicherungsverträge
Begleitung im Schadensfall

Hohe Ziele lassen sich nur mit zuverlässigen Partnern umsetzen.

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL, VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

BUCHBESPRECHUNGEN

Unternehmenskauf und –verkauf

Beck-Rechtsberater im dtv, Band 50646, Dr. Ralf Ek, LL.M./Dr. Philipp Freiherr von Hoyenberg, LL.M., *Verlag C.H. Beck, 80791 München, Fax: 089/38189-480. www.beck.de,* 2007, XXVI, 262 Seiten, kartoniert € 14,50, ISBN 978-3-406-54707-2

Der Band gibt den handelnden Personen einen Überblick über die Praxis und das Recht des Unternehmenskaufs. Wie wird ein Unternehmenskauf geplant? Welche rechtlichen, steuerlichen und finanziellen Aspekte sind zu beachten? Wie ist der Verkaufsprozess zu steuern? Wie sollte der Unternehmenskaufvertrag aussehen? Welche Haftungsrisiken drohen? Antworten auf diese und viele weitere praxisrelevante Fragen liefert dieser Rechtsberater. Dabei geht er in verständlicher Weise auf Käufer wie Verkäufer gleichermaßen ein.

Interne Unternehmenskommunikation

Dr. Siegfried Schick
3. überarbeitete und aktualisierte Auflage 2007,
XVI, 219 S., 39 s/w Abb., Gebunden, Euro 39,95,-ISBN 978-3-7910-2629-9,
Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, www.schaeffer-poeschel.de,

Mit den tief greifenden Veränderungs- und Anpassungsprozessen in der Wirtschaft vollzieht sich auch ein grundlegender Wandel der internen Unternehmenskommunikation: weg von der Sozialleistung hin zum strategischen Führungsinstrument, weg von der Rolle „Betriebsjournalist" hin zu „Kommunikationsmanager und -berater". Siegfried Schick bietet eine Anleitung zur Strategieentwicklung und zur Steuerung der internen Unternehmenskommunikation, beschreibt die Ansatzpunkte zur Verbesserung von Effektivität und Effizienz und stellt Lösungsansätze zu aktuellen Aufgaben und Problemen anhand von Praxisbeispielen vor. Das Besondere ist dabei der Ansatz, interne Kommunikation als Geschäftsprozess zu betrachten und deshalb Steuerung und Controlling in den Mittelpunkt zu stellen. Das Buch ist somit konkrete Handlungs- und Arbeitshilfe zur Systematisierung der (internen) Unternehmenskommunikation.

Wertorientierte Unternehmensführung

Vom Strategieentwurf zur Implementierung
Prof. Dr. Dr. h.c. Adolf G. Coenenberg/ Prof. Dr. Rainer Salfeld
2., überarbeitete Auflage 2007, XVII, 295 S., 88 s/w Abb., Gebunden, Euro 49,95
ISBN 978-3-7910-2586-5, *Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, www.schaeffer-poeschel.de,*

Die Autoren zeigen in diesem Werk auf, wie Wertorientierung in jedem Unternehmen Wirklichkeit werden kann - vom Strategieentwurf bis zur Verankerung in der Organisation. Die Autoren verbinden wissenschaftliche Erkenntnisse zu wertorientierter Strategieentwicklung, Organisationstheorie und Controlling mit in der Praxis bewährten Konzepten zur Umsetzung. In der nunmehr 2. Auflage erfolgte eine durchgehende Überarbeitung des Werkes. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei in der Aktualisierung und Ergänzung der in dem Werk enthaltenen Beispiele, um so der Unternehmensleitung praktisches Anschauungsmaterial für die Umsetzung der wertorientierten Unternehmensführung zu geben. Dieses Werk schafft einen Überblick über gängige Ansätze und Methoden der wertorientierten Unternehmensführung.

Wirksames Projektmanagement

Dr. Roman Stöger
2., überarbeitete Auflage 2007, XVII, 207 S., 25 s/w Abb., 87 Tabellen, Gebunden, Euro 39,95, ISBN 978-3-7910-2658-9, *Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, www.schaeffer-poeschel.de,*

Es geht um das Handwerkszeug für richtiges und gutes Projektmanagement, das als echte Stärke in Organisationen zu verankern, damit die Herausforderungen aus dem Geschäft angenommen werden können. In jedem Kapitel werden Praxisbeispiele und Arbeitsformulare vorgestellt. Für die zweite Auflage wurde die grundlegende Logik und der Aufbau der ersten Auflage übernommen und um Erläuterungen, Beispiele und Checklisten ergänzt.

Arbeitsrecht für Vorgesetzte
Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka,
Verlag C.H.Beck, 2007, XXVI, dtv, Band 50648, 395 Seiten, kartoniert € 15,00, ISBN 978-3-406-55390-5

Dieses Buch für Führungskräfte, die zugleich Vorgesetzte sind, schildert die Rechte und Pflichten gegenüber Bewerbern und Mitarbeitern, und zeigt, wann und wie der Betriebsrat einzuschalten ist. Der Schwerpunkt liegt auf den Fragen der täglichen Praxis, von der Bewerbung über die Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis bis hin zu dessen Beendigung. Zugleich bietet es Vorgesetzten und Personalabteilungen eine systematische Einführung in das Arbeitsrecht. Wer Verantwortung tragen will, muss ihre Grundlagen und ihre Auswirkungen auf sich und sein berufliches Umfeld nachvollziehen können. Dafür ist dieses Handbuch eine unverzichtbare Hilfe.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Dr. Gernold Meinel/Judith Heyn/Dr. Sascha Herms
Verlag C.H.Beck, 2007, XXXIII, 395 Seiten, kartoniert € 28,00, ISBN 978-3-406-52561-2

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz regelt erstmals umfassend für das gesamte Zivilrecht das Verbot der Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung des Alters oder der sexuellen Identität. Das Gesetz hat vor allem auf das Arbeitsrecht, aber beispielsweise auch auf das Versicherungs- und Mietrecht erhebliche Auswirkungen. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot sind unter anderem durch die im Gesetz geregelte Entschädigungspflicht sanktioniert. Die Kommentierung behandelt die bisherige Rechtsprechung zum Antidiskriminierungsrecht unter besonderer Berücksichtigung der europarechtlichen Vorgaben und legt dabei besonders Wert auf die praktischen Auswirkungen des Gesetzes, wie zum Beispiel die Organisationspflichten des Arbeitgebers zur Vermeidung von Benachteiligungen. Ebenso ist die Novellierung des AGG bereits in der Kommentierung berücksichtigt.

Handwörterbuch der Betriebswirtschaft (HWB)
A Richard Köhler / Hans-Ulrich Küpper / Andreas Pfingsten (Hrsg.)
Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre (EdBWL), Band 1 6., vollständig neu gestaltete Auflage 2007, LX, 1081 S., 215 s/w Abb., 29 Tabellen, Geb. m. SU i. Sch., 2162 Spalten. Euro 199,90 ISBN 978-3-7910-8051-2, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, www.schaeffer-poeschel.de,

Das Handwörterbuch der Betriebswirtschaft ist 6. vollständig neu bearbeitete Auflage und stellt den aktuellen Wissenstand der Disziplin dar. Namhafte Experten aus Wissenschaft und Praxis geben in über 200 Beitragsstichworten einen umfassenden Überblick über die Grundlagen, den Stand und die Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre. Systematische Querverweise, ausführliche Literaturhinweise sowie umfangreiche Register erleichtern den Zugriff auf Themenkomplexe und ermöglichen über Einzelbeiträge hinausgehende inhaltliche Vertiefungen. So eignet sich das HWB hervorragend zum Nachschlagen im Unternehmensalltag.

Unternehmenssanierung
Günter Seefelder
2., aktualisierte Auflage 2007, XIX, 304 S., 15 s/w Abb., 5 Tabellen, Gebunden, Euro 44,95, ISBN 978-3-7910-2620-6, *Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, www.schaeffer-poeschel.de,*

Das Buch stellt einen Leitfaden für eine erfolgreiche und dauerhafte Unternehmenssanierung dar. Es bietet vor allem Entscheidungsträgern in kleinen und mittelständischen Betrieben einen genauen Überblick über zahlreiche Möglichkeiten zur Rettung eines angeschlagenen Unternehmens - von der frühzeitigen Beseitigung der Krisenursachen über die Durchführung einer außergerichtlichen Unternehmenssanierung bis hin zur Sanierung des Unternehmens nach dem Insolvenzplanverfahren oder der Fortführung durch eine Auffanggesellschaft. Zahlreiche Grafiken, Checklisten, Beispiele und Tipps machen es dem Unternehmer leichter, die Sanierung des bedrohten Unternehmens zu konzipieren und durchzuführen.

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5, 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089 /54593720, FAX: 089 /54593730
info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Die Bürgschaftsbank Bayern GmbH hat sich aus der Zusammenlegung der vier Kreditgarantiegemeinschaften zum 1. April 2007 konstituiert und ihre Geschäftsverteilung neu geordnet. Nach wie vor gilt sie als Selbsthilfeeinrichtung der gewerblichen Wirtschaft und ist insbesondere mittelständischen Betrieben verbunden, um im Rahmen der Mittelstandsförderung wirtschaftlich sinnvolle Finanzierungsvorhaben durch Ausfallbürgschaften abzusichern.

Übernommen werden z. B. Bürgschaften für Darlehen, KK-Rahmen, aber auch für Garantieleistungen, Bankbürgschaften, Akkreditivrahmen und Leasingfinanzierungen. Kreditinstitute, Leasinggeber und Versicherungsunternehmen stellen dann auch auf konventionellen Weg einen Antrag auf Ausfallbürgschaft. Relativ neu und wenig bekannt ist aber der direkte Weg der BoB (Bürgschaft ohne Bank). Hier kann mit direkter Kontaktnahme des Unternehmers zur Bürgschaftsbank ein Bürgschaftsangebot vorbereitet werden. Es fallen nur relativ niedrige Bearbeitungskosten in Höhe von 200 bzw. 375 Euro (BoB) an, in den Fällen, in denen keine Bürgschaft zustande kommt. Bei Übernahme einer Ausfallbürgschaft wird der einmalige Beitrag zum Haftungsfond von 1,5 % des verbürgten Kreditbetrages fällig und eine laufende Bürgschaftsprovision von 0,8 % aus dem verbürgten Kreditsaldo zum Jahresende des Vorjahres. Die Ausfallbürgschaft ist daher nicht teurer als der Aufschlag, der für eine etwaige Haftungsfreistellung (bei bestimmten öffentlichen Förderprogrammen und auch nur dort) in Kauf genommen werden muss. Viele Sparkassen und Genossenschaftsbanken, die insbesondere in der Finanzierung mittelständischer Unternehmen tätig sind, schätzen die Beurteilung der Bürgschaftsbank als Beitrag zur Risikoeingrenzung. Neben reinen Investitionsfinanzierungen werden auch Betriebsmittelfinanzierungen und Konsolidierungsfinanzierungen unterstützt. Insbesondere sei auf die Möglichkeit der Finanzierung von Betriebsübernahmen, auch innerhalb der Familie bzw. Verwandtschaft, hingewiesen.

Was kann die verbandliche Beratungsstelle in diesem Zusammenhang leisten? Neben der Aufbereitung des Sachverhalts zur Finanzierung, Betriebsanalyse und Bewertung im Rahmen des Marktgeschehens können im Vorfeld die Chancen auf eine Ausfallbürgschaft (es gibt auch k.o.-Kriterien) im Zusammenhang mit den Anforderungen nach Sicherheitsleistungen abgeklärt werden. In vielen Fällen findet eine grundsätzliche Analyse der Gesamtfinanzierungssituation, auch über mehrere Banken, statt und es werden Lösungswege aufgezeigt. So lassen sich z. B. über verbürgte Betriebsmittelkredite längerfristig wirkende finanzielle Reserven schaffen, so dass nicht immer die Finanzen den Engpasssektor wirtschaftlicher Entwicklung bilden müssen.

Mit untenstehender Rückantwort können Sie unverbindlich mit Herrn Dipl.-Vw. Heinz Sixt Kontakt aufnehmen, der Sie über die Möglichkeit von Zuschüssen zu den Beratungskosten, das Prozedere, den Beratungsumfang und -inhalt informieren wird.

Rückantwort / Rückfax

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:

Telefon:

Ansprechpartner:

Fax:

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
TEL.: 089 / 55 77 01; FAX: 089 / 54 59 37 30
Email: info@lgad.de

Informationsveranstaltung zum Thema REACH

Am 1. Juni ist die sogenannte REACH-Verordnung der Europäischen Gemeinschaft in Kraft getreten. REACH steht für "Registration, Evaluation, Authorization of Chemicals" und zugleich für eine grundlegende Neuordnung des Chemikalienrechts in Europa, die bestrebt ist, einen ausgewogenen Kompromiss zwischen dem Verbraucher- und Umweltschutz einerseits und der Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie andererseits zu finden. REACH steht aber auch für eine Reform, die den Verantwortungsbereich der Wirtschaft für die von ihr hergestellten, importierten oder eingesetzten Stoffe neu definiert. Die Auswirkungen sind weitreichend. Aus der REACH-Verordnung ergeben sich Registrierungs-, Vorregistrierungs-, Anmelde- und auch Informationspflichten, die nunmehr sogar bis zum Verbraucher reichen. Ihm wird gegenüber seinem Verkäufer ein Auskunftsrecht über das Vorhandensein besonders besorgniserregender Stoffe in Produkten zugestanden. Von Bedeutung ist weiter, dass REACH nicht auf Chemikalien als solche beschränkt ist, sondern sich in besonderen Vorschriften auch auf chemische Stoffe enthaltende Erzeugnisse erstreckt. Damit werden unter bestimmten Voraussetzungen auch die Importeure solcher Erzeugnisse in die Pflicht genommen. Das wird oft falsch eingeschätzt.

Bei entsprechendem Interesse möchte der LGAD Ihnen deshalb eine Informationsveranstaltung zum Thema REACH anbieten. In Zusammenarbeit mit dem VCH Verband Chemiehandel wird ein kompetenter Referent auf die sich aus der REACH-Verordnung ergebenden Pflichten und Probleme eingehen. Im Vordergrund steht dabei die Bewältigung der Anforderungen an Groß- und Außenhändler.

FAX-Antwort an: 089 / 54 59 37 30

Ich interessiere mich für eine Informationsveranstaltung zum Thema REACH, die im Besonderen die Pflichten der Importeure und Anwender beleuchtet:

Firma:
(Firmenstempel)

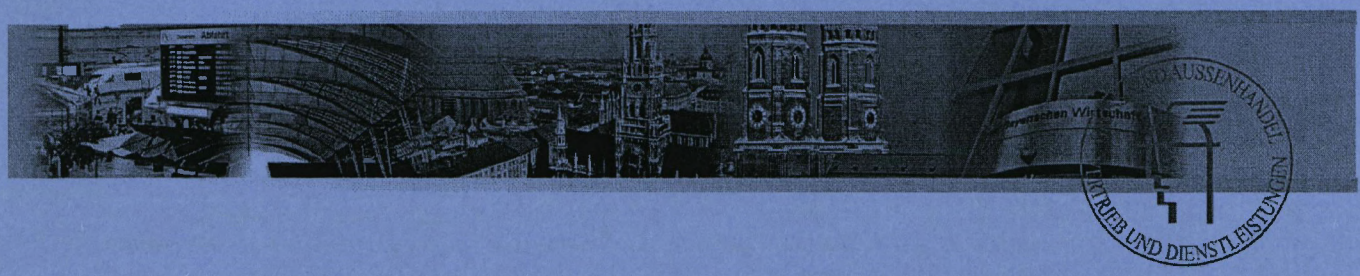
Straße:

Ort:

Telefon:

Ansprechpartner:

Email:



LGAD-Verbandsforum Arbeits- und Sozialrecht

Erläuterungen zum Muster-Arbeitsvertrag 2007

Aufgrund des Schuldrechtmodernisierungsgesetzes und der Einbeziehung von Regelungen des Gesetzes über allgemeine Geschäftsbedingungen in Umsetzung der Richtlinie 93/13/EWG des Rates vom 05. April 1993 ergibt sich die Notwendigkeit, unsere Muster-Arbeitsverträge den nunmehr gesetzlich geltenden Bestimmungen anzupassen. Insbesondere die §§ 305-319 BGB enthalten Regelungen, die bisher gültige und anerkannte Vertragsbestimmungen unwirksam machen.

Inzwischen liegt auch zu vielen Vertragsbestimmungen höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, die erneute Korrekturen erforderlich macht.

Die geänderten Arbeitsverträge 2007 (kaufmännische Angestellte im Innendienst, gewerbliche Arbeitnehmer, angestellte Reisende, Verkaufsfahrer, Aushilfsarbeitsvertrag und Arbeitsvertrag über geringfügige Beschäftigung) sind ab sofort bei uns abrufbar. Die einzelnen Änderungen werden nachfolgend erläutert.

1. § 1 Einstellung und Aufgabenbereich:

Die Ziffer 3 beinhaltet nunmehr mehrere Optionen für den Arbeitgeber, spätere Veränderungen örtlicher oder tätigkeitsbezogener Art einseitig vornehmen zu können. Die Bestimmungen sind darüber hinaus so klar gefasst, dass eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht angenommen werden kann.

Ziffer 3a Satz 1 enthält die Möglichkeit zur Veränderung des Tätigkeitsbereichs aus betrieblichen oder persönlichen Gründen, sofern eine gleichwertige Arbeit angeboten werden kann, die den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entspricht.

Satz 2 betrifft die räumliche Veränderung innerhalb der Betriebsstätte.

Ziffer 3b regelt den Sonderfall der – vorübergehenden – Zuweisung anderer Tätigkeiten, die ggf. auch an auswärtigen Orten zu verrichten sind. Voraussetzung hierfür ist allerdings die Erstattung der notwendigen Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer hieraus entstehen können.

Ziffer 3c enthält die Möglichkeit, eine örtliche Versetzung auf Dauer vorzunehmen.

Ziffer 3d verpflichtet den Arbeitnehmer zur Mehrarbeit.

Für alle Unterpunkte gilt der Hinweis „Nichtzutreffendes bitte streichen", wobei wir empfehlen, die Ziffern 3a, b und d zu belassen und von Ziffer 1c nur Gebrauch zu machen, wenn auf eine umfassende Versetzungsmöglichkeit Wert gelegt wird mit der rechtlichen Konsequenz allerdings, dass dann wegen der erweiterten Sozialauswahl bei Vertragsbeendigung Probleme entstehen können.

In jedem Fall ist der Hinweis angezeigt, dass auch bei dieser vertraglichen Erweiterung des Direktionsrechtes der Grundsatz gilt, dass die entsprechenden Maßnahmen des Arbeitgebers billigem Ermessen entsprechen müssen. Wir bitten deshalb, im Einzelfalle die LGAD-Beratung in Anspruch zu nehmen.

2. § 2 Arten des Arbeitsverhältnisses:

Der Mustervertrag von 2007 enthält in den Ziffern I, II und III drei unterschiedliche Arten von Arbeitsverhältnissen.

Regelfall sollte das in Ziffer I aufgenommene befristete Arbeitsverhältnis mit Probezeit sein. Dieses beinhaltet die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz auf die Höchstdauer von 24 Monaten, wobei innerhalb dieser Höchstdauer eine dreimalige Verlängerung möglich ist. Als optimale Lösung empfehlen wir Ihnen, das Arbeitsverhältnis zunächst auf die Dauer von 6 Monaten zu befristen und ggf. weitere Verlängerungen von jeweils weiteren 6 Monaten **vor Ablauf** des vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 des Arbeitsvertrages zu vereinbaren.

Die Ziffer II, 2 enthält darüber hinaus die Bestimmung, dass das erste befristete Arbeitsverhältnis eine Probezeit beinhaltet, die eine Herabsetzung der Kündigungsfrist auf zwei Wochen ermöglicht.

Ziffer II sollte dann zur Anwendung gebracht werden, wenn mit dem Mitarbeiter kein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden kann, wohl aber ein befristetes Probearbeitsverhältnis, das dann automatisch auslaufen würde, wenn es nicht ausdrücklich oder stillschweigend über den Zeitpunkt der Befristung hinaus fortgesetzt wird. Auch hier besteht der Vorteil darin, dass innerhalb der ersten 6 Monate, soweit kein Sonderkündigungsschutz z. B. nach Mutterschutzgesetz besteht, gekündigt werden kann, eine Kündigung aber nicht notwendig ist, wenn das befristete Probearbeitsverhältnis zum Endzeitpunkt ausläuft und nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer übergeführt werden soll.

Ziffer III ist für die Fälle vorgesehen, in denen von vornherein der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages vorgesehen ist und auch kein befristetes Probearbeitsverhältnis vorausgehen soll. Die Vereinbarung der sechsmonatigen Probezeit hat hier nur den Zweck, die Kündigungsfrist auf 14 Tage innerhalb der ersten 6 Monate zu verringern. Eine Kündigung ist bis zum Eintreten des Kündigungsschutzes nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit unter erleichterten Bedingungen möglich.

Auch hier gilt: LGAD-Beratung empfohlen!

3. § 4, Kündigung:

In Ziffer 4 wurde zusätzlich ein Passus mit aufgenommen, wonach der Arbeitgeber das Dienstfahrzeug auch in zwei anderen, ganz konkret benannten Fällen zurückverlangen kann, ohne dass ein finanzieller Ausgleich gefordert werden könnte. Diese Fälle betreffen die wesentliche Veränderung des Aufgabenbereiches des Arbeitnehmers oder die Notwendigkeit, das Fahrzeug anderweitig einzusetzen, falls betriebliche Belange es erfordern. Damit wird wiederum dem Transparenzgebot Rechnung getragen, so dass nicht von vornherein eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers festgestellt werden kann und damit die Einzelfallprüfung unterbleiben müßte, ob die Maßnahme des Arbeitgebers „billigem Ermessen" entspricht.

Ziffer 5 beseitigt durch die Herausnahme der Worte „oder durch Gesetz" Unklarheiten, die durch unterschiedliche Bestimmungen in Tarifvertrag und Gesetz entstehen könnten, so dass hierdurch möglicherweise gegebene rechtliche Nachteile für den Arbeitgeber vermieden werden.

4. Vergütung:

Ziffer 1 musste im Hinblick auf ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts geändert werden und enthält nunmehr in den Buchstaben b und c zwei Optionen, die bei Bedarf gestrichen werden können.

Ziffer 1b schafft die Möglichkeit der Zahlung einer freiwilligen, übertariflichen Zulage, die zugleich als Pauschale für gelegentlich geleistete Überstunden im Umfang von 10 Stunden pro Monat gilt. Die Angabe der Stundenzahl ist zur Wahrung des Transparenzgebotes unumgänglich, wobei Tendenzen in der Rechtsprechung bestehen, die Bezifferung des Teils der übertariflichen Zulage zu verlangen, die für die Abgeltung der Überstunden einschließlich der Zuschläge dienen soll. Wir haben hierauf verzichtet, da mit der Angabe der Überstundenanzahl die Pauschale jedenfalls bestimmbar ist. Eine Anrechnung nach § 5 Ziffer 2 auf künftige Tariferhöhungen etc. ist nur möglich, soweit die Überstundenpauschale nicht tangiert ist. Diese Pauschale ist nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anrechnungsfest.

Soweit Einzelabgeltung von Überstunden erfolgt, sollte von Ziffer 1c Gebrauch gemacht werden, die dann voll bis zur Höchstgrenze auf Tariferhöhungen etc. anrechenbar ist.

Beide Varianten der übertariflichen Zulage stehen gemäß Ziffer 3 unter dem Vorbehalt des Widerrufs. Wir verweisen hierzu auf unsere Erläuterungen zum Muster-Arbeitsvertrag 2005.

Neu gefasst und verkürzt wurden die Widerrufsgründe, damit im neuen Passus dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz und der hierzu ergangenen Rechtsprechung Genüge getan ist.

Wichtig: Der Widerruf der übertariflichen Zulage darf höchstens 25% der Gesamtvergütung betragen.

Mit der etwas geänderten Formulierung „Reise- und Übernachtungszeiten bei Dienstreisen" wird klargestellt, dass der Vergütungsausschluss lediglich den Zeitaufwand betrifft, nicht die Unterbringungskosten.

Die vorstehenden Änderungen stellen eine neuerliche Anpassung an die nunmehr gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Schuldrechtsmodernisierung dar und ergänzt insoweit unsere Erläuterungen zum Muster-Arbeitsvertrag 2005, die bezüglich der hier nicht aufgeführten Regelung weiter gelten.

In jedem Falle gilt: LGAD-Beratung empfohlen und gerne angeboten!

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Arbeits- und Sozialrecht

FASO-Arbeitskreise

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Veranstaltungskalender für unsere Arbeitskreise im 2. Halbjahr 2007 möchten wir Sie wieder einladen, gemeinsam mit uns interessante und aktuelle Themen aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts zu diskutieren.

Da wir zwischenzeitlich unsere LGAD-Musterarbeitsverträge überarbeitet und an die neueste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angepasst haben, wird das Hauptthema der Sitzungen in den kommenden Monaten „Der Arbeitsvertrag und seine Ausgestaltung - Fallen, Tipps und Spielräume –„ sein. Wir haben damit die Gelegenheit, in den Arbeitskreisen die neuen Bestimmungen der Arbeitsverträge zu erläutern und zu vertiefen und darüber hinaus im Rahmen des Themas einzelne Themenvorschläge, die Sie uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt haben, zu behandeln.

Selbstverständlich besteht auch wieder die Möglichkeit, aktuelle Probleme aus der betrieblichen Praxis einzubringen, Erfahrungen auszutauschen und Lösungsmöglichkeiten zu erörtern.

Aufgrund einer nicht vorhersehbaren Prozesslawine im Bereich unserer Geschäftsstelle Nürnberg, die eine hohe Terminbeanspruchung unserer dortigen Referenten zur Folge hat, werden wir diesmal in Franken nur eine Veranstaltung anbieten, die wir aus Zeitgründen auf Januar 2008 verschieben müssen.

Wir bitten wegen dieser außergewöhnlichen Situation, die völlig unerwartet eingetreten ist, um Ihr Verständnis.

Um eine reibungslose Organisation zu gewährleisten, bitten wir Sie, sich möglichst bald per Rückfax zu den von Ihnen gewählten Veranstaltungen anzumelden.

Die näheren Einzelheiten erhalten Sie dann nach Anmeldung mit Ihrer persönlichen Einladung.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Mit freundlichen Grüßen
IHRE
LGAD RECHTSABTEILUNG

VERANSTALTUNGSKALENDER 2007

2. Halbjahr

Zeit	Ort	Thema	Leitung
17. Oktober 2007, 13.30 Uhr Gastgeber: Fa. Andreae-Noris Zahn AG, München	FASO München	1. Der Arbeitsvertrag und seine Ausgestaltung - Fallen, Tipps und Spielräume – 2. Info-Austausch 3. Aktuelle Gesetze / Rechtsprechung	RA Klaus Köppel
21. November 2007, 14.00 Uhr Gastgeber: Fa. Andreae-Noris Zahn AG, Regensburg	FASO Regensburg	1. Der Arbeitsvertrag und seine Ausgestaltung - Fallen, Tipps und Spielräume – 2. Info-Austausch 3. Aktuelle Gesetze / Rechtsprechung	RAin Susanne Völker
12. Dezember 2007, 13.30 Uhr Gastgeber: Fa. Huber & Pöscha, Augsburg	FASO Augsburg	1. Der Arbeitsvertrag und seine Ausgestaltung - Fallen, Tipps und Spielräume – 2. Info-Austausch 3. Aktuelle Gesetze / Rechtsprechung	RAin Katharina Wild
15. Januar 2008, 13.00 Uhr Gastgeber: Fa. BI-LOG AG, Bamberg	FASO Nordbayern	1. Der Arbeitsvertrag und seine Ausgestaltung - Fallen, Tipps und Spielräume – 2. Info-Austausch 3. Aktuelle Gesetze / Rechtsprechung	RA Alois Wiedemann RA Peter Bethcke

ANTWORT

LGAD München
Fax-Nr. 089 / 59 30 15

I. An der FASO-Veranstaltung am

☐	17.10.2007	in München
☐	21.11.2007	in Regensburg
☐	12.12.2007	in Augsburg
☐	15.01.2008	in Nordbayern

☐ **nehme ich teil** ☐ **nicht teil**

Als Teilnehmer melde ich an:

Herr/Frau .....

.....

.....

.....

II. Bitte senden Sie die regelmäßigen Arbeitsrechtsinfos zukünftig an folgende E-Mail-Adresse: .....

.....

Ort / Datum

Firmenstempel / Unterschrift

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL; VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Gewählte LGAD-Ausschüsse und LGAD-Kontrollgremien 2007 - 2011

LGAD-Vorstand	
Bingmann Dr. Holger Trunk GmbH, München	**Raab Karl** Andreae-Noris Zahn AG, Nürnberg
Greipl Erich Prof. Dr.Dr. h.c. METRO Vermögensverwaltung GmbH & Co. KG, Düsseldorf	**Sahlberg Peter, Dipl.-Kfm.** Sahlberg GmbH & Co. Feldkirchen
Heindl Christoph Hoegner Comp. GmbH & Co. KG, Rosenheim	**Schmidtkonz Petra** Mühlmeier GmbH, Import-Export & Co. KG, Bärnau
Hurtmanns Frank BayWa AG, München	**Schneider Max** Schneider Baucentrum, Grabenstätt-Erlstätt
Kiesewetter Theo Kiesewetter Import KG, Neustadt	**Seidl Dr. Florian** Keller & Kalmbach GmbH, Unterschleißheim
Leicher Christoph Dipl.-Ing. Leicher B2B Services GmbH & Co. KG, Kirchheim	**Späth Günter, Konsul** CSC Jäklechemie GmbH & Co. KG, Nürnberg
Lenz Ulrike Markmiller oHG, Rennertshofen	**Trunk Heribert** BI-LOG GmbH, Bamberg
Maser Wolf Gebr. Maser GmbH, Nürnberg	**Vorländer Friedrich** Funeralia GmbH, Würzburg
Müller-Lotter Karl-Friedrich G.F. Lotter GmbH, Nürnberg	

Tarifkommission	
Alst van Axel Spicers Ltd. Deutschland, Sehnde-Höver	**Müller Siegfried** Sonepar Deutschland Region Süd GmbH, Augsburg
Altmann Cornelia Richter & Frenzel München GmbH & Co., München	**Raab Karl** Andreae-Noris Zahn AG, Nürnberg
Dörfelt Dr. Thomas Lebensmittelhandelsges. mbH & Co. Betriebs KG, Eibelstadt	**Roßkothen Franz-Josef** Südfleisch Holding AG, Nürnberg
Dolar Ulrike Rexel Deutschland Efgh GmbH, München	**Sahlberg Peter Dipl.-Kfm.** Sahlberg GmbH & Co., Feldkirchen
Frank Dieter Staub & Co. GmbH, München	**Siems** Uwe jun. Uwe Siems GmbH, Dachau
Janssen Philip Hilti Deutschland GmbH, Kaufering	**Sterzenbach Heiner, Diplom-Betriebswirt** Klöpferholz GmbH, Garching
Hurtmanns Frank BayWa AG, München	**Stöcker Helge Dirk** Richter & Frenzel München GmbH & Co., München
Huscke Christopher Sahco Hesslein GmbH & Co. KG, Nürnberg	**Tegtmeyer Axel** PARA Einkaufs- u. Vertriebs AG, München
Krammer Rainer Lekkerland Gmb H & Co. KG, Allershausen	**Weitz** Kai-Uwe METRO Cash & Carry Deutschland GmbH, Düsseldorf
Leicher Christoph Dipl.-Ing. Leicher B2B Services GmbH & Co. KG, Kirchheim	**Wirth Michael** MB Managementser. GmbH, Vestenbergsgreuth

Bitte wenden .....

Berufsbildungsausschuss	
Hofmann Axel Dipl.-Betriebsw. (FH) Bundesverband Deutscher Stahlhandel e.V. Nürnberg	**Pfürmann Petra** Wilhelm Gienger KG, Markt Schwaben
Hurtmanns Frank BayWa AG, München	**Popp Gabriele** Staub & Co., Nürnberg
Lang Wolfram Andreae-Noris Zahn AG, Nürnberg	**Schmidt Eckehard E.** ESP Consulting, Grünwald
Mair Dieter METRO Großhandels-Gesellschaft mbH, München	**Schuh Stefanie** Zeppelin Baumaschinen GmbH, Garching
Modi Jürgen BayWa Agrar, München	**Schuster Dr. Raphaela** Akademie Handel e.V., München
Müller-Lotter Karl Friedrich G.F. Lotter GmbH, Nürnberg	**Ultsch** Michael Fa. Leopold Siegle, Augsburg

Aussenhandelsausschuss	
Böhmer Hans-Dieter Schmitter Group, Thüngen	**Müller Dr. Sandra** Buffalo Fitness & Sports GmbH, Werneck
Bommer Stefan Gustav Müller GmbH, Coburg	**Postler Marianne** Hans Postler GmbH & Co. ndel H. Werner, Wollbach
Bommer Philipp Gustav Müller GmbH, Coburg	**Schmidtkonz** Petra Mühlmeier GmbH, Import-Export & Co. KG, Bärnau
Engel Dr. Andreas Leise GmbH & Co. KG, Coburg	**Schmied** Ludwig K. Protoplan GmbH, Neusäß
Lamb Charlotte Dipl.-Kfm. Lamb Max GmbH & Co. KG, Würzburg	**Slonek** Dietmar Mylon Slonek GmbH & Co. KG, Saal/Do.
Leicher Christoph Dipl.-Ing. Leicher B2B Services GmbH & Co. KG, Kirchheim	**Vorländer** Friedrich Funeralia GmbH, Würzburg
Maser Wolf Maser Gebr. GmbH, Nürnberg	**Werner** Heinz Textilaußenhandel H. Werner, Wollbach

Verwaltungsrat des Solidaritätsfonds	
Hermann Horst Georg Jos. Kaes, Mauerstetten	**Stelzig** Helmut Andreae-Noris Zahn AG, Oberhaching
Siems Uwe jun. Uwe Siems GmbH, Dachau	

Rechnungsprüfer	
Frank Peter Staub & Co. , Nürnberg	**Siems** Uwe jun. Uwe Siems GmbH, Dachau

Stand: Juli 2007

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

4/2007

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

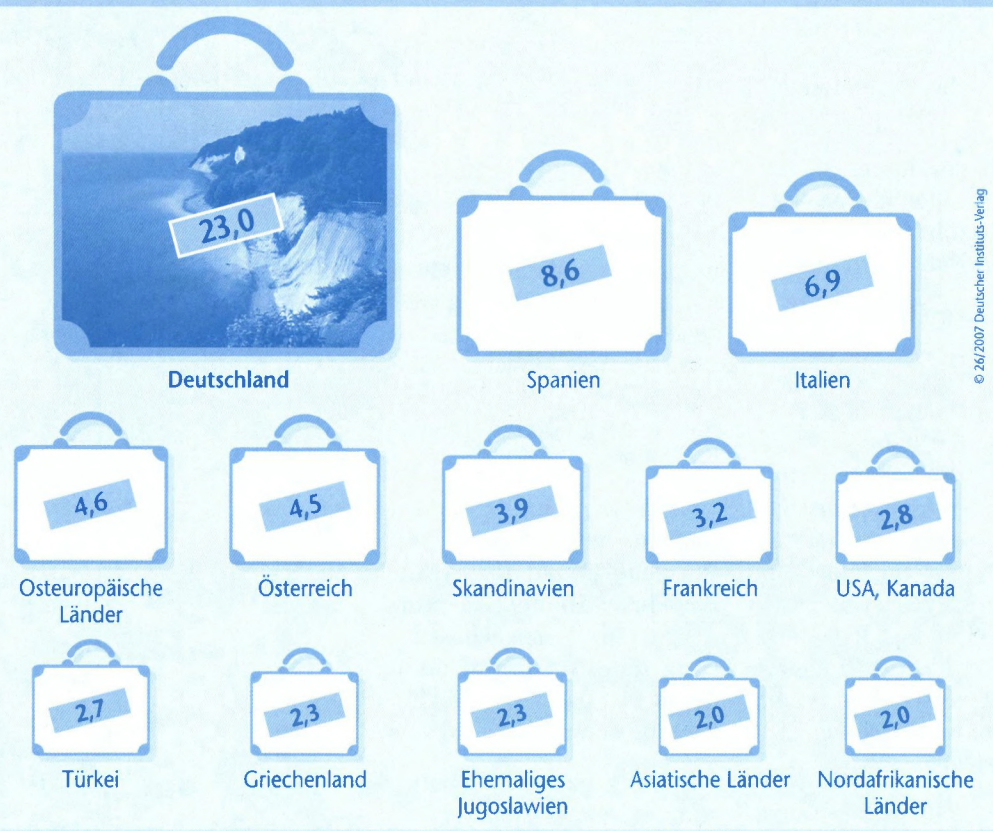
GROSS- UND AUSSENHANDEL
DREHSCHEIBE DER WIRTSCHAFT

URLAUB IM EIGENEN LAND

Nichts wie weg – das ist in diesem Jahr das erklärte Vorhaben von knapp drei Vierteln der Deutschen. Rund 62 Milliarden Euro veranschlagen die Urlauber in diesem Jahr für Auslandstrips. Die Rangliste der ausländischen Reiseziele führen Spanien und Italien an. Österreich fällt einer Umfrage zufolge hinter Polen, Tschechien und Co. zurück. Nach wie vor am häufigsten entspannen sich die Deutschen jedoch im eigenen Land. Die beliebtesten Regionen waren 2006 Bayern und die Ostseeküste. Selbst in den Schwarzwald, an die Nordsee und den Bodensee zog es jeweils mehr Deutsche als etwa in die Türkei. Ohne die treue inländische Kundschaft wären viele Hotels und Pensionen hierzulande verwaist. Fast 85 Prozent der insgesamt 351 Millionen Übernachtungen 2006 buchten Deutsche – für die Hoteliers ein manchmal zwiespältiges Vergnügen. In einer Umfrage des Onlinereisebüros Expedia.de bewerteten die deutschen Gastgeber ihre Landsleute als außerordentlich unhöflich. Nur den Russen wurden noch schlechtere Manieren bescheinigt. Immerhin: In der Regel hinterlässt niemand das Zimmer so ordentlich wie die deutschen Gäste.

Ach, so schön ist Deutschland

So viel Prozent der Deutschen haben für 2007 dieses Reiseziel



Quelle: BAT Freizeit-Forschungsinstitut

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

BILDUNGSSYSTEM – HERAUSFORDERUNG DEMOGRAFIE

Das deutsche Bildungssystem muss sich für die Anforderungen durch eine schrumpfende und gleichzeitig alternde Gesellschaft wappnen. Denn ohne die Förderung von Problemgruppen wird es nicht genügend kluge Köpfe geben, und ohne deren Know-how wird das Wohlstandsniveau hierzulande nicht zu halten sein.

Die demografische Entwicklung ist das große deutsche Sorgenkind. Und es will nicht aufhören zu wachsen: Ändert sich daran nichts, werden in 20 Jahren fast 50 Prozent mehr Bundesbürger in den Ruhestand gehen als jetzt, dagegen rückt aber ein Viertel weniger junge Leute in den Arbeitsmarkt nach (Grafik). Damit geht auch ein Mangel an hoch qualifizierten Besserverdienern einher. Deren Anteil an einem Jahrgang ist in den letzten Jahrzehnten kaum gestiegen (Grafik).

Rund ein Viertel der heute 35 bis 54 Jahre alten Bundesbürger hat einen Hochschulabschluss oder einen Abschluss als Meister oder Techniker.

Um genügend Experten ungeachtet der niedrigen Geburtenraten zu haben, müsste fast jeder Zweite der künftigen Generationen zu den Hochqualifizierten zählen. Das verlangt der Bildungspolitik einiges ab. Denn das System hat Schwachstellen: Kinder weniger privilegierter Eltern und solche mit Migrationshintergrund kommen im deutschen Bildungssystem nur schwer voran, wie die PISA-Studie 2003 gezeigt hat. Wird nicht gegengesteuert, dürfte sich dieses Problem in Zukunft verschärfen, denn der Anteil der Schüler mit ausländischen Wurzeln nimmt stark zu.

Bei den 16- bis 25-Jährigen beträgt der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund 24 Prozent, bei den 0- bis 6-Jährigen erreicht die Quote schon rund ein Drittel.

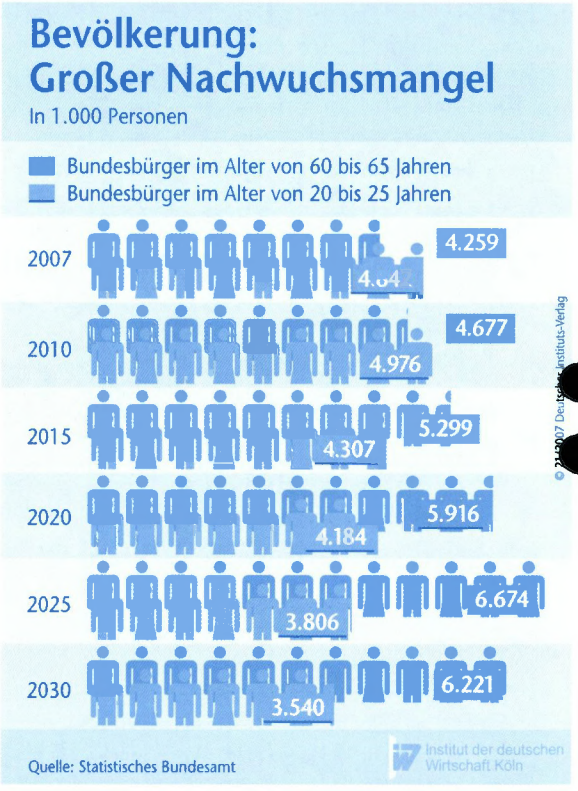
Die Bildungspolitik steht also vor einer großen Aufgabe. Geld allein ist dabei sicher nicht das Problem. Denn Deutschland gibt pro Teilnehmer über das gesamte Bildungssystem hinweg mehr Geld aus als der Durchschnitt der Industrienationen. Doch vieles verpufft, weil die Mittel nicht dorthin fließen, wo sie eigentlich vorrangig gebraucht werden:

– Für die Unterbringung ihrer Sprösslinge in Kindergärten zahlen hierzulande vor allem die Eltern – der private Finanzierungsanteil liegt in Deutschland mit 28 Prozent fast 10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Industrieländer. Dabei werden in den ersten Lebensjahren die Grundlagen für eine erfolgreiche Bildungslaufbahn gelegt – die hohen Wiederholer- und Schulabbrecherquoten in Deutschland zeigen, dass da nicht genügend passiert. Dabei machen sich höhere Ausgaben am Beginn der Bildungslaufbahn bezahlt:

Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) bringen Investitionen in Kindergärten, Sprachförderung und Ganztagsschulen dem Fiskus später eine Rendite von rund 8 Prozent.

Kindergärten sollten daher zumindest in den letzten Jahren vor der Schule gratis sein.

– Anders beim Studium: Wer eine Hochschulausbildung bekommt und damit bessere Chancen am Arbeitsmarkt hat, kann ruhig selbst etwas beisteuern. Denn in der deutschen Hochschul-, Meister-, und Technikerausbildung liegt der Anteil der privaten Ausgaben an den Kosten nur bei etwa 13 Prozent, im Schnitt der Industrienationen hingegen bei rund 24 Prozent.





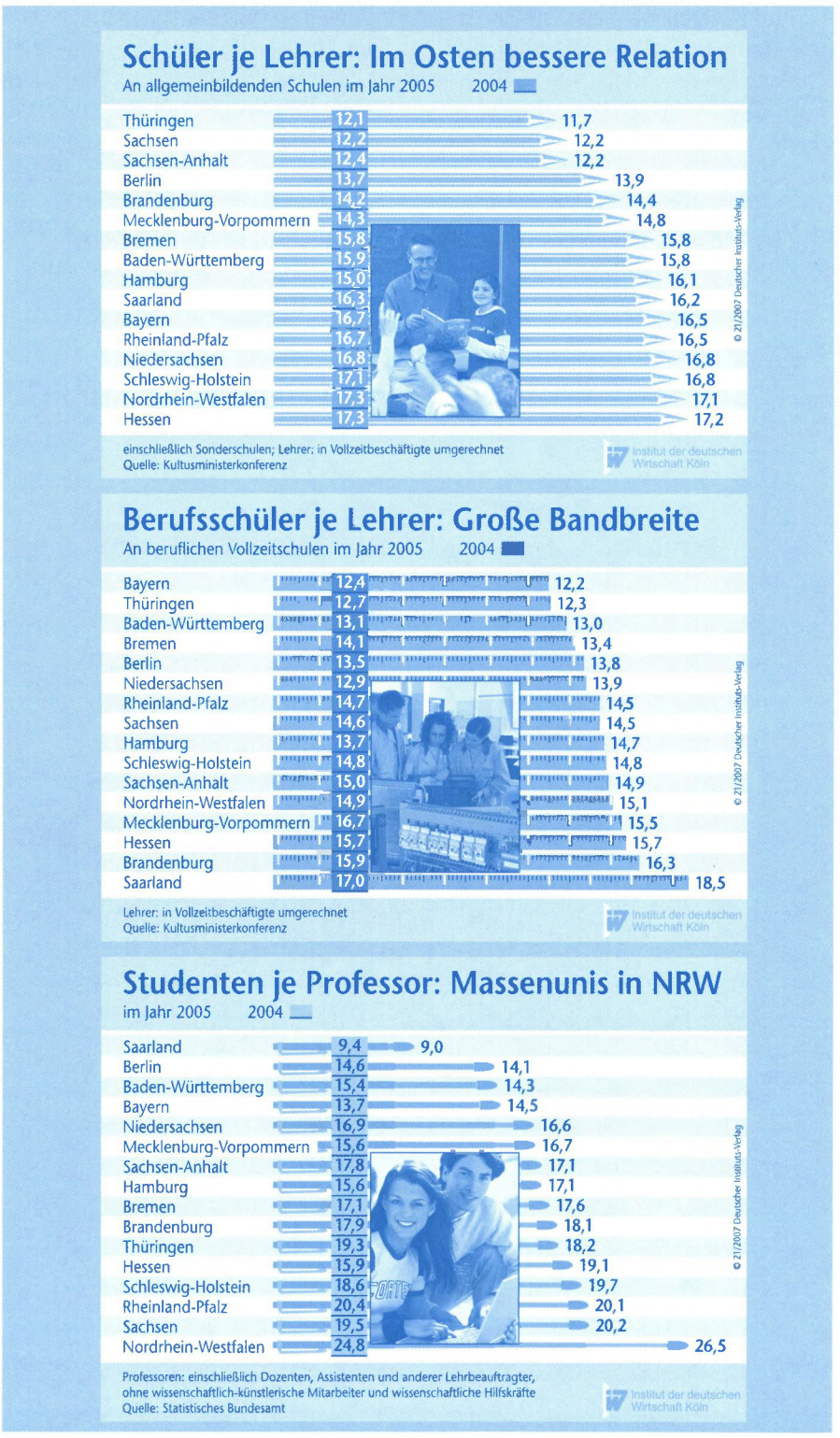
BETREUUNGSRELATIONEN: KAUM BESSERUNG

Klasse statt Masse: Wie viele Schüler einem Lehrer gegenüberstehen, wird häufig als Kriterium herangezogen, wenn es um die Leistungsfähigkeit von Schulen geht. Doch so eindeutig ist die Sache nicht. Die Schüler-Lehrer-Relation zeigt in erster Linie nur, wie viel die Länder in Form von Personal in den Nachwuchs investieren.

Schule. Ein Lehrer unterrichtete 2005 an allgemeinbildenden Schulen 15,9 Schüler – das waren etwa so viele wie im Jahr zuvor. In Thüringen und Sachsen kommen weniger Schüler auf einen Lehrer, aber nur, weil nicht mehr so viele Pennäler den Absolventen folgen. In Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern ist dagegen die Zahl der Lehrer schneller zurückgegangen als die der Schüler. Generell gibt es von der Ostsee bis zum Erzgebirge oft kleinere Klassen und teilweise auch mehr Unterricht als zwischen Nordsee und Alpen.

Ausbildung. Die Zahl der Schüler je Lehrer an beruflichen Vollzeitschulen lag im Jahr 2005 bei 14,1 zu 1 – Mitte der neunziger Jahre waren es noch 12,2 Schüler pro Lehrer. Besonders verschlechtert hat sich das Betreuungsverhältnis im Saarland und in Bremen, wo inzwischen vier Schüler mehr auf einen Vollzeitpädagogen kommen. Ausnahmen vom Trend sind Sachsen und Thüringen, wo mehr zusätzliche Lehrer eingestellt wurden, als Schüler nachrückten.

Hochschule. Den rund 2 Millionen Studenten stehen nur rund 38.000 Professoren gegenüber. Allerdings kümmern sich weitere 73.000 Lehrbeauftragte, Dozenten und Assistenten um die Hochschulausbildung. Von einer Klassenstärke wie in der Schule kann man jedoch nicht sprechen – zu unterschiedlich sind Vorlesungen, Seminare oder Laborübungen. Im Schnitt kommen auf eine Lehrperson 17,9 Studenten. Nahezu paradiesische Verhältnisse herrschen dabei an den Akademikerschmieden im Saarland, während in Nordrhein-Westfalen die Massenunis dominieren.

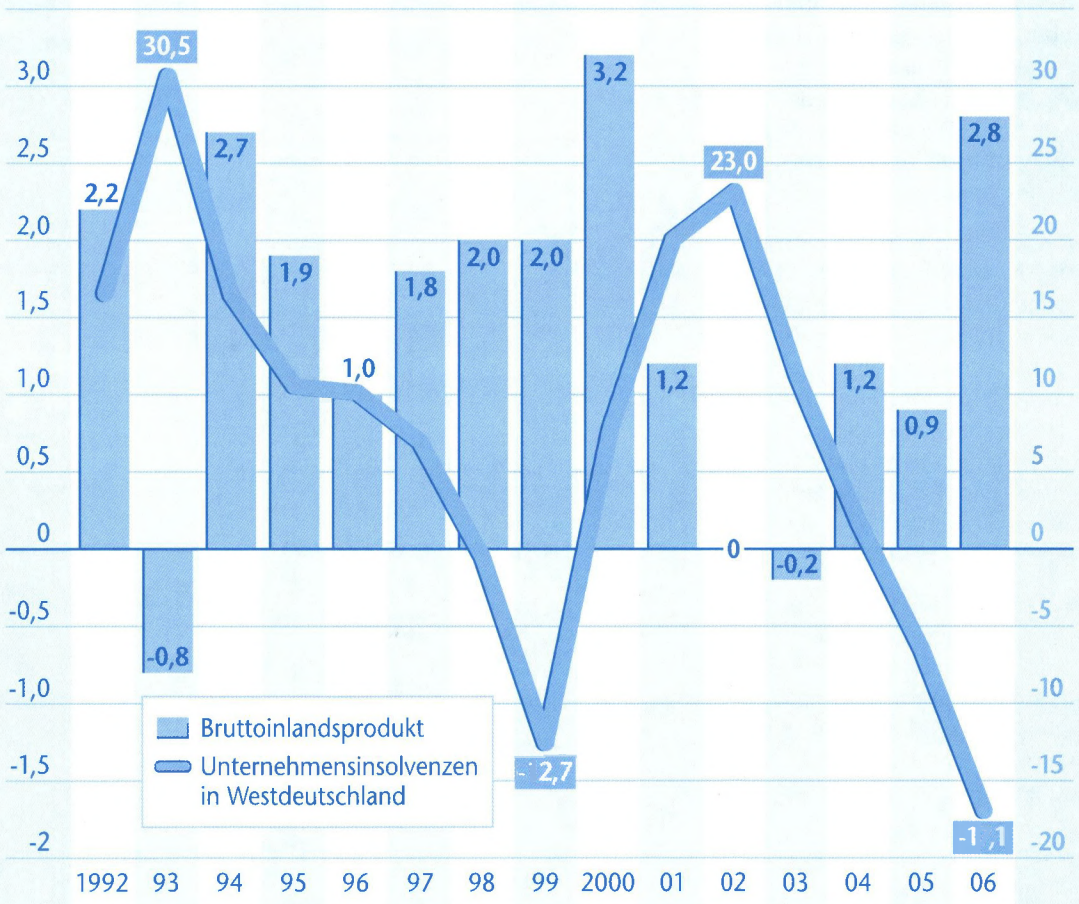


DEUTLICH WENIGER KONKURSE

Der Pleitegeier kreiste im vergangenen Jahr so selten über deutschen Firmen wie seit dem Jahr 2000 nicht mehr. Nur rund 30.000 Unternehmen meldeten 2006 Insolvenz an – noch im Jahr 2003 mussten hierzulande ein Drittel mehr Firmenchefs den Gang zum Insolvenzrichter antreten. Dank der schwungvollen Konjunktur setzte sich der seit zwei Jahren anhaltende Rückgang der Konkurse auch im ersten Quartal 2007 fort. Die brummende Weltwirtschaft und die vermehrten Investitionen stützten vor allem die Industrie, weniger jedoch die Dienstleistungsbranchen. Auch in der längerfristigen Rückschau erwies sich ein kräftiges Wachstum des Bruttoinlandsprodukts als bestes Mittel, um zu verhindern, dass allzu viele Unternehmen in die Zahlungsunfähigkeit rutschten. Schrumpfte hingegen die gesamtwirtschaftliche Produktion, konnten viele Firmen ihre Rechnungen nicht mehr begleichen. Im Rezessionsjahr 1993 stieg die Zahl der Konkurse in Westdeutschland gegenüber dem Vorjahr um ein knappes Drittel. Selbst in der Stagnationsphase von 2001 bis 2003 legten die Firmenpleiten jeweils zweistellig zu.

Firmenpleiten: Wachstum entspannt die Lage

Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 28/2007 Deutscher Instituts-Verlag

HDI-Lösung bietet Risikoschutz

Doppelt abgesichert

Mit der HDI-Umweltschadensversicherung (USV) sichern sich Unternehmen in erster Linie gegen behördliche Ansprüche nach dem USchadG ab. Zwei unterschiedliche Fälle sind dabei zu beachten.

Versicherungsschutz besteht erstens, wenn die staatliche Behörde von dem Versicherungsnehmer als Verursacher eines Umweltschadens verlangt, dass er Sanierungsmaßnahmen durchführt. Oder ein anderes Unternehmen, das selbst seitens der Behörde in Anspruch genommen wurde, nimmt den Versicherungsnehmer als „Mitverantwortlichen" in Regress. In beiden Fällen übernimmt die HDI auch die Abwehr unberechtigter Ansprüche.

Im Mittelpunkt des Versicherungsschutzes steht die Übernahme der Kosten für die Sanierung von Schäden an geschützten Arten, natürlichen Lebensräumen und Gewässern sowie an Böden bei Gefahr für die menschliche Gesundheit. Dabei unterscheidet die EU-Richtlinie, auf welcher das USchadG basiert, drei Sanierungsformen:

1. die „primäre Sanierung", d. h. die Maßnahmen dienen dazu, ganz oder annähernd den Zustand des betroffenen Gebietes vor der Schädigung wiederherzustellen

2. die „ergänzende Sanierung", d. h. durch die Maßnahmen soll in Bezug auf die natürlichen Ressourcen und/oder Funktionen der Umstand ausgeglichen werden, falls die primäre Sanierung nicht zu einer vollständigen Wiederherstellung führt

3. die „Ausgleichssanierung", d. h. durch die Tätigkeiten sollen zwischenzeitliche Verluste natürlicher Ressourcen und/oder Funktionen ausgeglichen werden, die vom Zeitpunkt des Schadeneintritts bis zu dem Zeitpunkt entstehen, in dem die primäre Sanierung und erforderlichenfalls die ergänzende Sanierung ihre Wirkungen vollständig entfaltet haben.

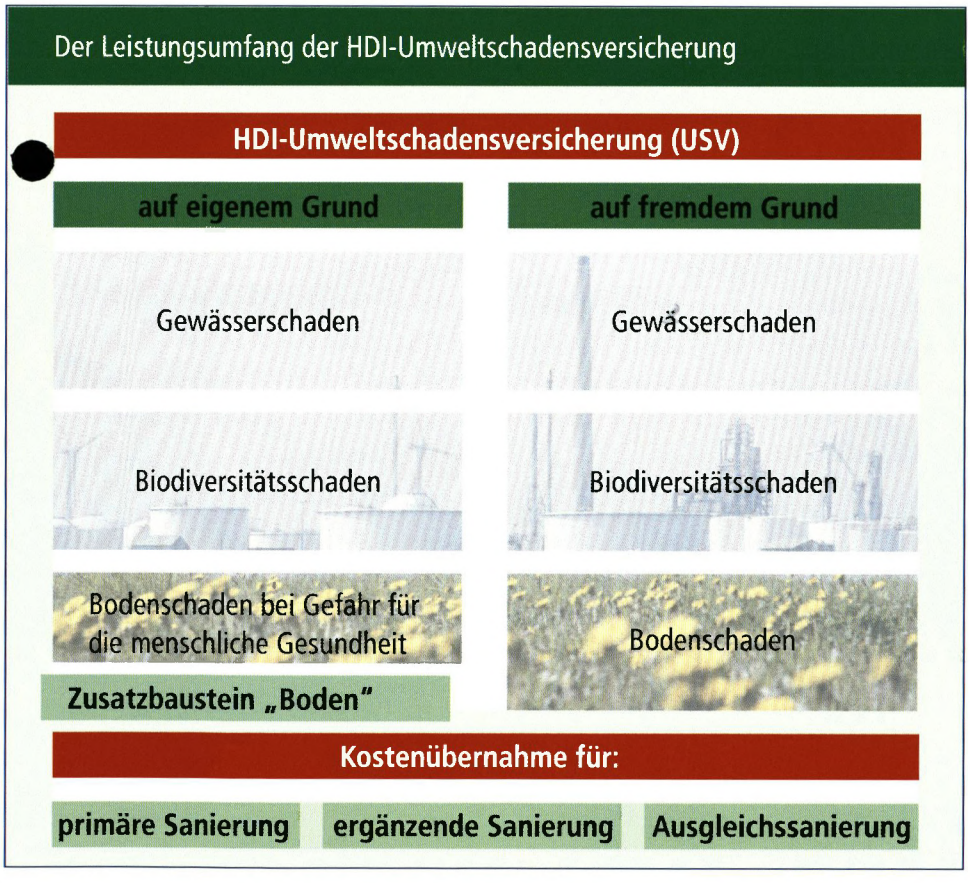
„Zwischenzeitliche Verluste" liegen also für den Zeitraum vor, in dem die geschädigten natürlichen Ressourcen und/oder Funktionen ihre ökologischen Aufgaben nicht erfüllen können.

Für den Fall, dass eine Behörde die Durchführung von Sanierungsmaßnahmen verlangt, stehen wir als Versicherer den Unternehmen zusammen mit unseren externen Experten wie z. B. Prof. Dr. Richard Pott zur Seite. Gerade in der Anfangszeit nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes wird es viel Gesprächsbedarf zwischen den Beteiligten geben.

Insbesondere bei Fragen, welche Sanierungsmaßnahmen von Gesetzes wegen zu ergreifen sind, wird unser Risk-Management-Team seine Erfahrungen zum Nutzen unserer Kunden einbringen.

HANDELN SIE JETZT!

Weiterführende Informationen und Unterstützung bei Ihrer betrieblichen Risikoabsicherung erhalten Sie unter Tel. (0800) 84 24 624 (kostenfrei)



Die neue Rechtslage

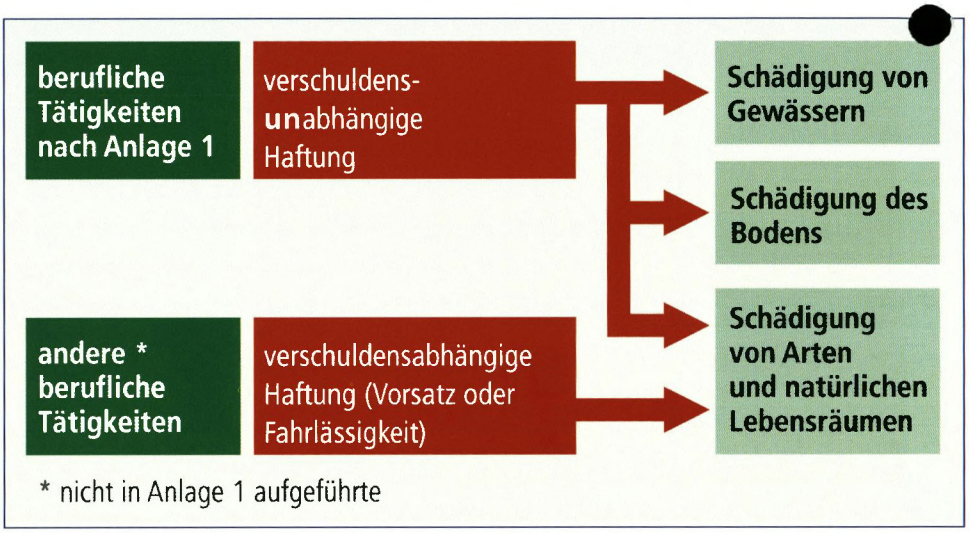
Ausgeweitete Umwelthaftung

Der Startschuss ist gefallen: Am 14. November 2007 wird das Umweltschadensgesetz (USchadG) in Kraft treten – allerdings mit einer Rückwirkung zum 30. April 2007. Daher ist die tatsächliche Haftungssituation jedes Unternehmens schon heute von Bedeutung.

Bereits Mitte Mai dieses Jahres wurde das USchadG im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und damit die EU-Richtlinie „2004/35/EG" in deutsches Recht umgesetzt. Auf der Grundlage des Verursacherprinzips wird mit dem USchadG ein Haftungssystem zur Vermeidung und Sanierung von Umweltschäden geschaffen. Hierbei stellt der Gesetzgeber nicht darauf ab, ob Umweltschäden bei einem Dritten oder dem Versicherungsnehmer selbst eintreten. Zudem haften Unternehmen für bereits eingetretene Umweltschäden (Sanierung) ebenso wie für solche, die unmittelbar einzutreten drohen (Prävention).

In beiden Fallkonstellationen können staatliche Behörden Unternehmen dazu verpflichten, geeignete Vermeidungs - bzw. Sanierungsmaßnahmen zu ergreifen.

Falls die Maßnahmen von der zuständigen Behörde selbst durchgeführt werden, kann der Verursacher im Nachhinein zum Ersatz der hierbei entstandenen Kosten verpflichtet werden. Wichtig: Das USchadG unterscheidet zwischen in der Anlage 1 explizit aufgeführten beruflichen Tätigkeiten (siehe Kasten) und anderen Berufstätigkeiten. Je nachdem, um welche berufliche Tätigkeit es sich im Einzelfall handelt, gilt ein anderes Haftungssystem.



Berufliche Tätigkeiten der Anlage 1

(i. V. mit § 3 Abs. 1 Nr. 1 USchadG)

- Betrieb von Anlagen, für den eine Genehmigung gemäß der Richtlinie 96/61/EG erforderlich ist. Dies umfasst insbesondere Anlagen der Energiewirtschaft, Metallherstellung und -verarbeitung, Chemie, Abfallwirtschaft, Papierherstellung, Textilbranche inkl. Gerbereien, Schlachtereien sowie der Tierhaltung (Geflügel und Schweine)
- Einsammeln, die Beförderung, die Verwertung und die Beseitigung von Abfällen und gefährlichen Abfällen, einschließlich der Überwachung derartiger Vorgänge sowie der Überwachung der Deponien nach deren Schließung
- Einbringung, Einleitung und sonstige Einträge von Schadstoffen in Oberflächengewässer
- Einbringung, Einleitung und sonstige Einträge von Schadstoffen in das Grundwasser
- Entnahme von Wasser aus Gewässern
- Aufstauungen von oberirdischen Gewässern
- Herstellung, Verwendung, Lagerung, Verarbeitung, Abfüllen, Freisetzung in die Umwelt und innerbetriebliche Beförderung von gefährlichen Stoffen und Zubereitungen, Pflanzenschutzmitteln sowie von Biozid-Produkten
- Beförderung gefährlicher oder umweltschädlicher Güter
- Betrieb von Anlagen, für den eine Genehmigung gemäß der „Richtlinie 84/360/ EWG zur Bekämpfung der Luftverunreinigung durch Industrieanlagen" in Bezug auf die Ableitung der durch die genannte Richtlinie erfassten Schadstoffe in die Atmosphäre erforderlich ist. Das betrifft insbesondere Ableitungen von Schwefel und Stickstoffverbindungen, Kohlenmonoxid, organischen Stoffen, Schwermetallen, Asbest, Chlor- und Fluorverbindungen
- Gentechnische Arbeiten
- Jede absichtliche Freisetzung genetisch veränderter Organismen in die Umwelt sowie der Transport und das Inverkehrbringen
- Grenzüberschreitende Verbringung von Abfällen

WWW.D-V-H-GMBH.DE

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Outsourcing von Gehaltsabrechnungen

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL

Im Mittelpunkt der Dienstleistungen des **DVH** steht **seit über 40 Jahren** die **Lohn- und Gehaltsabrechnung.** Als erfahrener **Outsourcing-Partner für den Handel** setzen wir mit dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY ein bewährtes und leistungsstarkes Programmpaket ein, dessen Vielfalt und technische Reife gewiss auch Ihren Anforderungen gerecht wird.

Sie als Kunde und Anwender profitieren vor allem von unserer Spezialisierung auf dieses Thema und dem daraus resultierendem Know-How.

Wir betreuen vorwiegend Firmen aus dem Mitgliederkreis des **LGAD.**

Nutzen auch Sie unsere Erfahrung auf einem Arbeitsgebiet, das sich immer komplexer entwickelt.

Kompetent und zuverlässig, so kennen uns unsere Partner seit vielen Jahren, bieten wir Ihnen darüber hinaus eine Reihe weiterer Dienste an.
So trägt beispielsweise eine umfassende und **gesetzeskonforme elektronische Archivierung** der Abrechnungsunterlagen nicht nur zur Eindämmung der Belegflut bei, sondern liefert auch **revisionssichere Prüfdateien** nach der Abgabenordnung.

Wir begleiten Sie beratend und unterstützend vom Beginn unserer Zusammenarbeit an, denn wir setzen auf zufriedene Kunden und eine langfristige Geschäftsbeziehung.

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL.

NEU AB 2007

Geplante Änderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung

Im Rahmen der jetzt anstehenden Gesundheitsreform gibt es 2007 umfangreiche **Änderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung** und damit in den Beitragsermittlungen geben.

Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass gewiss noch weitere gesetzlichen Neuerungen für 2007 beschlossen werden.

Die neuen Bestimmungen werden nach inkraft treten pünktlich von uns umgesetzt.

Die Gehaltsabrechnung ist mittlerweile ein industrialisierter Prozess.

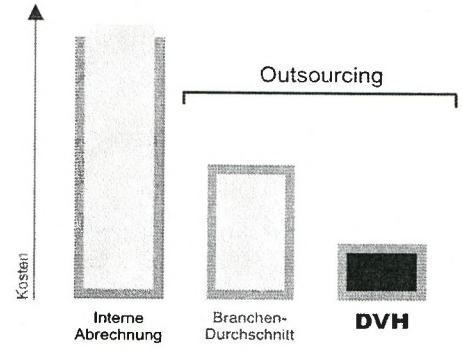
Er ist klar umrissen und die Kosten lassen sich genau ermitteln.
Strategy Partners Int.

Umso erstaunlicher ist es daher, dass sich die Preise der Dienstleister erheblich voneinander unterscheiden.

Dass sich Outsourcing von Teilen oder der kompletten Personalabrechnung lohnt, ist kein Geheimnis mehr. **Aber was darf eine Gehaltsabrechnung kosten, deren Leistungsumfang direkt vergleichbar ist?**

Marktanalysen zeigen, dass die Preisspannen von, im günstigsten Fall 2 €, bis hin zu 20 € reichen.

Wir bieten Ihnen nachweislich einen der günstigsten Tarife.



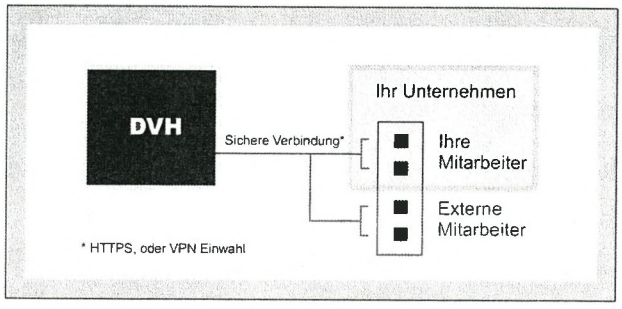
Sichere Onlineanbindung über Internet
VON JEDEM AUTORISIERTEN PC AUS

Zu einer effizienten Abwicklung Ihrer Personalabrechnung gehört auch ein transparenter Zugriff für Ihre Mitarbeiter auf die vom **DVH** verwalteten Daten.

Pflegen Sie Ihre Stamm- und Bewegungsdaten, informieren Sie sich im Lohnkontendialog oder **erstellen Sie eine Probeabrechnung** zu jedem beliebigen Zeitpunkt.

Sichere Kommunikation und Datensicherheit gewährleisten wir durch ein umfangreiches Security- und Backupkonzept.

VERTRAUEN SIE AUF UNSERE ERFAHRUNG.



DVH
Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH
Königstorgraben 7
90402 Nürnberg
www.d-v-h-gmbh.de
Tel: 0911 - 22 47 66

Unsere Leistungen

MEHR ALS NUR PERSONALABRECHNUNG

Sparen Sie in Zukunft Monat für Monat Kosten bei Ihrer Personalabrechnung ein!
Ob Sie nun planen, Ihre Personalabrechnung auszulagern oder Ihren bisherigen Dienstleister wechseln möchten, wir sorgen für einen nahtlosen Übergang und sind auch zukünftig immer für Sie da.

Neue gesetzliche Bestimmungen stellen unsere Kunden auch später nicht vor umfangreiche Organisations- und Umsetzungsprobleme oder hohe Investitionen in neue Software und deren Pflege.
Wir nehmen Ihnen diese Sorgen ab. Zudem beraten wir Sie professionell und zuverlässig.

- Verarbeitung von Belegen, Datenträgern oder Direktanbindung als Online-Lösung (im Dialogbetrieb) .
- Ausdruck sämtlicher Unterlagen im hauseigenen Rechenzentrum.
- Alle Meldungen an die Sozialversicherungsträger (DEÜV).
- Zusatzauswertungen im Rahmen des Info-Systems.
- Weiterführende Informationsverarbeitung in den Bereichen Buchhaltung, Statistik, Berichtswesen und mehr.
- Ständige Beratung und Betreuung.
- Lohnsteuerbescheinigungen und Lohnsteueranmeldungen nach dem ELSTERLOHN Verfahren.
- Datenträgeraustausch mit Kreditinstituten
- Revisionssichere AO-Dateien nach der Abgabenverordnung (GDPdU).
- Digitale, gesetzeskonforme sowie vollständig recherchierbare Archivierung der Druckausgaben auf CD.
- Elektronische Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen.

Ihre Vorteile

- Abrechnung stets nach den neuesten rechtlichen Bestimmungen.
- Keinerlei laufende Kosten für Wartung und Pflege.
- Kalkulierbare und leistungsabhängige Kosten.
- Massive Entlastung von Routine- und Verwaltungsarbeiten.
- Vollständige Datensicherheit und Bearbeitungskomfort.
- Kurze Bearbeitungs- und Reaktionszeiten sowie Pünktlichkeit.

Als IT-Dienstleister bieten wir Ihnen neben dem Personalabrechnungssystem auch individuelle Anwendungsentwicklung wie Datenkonsolidierung und Internet basierende Lösungen an.

BESUCHEN SIE UNS DOCH IM INTERNET!
WWW.D-V-H-GMBH.DE

Bitte informieren Sie uns näher über das PAISY Abrechnungssystem und die Services des **DVH**.

Firma: .....

Abzurechnende Mitarbeiter: .....

Ansprechpartner: .....

Tel: .....

per Post an:
DVH GmbH
Postfach 1816
90007 Nürnberg

per Fax an:
(+49) 911 - 24 30 87

oder persönlich:
(+49) 911 - 22 47 66

EINE EINRICHTUNG DES LGAD LANDESVERBAND GROß- U. AUßENHANDEL, VERTRIEB U. DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

LDAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e. V.
München und Nürnberg

Was Sie über die Künstlersozialabgabe wissen sollten

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) übernimmt künftig die Prüfung der Künstlersozialabgabe bei den Arbeitgebern, die bisher von der Künstlersozialkasse wahrgenommen wurde. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden. Grundlage für die Aufgabenerweiterung der DRV sind Änderungen im Künstlersozialversicherungsgesetz, die am 15. Juni 2007 in Kraft getreten sind. Ziel ist eine möglichst vollständige Erfassung und Überprüfung aller abgabepflichtigen Unternehmen im Bereich der Künstlersozialversicherung, wodurch eine höhere Abgabegerechtigkeit erreicht werden soll. Die DRV spricht aus diesem Grunde Arbeitgeber seit Mitte des Jahres in einer Anschreibeaktion auf die Anmelde- und Beitragspflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz an. Die rund 3.600 Mitarbeiter des Betriebsprüfdienstes der Deutschen Rentenversicherung prüfen bereits heute in einem vierjährigen Turnus die ordnungsgemäße Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Arbeitgeber. In Zukunft wird die Deutsche Rentenversicherung zusätzlich prüfen, ob und in welcher Höhe Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz besteht. Die Künstlersozialkasse bleibt aber Einzugsstelle für die Künstlersozialabgabe.

Wer ist abgabepflichtig?

Neben den typischen Verwertern (Verlage, Theater, Rundfunkanstalten etc.) sind abgabepflichtig auch Unternehmer, die Werbung/Öffentlichkeitsarbeit für ihr eigenes Unternehmen betreiben und nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler oder Publizisten erteilen. Unerheblich ist dabei, ob die Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit sich auf ein bestimmtes Produkt bezieht oder das Image des Unternehmens verbessert werden soll. Die Zwecke, die mit den Maßnahmen verfolgt werden, können vielfältig sein. In Betracht kommen z. B. Werbung für bestimmte Produkte oder Dienstleistungen, Öffentlichkeitsarbeit für bestimmte Unternehmen oder Branchen, Verfolgung von politischen, sozialen, karitativen o. a. Zielen, die Sammlung von Spenden oder die Finanzierung von Hilfeleistungen.

Nach der sog. Generalklausel fallen auch Unternehmer unter die Abgabepflicht, die regelmäßig selbständige künstlerische oder publizistische Leistungen für irgendwelche Zwecke seines Unternehmens in Anspruch nimmt und damit einnahmen erzielen will. Abgabepflichtig nach der Generalklausel sind auch Unternehmer, die jährlich mehr als drei Veranstaltungen mit selbständigen Künstlern und Publizisten organisieren und damit Einnahmen erzielen wollen.

Wer ist Künstler oder Publizist i. S. d. Künstlersozialversicherungsgesetzes?

Künstler ist, wer Musik, darstellende oder bildende Kunst schafft, ausübt oder lehrt. Publizist ist, wer als Schriftsteller, Journalist oder in anderer Weise publizistisch tätig ist oder Publizistik lehrt. Eine weitere eindeutige gesetzliche Definition gibt es nicht, weil der Begriff des Künstlers oder Publizisten sich nicht absolut festlegen lässt. Es spielt für die Abgabepflicht keine Rolle, ob der Künstler oder Publizist in der Künstlersozialversicherung selbst versichert ist oder versichert werden kann.

Wann werden "nicht nur gelegentlich" Aufträge erteilt?

Eine „nicht nur gelegentliche" Auftragserteilung ist Voraussetzung für die Abgabepflicht als „Eigenwerber" (Unternehmen, die für Zwecke ihres eigenen Unternehmens Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben) und für die Abgabepflicht nach der „Generalklausel" (Unternehmen die nicht nur gelegentlich Aufträge „an selbständige Künstler oder Publizisten erteilen, um deren Werke oder Leistungen für Zwecke ihres Unternehmens zu nutzen, wenn im Zusammenhang mit dieser Nutzung Einnahmen erzielt werden sollen"). Soweit es auf die Zahl der Veranstaltungen ankommt, hat das Gesetz eine eindeutige Grenze von nicht mehr als drei Veranstaltungen in einem Kalenderjahr gezogen, bis zu der keine Abgabepflicht eintritt. Werden mehr als drei Veranstaltungen durchgeführt, müssen sämtliche Entgelte für alle Veranstaltungen an die KSK gemeldet werden. Bezieht sich die Auftragserteilung nicht auf Veranstaltungen, sondern auf andere Maßnahmen im Rahmen der Eigenwerbung oder nach der Generalklausel (z. B. Erstellung einer Internetseite, Entwurf eines Flyers, Gestaltung eines Geschäftsberichts oder Nutzung von Design-Leistungen), reicht bereits eine einmal jährliche Auftragserteilung oder Nutzung aus. Bei größeren Intervallen als einem Kalenderjahr ist die Voraussetzung "nicht nur gele-

bitte wenden

gentlich" auch erfüllt, wenn Ausstellungen oder Werbemaßnahmen regelmäßig alle drei oder fünf Jahre stattfinden.

Worauf und in welcher Höhe ist die Künstlersozialabgabe zu zahlen?

Die Künstlersozialabgabe ist auf alle Entgelte (z. B. Gagen, Honorare, Tantiemen) zu zahlen, die an selbständige Künstler oder Publizisten gezahlt werden. Dazu gehören auch alle Nebenkosten, z. B. Telefon- und Materialkosten.

Nicht abgabepflichtig sind:

- Zahlungen an juristische Personen
- die gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer,
- steuerfreie Aufwandsentschädigungen (z. B. Reise- und Bewirtungskosten)
- Entgelte, die im Rahmen der so genannten Übungsleiterpauschale in Höhe von 1.848 EUR jährlich steuerfreie Aufwandsentschädigungen sind (§ 3 Nr. 26 EstG).

Der Abgabesatz für das Jahr 2007 beträgt 5,1 %, für das Jahr 2008 voraussichtlich 4,9 %.

Was unterscheidet selbständige Künstler bzw. Publizisten von Arbeitnehmern?

Nur für Entgelte an selbständige Künstler und Publizisten ist nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz die Künstlersozialabgabe zu entrichten. Für Arbeitnehmer besteht die allgemeine Sozialversicherungspflicht mit hälftiger Beitragszahlung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Oft ist es nicht einfach zu entscheiden, ob jemand selbständig tätig oder abhängig beschäftigt ist. Stets kommt es auf die Umstände des Einzelfalles an. Anhaltspunkte für eine selbständige Tätigkeit sind:

- keine Weisungsgebundenheit hinsichtlich Zeit und Ort der Arbeitsleistung,
- eigene Betriebsstätte,
- keine Eingliederung in einen fremden Betrieb,
- Tragung eines Unternehmerrisikos.

Was gilt, wenn mehrere Künstler und Publizisten sich zusammengeschlossen haben?

Die Künstlersozialabgabe setzt wie der Arbeitgeberanteil in der allgemeinen Sozialversicherung die Zahlung an eine natürliche Person voraus. Unerheblich ist dabei, ob die selbständigen Künstler als einzelne Freischaffende oder als Gruppe, wie z. B. als Gesellschaft bürgerlichen Rechts, oder unter einer Firma (Einzelfirma, aber auch oHG, KG) beauftragt werden. Nicht abgabepflichtig sind dagegen Zahlungen an juristische Personen (GmbH, AG, Körperschaften oder Anstalten des öffentlichen Rechts, Stiftungen).

Wie funktioniert das Verfahren mit der Künstlersozialkasse?

Alle Unternehmen, die mit Künstlern und Publizisten zusammenarbeiten und zum abgabepflichtigen Personenkreis gehören, müssen sich selbst und ohne besondere Aufforderung bei der Künstlersozialkasse melden. Es besteht eine gesetzliche Meldepflicht. Das Gesetz sieht vor, dass alle im Laufe eines Jahres an Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte inklusive Auslagen und Nebenkosten von den Unternehmen aufzuzeichnen sind. Bis zum 31.03. des Folgejahres sind die Gesamtbeträge an die Künstlersozialkasse zu melden. Hierfür versendet die Künstlersozialkasse einen besonderen Meldebogen. Aufgrund der Abrechnung für das Vorjahr berechnet die Künstlersozialkasse monatliche Vorauszahlungen für das laufende Jahr (ein Zwölftel der Entgeltsumme des Vorjahres multipliziert mit dem aktuelle Abgabesatz). Unternehmen, die sich erstmals bei der Künstlersozialkasse melden und bereits seit längerem aktiv sind, müssen rückwirkend Künstlersozialabgabe zahlen. Die Künstlersozialabgaben werden für einen Zeitraum von 5 Jahren nacherhoben. Wenn eine sofortige Begleichung des Zahlungsrückstandes nicht möglich ist, können Zahlungserleichterungen, wie z. B. Ratenzahlung, beantragt werden. Wer seinen Meldepflichten bewusst nicht nachkommt und die Erfassung durch die Künstlersozialkasse abwartet, muss u. U. mit einer weitergehenden rückwirkenden Inanspruchnahme rechnen. Zudem sieht das Gesetz ein Bußgeld von bis zu 5.000 Euro für diejenigen Unternehmen vor, die ihren Meldepflichten nicht nachkommen.

Ich zahle bereits die Künstlersozialabgabe. Was ändert sich für mich durch die Novelle?

Zunächst ergeben sich für Sie keine Änderungen. Sie melden die an Künstler/Publizisten gezahlte Entgeltsumme an die Künstlersozialkasse und entrichten die fällige Künstlersozialabgabe ebenfalls an diese Behörde. Zukünftig werden Betriebsprüfungen bei Arbeitgebern allerdings nicht mehr von der Künstlersozialkasse durchgeführt, sondern von der DRV.

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL, VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

BUCHBESPRECHUNGEN

Guter Rat zu Testament und Erbfall
Beck-Rechtsberater im dtv-50622, Dr. Guido Ubert, Guter Rat zu Testament und Erbfall, Verlag C.H.Beck, 4., überarbeitete Auflage 2007, XXVI, 398 Seiten, kartoniert € 11,50, ISBN: 978-3-406-56561-8

Die lange erwartete Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 7.11.2006, nach der das Erbschaftsteuerrecht in seiner derzeitigen Ausgestaltung verfassungswidrig ist, hat das ohnehin starke Interesse am Erbrecht und Erbschaftsteuerrecht noch mehr verstärkt. Die Auswirkungen dieser Entscheidung sind bei der neuen Auflage in diesem Band eingearbeitet. Rechtsprechung und Literatur sind bis April 2007 berücksichtigt. Neben Antworten zu Testament und Erbfall beinhaltet das Werk eingehende Ausführungen zu Erbschaft- und Schenkungsteuer: neben den Steuerklassen, Freibeträgen und Berechungsbeispielen ist eine Vielzahl von Tipps hervorgehoben, wie man Erbschaft- und Schenkungsteuer durch rechtzeitige Vorsorge sparen kann.
Der Autor Dr. Guido Ubert ist Fachanwalt für Erbrecht in München. Seine Kanzlei ist auf erbrechtliche und erbschaftssteuerliche Beratung spezialisiert.

Internet-Auktionen bei eBay & Co.
Beck-Rechtsberater im dtv, Band 50636
Carsten Uelzen/Dr. Thomas Burmester, Verlag C.H.Beck, 2005, XX, 170 Seiten, kartoniert € 11,00, ISBN 3-406-52471-0

Internet-Auktionen eröffnen den Teilnehmern eine einfache und günstige Möglichkeit zum Handel auf einem virtuellen Marktplatz, der weltweit erreichbar ist und keine Ladenschlusszeiten kennt. Diesen unbegrenzten Möglichkeiten stehen allerdings auch Risiken gegenüber, wie beispielsweise Betrugsfälle zeigen.
Der Ratgeber hilft Ihnen, diese Risiken zu erkennen, Fallen zu vermeiden und Ihre Rechte wahrzunehmen. Das notwendige juristische und technische Wissen wird in verständlicher Weise vermittelt. Zahlreiche Beispiele veranschaulichen, wie Sie Internet-Auktionen möglichst sicher nutzen. Grundlegende Fragen zum Widerrufsrecht beim Fernabsatz sowie zur Mängelhaftung werden ebenso beantwortet wie Fragen zum Steuer- und Gewerberecht.

Betriebsrentengesetz
Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster/Jochen Rühmann/Theodor B. Cisch/Dr. Hans-Heinrich Schumann, Verlag C.H.Beck, 11., neu bearbeitete Auflage, 2007, XV, 434 Seiten, kartoniert € 29,00, ISBN 978-3-406-55925-9

Die 11. Auflage kommentiert das neu gefasste Betriebsrentengesetz. Die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung (Stand: 1.1.2007) ist neben den Auswirkungen des AGG ebenso berücksichtigt wie die Neugestaltung der Pensionskasse und des Pensionsfonds durch das 7. Änderungsgesetz zum Versicherungsaufsichtsgesetz. In einem umfassenden Anhang sind die durchgehend aktualisierten arbeits-, zivil- und steuerrechtlichen Vorschriften abgedruckt, die in der Praxis für die betriebliche Altersversorgung von besonderer Bedeutung sind.
Die Autoren sind in einem Beratungsunternehmen tätig, das seit Jahrzehnten auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung arbeitet. Aufgrund zahlreicher Veröffentlichungen sowie ihrer Beratungspraxis sind sie in der Fachwelt und der betrieblichen Praxis als hervorragende Sachkenner bekannt.

Bitte wenden

Das Recht der Handelsvertreter
Vertrag • Provision • Wettbewerbsverbot • Ausgleichsanspruch
Beck-Rechtsberater im dtv, Band 5210
Dr. Karin Stötter, Das Recht der Handelsvertreter, Verlag C.H.Beck, 6., neu bearbeitete Auflage, 2007, XXXIV, 305 Seiten, kartoniert € 16,50, ISBN 978-3-406-56100-9

Dieser bewährte Rechtsberater erläutert die wesentlichen Fragen und bietet praxisgerechte Lösungen im Handelsvertreterrecht. Umfassend behandelt sind :

- Abschluss und Inhalt des Vertretervertrages
- Vertragspflichten und deren Verletzung
- Provision und andere Vergütungen
- Provisionsvorschuss und Kaution
- Beendigung des Vertreterverhältnisses
- Ausgleichsanspruch und Wettbewerbsverbot.

Die Neuauflage schildert die Auswirkungen von Schuldrechts- und ZPO-Reform und erläutert vor allem auch, wie sich der wachsende Handel mit Osteuropa auf Verträge, Rechtswahl und Gerichtsstand auswirkt. Damit steht ein aktuelles und umfassendes Nachschlagewerk zur Verfügung.

Lebensmittelrecht
Prof. Dr. Alfred Hagen Meyer (Hrsg.), Lebensmittelrecht Textsammlung, 106. Ergänzungslieferung, Stand: Mai 2007, rund 790 Seiten, in Schlaufe mit CD € 29,00, ISBN; 978-3-406-56207-5, Grundwerk mit eingeordneter 106. Ergänzungslieferung, rund 6.860 Seiten, in 2 Ordnern mit CD-ROM € 78,00 Vorzugspreis bei Fortsetzungsbezug ISBN 978-3-406-43402-0, € 178,00 bei Einzelbezug (apart), ISBN 978-3-406-50050-3

Die Textsammlung enthält übersichtlich geordnet die wichtigsten Vorschriften zum Lebensmittelrecht des Bundes und der EU:

- LMBG, allgemeine Vorschriften
- Kennzeichnung, Werbung
- Zusatzstoffe, technische Hilfsstoffe, Aromen
- Hygiene, tiefgefrorene Lebensmittel, Bestrahlung
- Kontaminanten, Rückstände, Chemikalien, Gefahrstoffe
- Einzelne Lebensmittel Horizontale Vorschriften, z.B.: Novel Foods; Diätetische Lebensmittel; Angereicherte Lebensmittel; Öko-Erzeugnisse; Vertikale Vorschriften, z.B.: Lebensmittelspezialitäten; Fleisch; Fische; Geflügelfleisch; Eier; Milch; Öle, Fette; Obst, Gemüse; Mineralwasser; Trinkwasser; sonstige Getränke
- Leitsätze des Deutschen Lebensmittelbuchs
- EG-Weinrecht
- Deutsches Weinrecht
- Tabak, kosmetische Mittel, Bedarfsgegenstände, Heilmittel und Medizinprodukte
- Überwachung
- Sonstiges, u.a.: Produkthaftung; Futtermittel; BSE /TSE

Die 106. Ergänzungslieferung bringt die Sammlung auf den Stand Mai 2007. Sie enthält u.a.

- neu die EG-Tiefkühl-BeförderungsVO 37/2005, die EG-Nitratgehalt-KontrollVO 1882/2006 und die EU-Lebensmittel-VitaminzusatzVO 1925/2006;
- die Neufassung der FuttermittelVO;
- Änderungen z.B. des EichG, der PflanzenschutzmittelVO, der EWG-Tierarzneimittelrückstände-HöchstmengenVO 2377/90, der BiostoffVO, des EG-Weinrechts, der KosmetikVO, der Medizinpro dukteVO und der Rückstands-HöchstmengenVO.

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5, 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089 /54593720, FAX: 089 /54593730
info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Die Bürgschaftsbank Bayern GmbH hat sich aus der Zusammenlegung der vier Kreditgarantiegemeinschaften zum 1. April 2007 konstituiert und ihre Geschäftsverteilung neu geordnet. Nach wie vor gilt sie als Selbsthilfeeinrichtung der gewerblichen Wirtschaft und ist insbesondere mittelständischen Betrieben verbunden, um im Rahmen der Mittelstandsförderung wirtschaftlich sinnvolle Finanzierungsvorhaben durch Ausfallbürgschaften abzusichern.

Übernommen werden z. B. Bürgschaften für Darlehen, KK-Rahmen, aber auch für Garantieleistungen, Bankbürgschaften, Akkreditivrahmen und Leasingfinanzierungen. Kreditinstitute, Leasinggeber und Versicherungsunternehmen stellen dann auch auf konventionellen Weg einen Antrag auf Ausfallbürgschaft. Relativ neu und wenig bekannt ist aber der direkte Weg der BoB (Bürgschaft ohne Bank). Hier kann mit direkter Kontaktnahme des Unternehmers zur Bürgschaftsbank ein Bürgschaftsangebot vorbereitet werden. Es fallen nur relativ niedrige Bearbeitungskosten in Höhe von 200 bzw. 375 Euro (BoB) an, in den Fällen, in denen keine Bürgschaft zustande kommt. Bei Übernahme einer Ausfallbürgschaft wird der einmalige Beitrag zum Haftungsfond von 1,5 % des verbürgten Kreditbetrages fällig und eine laufende Bürgschaftsprovision von 0,8 % aus dem verbürgten Kreditsaldo zum Jahresende des Vorjahres. Die Ausfallbürgschaft ist daher nicht teurer als der Aufschlag, der für eine etwaige Haftungsfreistellung (bei bestimmten öffentlichen Förderprogrammen und auch nur dort) in Kauf genommen werden muss. Viele Sparkassen und Genossenschaftsbanken, die insbesondere in der Finanzierung mittelständischer Unternehmen tätig sind, schätzen die Beurteilung der Bürgschaftsbank als Beitrag zur Risikoeingrenzung. Neben reinen Investitionsfinanzierungen werden auch Betriebsmittelfinanzierungen und Konsolidierungsfinanzierungen unterstützt. Insbesondere sei auf die Möglichkeit der Finanzierung von Betriebsübernahmen, auch innerhalb der Familie bzw. Verwandtschaft, hingewiesen.

Was kann die verbandliche Beratungsstelle in diesem Zusammenhang leisten? Neben der Aufbereitung des Sachverhalts zur Finanzierung, Betriebsanalyse und Bewertung im Rahmen des Marktgeschehens können im Vorfeld die Chancen auf eine Ausfallbürgschaft (es gibt auch k.o.-Kriterien) im Zusammenhang mit den Anforderungen nach Sicherheitsleistungen abgeklärt werden. In vielen Fällen findet eine grundsätzliche Analyse der Gesamtfinanzierungssituation, auch über mehrere Banken, statt und es werden Lösungswege aufgezeigt. So lassen sich z. B. über verbürgte Betriebsmittelkredite längerfristig wirkende finanzielle Reserven schaffen, so dass nicht immer die Finanzen den Engpasssektor wirtschaftlicher Entwicklung bilden müssen.

Mit untenstehender Rückantwort können Sie unverbindlich mit Herrn Dipl.-Vw. Heinz Sixt Kontakt aufnehmen, der Sie über die Möglichkeit von Zuschüssen zu den Beratungskosten, das Prozedere, den Beratungsumfang und -inhalt informieren wird.

Rückantwort / Rückfax

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:

Telefon:

Ansprechpartner:

Fax:

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
TEL.: 089 / 55 77 01; FAX: 089 / 54 59 37 30
Email: info@lgad.de

Informationsveranstaltung zum Thema REACH am 24. Januar 2008

Am 1. Juni 2007 ist die sogenannte REACH-Verordnung der Europäischen Gemeinschaft in Kraft getreten. REACH steht für "Registration, Evaluation, Authorization of Chemicals" und zugleich für eine grundlegende Neuordnung des Chemikalienrechts in Europa, die bestrebt ist, einen ausgewogenen Kompromiss zwischen dem Verbraucher- und Umweltschutz einerseits und der Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie andererseits zu finden. REACH steht aber auch für eine Reform, die den Verantwortungsbereich der Wirtschaft für die von ihr hergestellten, importierten oder eingesetzten Stoffe neu definiert. Die Auswirkungen sind weitreichend. Aus der REACH-Verordnung ergeben sich Registrierungs-, Vorregistrierungs-, Anmelde- und auch Informationspflichten, die nunmehr sogar bis zum Verbraucher reichen. Ihm wird gegenüber seinem Verkäufer ein Auskunftsrecht über das Vorhandensein besonders besorgniserregender Stoffe in Produkten zugestanden. Von Bedeutung ist weiter, dass REACH nicht auf Chemikalien als solche beschränkt ist, sondern sich in besonderen Vorschriften auch auf chemische Stoffe enthaltende Erzeugnisse erstreckt. Damit werden unter bestimmten Voraussetzungen auch die Importeure solcher Erzeugnisse in die Pflicht genommen. Das wird oft falsch eingeschätzt.

Der LGAD bietet Ihnen deshalb am Donnerstag, 24. Januar 2008, ab 10.30 Uhr eine halbtägige Informationsveranstaltung zum Thema REACH an. In Zusammenarbeit mit dem VCH Verband Chemiehandel wird ein kompetenter Referent auf die sich aus der REACH-Verordnung ergebenden Pflichten und Probleme eingehen. Im Vordergrund steht dabei die Bewältigung der Anforderungen an Groß- und Außenhändler.

Die Teilnahmegebühr beträgt € 59,50 (inkl. MwSt) und schließt Tagungsgetränke sowie einen kleinen Imbiss ein. Die Mindestteilnehmerzahl liegt bei 15 Personen.

FAX-Antwort an Wolfgang Bauer: 089 / 54 59 37 30

Ich melde mich verbindlich an für die Informationsveranstaltung zum Thema REACH am Donnerstag, den 24. Januar 2008, die im Besonderen die Pflichten der Importeure und Anwender beleuchtet:

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:

Telefon:

Ansprechpartner:

Email:

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

MERKBLATT
TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2007
(§ 20 MTV)

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer und Auszubildende, die am 01.12.2007 dem Betrieb mindestens 11 Monate ununterbrochen angehören.
Wer also erst nach dem 01.01.2007 in den Betrieb eingetreten ist oder zum 30.11.2007 oder früher ausgeschieden ist, erhält keine Sonderzahlung.

Höhe der Sonderzahlung: 50% des dem/der Anspruchsberechtigten jeweils zustehenden monatlichen Tarifentgelts bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung. Die absoluten EURO-Beträge entnehmen Sie bitte den umseitigen Tabellen.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** wird die Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen Wochenarbeitszeit errechnet.

Gekürzt wird die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat um 1/12, in dem dem/der Anspruchsberechtigten weniger als 2 Wochen

- Arbeitsentgelt
- Zuschuss zum Krankengeld lt. MTV
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 MuSchG zusteht.

Ausgezahlt wird die Sonderzahlung mit dem Novembergehalt, spätestens jedoch bis 10.12.2007.

Im laufenden Kalenderjahr erbrachte **Einmalzahlungen des Arbeitgebers** können auf die tarifliche Sonderzahlung angerechnet werden (näheres hierzu siehe § 20 Nr. 4 MTV).

Rückzahlungsklausel: Wer **vor** dem 31. März 2008 infolge eigener Kündigung oder durch verhaltensbedingte Arbeitgeberkündigung ausscheidet, muß die Sonderzahlung bis auf einen Restbetrag von € 102,26 zurückerstatten. Steht die Rückzahlungspflicht bereits bei Fälligkeit fest, so müssen nur € 102,26 ausgezahlt werden.
Keine Rückzahlungspflicht besteht bei Kündigung **zum** 31.03.2008 oder später.

In den Fällen, in denen ein **höherer Betrag** als die tarifliche Sonderzahlung geleistet wird, empfehlen wir

1. den die tariflichen Leistungen übersteigenden Betrag **gesondert** auszuweisen;
2. darauf hinzuweisen, daß es sich bei diesem Betrag um eine freiwillige Leistung handelt, auf die auch in Zukunft **weder dem Grunde noch der Höhe nach** ein Rechtsanspruch besteht;
3. Rückzahlungsvorbehalte zu vereinbaren, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, den freiwilligen Betrag **zurückzuzahlen,** wenn er **vor dem 31. März** des Folgejahres aus dem Betrieb/Unternehmen/Konzern **ausscheidet**. Nur wenn die **freiwillige** Sonderzahlung ein **volles Monatsgehalt erreicht oder übersteigt**, kann der Arbeitnehmer **über den 31. März** des Folgejahres hinaus gebunden werden. Beträgt die **freiwillige** Sonderzahlung **weniger** als ein Monatsgehalt, tritt **keine** Rückzahlungsverpflichtung beim **Ausscheiden zum 31. März** des Folgejahres ein.

L G A D
TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2007
(§ 20 MTV)

G E H Ä L T E R
EURO-Beträge

Gehaltsgruppe	I	II	III	IV	V	VI
bis zum voll. 21.Lj.	665,00	703,00	760,00	819,00	-	
ab dem voll. 21. Lj.	698,00	735,50	778,50	851,00	1012,50	
ab dem voll. 23. Lj.	748,50	795,00	834,00	916,50	1094,00	Anfangs-
ab dem voll. 25. Lj.	803,00	849,00	892,00	984,00	1177,00	gehalt
ab dem voll. 27. Lj.	851,00	906,50	954,00	1052,50	1260,00	mind.
ab dem voll. 29. Lj.	904,00	963,50	1016,50	1122,50	1343,00	1562,50

L Ö H N E
auf Monatsbasis
EURO-Beträge

Lohngruppe 1	767,50
Lohngruppe 2a	824,00
Lohngruppe 2b	883,50
Lohngruppe 3	883,50
Lohngruppe 4	947,50
Lohngruppe 5	1.015,50
Lohngruppe 6	1.083,00

AUSZUBILDENDE
EURO-Beträge

im 1. Ausbildungsjahr	326,50 *)
im 2. Ausbildungsjahr	346,50
im 3. Ausbildungsjahr	364,00

***) Betrifft nur Auszubildende, die am 1.12. des Jahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 11 Monate angehören.**

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

5/2007

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

DUALES STUDIUM
ZWEIGLEISIG ZUM DIPLOM

Nach dem Abitur streben immer mehr Absolventen ein duales Studium an. Kein Wunder, denn die Kombination von Praxis im Betrieb und Theorie an der Hochschule verspricht kurze Ausbildungszeiten, attraktive Startgehälter und gute Aufstiegschancen.

Erst Studium, dann Beruf – in dieser Reihenfolge erklimmen viele Abiturienten die ersten Sprossen der Karriereleiter. Eine Alternative bietet eine Lehre plus Studium. Der Praxisschock nach einem theorielastigen Vollzeitstudium bleibt den Absolventen so erspart, und die ausbildenden Unternehmen lernen ihre künftigen Leistungsträger besser kennen. Oft setzen Betriebe die dualen Studenten direkt nach dem Abschluss in mittleren Führungsfunktionen ein. Dort ist aber nicht Endstation der zweigleisigen Fahrt. So mancher der voreilig als „Schmalspurakademiker" Belächelten schafft es bis in die Führungsspitze – wie Bernhard Schreier, einer der ersten, der nach dem Gymnasium seine Unterschrift sowohl unter seinen Ausbildungsvertrag bei der Heidelberger Druckmaschinen AG als auch unter seine Immatrikulation zum Ingenieurstudium an der Mannheimer Berufsakademie setzte. Heute ist Schreier Vorstandsvorsitzender des Traditionsunternehmens mit knapp 20.000 Angestellten auf der ganzen Welt. Beispiele wie dieses treiben die Nachfrage nach den kombinierten Ausbildungs- und Studienplätzen in die Höhe – das Angebot kann da nicht mithalten (Tabelle):

Rund 24.000 Unternehmen fördern ihren Nachwuchs derzeit mit einem ausbildungsintegrierten Studium – und kooperieren dabei mit 665 Akademien und Hochschulen. Insgesamt stehen etwa 43.000 duale Studienplätze zur Verfügung.

Zuletzt bewarben sich durchschnittlich 36 junge Leute auf eine freie Stelle. Der Auswahl der klügsten und geeignetsten Köpfe widmen sich die Unternehmen oft mit erheblichem Aufwand. Der intensive Bewerbercheck trägt offensichtlich Früchte, denn zuletzt schafften fast alle Kandidaten das Diplom. In der Regel dauert die Ausbildung drei Jahre. Einen ersten Abschluss haben die Nachwuchsakademiker bereits nach zwei Jahren in der Tasche – beispielsweise als Wirtschaftsassistent oder Industriekaufmann. In beiden Fällen winkt nach weiteren zwölf Monaten ein Abschluss als Diplom-Betriebswirt (BA) – mit Beginn des Studienjahres 2006/2007 arbeiten BWL-Erstsemester auf den Titel „Bachelor of Arts" hin. Die größte Auswahl an Studiengängen bieten die Berufsakademien – besonders in ihren Schwerpunktfächern Betriebswirtschaft, Ingenieurwesen und Informationstechnik. Neben den schon lange etablierten Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien engagieren sich zunehmend auch Universitäten und Fachhochschulen in dualen Studiengängen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln fördert die Verbindung von Theorie und Praxis mit einer Datenbank, in der duale Studien- und Ausbildungsgänge erfasst werden. Firmen können ihr Angebot kostenlos im Internet unter www.abiturientenausbildung.net eintragen. Die Sammlung erscheint jährlich in aktualisierter Form auf CD-ROM.

Studium plus Lehre: Allerhand Auswahl

	Duale Studiengänge	Kooperierende Unternehmen	Studenten in dualen Studiengängen
Berufsakademien	321	18.062	29.210
Fachhochschulen und Universitäten	315	5.331	12.254
Verwaltungs- und Wirtschaftskademien	29	733	1.503
Insgesamt	665	24.126	42.967

Stand: April 2007
Quelle: www.ausbildung-plus.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 31/2007 Deutscher Instituts-Verlag

IW-Bildungsmonitor – KAUM SCHWÄCHEN BEI DEN SIEGERN

Die Bundesländer haben bildungspolitisch in den vergangenen Jahren große Fortschritte gemacht – das zeigen die Ergebnisse des Bildungsmonitors 2007 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Am besten schneidet Sachsen ab. Der Grund: Das Bildungssystem im Freistaat weist keine ausgeprägten Schwächen auf.

Klugen Nachwuchs braucht das Land – der aktuelle Fachkräftemangel macht dies noch deutlicher. Die Bundesländer können mit der richtigen Bildungspolitik so einiges dafür tun. Der IW-Bildungsmonitor 2007 bewertet diese Anstrengungen von der Ostsee bis zu den Alpen anhand von über 100 Indikatoren, die in 13 Bereiche unterteilt werden. Diesmal machen Sachsen, Baden-Württemberg, Thüringen und Bayern die Führung unter sich aus (Grafik). Das breite Mittelfeld reicht vom Saarland bis NRW; Mecklenburg-Vorpommern hinkt als Schlusslicht etwas hinterher. Dazugelernt haben sie aber alle, vergleicht man die Ergebnisse mit den Zahlen des ersten Bildungsmonitors aus dem Jahr 2004. Stärken und Schwächen sind dabei unterschiedlich über die Republik verteilt:



Wer in einem Bereich Klassenprimus ist, rangiert im Gesamtranking nicht unbedingt an der Spitze – und andersherum. So stehen die unterm Strich besten Bundesländer Sachsen und Baden-Württemberg nur in jeweils einem der 13 „Fächer" an der Spitze. Die große Stärke dieser Länder ist jedoch, dass sie keine wirklichen Schwächen zeigen. So hat beispielsweise Baden-Württemberg lediglich Nachholbedarf bei der Integration von Kindern und Jugendlichen aus Familien mit niedriger Bildung. Die Länder, die sich im Ranking auf den hinteren Plätzen befinden, weisen dagegen in einzelnen untersuchten Feldern gravierende Defizite auf. Bremen beispielsweise leidet an einer geringen Schulqualität und hoher Bildungsarmut. Letztere ist auch ein Sorgenkind in Berlin. In der Hauptstadt ist der Spielraum für öffentliche Bildungsausgaben aufgrund hoher Sozialkosten und Zinsaufwendungen gering – was ebenfalls zulasten der beruflichen Bildung geht. Im Fall Brandenburgs sind es die relativ wenigen Hochschulabsolventen, die das Bundesland im Ranking nach unten ziehen. Und in NRW sieht es schlecht bei der Betreuung des lernenden Nachwuchses aus. Was die Klassenbesten in den einzelnen Fächern jeweils vorzuweisen haben, zeigt ein Blick auf ein paar der bewerteten Bereiche (Tabelle):

• Priorität der Bildungsausgaben. Thüringen ließ zuletzt 5.200 Euro pro Grundschüler springen – damit waren die Bildungsausgaben im Freistaat zwar nur die zweithöchsten in der Bundesrepublik nach Hamburg. Doch in Relation zu den öffentlichen Gesamtausgaben pro Einwohner sind die Bildungsausgaben je Grundschüler in Thüringen die höchsten aller Bundesländer. Ähnlich sieht es in den anderen Bildungsbereichen zwischen Eisenach und Gera aus. Auch hier investiert die Landesregierung fleißig in die klugen Köpfe.

• Betreuungsbedingungen. Noch ein Pluspunkt für Thüringen: Überfüllte Klassen gibt es hier kaum. Besonders in der Sekundarstufe I war die Schüler-Lehrer-Relation im Jahr 2005 mit Abstand die beste in Deutschland. Rechnerisch kommen auf einen Lehrer an den Gymnasien 13,4 Schüler – im Bundesdurchschnitt sind es 18 Pennäler. Eine individuelle Förderung im Unterricht ist also möglich im Freistaat. Diese Chance sollten Lehrer und Schulleiter denn auch gut nutzen.

• Angebote zur Förderung. Bienchen Nummer drei für Thüringen: Im Vergleich zu anderen Bundesländern sind hier Förderangebote wie zum Beispiel Ganztagsschulen gut ausgebaut. Dennoch bleibt nur der zweite Rang knapp hinter Berlin.

Mit 50,8 Prozent kam die Hauptstadt im Jahr 2005 auf den höchsten Anteil an Schülern, die Ganztagsangebote an öffentlichen Grundschulen nutzen. Im Bundesdurchschnitt waren es nur 9,5 Prozent.

Auch im Vorschulbereich ist das Angebot an Ganztagsbetreuungsplätzen an der Spree deutlich besser ausgebaut als im Bundesdurchschnitt. Ebenso im Sekundarbereich I: Hier bietet Berlin mit knapp 22 Prozent so viele verpflichtende Ganztagsschulen wie kein anderes Land der Republik.

• Internationalisierung. In diesem Fach gewinnt der Norden. In Bremen kamen im Jahr 2005 satte 14 Prozent aller Studenten aus dem Ausland. Der Bundesdurchschnitt rangiert bei 9,7 Prozent. International geht es auch beim wissenschaftlichen Personal der Hansestadt zu: Mit 26 Prozent ist der Anteil der Gastwissenschaftler an den Hochschulen der höchste aller Bundesländer, deren Mittelwert 14 Prozent beträgt.

• Bekämpfung der Bildungsarmut. Baden-Württemberg unternimmt am meisten gegen die Bildungsarmut. Wie

bereits die PISA-Studien gezeigt haben, gibt es im Ländle nur wenige sogenannte Risikoschüler, die schlechte Chancen für ihre weitere schulische Karriere oder für eine Ausbildung haben. Ferner ist der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss mit 6,7 Prozent der geringste in ganz Deutschland, der Schnitt beläuft sich hier auf 8,2 Prozent.

• Integration.
Der Klassenprimus im Fach Integration heißt Brandenburg. Mit 13,7 Prozent ist der Anteil der Absolventen ohne Schulabschluss unter den ausländischen Jugendlichen der niedrigste in Deutschland – und dies, obwohl insgesamt der Anteil der Schulabbrecher über dem Bundesdurchschnitt liegt. Die Chancen von Ausländerkindern sind damit in Brandenburg die besten in Deutschland. Selbst ein ungünstiges familiäres Umfeld beeinträchtigt die Schülerleistungen in Brandenburg im Vergleich zu den anderen 15 Bundesländern am wenigsten.

• Arbeitsmarktorientierung der beruflichen Bildung.
Auf diesem Gebiet nimmt Bayern den Spitzenplatz in Deutschland ein. Pro Kopf betrachtet wurden im Alpenfreistaat im Jahr 2005 die meisten erfolgreichen Fortbildungsprüfungen abgelegt. Auch mit einem sehr großen Angebot an Ausbildungsstellen können die Bayern punkten. Die Azubis belohnen das mit guten Leistungen: Knapp 95 Prozent schafften 2005 ihre Abschlussprüfung an Berufsfachschulen und Fachoberschulen – so viele wie nirgendwo sonst in der Republik. Im Bundesschnitt schließen nur 81,5 Prozent der Auszubildenden ihre Lehre im ersten Anlauf erfolgreich ab.

• Akademisierung.
Bremen trägt relativ betrachtet mit Abstand am stärksten zur akademischen Ausbildung in Deutschland bei. Auf 100 Akademiker im erwerbsfähigen Alter, die in der Hansestadt zuhause sind, kommen rechnerisch 6,7 neue Absolventen – mit Abstand der höchste Wert aller 16 Bundesländer und fast doppelt so hoch wie der Mittelwert mit 3,5 Prozent. Bremens Hochschulen bilden damit in hohem Umfang den akademischen Nachwuchs anderer Bundesländer mit aus.

• MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik).
Sachsen ist und bleibt die Ingenieurschmiede in Deutschland. Zwischen März 2000 und März 2005 kletterte die Zahl der Ingenieurabsolventen an sächsischen Hochschulen um satte 39 Prozent. Im Jahr 2005 kamen rund 2.800 Jungingenieure aus Dresden, Chemnitz, Leipzig und Co. Damit entfielen auf jeweils 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ingenieure 8,8 Absolventen technischer Studiengänge – ein einsamer Spitzenwert in Deutschland. Der Durchschnitt lag bei 5,3 Prozent.

• Forschungsorientierung.
Auf diesem Gebiet haben besonders die Berliner Hochschulen die Nase vorn. Die Zahl an neuen Habilitationen je 100 Professoren war mit 8,1 im Jahr 2005 die höchste in Deutschland. Und auch der Anteil der Promotionen an allen Abschlüssen war nirgendwo so hoch wie in der Hauptstadt. Die externen Geldgeber aus Wirtschaft und Politik honorieren das: Hinter Bremen und Baden-Württemberg werden in der Hauptstadt mit 76.000 Euro je Professor die meisten Drittmittel eingeworben – im Bundesschnitt sind es fast 7.000 Euro weniger.

IW-Bildungsmonitor: Die jeweils Klassenbesten

Handlungsfeld	Bestes Land	Beispielindikatoren	Wert im Land	Bundesdurchschnitt
Priorität der Bildungsausgaben	Thüringen	Ausgaben je Grundschüler in Prozent der öffentlichen Ausgaben je Einwohner	123	95
Effizienz der Bildungsausgaben	NRW	Sachausgaben an Schulen je Euro Personalausgaben	20,4 Cent	15,2 Cent
Betreuungsbedingungen	Thüringen	Schüler je Lehrer in der Sekundarstufe I in Gymnasien	13,4	18,0
Angebote zur Förderung	Berlin	Grundschüler mit Ganztagsunterricht in Prozent aller Grundschüler	50,8	9,5
Internationalisierung	Bremen	Studenten aus dem Ausland in Prozent aller Studenten	14,0	9,7
Effiziente Nutzung der Zeit im Bildungssystem	Brandenburg	Wiederholer in der Sekundarstufe I in Prozent der Schüler	1,9	3,8
Schulqualität	Bayern	PISA-Leistung 2003, Durchschnitt Mathematik	533	503
Kampf gegen Bildungsarmut	Baden-Württemberg	Schulabgänger ohne Abschluss in Prozent aller Schulabgänger	6,7	8,2
Integration	Brandenburg	Ausländische Schulabgänger ohne Abschluss in Prozent aller Schulabgänger	13,7	17,4
Arbeitsmarktorientierung der beruflichen Bildung	Bayern	Bestandene Abschlussprüfungen an Berufsfachschulen/ Fachoberschulen in Prozent der Prüfungen	94,8	81,5
Akademisierung	Bremen	Hochschulabsolventen in Prozent aller Akademiker im erwerbsfähigen Alter	6,7	3,5
MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik)	Sachsen	Absolventen der Ingenieurwissenschaften in Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Ingenieure	8,8	5,3
Forschungsorientierung	Berlin	Neue Habilitationen in Prozent aller Professoren	8,1	5,4

Stand 2007, zugrundeliegende Daten aus 2004 und 2005
Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt, KMK, BA

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

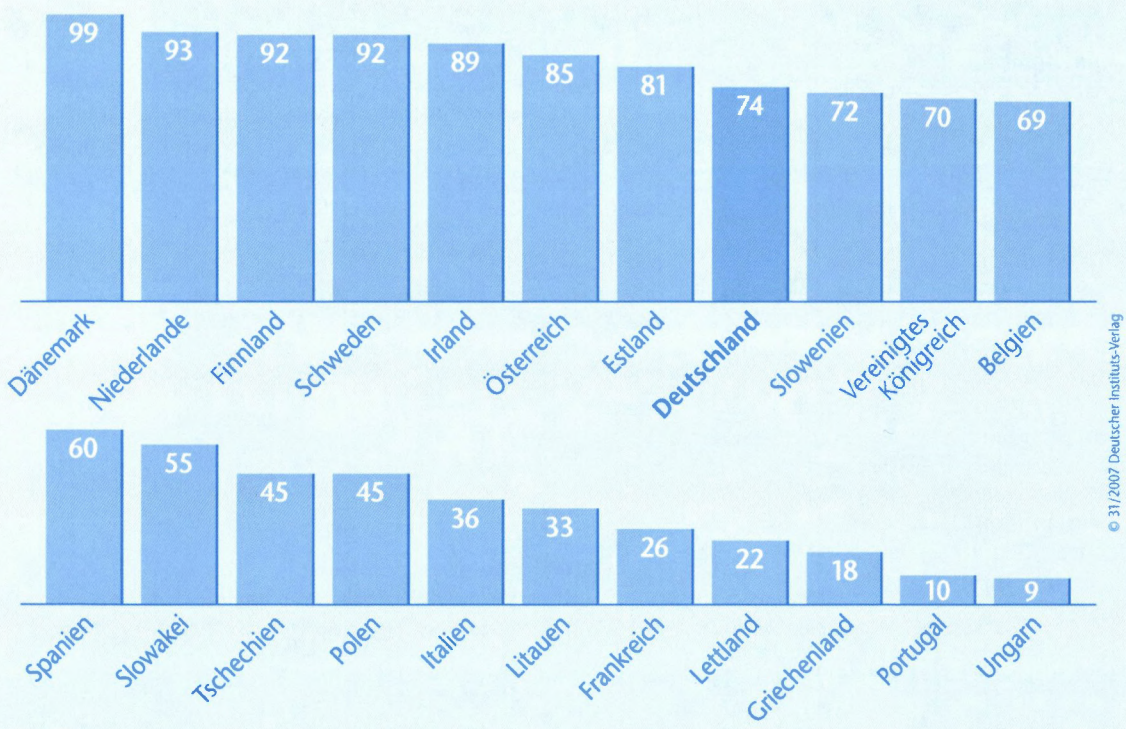
© 34/2007 Deutscher Instituts-Verlag

STRAHLENDE NORDLICHTER

Die Konjunktur in Deutschland boomt, sorgt für neue Jobs – und hebt damit die Laune der Bundesbürger. Nachdem im Herbst 2006 nur 43 Prozent der Deutschen der Ansicht waren, es gehe der heimischen Wirtschaft gut oder sehr gut, kletterte die Quote im Frühjahr 2007 auf 74 Prozent. In keinem anderen Land der Europäischen Union war ein so kräftiges Plus zu verzeichnen. Die Zufriedenheit ist aber noch steigerungsfähig. In Dänemark, Finnland und Schweden etwa beurteilen mehr als 90 Prozent der Bevölkerung die ökonomische Lage als gut bis hervorragend. Auch rund neun von zehn Niederländern, Iren und Österreichern meinen, dass ihre Wirtschaft floriere. Ein Grund hierfür dürfte die Arbeitsmarktlage sein. So sind weniger als 25 Prozent der Jobsucher in den skandinavischen Staaten langzeitarbeitslos – in Deutschland ist der Anteil doppelt so hoch. Dem Norden Europas kommt dabei vor allem die geringe Regulierungsdichte auf dem Arbeitsmarkt zugute. Sie sorgt mit dafür, dass arbeitslos gewordene Menschen schneller eine neue Stelle finden und deshalb meist zuversichtlicher sind.

Wirtschaftslage: Deutsche entwickeln Glücksgefühle

So viel Prozent der Bevölkerung beurteilten die wirtschaftliche Lage in ihrem Heimatland im Frühjahr 2007 als gut oder sehr gut



© 31/2007 Deutscher Instituts-Verlag

Veränderung gegenüber der Lagebeurteilung im Herbst 2006 in Prozentpunkten (nur Länder, bei denen die Veränderung 10 oder mehr Prozentpunkte betrug)

Deutschland	+31	Slowakei	+21	Österreich	+16	Polen	+13	Litauen	-16

Länderauswahl; Befragung von insgesamt 29.222 EU-Bürgern im Rahmen des Eurobarometers im April und Mai 2007; Quelle: EU-Kommission

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

WWW.D-V-H-GMBH.DE

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Outsourcing von Gehaltsabrechnungen

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL

Im Mittelpunkt der Dienstleistungen des **DVH** steht **seit über 40 Jahren** die **Lohn- und Gehaltsabrechnung**. Als erfahrener **Outsourcing-Partner für den Handel** setzen wir mit dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY ein bewährtes und leistungsstarkes Programmpaket ein, dessen Vielfalt und technische Reife gewiss auch Ihren Anforderungen gerecht wird.

Sie als Kunde und Anwender profitieren vor allem von unserer Spezialisierung auf dieses Thema und dem daraus resultierendem Know-How.

Wir betreuen vorwiegend Firmen aus dem Mitgliederkreis des **LGAD**.

Nutzen auch Sie unsere Erfahrung auf einem Arbeitsgebiet, das sich immer komplexer entwickelt.

Kompetent und zuverlässig, so kennen uns unsere Partner seit vielen Jahren, bieten wir Ihnen darüber hinaus eine Reihe weiterer Dienste an.
So trägt beispielsweise eine umfassende und **gesetzeskonforme elektronische Archivierung** der Abrechnungsunterlagen nicht nur zur Eindämmung der Belegflut bei, sondern liefert auch **revisionssichere Prüfdateien** nach der Abgabenordnung.

Wir begleiten Sie beratend und unterstützend vom Beginn unserer Zusammenarbeit an, denn wir setzen auf zufriedene Kunden und eine langfristige Geschäftsbeziehung.

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL.

NEU AB 2008

Änderungen in der Sozialversicherung

Im Jahr 2008 werden weitere Änderungen im Rahmen der Gesundheitsreform in Kraft gesetzt. Wieder haben Krankenkassen Beitragsanpassungen angekündigt. Auch die Beiträge zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden sich voraussichtlich ändern.

Sofern sich Neuregelungen auf die Beitragsberechnungen auswirken, werden sie rechtzeitig zu Beginn des neuen Jahres von uns umgesetzt.

Die Gehaltsabrechnung ist mittlerweile ein industrialisierter Prozess.

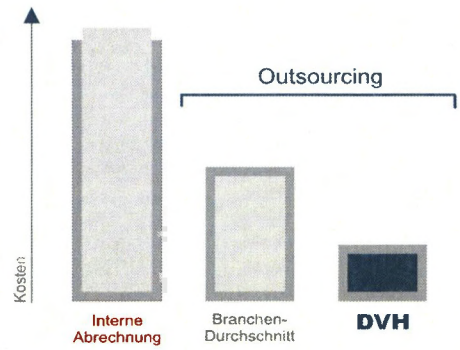
Er ist klar umrissen und die Kosten lassen sich genau ermitteln.
Strategy Partners Int.

Umso erstaunlicher ist es daher, dass sich die Preise der Dienstleister erheblich voneinander unterscheiden.

Dass sich Outsourcing von Teilen oder der kompletten Personalabrechnung lohnt, ist kein Geheimnis mehr. **Aber was darf eine Gehaltsabrechnung kosten, deren Leistungsumfang direkt vergleichbar ist?**

Marktanalysen zeigen, dass die Preisspannen von, im günstigsten Fall 2 €, bis hin zu 20 € reichen.

Wir bieten Ihnen nachweislich einen der günstigsten Tarife.



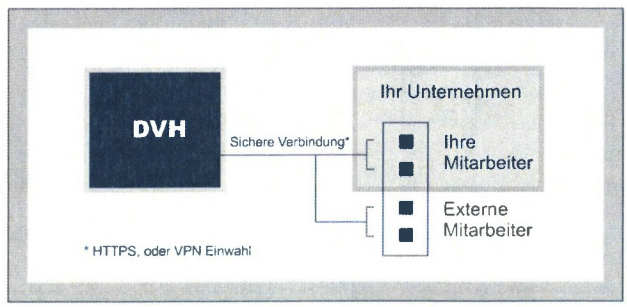
Sichere Onlineanbindung über Internet

VON JEDEM AUTORISIERTEN PC AUS

Zu einer effizienten Abwicklung Ihrer Personalabrechnung gehört auch ein transparenter Zugriff für Ihre Mitarbeiter auf die vom **DVH** verwalteten Daten.

Pflegen Sie Ihre Stamm- und Bewegungsdaten, informieren Sie sich im Lohnkontendialog oder **erstellen Sie eine Probeabrechnung** zu jedem beliebigen Zeitpunkt.

Sichere Kommunikation und Datensicherheit gewährleisten wir durch ein umfangreiches Security- und Backupkonzept.



VERTRAUEN SIE AUF UNSERE ERFAHRUNG.

DVH
Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH
Königstorgraben 7
90402 Nürnberg
www.d-v-h-gmbh.de
Tel: 0911 - 22 47 66

Unsere Leistungen

MEHR ALS NUR PERSONALABRECHNUNG

Sparen Sie in Zukunft Monat für Monat Kosten bei Ihrer Personalabrechnung ein!
Ob Sie nun planen, Ihre Personalabrechnung auszulagern oder Ihren bisherigen Dienstleister wechseln möchten, wir sorgen für einen nahtlosen Übergang und sind auch zukünftig immer für Sie da.

Neue gesetzliche Bestimmungen stellen unsere Kunden auch später nicht vor umfangreiche Organisations- und Umsetzungsprobleme oder hohe Investitionen in neue Software und deren Pflege.
Wir nehmen Ihnen diese Sorgen ab. Zudem beraten wir Sie professionell und zuverlässig.

- Verarbeitung von Belegen, Datenträgern oder Direktanbindung als Online-Lösung (im Dialogbetrieb) .
- Ausdruck sämtlicher Unterlagen im hauseigenen Rechenzentrum.
- Alle Meldungen an die Sozialversicherungsträger (DEÜV).
- Zusatzauswertungen im Rahmen des Info-Systems.
- Weiterführende Informationsverarbeitung in den Bereichen Buchhaltung, Statistik, Berichtswesen und mehr.
- Ständige Beratung und Betreuung.
- Lohnsteuerbescheinigungen und Lohnsteueranmeldungen nach dem ELSTERLOHN Verfahren.
- Datenträgeraustausch mit Kreditinstituten
- Revisionssichere AO-Dateien nach der Abgabenverordnung (GDPdU).
- Digitale, gesetzeskonforme sowie vollständig recherchierbare Archivierung der Druckausgaben auf CD.
- Elektronische Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen.

Ihre Vorteile

- Abrechnung stets nach den neuesten rechtlichen Bestimmungen.
- Keinerlei laufende Kosten für Wartung und Pflege.
- Kalkulierbare und leistungsabhängige Kosten.
- Massive Entlastung von Routine- und Verwaltungsarbeiten.
- Vollständige Datensicherheit und Bearbeitungskomfort.
- Kurze Bearbeitungs- und Reaktionszeiten sowie Pünktlichkeit.

Als IT-Dienstleister bieten wir Ihnen neben dem Personalabrechnungssystem auch individuelle Anwendungsentwicklung wie Datenkonsolidierung und Internet basierende Lösungen an.

BESUCHEN SIE UNS DOCH IM INTERNET!
WWW.D-V-H-GMBH.DE

Bitte informieren Sie uns näher über das PAISY Abrechnungssystem und die Services des **DVH**.

Firma: .....

Abzurechnende Mitarbeiter: .....

Ansprechpartner: .....

Tel: .....

per Post an:
DVH GmbH
Postfach 1816
90007 Nürnberg

per Fax an:
(+49) 911 - 24 30 87

oder persönlich:
(+49) 911 - 22 47 66

EINE EINRICHTUNG DES LGAD LANDESVERBAND GROß- U. AUßENHANDEL, VERTRIEB U. DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5, 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089 /54593720, FAX: 089 /54593730
info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Forderungs- und Kreditmanagement im Großhandel ist ein Thema, das der BGA mit dem Verband der Vereine Creditreform e. V. auf Basis einer Unternehmensbefragung im Großhandel aufgegriffen hat. Die Kundenforderungen stehen dabei im Mittelpunkt der Betrachtung. Für die Kunden im Großhandel ist dies ein Lieferantenkredit, der neben den Eigenkapital/Eigenmitteln und der Bankkreditierung eine wichtige Rolle spielt. Bei einer ausgewogenen Finanzierung (z. B. Drittelanteile) kann man voll skontieren und auch das „Rating" bei den Banken ist in Ordnung. Je geringer die Eigenmittel und die Bankkreditierung, umso mehr muss allerdings der Lieferantenkredit „helfen". Dies ist in den Branchen unterschiedlich ausgeprägt.

Bei den mittelständischen Großhandelsbetrieben liegt das Forderungsmanagement meist in den Händen der Buchhaltungsabteilung (als Kontrollorgan der Vertriebsabteilung), bei kleineren Betrieben oft nur in einer Hand. Da in der Arbeit Prioritäten gesetzt werden müssen, bleibt es oft nicht aus, dass das Forderungsmanagement in Form der Fristenüberwachung, des Mahnwesens und im Vorfeld des Monitorings (Bonitätskontrollen und Überwachung des Zahlungsverhaltens) zu kurz kommt. Etwaige Defizite lassen sich einfach an Kennzahlen festmachen, Abhilfe kann aber nur mit einem aktiven Umgang mit einem Bündel von Maßnahmen erreicht werden. Die Zahlungskonditionen sind ein Ansatzpunkt. Nicht nur Skonto und Zahlungsziele, sondern auch Sonderkonditionen im Frühbezug, Sammelrechnungen oder Sicherungsvereinbarungen wie Kreditlimite gehören zur „Klaviatur". Im Vorfeld der Auftragsbearbeitung spielt das Monitoring eine Rolle. Die Außendienstmitarbeiter können hier wertvolle Hilfe leisten. Die Absicherung der Außenstände ist ein weiteres Thema. Die unterschiedlichen Formen des Eigentumvorbehalts (wie sieht dies mit den AGB's aus) und Forderungsausfallversicherungen (Vertragsvergleich) sind hier zu nennen. Zahlt ein Kunde nicht fristgerecht, sollte sich die Mahnmaschinerie in Bewegung setzen, die im Regelfall mit der Weitergabe der Mahnsache an den Hausanwalt sein Ende findet. Externe Inkassodienstleister werden nur selten bemüht, obwohl hier durchaus Erfolge zu erwarten sind. In diesem Zusammenhang ist auch das Factoring anzusprechen, das unter bestimmten Voraussetzungen eine echte Hilfestellung in der Bewältigung des Forderungsmanagements darstellt.

Das Forderungsmanagement ist eines der wichtigsten Themen für eine erfolgreiche Unternehmensführung. Mit der Fax-Antwort können Sie unverbindlich mit Herrn **Dipl.-Vw. Heinz Sixt** hierzu Kontakt aufnehmen, der Sie auch über die Möglichkeit von Zuschüssen zu Beratungskosten informieren wird.

Fax-Antwort (089/59 30 15)

Ich interessiere mich für eine Beratung in den Bereichen:

- ☐ **Forderungs- und Kreditmanagement** Finanzanalysen/ Banken/ Sicherheiten/ Rating
- ☐ Übernahme/ Beteiligung/ Generationswechsel
- ☐ Firmenbewertung/ Betriebsanalysen
- ☐ Kostenkontrolle/ DB-Rechnung/ Profit-Center
- ☐ EDV-Einsatz/ Softwarelösungen/
- ☐ Ablauforganisation/ Rationalisierung
- ☐ Qualitätsmanagement/ branchenspezifische Qualifikationsansätze
- ☐ Investitionsvorhaben/ Amortisation/ Finanzierungsalternativen
- ☐ Mitarbeiterführung/ Beteiligungsmodelle/ leistungsorientierte Entlohnung

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:
Telefon:
Fax:

Ansprechpartner:

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
TEL.: 089 / 55 77 01; FAX: 089 / 54 59 37 30
Email: info@lgad.de

Anmeldung zur REACH-Informationsveranstaltung am 24. Januar 2008 in München

Am 1. Juni 2007 ist die sogenannte REACH-Verordnung der Europäischen Gemeinschaft in Kraft getreten. REACH steht für "Registration, Evaluation, Authorization of Chemicals" und zugleich für eine grundlegende Neuordnung des Chemikalienrechts in Europa, die bestrebt ist, einen ausgewogenen Kompromiss zwischen dem Verbraucher- und Umweltschutz einerseits und der Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie andererseits zu finden. REACH steht aber auch für eine Reform, die den Verantwortungsbereich der Wirtschaft für die von ihr hergestellten, importierten oder eingesetzten Stoffe neu definiert. Die Auswirkungen sind weitreichend. Aus der REACH-Verordnung ergeben sich Registrierungs-, Vorregistrierungs-, Anmelde- und auch Informationspflichten, die nunmehr sogar bis zum Verbraucher reichen. Ihm wird gegenüber seinem Verkäufer ein Auskunftsrecht über das Vorhandensein besonders besorgniserregender Stoffe in Produkten zugestanden. Von Bedeutung ist weiter, dass REACH nicht auf Chemikalien als solche beschränkt ist, sondern sich in besonderen Vorschriften auch auf chemische Stoffe enthaltende Erzeugnisse erstreckt. Damit werden unter bestimmten Voraussetzungen auch die Importeure solcher Erzeugnisse in die Pflicht genommen. Das wird oft falsch eingeschätzt.

Der LGAD bietet Ihnen deshalb am Donnerstag, den 24. Januar 2008, ab 10.30 Uhr im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München, Max-Joseph-Str. 5, eine halbtägige Informationsveranstaltung zum Thema REACH an. In Zusammenarbeit mit dem VCH Verband Chemiehandel wird ein kompetenter Referent auf die sich aus der REACH-Verordnung ergebenden Pflichten und Probleme eingehen. Im Vordergrund steht dabei die Bewältigung der Anforderungen an Groß- und Außenhändler.

Die Teilnahmegebühr beträgt € 59,50 (inkl. MwSt) für 2 Personen und schließt Tagungsgetränke sowie einen kleinen Imbiss ein. Ab der 3. Person wird eine ermäßigte Gebühr von € 36,00 (inkl. MwSt) zusätzlich berechnet.

FAX-Antwort an Wolfgang Bauer: 089 / 54 59 37 30

Ich melde mich verbindlich an für die Informationsveranstaltung zum Thema REACH am Donnerstag, den 24. Januar 2008, 10.30 Uhr, im Haus der Bayerischen Wirtschaft, Max-Joseph-Str. 5, 80333 München:

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:

Telefon:

Ansprechpartner:

Email:

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e. V.
München und Nürnberg

Steuerrechtsänderungen ab 1. Januar 2008

Im Laufe des Jahres 2007 kam es wieder zu einer Vielzahl von Steueränderungen. Hierbei sind insbesondere die Änderungen durch das Unternehmenssteuerreformgesetz 2008 zu nennen. Doch auch das Jahressteuergesetz 2008 wirft bereits seine Schatten voraus. Besonders hervorzuheben sind:

- Degressive AfA: Die degressive AfA kann letztmals für Wirtschaftsgüter in Anspruch genommen werden, die noch bis zum 31.12.2007 angeschafft oder hergestellt werden. Ab 2008 wird die degressive AfA ersatzlos gestrichen, sodass nur noch eine lineare AfA möglich sein wird.

- GWG: Die Betragsgrenze für geringwertige Wirtschaftsgüter wird von 410 € auf 150 € gesenkt. Bis zu diesem Betrag ist das GWG sofort in voller Höhe als Betriebsausgabe abzuziehen. Für etwas wertvollere Güter mit Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten von mehr als 150 € bis zu 1.000 € gilt folgende Änderung: Alle diese Wirtschaftsgüter werden zu einem Pool zusammengefasst und zwingend linear mit je 20 % über 5 Jahre abgeschrieben.

- Gewerbesteuer: Die Gewerbesteuer gehört ab 2008 zu den steuerlich nicht abziehbaren Betriebsausgaben. Bei Einzelunternehmen bzw. Personengesellschaften entfällt der bisherige Staffeltarif. Zum Ausgleich reduziert sich die Gewerbesteuermesszahl von 5 % auf 3,5 %. Zudem wurde die Anrechnung der gewerbesteuerlichen Belastung des Gewinns auf die Einkommensteuer erhöht – statt bisher mit dem 1,8-fachen ist dann eine Anrechnung mit dem 3,8-fachen des Gewerbesteuer-Messbetrags möglich. Obergrenze des Anrechnungsbetrages ist allerdings die tatsächlich gezahlte Gewerbesteuer. Änderungen gibt es auch bei der Ermittlung des Gewerbeertrages: Nunmehr werden jegliche Zinsaufwendungen, Renten und dauernde Lasten sowie pauschal ermittelte Finanzierungsbestandteile von Pachten, Mieten, Leasingraten und Lizenzen anteilig hinzugerechnet, soweit sie 100.000 € übersteigen.

- Gewinnthesaurierung: Erfolgt die Gewinnermittlung durch Bilanzierung, gibt es ab 2008 für Einzelunternehmer und Personengesellschafter die Möglichkeit, für nicht entnommene Gewinne eine reduzierte Steuerbelastung von 28,25 % (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) zu erreichen. Werden in späteren Jahren zuvor stehen gelassene Gewinne entnommen, kommt es allerdings zu einer Nachversteuerung in Höhe von 25 %.

- Zinsschranke: Zinsaufwendungen können ab 2008 einem Abzugsverbot unterliegen. Dies gilt sowohl für Kapitalgesellschaften als auch für Einzelbetriebe und Personengesellschaften.

- Dienstreisen: Für den Werbungskostenabzug entfallen die bisherigen Übernachtungspauschalen bei Auslandsreisen. Damit ist nur noch der Einzelnachweis möglich. Erstattet der Arbeitgeber die Reisekosten, können hierzu aber weiterhin die bisherigen Pauschalen steuerfrei ersetzt werden. Bei einem Gesamtpreis für Unterkunft und Verpflegung werden ab 2008 bei Auslands- und Inlandsreisen 20 % für das Frühstück und je 40 % für das Mittag- bzw. Abendessen der jeweiligen Verpflegungspauschale gekürzt.

- Entfernungspauschale: Die für die ersten 20 Kilometer erfolgte Streichung der Entfernungspauschale könnte verfassungswidrig sein. Im Rahmen des Lohnsteuerermäßigungsverfahrens wird die Entfernungspauschale zwischenzeitlich von den Finanzämtern nach einem mehr oder weniger förmlichen Einspruch auf der Lohnsteuerkarte eingetragen. Spätere Einkommensteuerbescheide sollen zu diesem Punkt vorläufig ergehen.

- Gestaltungsmissbrauch: 2008 ist eine Änderung der Regelung zum Gestaltungsmissbrauch, § 42 AO, vorgesehen. Missbräuchlich soll künftig eine ungewöhnliche rechtliche Gestaltung sein, für die keine beachtlichen außersteuerlichen Gründe nachgewiesen werden. Verbunden damit ist eine Beweislastumkehr zu Lasten des Steuerpflichtigen.

Auch bei den Sozialversicherungen gibt es Änderungen. Der Beitragsatz zur Arbeitslosenversicherung soll zum 1. Januar 2008 um 0,9 %-Punkte auf 3,3 % gesenkt werden. Der Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung wird zum 1. Juli 2008 um 0,25 %-Punkte auf 1,95 %, für Kinderlose auf 2,2 % angehoben. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und der Arbeitslosenversicherung in den alten Bundesländern steigt um 50 € monatlich auf 5300 € (63.600 €/Jahr). In den neuen Bundesländern fällt die Grenze um 50 € monatlich auf 4.500 € (54.000 €/Jahr). Die bundeseinheitliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung steigt um 37,50 € monatlich auf 3.600 € (43.200 €/Jahr).

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Arbeitszeit zum Jahreswechsel

Im Zusammenhang mit den Feiertagen über Weihnachten und Neujahr sind Besonderheiten in Bezug auf die Arbeitszeit und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung zu beachten.

1. Gesetzliche Feiertage im Dezember 2007 und Januar 2008:

Dienstag,	25. Dezember 2007	1. Weihnachtsfeiertag
Mittwoch,	26. Dezember 2007	2. Weihnachtsfeiertag
Dienstag,	01. Januar 2008	Neujahrstag
Sonntag,	06. Januar 2008	Dreikönigstag

Grundsätzlich gilt: am 24.12. und 31.12. endet gemäß § 8 Ziffer 7 unseres Manteltarifvertrages Arbeitszeit und Entgeltzahlungspflicht um 12.00 Uhr. Arbeitnehmer, die an diesen Tagen Urlaub beanspruchen, erhalten jeweils einen Urlaubstag angerechnet, es sei denn, dass eine günstigere betriebliche Regelung besteht, etwa dahingehend, dass für beide Tage wegen des Arbeitsendes um 12.00 Uhr nur ein Urlaubstag abgezogen wird.

2. Betriebsschließung zwischen den Feiertagen

a. Arbeitszeitverlegung, Vor- und Nacharbeit

Für den Ausfall von Arbeitszeit durch Betriebsschließung in Verbindung mit den Feiertagen gilt § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Danach kann die in Verbindung mit Feiertagen ausfallende Arbeitszeit durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis auf 10 Stunden vor- oder nachgearbeitet werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Auf jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren ist in diesen Fällen § 8 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) anzuwenden. Danach darf, wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

Für werdende und stillende Mütter gilt das Verbot der Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit gemäß § 8 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz (Ausnahmen: § 8 Abs. 3 und 4 MuSchG).

Nach § 87 Abs. 1 Ziffer 2 und 3 BetrVG unterliegt die Arbeitszeitregelung der zwingenden Mitbestimmung durch den Betriebsrat, soweit tarifliche Regelungen nicht bestehen. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung für einzelne Tage zwischen Weihnachten und Neujahr „Feierschichten" vereinbaren. Sie können den Arbeitnehmern gestatten, an diesen Tagen entweder bezahlten Tarifurlaub oder unbezahlten Urlaub zu nehmen.

b. Krankheitszeiten während der Betriebsschließung und während der Vor- und Nacharbeit

Wird die regelmäßige Höhe des Gehalts oder Monatslohns durch die Arbeitszeitverlegung nicht beeinflusst oder liegen Betriebsschließung und Zeiten der Vor- oder Nacharbeit innerhalb desselben Abrechnungszeitraumes, so ergeben sich für Krankheitsfälle keine Probleme.

Wird die Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts für den Abrechnungszeitraum, in dem die Betriebsschließung liegt, entsprechend der Zeit der Betriebsschließung herabgesetzt und für den Abrechnungszeitraum, in dem die Vor- oder Nacharbeit liegt, entsprechend erhöht, so ist wie folgt zu verfahren:

Bei Krankheit während der Betriebsschließung hat der Arbeitnehmer keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, da die Arbeitsleistung nicht wegen Krankheit, sondern wegen Betriebsschließung entfällt. Bei Krankheit während der Vor- oder Nacharbeit erhöht sich der Entgeltfortzahlungsanspruch um die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit.

3. Unentschuldigtes Fehlen vor oder nach den Feiertagen

Nach § 2 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz haben Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage. Mit dieser Regelung sollen eigenmächtige Freizeitverlängerungen und die Bummelei vor und nach Feiertagen verhindert werden. Unter dem letzten Arbeitstag vor bzw. dem ersten Arbeitstag nach einem Feiertag ist derjenige Tag zu verstehen, an dem vor oder nach dem Feiertag eine individuelle Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bestand. Folglich entfällt auch der Anspruch auf Feiertagsvergütung, wenn zwischen dem „Bummeltag" und dem Feiertag ein Urlaubstag liegt.

4. Beitragsrechtliche Fragen in der Sozialversicherung

Arbeitszeitverlegungen in Verbindung mit den Feiertagen unterbrechen nicht die Versicherungsverhältnisse. Beitragsrechtlich sind die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit der Beitragsberechnung in dem Zahlungszeitraum zugrunde zu legen, in dem sie erzielt worden sind. Das gilt auch, wenn das Entgelt für die vorgeholte Arbeitszeit erst zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. In diesem Fall ist eine Neuberechnung der Beiträge für den Zeitraum, in dem die Vorarbeit geleistet wurde, erforderlich. Nur wenn die Vor- und Nacharbeit keinen unmittelbaren Einfluss auf das Arbeitsentgelt hat (z. B. bei gleich bleibendem Monatsgehalt), ist eine Umrechnung nicht erforderlich.

Wird für die Zeit einer Betriebsschließung unbezahlter Urlaub gewährt, so ergeben sich im Rahmen der Rentenversicherung für diese Zeit keine Probleme, da für entgeltlose Zeiten keine Beiträge zu entrichten sind.

In der Krankenversicherung bleibt gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV die Mitgliedschaft von Versicherungspflichtigen erhalten, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung fortbesteht, jedoch nicht länger als einen Monat. Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt wird in diesem Fall als fortbestehend fingiert. Dies stellt eine Ausnahme zu § 190 Abs. 2 SGB V dar. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, so endet die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung mit dem Ablauf des Monats. Wenn der unbezahlte Urlaub in eine Beitragsperiode fällt, wird für die Beitragsberechnung das noch gezahlte Arbeitsentgelt für die ganze Beitragsperiode zugrunde gelegt.

5. Steuerfreiheit von Lohn- und Gehaltszuschlägen für Arbeit an Heiligabend, Silvester und den Weihnachtsfeiertagen

Nach § 3b Abs. 1 Nr. 3 und 4 EStG sind folgende Zuschläge, die neben dem „Grundlohn" (Monatslohn/-gehalt für regelmäßige Arbeitszeit) für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt werden, steuerfrei (§ 3b Abs. 2 EStG i. V. m. R 30 der LStR):

- am 24.12. ab 14.00 Uhr,
  soweit sie 150% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 25. und 26.12.,
  soweit sie 150% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 31.12. ab 14.00 Uhr,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 01.01.,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen

Der aus dem laufenden Arbeitslohn (bezogen auf die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit) zu errechnende Grundlohn pro Stunde ist mit höchstens 50 Euro anzusetzen.

München
Telefon: 089/557701/02
Telefax: 089/593015
info@lgad.de
internet: www.lgad.de

Im Zweifel:
Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de
internet: www.lgad.de

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

6/2007

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

NETTOLÖHNE
VIEL DICHTUNG, WENIG WAHRHEIT

Die Nettolöhne seien gesunken, verkündeten zuletzt die Schlagzeilen. Tatsächlich kann sich eine westdeutsche Arbeiterfamilie mit Alleinverdiener für ihren Monatslohn heute 13 Prozent mehr Güter leisten als 1991.

Die Unternehmen fahren Rekordgewinne ein, die Arbeitnehmer treten gehaltsmäßig seit langem auf der Stelle, heißt es vielerorts. Zu Unrecht, denn in den zitierten Meldungen werden Äpfel (Westdeutschland) mit Birnen (Gesamtdeutschland) verglichen. Zwischen 1991 und 2006 sind in Deutschland die realen Nettomonatslöhne zwar um knapp 5 Prozent gesunken. Doch das liegt keineswegs daran, dass die Löhne zu wenig erhöht wurden, um die gestiegenen Verbraucherpreise auszugleichen. Auch andere Faktoren haben die Verdienstentwicklung geprägt. Der Blick darauf zeigt, dass gleiche Arbeit heute keineswegs geringer honoriert wird als früher:

Arbeitszeitverkürzung. Die Arbeitszeit hat sich seit 1991 durchschnittlich um mehr als 8 Prozent verringert. Dies liegt teils an den tariflichen Arbeitszeitverkürzungen in der ersten Hälfte der 1990er Jahre, teils am deutlichen Anstieg der Teilzeitquote. Der Nettolohn je Stunde stieg daher real um 4 Prozent.

Mini- und 1-Euro-Jobs. Mit in die allgemeine Statistik geht auch die geringfügige Beschäftigung ein – dies senkt den Durchschnitt der Saläre. Die Reform des Jahres 2003 – seither sind Tätigkeiten bis 400 Euro je Monat praktisch steuerfrei – ließ die Zahl solcher Jobs um rund 2 Millionen anschwellen.

Gedrückt wird der Durchschnitt zudem durch die rund 300.000 in den vergangenen Jahren entstandenen 1-Euro-Jobs sowie viele andere neu geschaffene Teilzeitstellen, die vergleichsweise niedrig entlohnt werden. Andererseits stockt der Staat über das Arbeitslosengeld II die Gehälter zum Teil aber kräftig auf:

Allein an Erwerbstätige werden dieses Jahr etwa 9 Milliarden Euro Arbeitslosengeld II gezahlt.

Im Jahr 2004, dem letzten Jahr vor der Einführung des Arbeitslosengelds II, gab die öffentliche Hand für die gesamte Hilfe zum Lebensunterhalt mit knapp 10 Milliarden Euro kaum mehr aus.

Kindergeld. Deutlich erhöht wurde in den zurückliegenden 15 Jahren das Kindergeld. Die Ausgaben stiegen von 10 auf 35 Milliarden Euro. Inzwischen gibt es für jeden Sprössling im Monat 154 Euro. Im Jahr 1996 waren es erst 102 Euro. Die übliche gesamtwirtschaftliche Betrachtung der Nettolöhne berücksichtigt das Kindergeld jedoch nicht. Ginge nur die Hälfte dieser Familienleistung an Arbeitnehmerhaushalte, würde die Einbeziehung des Kindergelds den Anstieg der Nettoverdienste um nahezu 2 Prozentpunkte erhöhen.

Wer also heute in einem vergleichbaren Job arbeitet wie noch vor 15 Jahren, hat jetzt durchaus nennenswert mehr in seiner Tasche. Die Zahlen für Westdeutschland (Grafik):

- Besonders zulegen können klassische Ein-Verdiener-Familien – der Mann arbeitet, die Frau bleibt zu Hause.

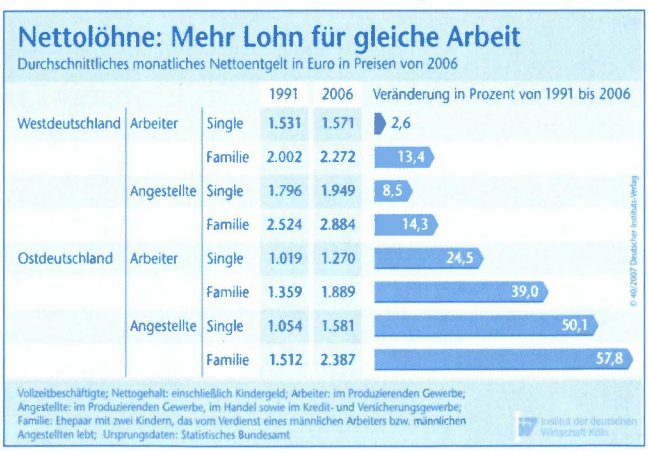
Ehepaare, die vom Einkommen eines Industriearbeiters leben, können in Westdeutschland heute von ihrem Nettosalär 13 Prozent mehr Waren und Dienstleistungen erwerben als 1991.

- Familien von Angestellten in der Industrie, im Handel oder bei Finanzdienstleistern bleibt netto sogar 14 Prozent mehr zum Leben als 1991.
- Magerer fällt der preisbereinigte Lohnzuwachs für einen alleinlebenden westdeutschen Industriearbeiter aus. Die Kaufkraft seines Verdienstes stieg lediglich um knapp 3 Prozent. Sein Wochenpensum einschließlich Überstunden sank allerdings um 4 Prozent von 39,4 auf 37,9 Stunden.

Deutlich aufgeholt haben die ostdeutschen Kollegen – seit 1991 gab es reale Lohnzuwächse zwischen 25 Prozent (alleinstehende Arbeiter) und 58 Prozent (Angestelltenfamilie).

Dass sich die Geldbörsen nicht noch stärker füllten, hat mehrere Gründe. Zwischen 1991 und 1996 stiegen die Bruttostundenlöhne eines westdeutschen Industriearbeiters um immerhin 4,3 Prozent pro Jahr. Der mögliche Wohlstandszuwachs wurde aber teils durch Arbeitszeitverkürzung verhindert und teils durch steigende Steuern und Abgaben sowie deutliche Preisanstiege aufgezehrt. Unter dem Strich blieb ein Rückgang der realen Nettomonatslöhne um fast 4 Prozent.

In den darauffolgenden zehn Jahren stiegen die Stundenlöhne im Schnitt nur noch um 1,9 Prozent. Die Preise blieben allerdings nahezu stabil. Rechnet man dies in die Nettomonatsverdienste ein, legten diese insgesamt 6,5 Prozent zu.



WEITERBILDUNG – MEHR ARBEITNEHMER ERREICHT

Den Appell zum lebenslangen Lernen nehmen die deutschen Arbeitnehmer ernst. Zumindest haben im Jahr 2005 mehr Mitarbeiter Weiterbildungsangebote ihrer Betriebe wahrgenommen als noch 1999. Einen Wermutstropfen gab es dabei: In zahlreichen kleinen Unternehmen fielen 2005 wegen der schlechteren Wirtschaftslage Kurse, Schulungen und Co. dem Rotstift zum Opfer.

Seit 1994 erfasst die Europäische Union regelmäßig, wie aktiv Betriebe und Beschäftigte in puncto Weiterbildung sind. Wie es zuletzt um das Engagement stand, ist in der „Dritten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen" (CVTS) nachzulesen. Die deutschen Daten lieferte das Statistische Bundesamt. Im Vergleich mit der zweiten Erhebung von 1999 ergibt sich ein Bild mit Licht und Schatten:

1. Mehr Teilnehmer. Das Angebot, fachlich auf den neuesten Stand gebracht zu werden, nahmen im Jahr 2005 mehr Mitarbeiter an als 1999.

In den Firmen, die Möglichkeiten zum Dazulernen schaffen, griffen zuletzt im Durchschnitt fast 39 Prozent der Belegschaft zu – davor waren es 36 Prozent.

Bezogen auf alle Beschäftigten, auch diejenigen in Betrieben ohne Weiterbildungsangebot, nahmen 2005 gut 30 Prozent an Seminaren teil. Ins Auge fällt, dass in kleinen Betrieben nur knapp jeder vierte Mitarbeiter sein Know-how vergrößerte, in großen aber jeder dritte.

Erfreulich ist auch, dass die Teilnehmer im Jahr 2005 drei Stunden mehr investierten als 1999, um ihren beruflichen Horizont zu erweitern.

Doch die CVTS-Studie hat an dieser Stelle ein Manko: Sie betrachtet nur die formelle Weiterbildung wie Seminare, Lehrgänge und Kurse. Dabei bringen sich die Arbeitnehmer weit häufiger durch informelle Weiterbildung auf den neuesten Stand im Job. Sie nehmen z. B. an Werksbesuchen im Ausland teil oder informieren sich über neue Entwicklungen. Dieses Engagement betrachtet die europäische Erhebung nur am Rande.

2. Real günstigere Veranstaltungen. Wenn ein größerer Teil der Belegschaft länger Weiterbildungsmaßnahmen nutzt, steigen die indirekten Kosten für die Veranstaltungen. Denn während ein Mitarbeiter in einem Kurs lernt, kann er nicht arbeiten. So ist zu erklären, warum Firmen im Jahr 2005 pro Beschäftigten 4 Prozent mehr für Seminare ausgaben als 1999 – auch wenn die direkten Aufwendungen, z. B. die Reisekosten der Schulungsteilnehmer, gesunken sind. Bezieht man aber die Inflation mit ein, ergibt sich ein realer Rückgang der Weiterbildungskosten; die Veranstaltungen sind also nicht teurer geworden.

3. Niedrigere Weiterbildungsquote. Vor allem eins trübt die Ergebnisse der CVTS-Studie: Der Anteil der Unternehmen, die Mitarbeiter weiterbilden, ist um gut 5 Prozentpunkte gesunken (Grafik):

Weiterbildung: Weniger Betriebe machen mit

So viel Prozent der Betriebe boten ihren Mitarbeitern folgende Weiterbildungsmöglichkeiten an:

	CVTS 1999	CVTS 2005	IW 2004
Betriebliche Weiterbildung insgesamt	73,3	69,5	84,4
Formelle Weiterbildung	67,0	54,2	79,5
• Extern	61,0		68,8
• Intern	39,5		63,9
• Informationsveranstaltungen			75,7
Informelle Weiterbildung	71,8	65,9	83,9
• Lernen in der Arbeitssituation	48,0	48,1	81,7
• Davon Lern- und Qualitätszirkel	11,5	15,5	
• Davon Jobrotation, Austauschprogramme, Studienbesuche	4,2	8,6	
• Selbst gesteuertes Lernen mit Medien	13,9	15,4	79,4
• Informationsveranstaltungen	61,0	57,7	

Mehrfachnennungen; CVTS: Continuing Vocational Training Survey der EU; IW: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln; Informationsveranstaltungen: vom CVTS anders als vom IW Köln als formelle Weiterbildung eingestuft; Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

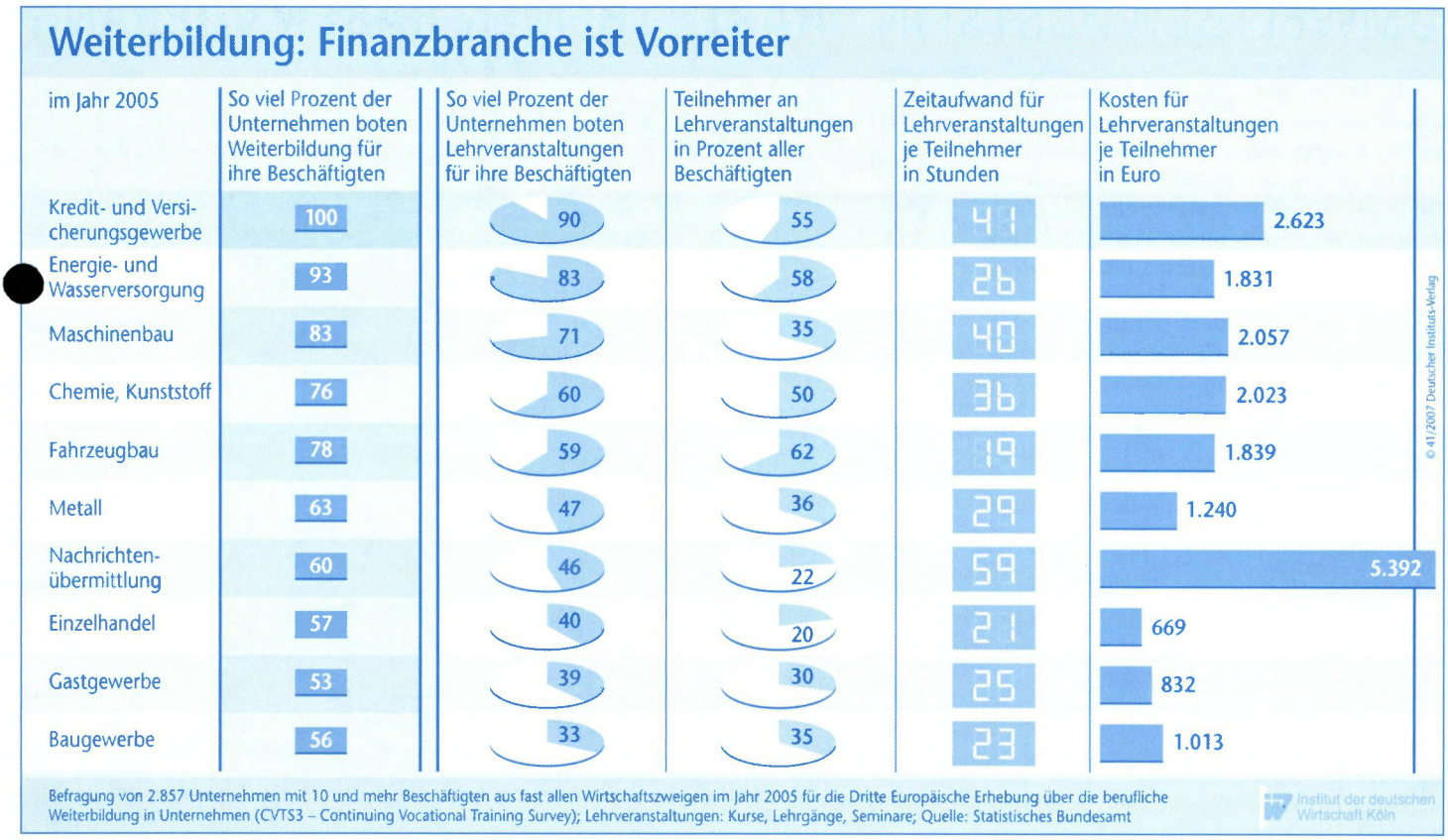
© 41/2007 Deutscher Instituts-Verlag

Im Jahr 2005 waren noch etwa 70 Prozent der Betriebe aktiv. Gut jeder zweite organisierte Seminare, Kurse oder Lehrveranstaltungen. Informelle Weiterbildung wie etwa das Selbststudium förderten fast zwei Drittel der engagierten Unternehmen.

Auffällig ist, dass der Anteil der Firmen, die Weiterbildung in Form von Kursen anbieten, seit 1999 um 13 Prozentpunkte gesunken ist. Beim informellen Pendant belief sich der Rückgang auf rund 6 Punkte. Zulegen konnten in diesem Bereich alle Kategorien außer den Informationsveranstaltungen – statt 61 Prozent offerierten nur noch 58 Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitern diesen Service.

Vor allem kleine Unternehmen haben seit 1999 Weiterbildungsmaßnahmen abgeschafft. Verantwortlich für diese Entwicklung war die angespannte Wirtschaftslage. Das Bruttoinlandsprodukt stieg vor acht Jahren um solide 2 Prozent. Im Jahr 2005 waren es magere 0,9 Prozent. Weil die Geschäfte schlecht liefen, sahen sich Chefs kleiner Betriebe wohl häufiger gezwungen, ihre Budgets zu schonen und weniger in die Köpfe der Belegschaft zu investieren. Von den Firmen mit 10 bis 19 Beschäftigten stellten zuletzt immerhin 61 Prozent ein Angebot bereit. Großbetriebe mit 1.000 und mehr Arbeitnehmern sind jedoch fast alle aktiv.

Diese Schere zwischen Kleinen und Großen wirkt sich auch auf die Weiterbildungsaktivitäten in den verschiedenen Branchen aus. Banken und Versicherer, meist größere Konzerne, fördern allesamt den geistigen Input für ihre Teams. Im Gastgewerbe, das in der Regel mit kleinen Mannschaften operiert, engagiert sich nur jeder zweite Betrieb. Dafür sind die Beschäftigten in kleineren Unternehmen eifriger. Dort nimmt jeder zweite Mitarbeiter Weiterbildungsangebote des Arbeitgebers wahr; in großen Firmen ist es im Schnitt nur gut ein Drittel.



Was Betriebe ausgeben, wie viel Zeit Arbeitnehmer in die Weiterbildung investieren und wie groß die Zahl der Engagierten in einer Firma ist, lässt sich am besten anhand von Kursen und Seminaren statistisch erfassen. Die Erhebung der EU betrachtet diese deshalb genauer. Die Beschäftigten in der Autobranche sind an der formellen Weiterbildung besonders interessiert (Grafik):

Im Fahrzeugbau bieten fast 59 Prozent der Firmen Lehrveranstaltungen an – gegen die 90 Prozent in der Finanzbranche scheint das wenig zu sein. Doch dafür nutzen fast zwei Drittel der Mitarbeiter das Angebot – bei Banken und Versicherern dagegen lediglich 55 Prozent.

Wenn es um die Stunden geht, die Teilnehmer für Lehrveranstaltungen aufwenden, liegen jedoch die Arbeitnehmer vorn, die in der Nachrichtenübermittlung tätig sind – 59 Stunden pro Jahr drücken sie die Schulbank. Weil Zeit auch in Sachen Weiterbildung Geld ist, erklärt sich, dass diese Sparte für jeden Teilnehmer mit 5.392 Euro bei Kursen und Co. am spendabelsten ist.

Die europäische Weiterbildungserhebung zeigt zwar, wie sich formelle Weiterbildung durch Kurse, Schulungen und Seminare entwickelt hat. Einige wichtige Aktivitäten erfasst sie aber nicht. Die Zahlen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) weichen aus diesem Grund zum Teil stark von denen der CVTS-Studie ab. Die ebenfalls repräsentative IW-Erhebung aus dem Jahr 2004 ergab unter anderem, dass viel mehr Betriebe in der formellen und informellen Weiterbildung ihrer Belegschaft tätig sind, nämlich gut 84 Prozent. Das liegt daran, dass die CVTS-Studie die Messlatte anders anlegt:

- Als interne Lehrveranstaltung zählt die Untersuchung der EU ein Angebot nur, wenn daran mehrheitlich Angehörige des Unternehmens teilnehmen. Ein Beispiel: Eine Firma informiert ihre Händler und eigene Mitarbeiter über ein Produkt. Sind die eigenen Leute dabei in der Minderheit, taucht diese Schulung nicht in der CVTS-Studie auf – bei der IW-Erhebung dagegen schon.
- Ähnlich eng sind die Grenzen der CVTS gesteckt, wenn es sich um externe Lehrveranstaltungen handelt. Der Trend geht in den meisten Firmen dahin, Weiterbildungsmöglichkeiten mit externen Anbietern abzusprechen und gemeinsam zu organisieren. Sobald sich die Firmen aber bei der Konzeption einmischen, gilt eine Lehrveranstaltung für die CVTS nicht mehr als solche. Sie wertet nur, was ausschließlich in der Hand des fremden Seminaranbieters liegt.
- Wer sich durch Fachzeitschriften und -bücher beruflich updatet, bildet sich nur aus Sicht der IW-Studie weiter. Unter die Rubrik selbst gesteuertes Lernen der CVTS-Umfrage fällt all das hingegen nicht. Dabei ist diese Weiterbildungsmöglichkeit in fast 80 Prozent der Unternehmen gang und gäbe.

UMWELTBEWUSSTSEIN - **HARTE THEMEN HABEN VORRANG**

Die Deutschen glauben, umweltbewusst zu sein. Schließlich kaufen sie gerne Bioprodukte und nehmen Mülltrennung ernster als andere Nationen. Doch als es wirtschaftlich bergab ging, sorgten sich weit mehr Menschen um Arbeitslosigkeit, Renten und die Konjunktur als um Wald, Wiesen und Co. Erst die Debatte um den Klimawandel hat die Sensibilität für Flora und Fauna wieder angeheizt.

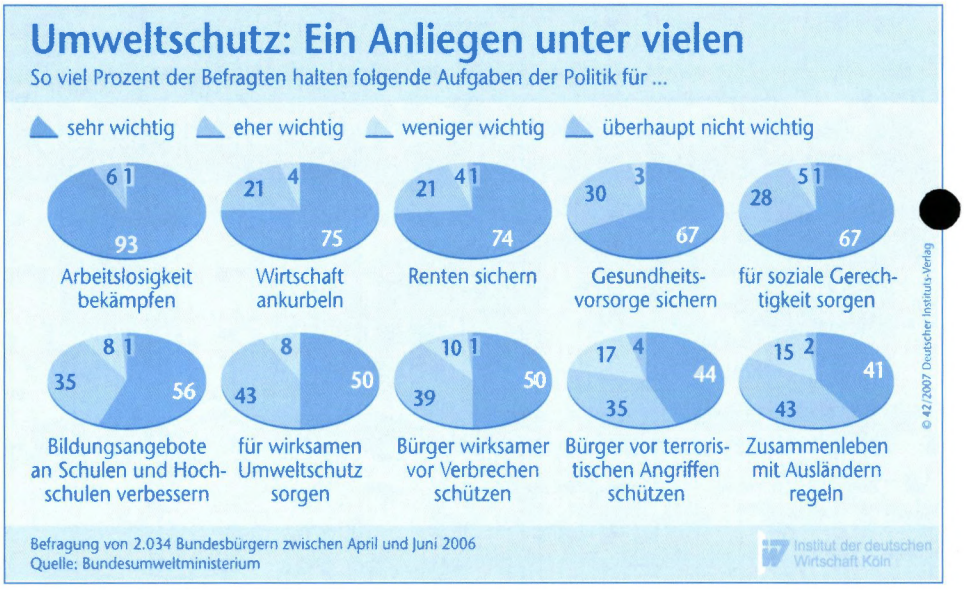
Es scheint, als wäre Ökologie für die Deutschen Luxus, wenngleich kein nebensächlicher. Wirklich wichtig sind ihnen eher harte Themen – zumindest laut einer Befragung für das Bundesumweltministerium im Jahr 2006. Der Naturschutz schaffte es zwar noch unter die Top Ten der vorgegebenen Punkte. Die Treppchenplätze auf der Dringlichkeitsagenda gehen aber an andere Politikfelder (Grafik).

Die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen hat für die Bundesbürger absolute Priorität – 93 Prozent halten dies für eine sehr wichtige Aufgabe des Staates. Dahinter rangiert der Wunsch, dass die Wirtschaft angekurbelt wird. Drei Viertel der Deutschen erachten dies als hehres Ziel. Ganz knapp danach folgt die Forderung, die Renten zu sichern.

Erst auf Platz sieben der Liste – aber vor der inneren Sicherheit und der Integration von Ausländern – liegt der Umweltschutz. Immerhin die Hälfte der Befragten findet ihn sehr wichtig.

Weitere 43 Prozent halten es für eher dringlich, dass die Politik versucht, die Erde zu erhalten; wenig Relevanz schreiben grünen Themen nur 8 Prozent zu.

Erstaunlicherweise brennt der Jugend die Ökologie weniger unter den Nägeln. Etwa drei von zehn unter 20-Jährigen halten es für sehr wichtig, auf Tiere und Pflanzen zu achten. Mit zunehmendem Alter steigt die Sorge um die Erde: Bei den 30- bis 39-Jährigen ist schon fast die Hälfte dieser Ansicht. Am sensibelsten sind die Befragten über 70: Den Kampf für die Natur nehmen 55 Prozent von ihnen sehr ernst.



Seit 1990 will das Bundesumweltministerium zudem wissen, welche zwei Problemfelder die Befragten für die brisantesten halten. Die Teilnehmer antworteten darauf ohne vorgegebene Kategorien. So lässt sich ablesen, ob bestimmte Themen die Bevölkerung überhaupt bewegen. Vor 17 Jahren lagen reine Luft und saubere Flüsse sechs von zehn Deutschen sehr am Herzen. In den folgenden Jahren teilten immer weniger Menschen dieses Anliegen. Der Tiefpunkt für grüne Belange war das Jahr 2002, als es auch wirtschaftlich bergab ging: Nur für 15 Prozent der Befragten gehörte die Bewahrung von Flora und Fauna zu den Spitzenthemen.

In jüngster Zeit ist die Natur wieder stärker in den Fokus der Deutschen gerückt. Verantwortlich dafür ist die Debatte um den Klimaschutz. Denn im Jahr 2006 zählte wieder jeder vierte Deutsche den Erhalt der Umwelt zu den zwei wichtigsten Themen.

Ökologie hat viele Facetten. Die für die Befragten vorrangige war es, die Landschaft zu pflegen und zu schützen. Fa zwei Drittel stimmten diesem Wunsch voll und ganz zu. Gut die Hälfte befürwortete stark das Bestreben, den Planeten nicht auf Kosten folgender Generationen auszubeuten. Etwas weniger Zustimmung fand die Idee der Nachhaltigkeit. Rund 46 Prozent erschien es absolut richtig, nur die Ressourcen zu verbrauchen, die nachwachsen können.

Wenn es um den eigenen Komfort geht, stößt die Liebe zur Natur an Grenzen. Umweltsteuern schmeckten den Befragten nicht. Die Hälfte der Urlauber lehnte es ab, für verbranntes Flugkerosin Geld in Klimaschutzprojekte zu stecken. Für ökologische Produkte tiefer ins Portemonnaie zu greifen, fiele ebenfalls nur jedem Zweiten leicht.

Allen Ausbildern und Auszubildenden
ein frohes Weihnachtsfest
sowie ein glückliches und erfolgreiches neues Jahr.

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e.V.
Dipl.-Kfm. Volker M. Schilling
Max-Joseph-Straße 5

80333 München

Fragebogen 2008 zur Unternehmensfinanzierung und zum Bankenverhalten

18 / 28913

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Themen Finanzierung und Bankenverhalten haben für viele Unternehmen eine steigende Bedeutung, die sich nicht ausreichend in der politischen Diskussion widerspiegelt. Ursache für Verharmlosungen auf der einen und Übertreibungen auf der anderen Seite ist der Mangel an verlässlichen Daten zur tatsächlichen betrieblichen Praxis. KfW und Wirtschaftsverbände haben sich deshalb zum Ziel gesetzt, die Diskussion durch die Erhebung und Bereitstellung entsprechender Informationen zu versachlichen.

Wir möchten Sie bitten, uns dabei durch die Beantwortung dieses Fragebogens zu unterstützen. Wir wollen mit Ihrer Hilfe dazu beitragen, dieses enorm wichtige Thema in den Mittelpunkt der politischen Diskussion zu rücken. Selbstverständlich werden die erhobenen Daten strikt anonym ausgewertet.

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

A Angaben zum Unternehmen

1. Rechtsform
   ☐ Einzelunternehmen ☐ Personengesellschaft (auch GmbH & Co KG) ☐ GmbH
   ☐ AG ☐ Sonst. Kapitalges. (KGaA)
   Andere _____

2. a) Jahr der Gründung (erstmalige Aufnahme des Geschäftsbetriebs) _____ b) Jahr des letzten Rechtsformwechsels/ Jahr der letzten Fusion _____

3. a) Hat es in Ihrem Betrieb in den letzten 5 Jahren einen Eigentümerwechsel gegeben? ☐ Ja ☐ Nein
   b) Wird es voraussichtlich in den nächsten 5 Jahren in Ihrem Unternehmen zu einem Eigentümerwechsel kommen? ☐ Ja ☐ Nein

4. Umsatz im Jahr 2007 in EURO _____ EUR davon im Ausland getätigt _____ %

5. Beschäftigte (einschl. aktiv tätige Inhaber; im Jahresdurchschnitt 2007) _____ davon 400 EUR-Kräfte (sog. Minijobs) _____

6. Branche (nur ein Kreuz; bei mehreren Sparten: diejenige, in der der größere Teil des Umsatzes erzielt wird)
   ☐ Verarbeitendes Gewerbe ☐ Bau ☐ Einzelhandel
   ☐ Groß- und Außenhandel ☐ Dienstleistungen
   Andere Branche/ genauere Angabe _____

7. Ist Ihr Betrieb in die Handwerksrolle eingetragen? ☐ Ja ☐ Nein

8. Hauptsitz des Unternehmens (Bei Auslandsunternehmen bitte Hauptsitz des deutschen Zweiges)
   Bundesland: _____

9. Betreiben Sie eigene Forschung und Entwicklung? ☐ Ja ☐ Nein

10. Wenn ja: Wie viel Prozent des Umsatzes setzen Sie für F&E ein? _____ %

B Bankenverhalten

– Bankverbindung(en)

11. Bei welcher Art von Kreditinstituten haben Sie zurzeit Ihre **Hauptbank**verbindung(en)? (mehrere Antworten möglich)

☐ Private Geschäftsbank (z.B. Commerzbank, Deutsche Bank, Dresdner Bank, etc.)
☐ Sparkasse/Landesbank
☐ Genossenschaftsbank (Volksbank/Raiffeisenbank)

Andere _____

– Kreditaufnahme/Beratung

12. Wie hat sich die Kreditaufnahme bei Kreditinstituten für Sie in den vergangenen 12 Monaten in der Tendenz entwickelt?

☐ Leichter geworden ☐ Gleich geblieben ☐ Schwieriger geworden

13. Wie hat sich im Zusammenhang mit Ihrer Kreditaufnahme folgendes entwickelt:

	Gestiegen	Unverändert	Gesunken
a) Zinsen	☐	☐	☐
b) Anforderungen der Bank an die Dokumentation des Vorhabens	☐	☐	☐
c) Anforderungen der Bank an die Offenlegung von Geschäftszahlen und -strategien	☐	☐	☐
d) Geforderte Kreditsicherheiten	☐	☐	☐
e) Bearbeitungs- bzw. Entscheidungsdauer bei Kreditanträgen	☐	☐	☐
	Verbessert	**Unverändert**	**Verschlechtert**
f) Klima in der Firmenkundenbetreuung (z. B. Anzahl der Filialen, Ansprechpartner)	☐	☐	☐
g) Andere _____	☐	☐	☐

14. Mein Unternehmen hat Probleme, überhaupt noch Kredite (selbst zu ungünstigeren Konditionen) zu erhalten.

☐ Ja ☐ Nein

15. Haben Sie Kenntnis davon, dass einer Ihrer Kredite in den letzten 12 Monaten an eine andere Bank/einen Dritten verkauft wurde?

☐ Nein (weiter mit Frage 17) ☐ Ja

16. Wenn ja, wie bewerten Sie den Verkauf?

☐ Zustimmung ☐ Ablehnung ☐ Weiß nicht

17. Wie hat sich die Beratungsqualität Ihrer Hausbank im letzten Jahr entwickelt?

☐ Hat sich verbessert ☐ Ist gleich geblieben ☐ Hat sich verschlechtert

18. Wie hat sich folgendes entwickelt:

	Gestiegen	Unverändert	Gesunken
a) Zeitaufwand des Betreuers für Beratung	☐	☐	☐
b) Häufigkeit des Wechsels des Ansprechpartners	☐	☐	☐
d) Anzahl der Beratungsleistungen	☐	☐	☐
	Verbessert	**Unverändert**	**Verschlechtert**
c) Klima im Beratungsgespräch	☐	☐	☐
e) Sonstiges	☐	☐	☐

_____

19. Erhalten Sie von Ihrer Bank genügend Beratungsleistungen hinsichtlich der Finanzierung?

☐ Ja ☐ Nein

20. Lassen Sie sich auch von jemand anderem beraten?

☐ Nein ☐ Ja, und zwar
☐ Steuerberater
☐ Unternehmensberater ☐ Verband ☐ andere, und zwar
☐ IHK/HWK ☐ Förderinstitut _____

– Bonitätseinschätzung (Rating und Scoring)

21. a) Haben Sie ein Rating/Scoring von einem Kreditinstitut („internes Rating")? ☐ Ja ☐ Nein ☐ weiß nicht

b) Haben Sie ein Rating von einem externen Anbieter („externes Rating")? ☐ Ja ☐ Nein ☐ weiß nicht

22. Kennen Sie die Kriterien, die Ihre Bank Ihrer Bonitätsprüfung, dem Rating bzw. dem Scoring, zugrunde gelegt hat und die damit die Basis für die Kreditentscheidungen sind? ☐ Ja ☐ Nein

23. Kennen Sie Ihre Rating-/Scoringnote bzw. -Einstufung?

☐ Ja, und zwar

☐ Nein, weil

- ☐ das Kreditinstitut mir die Note auch auf Nachfrage nicht mitgeteilt hat
- ☐ das Kreditinstitut mich nicht geratet hat
- ☐ ich mich nicht erkundigt habe
- ☐

24. Falls Sie Ihre Rating-/Scoringnote kennen, wie hat sich Ihre Rating-Note bzw. -Einstufung in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ Verbessert ☐ Nicht verändert ☐ Verschlechtert ☐ Weiß nicht

25. In welcher Form erfolgte die Kommunikation Ihrer Bank über Ihre Ratingeinschätzung?

- ☐ Gar nicht
- ☐ Die Ratingeinschätzung (Note) wurde mir genannt
- ☐ Die Ratingeinschätzung (Note) wurde mir schriftlich mitgeteilt
- ☐ Die Ratingeinschätzung (Note) wurde mir in einem Gespräch näher erläutert
- ☐ Die Ratingeinschätzung (Note) wurde mir in einem Gespräch näher erläutert und es wurden ggfs. Verbesserungsmaßnahmen genannt
- ☐ Die Ratingeinschätzung (Note) wurde mir in einem Gespräch näher erläutert; ggfs. Verbesserungsvorschläge genannt und deren Auswirkungen auf das Rating quantifiziert

26. Welche Erwartungen haben Sie an eine künftige Ratingkommunikation mit Ihrer Bank?

- ☐ Es kann so bleiben wie es ist
- ☐ Ich wünsche mir eine detaillierte Darstellung der Ratingeinschätzung
- ☐ Ich wünsche mir eine schriftliche Bestätigung der Bank über die getroffene Ratingeinschätzung
- ☐ Ich wünsche mir das Aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten für meine Ratingeinschätzung
- ☐ Sonstiges, und zwar:

– Investitionen und Investitionsvorhaben

27. Haben Sie in den letzten 12 Monaten Investitionsprojekte durchgeführt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 30)

28. Wenn ja, was war Ihr Hauptziel, das Sie mit den Investitionsvorhaben verfolgten?

- ☐ Erweiterungsinvestitionen (Ausweitung der Produktionskapazität, zusätzliche Verkaufsfläche, Umsatzsteigerung etc.)
- ☐ Kostensenkung/ Rationalisierung
- ☐ Reine Ersatzinvestitionen
- ☐ Nachfolgeregelung/ Übernahme
- ☐ Forschung/Entwicklung

Sonstiges Ziel

29. Wie hoch war das Gesamtvolumen Ihrer Investitionen? EUR

30. Wie hat sich Ihr Investitionsvolumen im Vergleich zum Vorjahr entwickelt?

☐ Gestiegen ☐ Unverändert geblieben ☐ Gesunken

31. Planen Sie in den kommenden 12 Monaten Ihre Investitionen …

☐ zu erhöhen ☐ unverändert zu lassen ☐ zu senken

32. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine **geplante** Investition nicht tätigen können?

- ☐ Ja, aufgrund der schlechten Wirtschaftslage
- ☐ Ja, aufgrund von Finanzierungsschwierigkeiten
- ☐ Nein

33. Wenn Sie ein Investitionsprojekt durchgeführt haben bzw. durchführen wollten: Haben Sie dazu einen Bankkredit beantragt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 38)

34. Wenn ja (mehrere Antworten möglich):

☐ Kontokorrentkredit (auch Ausweitung) ☐ mittelfristiger Kredit (2–4 Jahre) ☐ langfristiger Kredit (5 Jahre und länger)

35. Wurde Ihnen in den letzten 12 Monaten ein bei einer Bank oder Sparkasse beantragter Investitionskredit abgelehnt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 38)

36. Wenn ja, mit welcher Begründung? (mehrere Antworten möglich)

☐ Investitionsvorhaben überzeugte inhaltlich nicht ☐ Investitionsvorhaben zu risikoreich ☐ Formale Darstellung des Vorhabens überzeugte nicht ☐ Unzureichende Sicherheiten

☐ Zu niedrige Eigenkapitalquote des Unternehmens ☐ Zu geringe Rentabilität des Unternehmens ☐ Veränderte Geschäftspolitik der Bank

Sonstige Gründe

37. Konnten Sie trotz abgelehntem Investitionskredit das Vorhaben dennoch durchführen?

☐ Ja, vollständig und ohne Verzögerung ☐ Ja, aber (Mehrfachnennungen möglich) ☐ Nein

☐ mit Verzögerung

☐ in geringerem Umfang

– Fördermittel

38. Haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten Förderkredite oder öffentliche Hilfen für Investitionen oder Unternehmensfinanzierung **beantragt oder erhalten?** ☐ Ja, beantragt ☐ Ja, erhalten ☐ Nein, weder noch (weiter mit Frage 40)

39. Wenn ja, welche?

	Förderkredit		Mezzanine-/ Beteiligungskapital		Bürgschaft		Zulagen/Zuschüsse	
	Beantragt	Erhalten	Beantragt	Erhalten	Beantragt	Erhalten	Beantragt	Erhalten
a) KfW-Mittel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Fördermittel der Bundesländer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) EU-Mittel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d) Andere Förderung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

C Unternehmensfinanzierung

40. Wie hoch ist Ihre Eigenkapitalquote (Eigenkapital gemessen an der Bilanzsumme)? ☐☐☐ %

41. Wie hat sich Ihre Eigenkapitalquote in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ Gestiegen ☐ Gleich geblieben ☐ Gefallen

42. Planen Sie eine Erhöhung Ihrer Eigenkapitalquote?

☐ Ja, und zwar durch (mehrere Antworten möglich)

☐ eine stärkere Einbehaltung von Gewinnen ☐ eine Erhöhung eigener Einlagen ☐ Aufnahme neuer Gesellschafter ☐ mezzanine Finanzierungsformen (z. B. Nachrangdarlehen, stille Beteiligungen)

andere

☐ Nein

☐ Eigenkapitalquote ist angemessen ☐ Sehe keine Möglichkeit zur Erhöhung

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Die Analyse der Befragung 2007 finden Sie unter http://www.kfw.de/DE_Home/Research/Unternehme.jsp
Ab ca. Sept. 2008 finden Sie unter derselben Adresse die Auswertung der Unternehmensbefragung 2008.

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Arbeits- und Sozialrecht

FASO-Arbeitskreise

Sehr geehrte Damen und Herren,

unsere Veranstaltungsreihe im ersten Halbjahr 2008 möchten wir auch heuer wieder mit einer gemeinsamen Sitzung aller FASO-Arbeitskreise in Bayern beginnen.

I.

Wir starten am 08. April 2008 mit einem Thema, das zu den Kernpunkten jeder Personalpolitik gehört, und gerade in Zeiten des Fachkräftemangels, des Geburtenrückgangs und des Alterskegels höchste Priorität beanspruchen sollte.

Gemeinsam mit Ihnen wollen wir unter Leitung eines Moderators in einer offenen Diskussion zwischen Podium und Auditorium das Thema:

„Anforderungen an moderne Vergütungssysteme"

umfassend diskutieren.

Für die Podiumsrunde haben sich zur Verfügung gestellt:

Herr Frank Hurtmanns, Vorstandsmitglied der BayWa AG und LGAD-Präsidiumsmitglied, der durch Buchbeiträge und als Referent an der Bundeswehruniversität Neubiberg einen äußerst kompetenten Diskussionspartner für unseren Gast, Herrn Dr. Stephan Wiltz, Geschäftsführer der Firma VPKM GmbH Gesellschaft für Vergütungs- und Personalkostenmanagement, abgeben wird. Beide Herren werden Sie umfassend mit innovativen Entgeltmodellen vertraut machen. Die Darstellung der gesetzlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen wird Herr Rechtsanwalt Klaus Köppel übernehmen, während die fachkundige Moderation Herrn Dipl.-Kfm. Richard Hartl, Gesellschaft für Handelsberatung, obliegt, der aus seiner Beratungspraxis im Großhandel wertvolle Erkenntnisse mit einbringen wird.

bitte wenden!

Über die näheren Einzelheiten werden wir Sie in Kürze in einer persönlichen Einladung informieren. Wir bitten um Vormerkung dieses wichtigen Termins und freuen uns auf eine rege Teilnahme.

II.

Unsere regionalen Arbeitskreise werden wir aus Zeitgründen in diesem ersten Halbjahr 2008 vorübergehend nur an den drei Standorten München, Augsburg und Nürnberg anbieten und bitten auch die Teilnehmer in Ober-/Unterfranken bzw. Niederbayern/Oberpfalz, sich diesmal für einen der drei Standorte anzumelden. Die Veranstaltungen sind für Juni und Juli 2008 geplant mit dem Thema:

Arbeitsrecht 2008
neue Gesetze und Gesetzesvorhaben –
neue höchstrichterliche Rechtsprechung

Bezüglich der Tagungsorte bitten wir herzlich um Ihre Mithilfe und würden uns freuen, wenn sich aus Ihrem Kreise Gastgeber für die Sitzungen zur Verfügung stellen.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen und auf die Diskussion mit Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre

LGAD Rechtsabteilung

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR: 5; 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089 /54593720; FAX: 089 /54593730
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Beratungszuschüsse für mittelständische Großhandelsbetriebe werden auch in 2008 wieder vom bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie als so genannte De-minimis-Beihilfe nach EU-Vorschriften gewährt. Die Förderung in diesem „Coaching-Programm" ist zwar als Hilfestellung in der Begleitung des Generationswechsels, des Wechsels in der Gesellschafterstruktur und bei reinen Neugründungen vorgesehen (dieser Sachverhalt ist Voraussetzung für die Förderung), die Beratungsthemen sind aber nicht nur auf die Finanzierung, öffentliche Finanzierungshilfen oder Erstellung von Business-Plänen zugeschnitten, sondern umfassen alle für Großhandelsbetriebe relevanten Fragestellungen.

Mit einer EDV-Beratung können z. B. die Weichen für eine besser organisierte Betriebsführung gestellt werden, in einer QMS-Beratung z. B. die Voraussetzungen für eine Zertifizierung nach ISO 9001 geschaffen werden. Ob Immobilieninvestitionen zur Betriebserweiterung / Umsiedlung, die Arrondierung der Geschäftsaktivitäten durch Firmenaufkauf, Steigerung der Vertriebseffizienz oder Unterstützung bei Markterschließungen, das alles sind Hilfestellungen, die sich auch bei einer „Gründungs- bzw. Übernahmesituation" ergeben können. Die Mitarbeiter der GfH können Sie bei Ihren Verkaufsbemühungen (Ihres Unternehmens) begleiten, genauso wie der Erwerb von Geschäftsanteilen „unter die Lupe genommen" werden kann. Grundsätzliche Fragen in der Unternehmensführung, der Langzeitplanung und der Vertriebsstrategie gehören genauso dazu wie Überlegungen zu Diversifizierung oder des Ausbaus der betrieblichen Serviceleistungen. Firmenwertermittlungen und Formen der Übergangsgestaltung, auch Vertragsprüfungen, Analyse der betriebswirtschaftlichen Zahlenstruktur, Finanzanalysen wären aus einer Vielzahl von weiteren Themen zu nennen, die an dieser Stelle nicht erschöpfend aufzuführen sind.

Mit untenstehender Rückantwort können Sie unverbindlich mit der GfH, Herrn Dipl.-Vw. Heinz Sixt, Kontakt aufnehmen, der Sie über die Möglichkeit von Zuschüssen zu den Beratungskosten, über das Prozedere, Beratungsumfang und –inhalt gern informiert.

Fax-Antwort (089/59 30 15)

Ich interessiere mich für eine Beratung in den Bereichen:

- ☐ **Übernahme/ Beteiligung/ Generationswechsel**
- ☐ **Firmenbewertung/ Betriebsanalysen**
- ☐ **Finanzanalysen/ Banken/ Sicherheiten/ Rating/ verbandliche Stellungnahmen**
- ☐ **Kostenkontrolle/ DB-Rechnung/ Profit-Center**
- ☐ **EDV-Einsatz/ Softwarelösungen/**
- ☐ **Ablauforganisation/ Rationalisierung**
- ☐ **Qualitätsmanagement/ branchenspezifische Qualifikationsansätze**
- ☐ **Investitionsvorhaben/ Amortisation/ Finanzierungsalternativen**
- ☐ **Mitarbeiterführung/ Beteiligungsmodelle/ leistungsorientierte Entlohnung**

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:

Telefon:
Fax:

Ansprechpartner:

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

1/2008

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

GROSS- UND AUSSENHANDEL – DREHSCHEIBE DER WIRTSCHAFT

BILDUNGSABSCHLÜSSE
SCHWIERIG ZU VERGLEICHEN

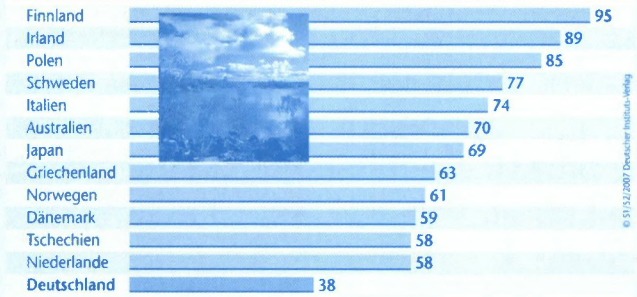
Abitur. Finnland, Irland, Polen und Schweden sind spitze bei den Schulabschlüssen, die zum Studium befähigen. Dort gilt unter bestimmten Umständen, teilweise auch automatisch, der Abschluss einer Berufsausbildung als Erlaubnis zum Studium. In Deutschland ist dies nicht so, was auch die niedrige Quote der Schulabgänger mit Abitur bzw. Fachhochschulreife erklärt – 2005 zählten hierzu rund 38 Prozent der 18- bis 20-Jährigen. Im Schnitt der 30 OECD-Nationen waren immerhin sechs von zehn Jugendlichen fit für ein Studium.

Berufsausbildung. Weit auseinander liegt auch das Verständnis davon, was als Berufsausbildung zu werten ist. Deutschland schneidet traditionell gut ab – im Jahr 2005 beendeten gut sechs von zehn Jugendlichen eine mindestens zweijährige Lehre erfolgreich. Im Durchschnitt der Industrieländer hatte noch nicht einmal jeder zweite 22-Jährige einen ähnlichen Abschluss. Finnland, Tschechien oder Italien sind hier scheinbar erfolgreicher – sie zählen aber auch berufsvorbereitende Kurse oder Kurzausbildungen zur Berufsausbildung. Lediglich die Schweiz, Österreich und Dänemark haben ein vergleichbar ausgereiftes Berufsbildungssystem wie Deutschland.

Hochschule. Finnland und Australien führen bei den Hochschulabsolventen mit Abstand, denn ihre jungen Leute können zwischen vielen kurzen Bachelorstudiengängen wählen. In Deutschland entwickeln sich diese Optionen gerade – derzeit gibt es 4.147 Studiengänge zum Bachelor. Das Angebot nimmt aber weiter zu, sodass auch die momentan niedrige Absolventenquote von knapp 20 Prozent steigen dürfte.

Abitur: In Finnland selbstverständlich

Schulabsolventen mit Hochschulzugangsberechtigung in Prozent der Bevölkerung im typischen Abschlussalter von meist 18 bis 20 Jahren

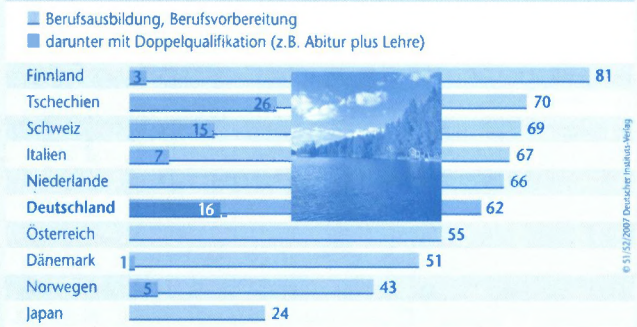


Stand: 2005; Auswahl
Quelle: OECD

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Berufsbildung: Deutschland im Spitzenfeld

Absolventen in Prozent der Bevölkerung im typischen Abschlussalter von 22 Jahren



Stand: 2005; Finnland: 2004; Auswahl
Quelle: OECD

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Hochschule: Wenig deutsche Akademiker

Absolventen in Prozent der Bevölkerung im typischen Abschlussalter von 25 bzw. 21 bis 22 Jahren



Stand: 2005; Berufsakademien: einschließlich Meister, Techniker, Fachwirte etc., keine Angaben für Australien, Niederlande, Italien; Auswahl; Quelle: OECD

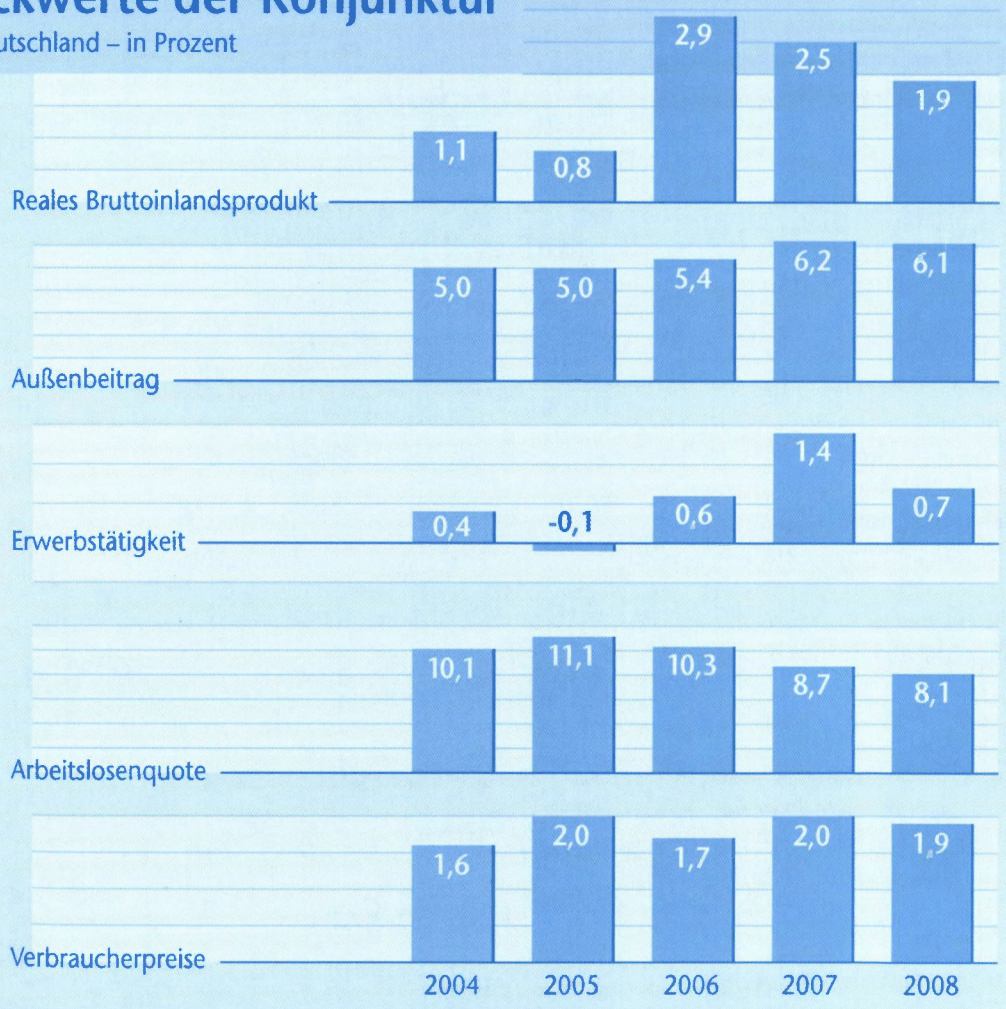
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

WACHSTUM TROTZ RISIKEN

Die deutsche Wirtschaft hat zwei starke Jahre hinter sich – und darf darauf hoffen, dass der Aufwind weiter trägt. Allerdings wird der Zuwachs des realen Bruttoinlandsprodukts in diesem Jahr mit knapp 2 Prozent etwas geringer ausfallen. Dahinter steckt eine ganze Reihe von Einflüssen, die den Unternehmen Sand ins Getriebe streuen – hohe Energie- und Rohstoffpreise, knappe Kapazitäten und Produktionsmaterialien sowie die Aufwertung des Euro. Ungewiss ist auch, in welchem Maße sich die von den USA ausgegangenen Finanzmarktturbulenzen auf den deutschen Außenhandel sowie die Finanzierungsbedingungen der Unternehmen auswirken. Dennoch gehen die Konjunkturforscher davon aus, dass sich der Arbeitsmarkt 2008 weiter erholt. So dürften im Jahresmittel rund 40 Millionen Menschen in Deutschland erwerbstätig sein. Zugleich sinkt die Zahl der Arbeitslosen auf unter 3,5 Millionen – das sind noch gut 8 Prozent aller Erwerbspersonen. Mit den zusätzlichen Jobs steigt die Kaufkraft der Bundesbürger, sodass der private Konsum deutlich an Schwung gewinnen kann.

Eckwerte der Konjunktur

Deutschland – in Prozent



Reales Bruttoinlandsprodukt, Erwerbstätigkeit und Verbraucherpreise: Veränderung gegenüber Vorjahr; Außenbeitrag: Exporte abzüglich der Importe in Prozent des nominalen Bruttoinlandsprodukts
Quellen: Deutsche Bundesbank, Statistisches Bundesamt, 2007 und 2008: IW-Prognose

© 1/2008 Deutscher Instituts-Verlag

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

KONJUNKTURPROGNOSEN

EXPERTEN IM SCHULTERSCHLUSS

In den Reihen der führenden Ökonomen ist so manches Stirnrunzeln nicht zu übersehen. Doch trotz einiger konjunktureller Risiken erwarten die Fachleute, dass die deutsche Wirtschaft 2008 noch ein Wachstum von knapp 2 Prozent erzielt. Damit kann sich auch der Arbeitsmarkt weiter erholen.

So viel Einmütigkeit war selten: Deutschlands Konjunkturforscher sagen unisono, dass sich der Aufschwung fortsetzt. Die in den beiden vergangenen Jahren verzeichneten Wachstumsraten von bis zu 3 Prozent werden aber vorläufig nicht mehr erreicht (Tabelle):

Prognosen für 2008 auf einen Blick

Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent

Prognosemonat 2007	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Dez.	Dez.	Dez.	Dez.
Institut	IW	Institute	SVR	IfW	RWI	ifo	HWWI	IWH
Entstehung des realen Bruttoinlandsprodukts								
Erwerbstätige	0,7	0,8	0,8	1,2	0,7	0,7	0,7	0,5
Arbeitslosenquote	8,1	7,9	8,3	7,7	8,0	8,0	8,0	8,2
Arbeitsvolumen	0,8	1,1	1,5	–	–	0,8	–	0,8
Produktivität	1,1	1,1	0,4	0,8	–	1,0	–	0,9
Bruttoinlandsprodukt	1,9	2,2	1,9	1,9	1,7	1,8	1,7	1,7
Verwendung des realen Bruttoinlandsprodukts								
Private Konsumausgaben	1,8	1,9	1,7	2,2	1,4	1,5	1,4	1,3
Konsumausgaben des Staates	1,8	2,0	1,7	1,8	2,0	1,4	1,6	2,2
Ausrüstungen	6,5	5,0	3,4	2,5	3,3	4,3	3,8	3,0
Sonstige Anlagen	5,0	5,5	4,5	5,6	6,2	5,8	4,5	4,0
Bauten	1,0	1,5	1,7	0,7	2,1	1,8	1,0	0,3
Inlandsnachfrage	2,2	2,1	1,9	2,0	1,6	1,9	1,8	1,7
Export	6,4	6,5	6,0	4,2	5,3	5,6	4,6	6,4
Import	7,8	6,9	6,5	4,7	5,6	6,3	5,2	7,2
Einkommensverteilung								
Arbeitnehmerentgelt	–	3,5	4,0	3,6	–	3,1	–	1,6
Unternehmens- und Vermögenseinkommen	–	5,5	3,7	5,4	–	4,5	–	6,2
Volkseinkommen	–	4,2	3,9	4,2	–	3,5	–	3,2
Preisentwicklung								
Verbraucherpreise	1,7	2,0	2,0	2,2	2,4	2,3	2,2	2,3
Bruttoinlandsprodukt	1,6	1,5	1,5	1,4	–	1,3	–	1,3

Stand: 20.12.2007; IW: Institut der deutschen Wirtschaft Köln; IfW: Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel; Institute: Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute; SVR: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung; RWI: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Essen; ifo: ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München; HWWI: Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut; IWH: Institut für Wirtschaftsforschung Halle; Arbeitslosenquote: in Prozent; Produktivität: reales Bruttoinlandsprodukt je geleistete Arbeitsstunde

© IW 2008 Deutscher Instituts-Verlag

Die meisten Konjunkturexperten erwarten für 2008 einen Anstieg des realen Bruttoinlandsprodukts um knapp 2 Prozent.

Die nachlassende Dynamik führen die Auguren auf drei Ursachen zurück:

1. Die Weltwirtschaft hat an Schwung verloren. Ein wichtiger Grund hierfür sind die Finanzmarktturbulenzen in den USA, die auf die dortige Konjunktur und den globalen Handel ausstrahlen.

2. Die Energie- und Rohstoffpreise bleiben hoch. Auch wenn die Wirtschaftsforscher für 2008 nicht mit neuen bösen Überraschungen rechnen, können Unternehmen und private Haushalte doch nicht auf eine Entlastung hoffen. Die Inflationsprognosen sind entsprechend – fast alle Institute gehen davon aus, dass die Verbraucherpreise um mehr als 2 Prozent anziehen werden.

3. Der Euro hat gegenüber dem Dollar kräftig aufgewertet. Damit können deutsche Unternehmen zwar in der US-Währung gehandelte Güter billiger beziehen. Den hiesigen Exportfirmen macht der teurere Euro dagegen das Leben auf den internationalen Märkten schwerer.

Vor diesem Hintergrund zeichnen die Ökonomen im Einzelnen folgendes Bild:

- **Außenhandel.** Die deutschen Ausfuhren dürften 2008 mit gut 4 bis 6,5 Prozent nicht mehr so kräftig expandieren wie in den vorangegangenen Jahren. Zudem werden die Importe mit 5 bis 8 Prozent wohl stärker anziehen als die Exporte. Somit fällt der Außenhandel im neuen Jahr als Wachstumsträger aus.

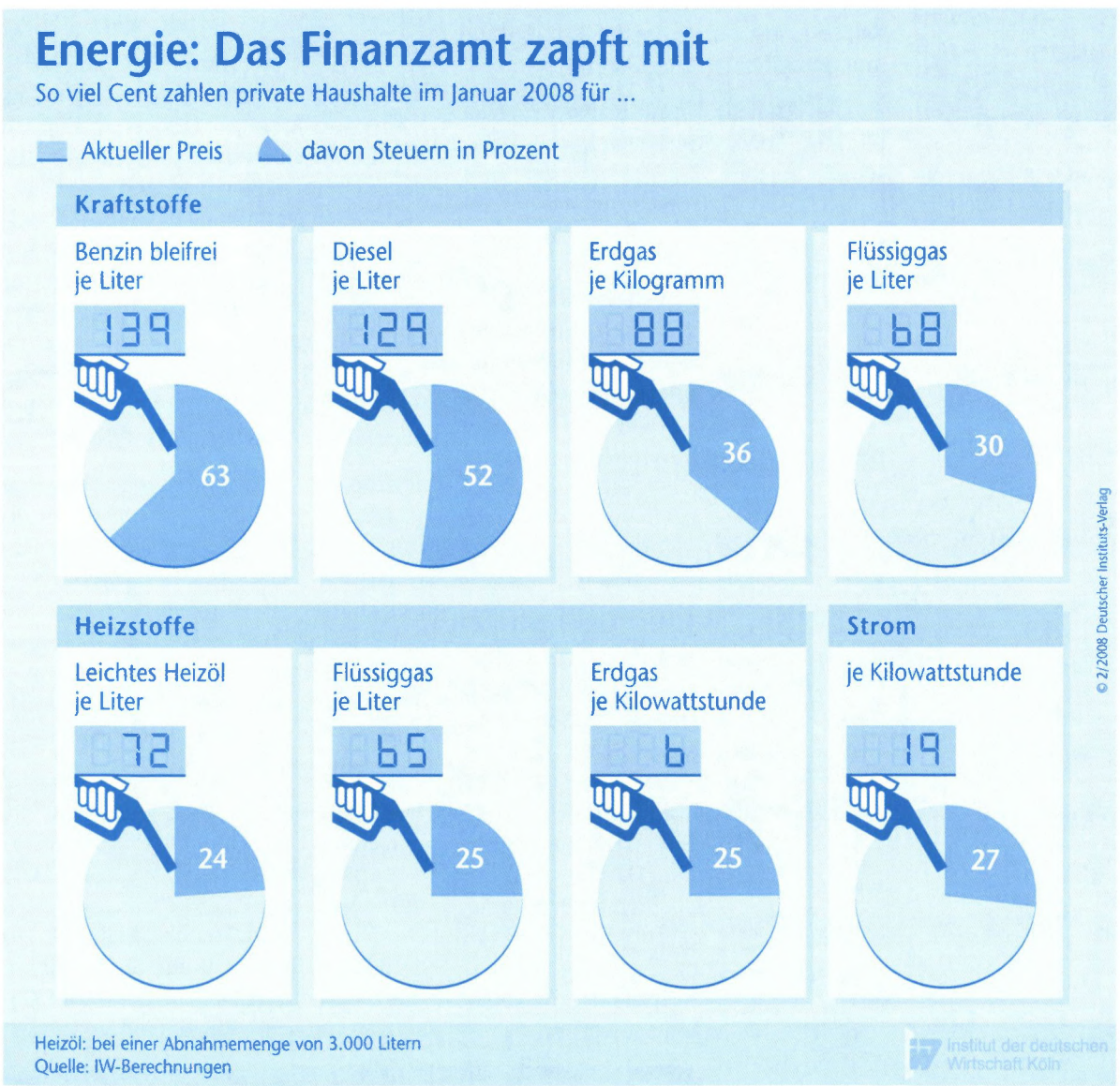
- **Investitionen.** Sie stützen weiterhin die Konjunktur – allerdings nicht mehr in gleichem Maße wie zuletzt. Vor allem bei den Investitionen in neue Maschinen und Produktionsanlagen sprechen die Forschungsinstitute inzwischen nur noch von einem Plus von 3 bis 4 Prozent. Der träge Wohnungsbau lässt die gesamten Bauinvestitionen sogar lediglich um maximal 2 Prozent wachsen – ebenfalls schwächer als im Vorjahr.

- **Konsum.** Hier heben die Experten einhellig die Daumen – nach der Nullrunde von 2007 stellen sie einen Zuwachs des realen privaten Verbrauchs zwischen 1,3 Prozent (IWH) und 2,2 Prozent (IfW) in Aussicht. Beflügelt wird der Konsum unter anderem von den weiter steigenden Beschäftigungszahlen, die für ein höheres Volkseinkommen sorgen.

- **Arbeitsmarkt.** Eine weitere frohe Botschaft: Die Konjunkturforscher sagen einen Anstieg der Erwerbstätigkeit um 0,7 bis 1,2 Prozent voraus. Damit werden 2008 im Schnitt mehr als 40 Millionen Menschen eine Stelle haben. Die Zahl der Arbeitslosen sinkt im Gegenzug unter die 3,5-Millionen-Marke.

STEUERN AUF DIE STEUERN

Die Politik versucht nach jeder neuen Preisrunde bei Sprit, Gas oder Strom die Energiewirtschaft als Nimmersatt hinzustellen – dabei kassiert der Staat selbst kräftig mit. Von jeder Tankrechnung etwa gehen mehr als 60 Prozent an den Fiskus. Eine Kilowattstunde Strom könnte um ein gutes Viertel billiger sein, wenn der Staat nicht seine Finger im Spiel hätte. Die Besteuerung wird vollends auf die Spitze getrieben, indem auf die Energiesteuern noch einmal 19 Prozent Mehrwertsteuer erhoben werden. So sind derzeit für einen Liter bleifreies Benzin 65,5 Cent Ökosteuer und darauf 12,4 Cent Mehrwertsteuer fällig. Hinzu kommt die Mehrwertsteuer auf das Benzin selbst, die bei einem Tankstellenpreis von 1,39 Euro pro Liter noch einmal knapp 10 Cent ausmacht. Summa summarum zapft das Finanzamt also 88 Cent an Steuern ab. Ähnliche Rechnungen lassen sich auch fürs Heizen aufmachen. Nur private Haushalte, die Kohle verfeuern, brauchen bis 2011 keine Energiesteuer zu bezahlen. Auch für Holzpellets zum Heizen muss außer der ermäßigten Mehrwertsteuer keine weitere Abgabe entrichtet werden.



LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Urlaubs-Merkblatt 2008

Die Haupturlaubszeit steht bevor. Neben der Lösung der betrieblichen Umsetzungsfragen treten viele mit dem Urlaub zusammenhängende arbeitsrechtliche Fragen auf. Rechtliche Basis für den Urlaub ist § 13 des Manteltarifvertrages Groß- und Außenhandel Bayern. Ergänzend gelten das Bundesurlaubsgesetz, weitere Sondergesetze und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

I. Urlaubsanspruch

1. Urlaubsgrundsätze

Der Urlaub dient der Erholung und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr (2009) ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

6 Monate nach Beginn der Arbeitsaufnahme entsteht ein Urlaubsanspruch in Freizeit. Scheidet der Arbeitnehmer vor dieser Wartezeit aus, so hat er nur einen Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Urlaub kann aber auch in Freizeit gewährt werden, was zu empfehlen ist. Der Jahresurlaub beträgt gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages

bei regelmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf	5 Tage	6 Tage
für alle Arbeitnehmer	30 Tage	36 Tage

Über die Urlaubseinteilung sollte zu Beginn des Kalenderjahres ein Urlaubsplan erstellt werden. Dabei ist zu beachten, dass Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern und Auszubildenden der Urlaub möglichst während der Schulferien oder der block-unterrichtsfreien Zeit gewährt wird.

Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit geleistet werden. Bei Verstößen entfällt der Urlaubsanspruch. Feiertage, die auf einen Werktag fallen, sind nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Im Laufe des Kalenderjahres ein- und austretende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, als sie volle Monate im Unternehmen beschäftigt waren. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht ihm mindestens der volle Jahresurlaub von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen) nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Urlaub und zwar im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigte. Auf die Dauer dieses Urlaubs muß sich aber der Arbeitnehmer, der nur an einzelnen Werktagen beschäftigt wird, die arbeitsfreien Werktage anrechnen lassen. Wird der betreffende Arbeitnehmer z. B. nur an einem Arbeitstag in der Woche beschäftigt, so muß er sich 5 Arbeitstage auf seinen Jahresurlaub anrechnen lassen. Der tatsächliche Urlaub von Teilzeitbeschäftigten, die nur an bestimmten Wochentagen arbeiten, ermittelt sich in diesen Fällen nach folgender Formel:

Urlaubsanspruch bei 5-Tage Woche = $\frac{\text{Tarifurlaub x tatsächliche Arbeitstage pro Woche}}{\text{5 Arbeitstage}}$

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer seine übliche Monatsvergütung (Urlaubsentgelt). Das Urlaubsentgelt soll den Arbeitnehmern vor Antritt des Urlaubs zur Verfügung stehen. Bekommt der Arbeitnehmer der Höhe nach unterschiedliche Vergütungen, da er Prämien, Provisionen, Akkordvergütungen oder sonstige Zulagen erhalten hat, so ist bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes der monatliche Durchschnitt der letzten 13 Wochen zugrunde zu legen. Mehrarbeitsvergütung ist auszunehmen.

Nicht zum Arbeitsverdienst gehören: Spesen, Aufwandsentschädigungen und einmalige Zuwendungen, wie Gratifikationen, Urlaubsgeld und Jubiläumsgelder. Ist infolge Krankheit (länger als 6 Wochen), Streik oder Kurzarbeit der Lohn gemindert, so ist das Entgelt zugrunde zu legen, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre.

2. Zusätzliches Urlaubsgeld ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit

Das zusätzliche Urlaubsgeld 2008 beträgt	€ 521,40
Das zusätzliche Urlaubsgeld 2008 für Auszubildende unter 18 Jahren beträgt	€ 127,82

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit im Unternehmen. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus dem Betrieb aus oder wird er zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufen, so hat er das zuviel gezahlte Urlaubsgeld anteilig zurückzuerstatten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Invalidität ausscheidet. Bei verschuldeter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist das Urlaubsgeld in voller Höhe zurückzuerstatten.

3. Umwandlung des Urlaubsgeldes für zusätzliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer kann das Urlaubsgeld ganz oder teilweise in Altersversorgungsleistungen umwandeln. Im Falle der Inanspruchnahme entfällt in der entsprechenden Höhe der Anspruch auf Urlaubsgeld. Der Arbeitnehmer ist bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an seine Entscheidung gebunden (§ 5 des Tarifvertrages über Altersvorsorge vom 1. November 2000).

4. Urlaub und Krankheit

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so verlängert sich die Urlaubszeit nicht automatisch um die Zahl der Krankheitstage. Der Arbeitnehmer ist vielmehr verpflichtet, seine Arbeitskraft nach Ablauf der festgesetzten Urlaubszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Der durch die Krankheit nicht verbrauchte Teil des Urlaubs ist zeitlich neu festzulegen. Eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung des Arbeitnehmers um die entsprechenden Tage kann ein Grund zur fristlosen Entlassung sein. Erkrankt ein Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt und ist er zu Beginn des festgesetzten Urlaubszeitraums noch krank, ist der Urlaub ebenfalls neu festzulegen. Auch wenn ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr erkrankt, erwirbt er den vollen Urlaubsanspruch.

5. Urlaub und Flexibilisierung

In § 8 Ziffer 2 sieht der Manteltarifvertrag die Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem Zeitraum bis zu 52 Wochen vor. Bei der unterschiedlichen Festlegung der Arbeitszeit ist für den Jahresurlaub von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen (38,5 Stunden = 1 Woche). Die Urlaubsplanung geht vor Flexibilisierung.

6. Elternzeit

Nach § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG entsteht während der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) kein Urlaubsanspruch. Für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt, ist der Jahresurlaub um ein Zwölftel zu kürzen. Ist der Erholungsurlaub bereits über den zustehenden Umfang hinaus verbraucht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub nach dem Ende der Elternzeit um die zuviel gewährten Tage kürzen.

7. Unbezahlter Sonderurlaub

Wird einem Arbeitnehmer unbezahlter Sonderurlaub gewährt und erkrankt er in dieser Zeit, so hat er einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für diese Tage. Von der Rechtsprechung wird unterstellt, dass dieser Urlaub der Erholung dienen soll. Wir empfehlen daher, vor Urlaubsantritt schriftlich zu vereinbaren, dass der unbezahlte Sonderurlaub nicht der Erholung dient und bei Erkrankung kein Anspruch auf Rückgängigmachung dieses Sonderurlaubs mit der Folge der Entgeltfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber entsteht.

8. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Jahr. Zusatzurlaub bekommt nur der, der auch Anspruch auf den Grundurlaub hat. Besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Grundurlaub, ist auch der Zusatzurlaub anteilig zu berechnen. Für den Zusatzurlaub besteht kein tariflicher Urlaubsgeldanspruch. Die Personengruppe, bei der eine Behinderung zwischen 30% und 50% vorliegt und die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, erhält keinen Zusatzurlaub.

9. Kein Urlaub im Vorgriff

Im Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche kann dem Arbeitnehmer kein Urlaub gewährt werden. Der Anspruch auf Urlaub besteht lediglich für das laufende Kalenderjahr. Wird trotzdem Urlaub im Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr gewährt, so besteht der Urlaubsanspruch nach wie vor.

10. Verwirkung / Verjährung

Gemäß § 18 1c des Manteltarifvertrages ist der Urlaubsanspruch spätestens am 31. Dezember 2008 fällig, bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem tatsächlichen Ende. Mit Ablauf des 31. März 2009 ist der Urlaubsanspruch ausgeschlossen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Urlaub vor Ablauf des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums zu nehmen. Auch entsteht kein Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer, ohne wieder gesund zu werden, im Übertragungszeitraum ausscheidet.

II. Urlaub bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, ist der restliche Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu gewähren. Dies hat der Arbeitnehmer zu akzeptieren, wenn die festgelegte Zeit für ihn zumutbar ist, was in der Regel der Fall sein dürfte. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen in der Kündigungsfrist nicht mehr erteilt werden, ist er abzugelten.

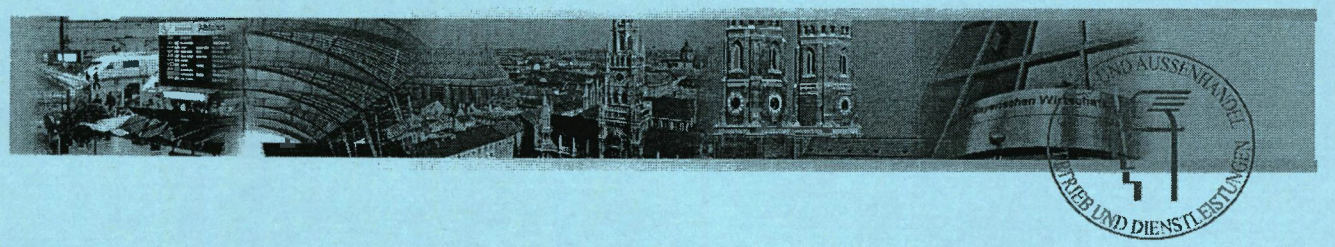
Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung oder infolge fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber aus, und hat er bereits mehr Urlaub genommen, als ihm anteilig zusteht, so ist der zuviel genommene Urlaub als Lohn- oder Gehaltsvorschuss zurückzuerstatten. Er kann bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden. Wer jedoch wegen Invalidität, Erreichung der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes ausscheidet, erhält den vollen bzw. anteiligen Jahresurlaub.

München
Telefon: 089/557701/02
Telefax: 089/593015
info@lgad.de

Im Zweifel:
Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de

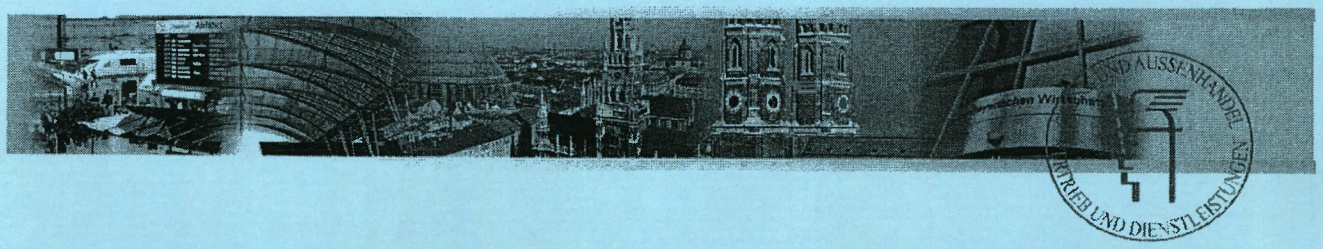
LGAD -
VERBANDSFORUM
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg



Forum Arbeits- und Sozialrecht
VERANSTALTUNGSKALENDER 2008
1. Halbjahr

Zeit	Ort	Thema	Leitung
08. April 2008, 13.30 Uhr Haus der Bayerischen Wirtschaft, München	Gemeinsame Veranstaltung: München, Augsburg, Regensburg, Nordbayern	Anforderungen an moderne Vergütungssysteme	RA Klaus Köppel
07. Juli 2008, 13.00 Uhr Gastgeber: Firma Martin Bauer, Vestenbergsgreuth	FASO Nordbayern	1. Arbeitsrecht 2008 neue Gesetzgebung, neue Rechtsprechung 2. Info-Austausch	RA Alois Wiedemann
10. Juli 2008, 13.30 Uhr Gastgeber: Firma Richter + Frenzel, München	FASO München	1. Arbeitsrecht 2008 neue Gesetzgebung, neue Rechtsprechung 2. Info-Austausch	RA Klaus Köppel
23. Juli 2008, 13.30 Uhr Gastgeber: Firma Siegle, Augsburg	FASO Augsburg	1. Arbeitsrecht 2008 neue Gesetzgebung, neue Rechtsprechung 2. Info-Austausch	RA Klaus Köppel RA Oliver Knoop

LGAD -
VERBANDSFORUM
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg



Unsere regionalen Arbeitskreise werden wir aus Zeitgründen in diesem ersten Halbjahr 2008 vorübergehend nur an den drei Standorten München, Augsburg und Nürnberg anbieten und bitten auch die Teilnehmer in Ober/Unterfranken bzw. Niederbayern/Oberpfalz, sich diesmal für einen der drei Standorte anzumelden. Das Thema der Veranstaltungen lautet:

Arbeitsrecht 2008
neue Gesetze und Gesetzesvorhaben –
neue höchstrichterliche Rechtsprechung

ANTWORT

LGAD München
Frau G. Ulrich

Fax-Nr.: 089 / 59 30 15

1. An der gemeinsamen FASO-Veranstaltung „Anforderungen an moderne Vergütungssysteme“ am 08. April 2008, 13.30 Uhr in München

nehme ich teil ☐ nehme ich nicht teil ☐

2. An der FASO-Veranstaltung am

☐ 07. Juli 2008 in Vestenbergsgreuth

☐ 10. Juli 2008 in München

☐ 23. Juli 2008 in Augsburg

nehme ich teil ☐ nehme ich nicht teil ☐

Als Teilnehmer melde ich an:

Herr/Frau .....

.....

.....

.....

Ort / Datum Firmenstempel/ Unterschrift

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

2/2008

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

UMWELTSCHUTZ
ÖKO IST GUT FÜRS GESCHÄFT

Wer etwas kauft, achtet in erster Linie auf Preis, Qualität und Beratung. Mittlerweile treffen Kunden die Entscheidung für oder gegen ein Produkt häufig aber auch danach, ob ihren ökologischen Ansprüchen Genüge getan wird. So lautet die Einschätzung von Umweltexperten aus Unternehmen und Verbänden, die das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) befragt hat.

Gründe, warum Betriebe sich im Umweltschutz engagieren, gibt es viele: Die Mehrzahl möchte ihr positives Image pflegen, fühlt sich der Natur und zukünftigen Generationen verpflichtet oder erfüllt damit rechtliche Vorgaben. Oft ist es aber auch das Gesetz der Nachfrage, dem die Firmen folgen.

Denn Kunden – ob öffentliche Hand, andere Unternehmen oder Konsumenten – kaufen häufig nur, wenn ihre Umweltschutzanforderungen erfüllt sind. Viele legen ihr Augenmerk darauf, wie verwendete Rohstoffe gewonnen wurden, wie die Herstellung abläuft und wie der Vertrieb arbeitet. Die umweltbewusste Klientel fragt außerdem nach Recycling- und Entsorgungsmöglichkeiten.

Geht es nach den Einschätzungen von 172 Umweltexperten aus Unternehmen und Verbänden, die das IW im Januar 2008 für das Umweltexpertenpanel befragt hat, wünschen sich potenzielle Abnehmer besonders, dass die Waren an sich zahlreichen ökologischen Ansprüchen genügen (Grafik):

Ein Produkt sollte keine umweltschädlichen Substanzen enthalten, damit Kunden es kaufen, meinen acht von zehn der befragten Umweltexperten.

Außerdem beeinflussen die gestiegenen Preise für Strom und Co. in starkem Maß die Entscheidung für oder wider ein bestimmtes Erzeugnis. Wer für Energie tiefer in die Tasche greifen muss, möchte an anderer Stelle sparen und wählt Geräte, die wenig Energie verbrauchen. Diese Anforderung der Klientel halten 62 Prozent der Fachleute für ausschlaggebend.

Allerdings hängen die ökologischen Kriterien der Kunden stark davon ab, welches Produkt sie ins Auge gefasst haben. Wer sich beispielsweise neue Möbel gönnt, der fordert im Hinblick auf den Umweltschutz sinnvollerweise, dass diese lange halten – auch um Müll zu vermeiden. An einen Kühlschrank den gleichen Anspruch zu stellen, läuft dem Gedanken des Naturschutzes jedoch zuwider. Denn alte Geräte benötigen mehr Strom und belasten so die Umwelt.

Obwohl nach Einschätzung der Befragten die Käufer meist nur das Produkt selbst im Hinblick auf Umweltschutzanforderungen abklopfen – einige Kunden sehen sich auch die Hersteller genau an. Aus Sicht eines knappen Drittels der Umweltexperten können diejenigen Firmen punkten, die Umweltservice bieten und etwa Altgeräte zurücknehmen. Laut einem Viertel der Befragten sammeln die Produzenten zudem Sympathien bei den Kunden – vor allem den privatwirtschaftlichen Unternehmen –, wenn sie über ein Umweltmanagementsystem verfügen. Solche Betriebe organisieren selbst ihren Umweltschutz im Unternehmen, zum Beispiel nach den Vorgaben der EU-Öko-Auditverordnung (EMAS). Gerade dieses Kriterium erfüllen deutsche Firmen vergleichsweise oft. Von den rund 3.900 Organisationen in der EU, die sich an den Vorgaben der EMAS orientieren, kommen etwa 1.500 derzeit aus Deutschland.



QUALIFIZIERUNGSINITIATIVE DER BUNDESREGIERUNG

Mit der Qualifizierungsinitiative will die Bundesregierung ein zentrales Reformpaket für Deutschland anstoßen:
Die Bundesregierung benennt in ihrer Qualifizierungsinitiative folgende zentrale Weichenstellungen und Maßnahmen aus ihrem Verantwortungsbereich:

1. Mehr Bildungschancen für Kinder unter sechs Jahren

Die Bundesregierung wird zusammen mit den Ländern und Kommunen bis zum Jahr 2013 das Angebot an Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten und Tagespflege auf bundesdurchschnittlich 35 Prozent der Kinder unter drei Jahren ausbauen. Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das BMBF werden im Frühjahr 2008 eine Fortbildungsinitiative für 80.000 Erzieherinnen und Erzieher sowie Tagesmütter und -väter starten, die die entsprechenden Anstrengungen der Länder unterstützt.

Die Bundesregierung unterstützt darüber hinaus die frühe Sprachförderung und das Modell von „Bildungshäusern" beim Übergang von Kita zur Schule.

2. Jeder Bildungsweg soll zu einem Abschluss führen

Rund 15 Prozent der jungen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren bleiben ohne Berufsabschluss. Mit verschiedenen Maßnahmen soll dem entgegen gewirkt werden.

- **Ausbildungsbonus**
  Die Bundesregierung setzt für Altbewerberinnen und Altbewerber mit verminderten Chancen auf einen Berufsabschluss das Konzept „Jugend – Ausbildung und Arbeit" um. Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen und diese mit besonders förderbedürftigen Altbewerbern besetzen, erhalten einen Ausbildungsbonus, dessen Höhe von der Ausbildungsvergütung abhängt. Darüber hinaus werden die ausbildungsbegleitenden Hilfen intensiviert, Ausbildungspaten unterstützt und die Berufsberatung verbessert.

- **Ausbildungsbausteine**
  In 10 - 12 wichtigen Berufen des dualen Systems sollen Ausbildungsbausteine erprobt werden, mit denen Altbewerbern ein schrittweiser Übergang in reguläre duale Ausbildung oder eine Zulassung zur Externenprüfung vor der Kammer ermöglicht wird.

- Mit weiteren Maßnahmen soll die Beratung der Jugendlichen und ihre Ausbildungsfähigkeit verbessert und die berufliche Ausbildung modernisiert werden.

3. Aufstieg durch Bildung

Um die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Zweigen des Bildungssystems deutlich zu erhöhen und mehr Aufstiegswege aus der Berufsausbildung und der Berufstätigkeit heraus zu eröffnen, wird das BMBF ab 2008 an begabte Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung, die ein Hochschulstudium anschließen wollen, ein Aufstiegsstipendium vergeben. Die Bundesregierung wird das Meister-BAföG entsprechend der bereits beschlossenen Erhöhung der BAföG-Sätze für Studierende erhöhen und darüber hinaus prüfen, inwieweit die Anwendungsbereiche der Förderung im Rahmen des AFBG aufstiegsorientiert erweitert werden können. Außerdem wird ein Wettbewerb für Hochschulen vorbereitet, mit dem das berufsbegleitende Studium gefördert u[illegible] die Hochschulen dazu angeregt werden sollen, passgenaue Angebote für die wissenschaftliche Weiterbildung von Berufstätigen zu entwickeln.

4. Den Übergang von der Schule in die Hochschule erleichtern

Derzeit nehmen 36,6 Prozent eines Jahrgangs ein Hochschulstudium auf – deutlich weniger als im OECD-Durchschnitt (54 Prozent). Die Bundesregierung hält an dem im Koalitionsvertrag festgeschriebenen Ziel fest, künftig 40 Prozent eines Altersjahrgangs für ein Hochschulstudium zu gewinnen. Um die Kapazitäten zu erweitern, haben Bund und Länder bereits den Hochschulpakt geschlossen, durch den in den nächsten Jahre[illegible] 90.000 zusätzliche Studienanfängerinnen und -anfänger eine Studienchance erhalten sollen. Nun wird die Bundesregierung die Länder darin unterstützen, die bisherige ZVS zu einer Serviceagentur umzugestalten, um mehr Transparenz über das Studienangebot herzustellen sowie die Vermittlung zwischen Studienplatzangebot und -nachfrage zu verbessern. Insbesondere wird die Bundesregierung Maßnahmen unterstützen, um für den Studienstandort Ostdeutschland zu werben.

5. Mehr Aufmerksamkeit für Technik und Naturwissenschaften

Deutschland braucht Absolventinnen und Absolventen der Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften

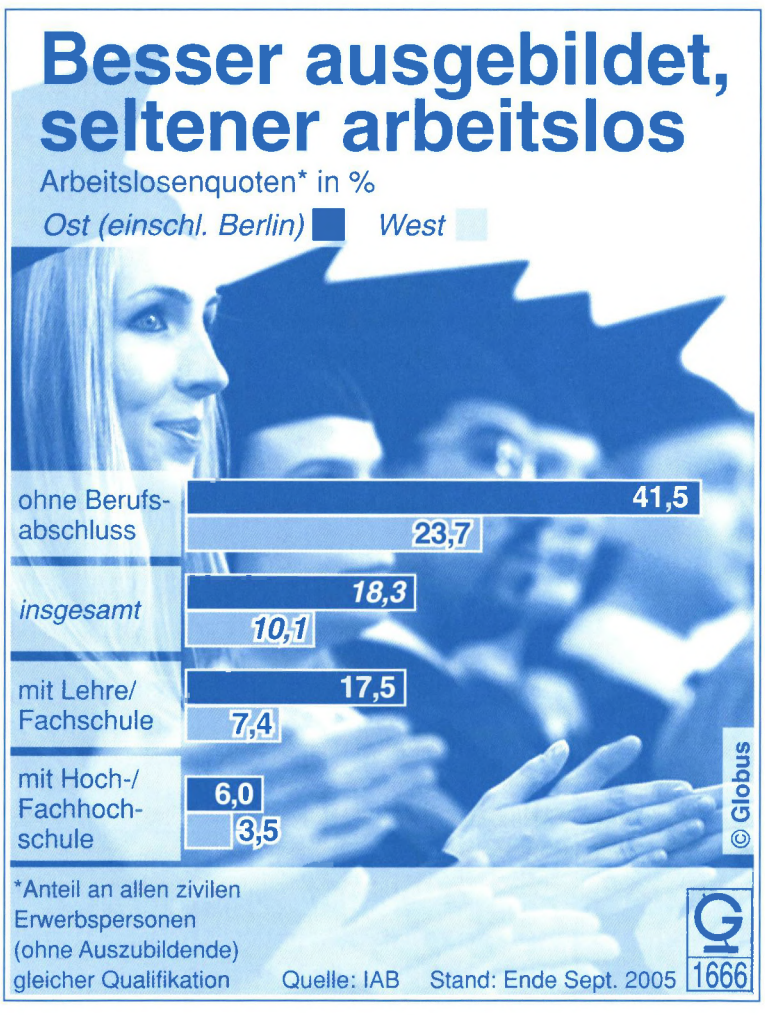
sowie Technik. Die Bundesregierung beauftragt das BMBF, zusammen mit den Forschungsorganisationen, Unternehmen und Berufsverbänden im Jahr 2008 das „Freiwillige Technische Jahr" zu starten, in dem junge Leute nach dem Abitur unmittelbar Erfahrungen sammeln und diejenigen, die noch unschlüssig sind, testen können, ob sie einen Beruf im naturwissenschaftlichtechnischen Bereich wählen wollen.

6. Chancen für Frauen verbessern

Während die Erwerbstätigenquote der Frauen mittlerweile bei über 60 Prozent liegt, sind Frauen in Führungspositionen in Privatwirtschaft, Wissenschaft und öffentlicher Verwaltung nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Die Bundesregierung unterstützt insbesondere mit Programmen des BMFSFJ, BMBF und BMWi Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung dabei, das Potenzial von Frauen besser zu nutzen, etwa durch einen Ausbau der Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das BMBF wird beauftragt, einen Pakt mit Verbänden und Unternehmen zur Gewinnung von jungen Frauen für Hightech-Berufe vorzubereiten. Bund und Länder werden ein „Professorinnenprogramm" starten. Das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) wird im Rahmen eines Wettbewerbs besonders familienfreundliche Hochschulen fördern.

7. Weiterbildung – Lernen im gesamten Lebenslauf

Die Bundesregierung will regionale Strukturen der Weiterbildung stärken: Das BMBF bereitet mit großen Stiftungen eine gemeinsame Initiative zum Ausbau regionaler Weiterbildungsstrukturen vor. Für eine bessere Analyse des Qualifizierungsbedarfs und zur Verbesserung der Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung soll bei der Bundesagentur ein Weiterbildungsmonitoring eingeführt werden, in das die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitsmarktakteure einbezieht. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in den neuen Ländern plant das BMVBS in Ostdeutschland einen Wettbewerb zur Unterstützung von Vorhaben, die eine vorausschauende Qualifizierungspolitik auf regionaler Ebene anstreben. Um verlässliche Daten über die Qualität unseres Bildungssystems zu erhalten startet die Bundesregierung ein neues Rahmenprogramm zur Förderung der empirischen Bildungsforschung. Mit einem „Berufsbildungs-Pisa" soll die Leistungsfähigkeit von beruflichen Ausbildungssystemen sowie Berufsbildungsorganisationen festgestellt werden.



EUROPÄISCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN

WEGWEISER IM BILDUNGSDSCHUNGEL

Mitte November 2007 hat die Europäische Union den „Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen" (EQR) verabschiedet. Damit lassen sich die in den EU-Ländern erworbenen Qualifikationen besser miteinander vergleichen.

Industriemechaniker ist in der Europäischen Union noch lange nicht gleich Industriemechaniker und Ingenieur nicht gleich Ingenieur. Auch nach 50 Jahren Europäischer Gemeinschaft bzw. erst recht in einer Union mit 27 Mitgliedsländern gestaltet sich die gegenseitige Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen schwierig.

Wie den freien Warenaustausch hat sich die EU seit Anbeginn die ungehinderte Mobilität der Arbeitnehmer auf die Fahnen geschrieben. Doch die schöne Theorie endet in der Praxis oft an einem unsichtbaren Schlagbaum, weil Arbeitgeber eben nicht wissen, was sich hinter einer ausländischen Qualifikation verbirgt. Allzu viele Beschäftigte aus EU-Ländern scheuen daher den Weg in nachbarschaftliche Gefilde:

Im Jahr 2005 arbeiteten 2 Prozent der Europäer in einem anderen EU-Land als ihrem Heimatstaat.

Schon seit ihren Anfängen hat die Gemeinschaft immer wieder neue Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen entwickelt. Dafür ist ein detaillierter unmittelbarer inhaltlicher Abgleich der Bildungsgänge erforderlich. Der EQR ermöglicht Arbeitskräften, Bildungsanbietern und Unternehmen nun, die verschiedenen nationalen Qualifikationen besser zu vergleichen.

Dabei werden nicht Bildungsabschlüsse, sondern Kompetenzen bewertet wie etwa bei Installateuren die berufliche Qualifikation zur Einrichtung sanitärer Anlagen. Der EQR beschreibt die Qualifikationen als Lernergebnisse – Ausbildungsort, -dauer und -abschluss spielen keine Rolle. Es gibt acht Schwierigkeitsgrade, die sowohl die berufliche als auch die Hochschulbildung umfassen. Für diese sind Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert.

Die Mitgliedsstaaten sollen ihre nationalen Bildungssysteme nun möglichst eng an den europäischen Rahmen koppeln und dazu gegebenenfalls eigene nationale Qualifikationsrahmen (NQR) entwickeln. Diese Empfehlung ist zwar nicht bindend, würde den Prozess in den einzelnen Ländern aber beschleunigen. Schließlich sollen die neuen Instrumente ab 2010 verfügbar sein.

Auf europäischer Ebene können nicht alle regionalen, sektoralen oder berufsspezifischen Eigenarten berücksichtigt werden. Die Mitgliedsstaaten haben mit einem eigenen Qualifikationsrahmen aber die Möglichkeit, Besonderheiten ihrer Bildungssysteme besser abzubilden – und tun dies zum Teil bzw. bereiten dies vor (Grafik). Außerdem erleichtert ein nationaler Qualifikationsrahmen die Anbindung an den EQR. Die Bildungsgänge werden zunächst in den nationalen Qualifikationsrahmen einsortiert, dessen Stufen wiederum den einzelnen EQR-Niveaus zugeordnet werden.

Der EQR dient nicht zur formalen Anerkennung von beruflichen Qualifikationen. Parallel wird daher das European Credit Transfer System for Vocational Education and Training (ECVET) entwickelt, das die Anrechnung von in anderen EU-Ländern erworbenen Leistungen in der beruflichen Bildung ermöglichen soll. Für den Hochschulbereich gibt es dazu bereits das European Credit Transfer System (ECTS). Der EQR verbindet beide Bildungsbereiche und Anrechnungsprinzipien.

Qualifikationsrahmen: Unterschiede in EU-Ländern

Die EU-Kommission hat den EU-Mitgliedsstaaten empfohlen, einen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zu erstellen, der die Qualifikationsniveaus für Akademiker und Fachkräfte beinhaltet. Dadurch lassen sich deren Fähigkeiten besser einstufen und vergleichen.

NQR vorhanden		NQR in Arbeit				NQR-Einführung offen	NQR nicht geplant
Vereinigtes Königreich seit 2000	8	Belgien	8	Spanien	8	Dänemark	Finnland
Irland seit 2003	10	Deutschland	8	Ungarn	7	Griechenland	Frankreich
Tschechien seit 2007	8	Estland	8	Bulgarien		Rumänien	Schweden
		Lettland	8	Italien		Zypern	
		Litauen	8	Luxemburg			
		Malta	8	Niederlande			
		Österreich	8	Polen			
		Slowakei	8	Portugal			
		Slowenien	8				

Anzahl der ausgearbeiteten Qualifikationsniveaus

Quelle: Europäische Union

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 3/2008 Deutscher Instituts-Verlag

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR: 5; 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089 /54593720; FAX: 089 /54593730
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Beratungszuschüsse für mittelständische Großhandelsbetriebe werden auch in 2008 wieder vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie als sogenannte De-minimis-Beihilfe nach EU-Vorschriften gewährt. Die Förderung in diesem „Coaching-Programm" ist zwar als Hilfestellung in der Begleitung des Generationswechsels, des Wechsels in der Gesellschafterstruktur und bei reinen Neugründungen vorgesehen (dieser Sachverhalt ist Voraussetzung für die Förderung), die Beratungsthemen sind aber nicht nur auf die Finanzierung, öffentliche Finanzierungshilfen oder Erstellung von Business-Plänen zugeschnitten, sondern umfassen alle für Großhandelsbetriebe relevanten Fragestellungen.

Mit einer EDV-Beratung können z. B. die Weichen für eine besser organisierte Betriebsführung gestellt werden, in einer QMS-Beratung z. B. die Voraussetzungen für eine Zertifizierung nach ISO 9001 geschaffen werden. Ob Immobilieninvestitionen zur Betriebserweiterung/Umsiedlung, die Arrondierung der Geschäftsaktivitäten durch Firmenaufkauf, Steigerung der Vertriebseffizienz oder Unterstützung bei Markterschließungen, alles Hilfestellungen, die sich auch bei einer „Gründungs- bzw. Übernahmesituation" ergeben können. Die Mitarbeiter der GfH können Sie bei Ihren Verkaufsbemühungen (Ihres Unternehmens) begleiten, genauso wie der Erwerb von Geschäftsanteilen „unter die Lupe genommen" werden kann. Grundsätzliche Fragen in der Unternehmensführung, der Langzeitplanung und der Vertriebsstrategie gehören genauso dazu wie Überlegungen zu Diversifizierung oder des Ausbaus der betrieblichen Serviceleistungen. Firmenwertermittlungen, Formen der Übergangsgestaltung, Vertragsgestaltungen und -prüfungen, Analyse der betriebswirtschaftlichen Zahlenstruktur, Finanzanalysen wären aus einer Vielzahl an weiteren Themen zu nennen, die an dieser Stelle nicht erschöpfend aufzuführen sind.

Mit untenstehender Rückantwort können Sie unverbindlich mit uns Kontakt aufnehmen. Über die Möglichkeit von Zuschüssen zu den Beratungskosten, das Prozedere, sowie über Beratungsumfang und -inhalt informieren wir Sie gerne.

Fax-Antwort (089 / 59 30 15)

Ich interessiere mich für eine Beratung in den Bereichen:

- ☐ **Übernahme/ Beteiligung/ Generationswechsel**
- ☐ **Firmenbewertung/ Betriebsanalysen**
- ☐ **Finanzanalysen/ Banken/ Sicherheiten/ Rating/ verbandliche Stellungnahmen**
- ☐ **Kostenkontrolle/ DB-Rechnung/ Profit-Center**
- ☐ **EDV-Einsatz/ Softwarelösungen/**
- ☐ **Ablauforganisation/ Rationalisierung**
- ☐ **Qualitätsmanagement/ branchenspezifische Qualifikationsansätze**
- ☐ **Investitionsvorhaben/ Amortisation/ Finanzierungsalternativen**
- ☐ **Mitarbeiterführung/ Beteiligungsmodelle/ leistungsorientierte Entlohnung**

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:

Telefon:
Fax:

Ansprechpartner:

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Arbeits- und Sozialrecht

Das Pflegezeitgesetz und seine arbeitsrechtlichen Auswirkungen

Nach § 2 Abs. 1 des PflegeZG-Entwurfs haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen **(so genannte kurzzeitige Arbeitsverhinderung).** § 7 Abs. 3 definiert, wer „naher Angehöriger" im Sinne des Gesetzes ist; darunter fallen beispielsweise Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Geschwister, Kinder und Enkelkinder. Der kurzzeitige Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers bedarf nicht der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer ist lediglich verpflichtet, die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Der Entwurf sieht zwar keine eigenständige Entgeltfortzahlungspflicht für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung vor, so dass die Freistellung nach dem vorliegenden Entwurf grundsätzlich unbezahlt zu gewähren ist. Allerdings kann sich die Entgeltfortzahlungspflicht aus § 616 BGB ergeben. Danach besteht ein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird.

Wir empfehlen allerdings, entsprechende Forderungen durch Hinweis auf die abschließende Regelung gemäß § 14 unseres MTV abzulehnen.

Darüber hinaus haben Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 des Entwurfs die Möglichkeit, eine **so genannte Pflegezeit** in Anspruch zu nehmen. Nach dieser Regelung sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber anzukündigen und ihm gleichzeitig mitzuteilen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen wird. Die Pflegezeit kann für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate betragen. Wie bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung handelt es sich bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit um ein einseitiges Gestaltungsrecht, das nicht der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Pflegezeit besteht jedoch nur in Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Aus § 5 des PflegeZG-Entwurfs folgt, dass der Arbeitnehmer in der Pflegezeit einem **besonderen Kündigungsschutz** unterliegt. Nach Absatz 1 darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzfristigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen. Nur in Ausnahmefällen lässt Absatz 2 eine Kündigung mit der Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde zu. Dabei gilt der besondere Kündigungsschutz für die Pflege naher Angehöriger bereits ab dem ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses und somit auch noch während der sechsmonatigen Wartezeit für das Einsetzen des allgemeinen Kündigungsschutzes. Umso notwendiger erscheint es, bei Einstellung eines Arbeitnehmers ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren.

Es bleibt abzuwarten, welche inhaltlichen Änderungen und Korrekturen an dem Gesetz bis zu seinem Inkrafttreten vorgenommen werden. Insbesondere die sehr kurze Ankündigungsfrist von 10 Arbeitstagen für die Inanspruchnahme der Pflegezeit dürfte in der betrieblichen Praxis für erhebliche Probleme und für Kritik sorgen.

München
Telefon: 089/557701/02
Telefax: 089/593015
info@lgad.de

Im Zweifel:
Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

3/2008

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

ERFOLGSMODELL EINSTIEGSQUALIFIKATIONEN (EQ)

Das Sonderprogramm des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQ-Programm) ermöglicht jungen Menschen den Zugang zu einer Ausbildung. Es beinhaltet ein betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens 6 bis maximal 12 Monaten. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern betrieblicher Einstiegsqualifizierungen absolvierten 2007 im Anschluss 65,5 Prozent eine betriebliche Berufsausbildung (Vorjahr 62,4 Prozent).

Bezieht man außerbetriebliche und schulische Ausbildungen mit ein, waren es sogar 74,7 Prozent (Vorjahr 69,7 Prozent). Bei einer Vergleichsgruppe, die nicht am EQ-Programm teilnahm, begannen im selben Zeitraum nur 59,2 Prozent eine Ausbildung. Bemerkenswert ist, dass Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Übergang in Ausbildung genauso gut gelingt wie Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Sie profitieren mit einem Anteil von 34,0 Prozent besonders vom Angebot betrieblicher Einstiegsqualifizierungen.

Und weiter: Im dritten Programmjahr ergriffen über 37.500 Jugendliche die Chance zum Einstieg in Ausbildung durch EQ. Der gewünschte „Klebeeffekt" ist in vielen Fällen eingetreten. 70,5 Prozent der in Ausbildung übergegangenen Jugendlichen haben eine Ausbildung in ihrem EQ-Betrieb begonnen. 30,8 Prozent der teilnehmenden Betriebe, die vorher keine Ausbildungsbetriebe waren, sind nach der Einstiegsqualifizierung zum Ausbildungsbetrieb geworden.

Einige weitere Ergebnisse:

- Zunehmend werden EQ in kleineren Betrieben durchgeführt: Inzwischen haben mehr als 80% der EQ-Betriebe weniger als 50 Arbeitnehmer; nur noch 2,9% haben mindestens 250 Arbeitnehmer.
- 27,6% der EQ-Teilnehmer lernen im Handel, nur 4,9% in der Industrie und immerhin gut 40% im Handwerk.
- 91,1% der EQ-Betriebe bilden zugleich auch aus.
- 36,7% der Unternehmen, die im Herbst 2006 EQ-Plätze angeboten haben, konnten nicht alle Plätze auch besetzen. Als Gründe wurden angeführt: Die von den Arbeitsagenturen angekündigten Bewerber kamen nicht zum Vorstellungsgespräch; unzureichende Qualifikation oder Berufsreife wurde von einem Viertel genannt; auch mangelnde Motivation und unzureichendes Erscheinungsbild der EQ-Kandidaten wurden zwar seltener, aber auch noch von jeweils gut 15% genannt.

Die Vorteile der EQ für Unternehmen liegen dabei auf der Hand:

- Sie lernen künftige Auszubildende und deren Leistungsfähigkeit in der betrieblichen Praxis kennen,
- sie haben die Möglichkeit, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer praxisnah zur Ausbildung hinzuführen und
- wenn sie bisher nicht oder nicht mehr ausgebildet haben, kann mit EQ der (Wieder-) Einstieg in die Ausbildung erprobt werden.

MITTELSTAND – JOBS, JOBS, JOBS

Die Firma X baut 2.000 Stellen ab, die Firma Y 3.000, und die deutsche Niederlassung der Firma Z wird ganz geschlossen. Solche und ähnliche Hiobsbotschaften betreffen in aller Regel große Konzerne – Mittelständler dagegen sind der Presse nur in Ausnahmefällen eine Schlagzeile wert. In der Folge ist auch untergegangen, dass der klassische Mittelstand mit 50 bis 500 Mitarbeitern für den Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre fast allein verantwortlich war, während Großunternehmen mehr Mitarbeiter entlassen als eingestellt haben.

Der Handwerksbetrieb um die Ecke, das global erfolgreiche Handelsunternehmen mit mehreren Hundert Mitarbeitern, aber auch das türkische Reisebüro – alle gehören sie zum Mittelstand. Denn sie zählen weniger als 500 Mitarbeiter, und sie bleiben beim Jahresumsatz unter der Schwelle von 50 Millionen Euro.

Noch vor gar nicht langer Zeit sah es so aus, als ginge der Aufschwung an diesen Unternehmen vorbei. Denn zunächst boomte nur der Export. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) exportieren aber nur halb so viel wie die Großen, die rund die Hälfte ihrer Produktion ausführen. Doch inzwischen hat der Aufschwung auch die Mittelständler erreicht; die Gewinne jedenfalls haben das Kellergeschoss verlassen. So kommen die Mittelständler immerhin auf eine Umsatzrendite von 3 bis 4 Prozent, die Konzerne aber „nur" auf 2 bis 3 Prozent.

Gute Geschäfte schlagen sich beim Mittelstand erfahrungsgemäß sofort in zusätzlichen Arbeitsplätzen nieder. Denn die sich belebende Nachfrage nach speziellen Produkten und Dienstleistungen – die Stärke des Mittelstands – ist nur mit mehr Köpfen zu bewerkstelligen. Besonders erfreulich: Die neuen Jobs sind in der Regel hochwertig. So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im klassischen Mittelstand (50 bis 499 Beschäftigte) heute um 300.000 oder 3 Prozent höher als im Rezessionsjahr 2003 (Grafik). Die Großunternehmen haben in diesem Zeitraum ihre Stammbelegschaften um etwa 150.000 Beschäftigte verkleinert.

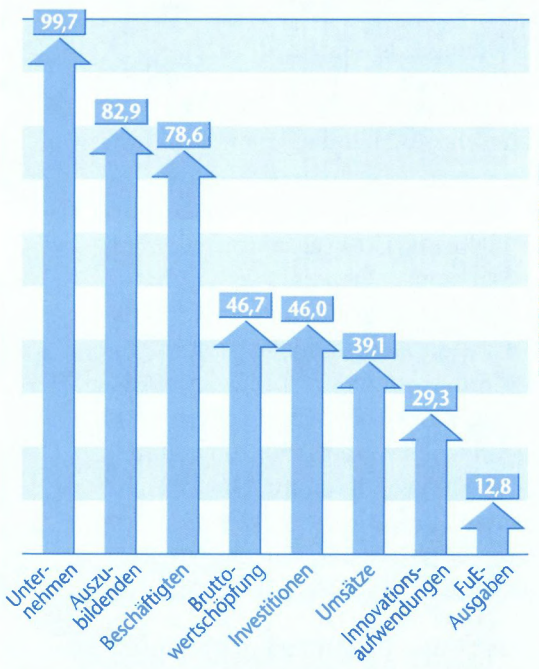
Je nach Branche tummeln sich in Deutschland mal mehr, mal weniger KMU. Vor allem die Bauwirtschaft, der Handel und das Gastgewerbe sind kleinbetrieblich organisiert. Hier haben Großbetriebe einen Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zwischen 2 Prozent im Gastgewerbe und 6,5 Prozent im Großhandel. Im Gastgewerbe und in der Baubranche arbeiten jeweils drei von vier Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern. Eher großbetrieblich strukturiert hingegen sind die Industrie und die Finanzdienstleister wie Banken und Versicherungen.

Insgesamt stehen 79 Prozent aller regulär Beschäftigten hierzulande im Dienst des Mittelstands (Grafik).

Neben den Angestellten gibt der Mittelstand auch noch 4,3 Millionen Selbstständigen und 300.000 mithelfenden Familienangehörigen Arbeit – sowie schätzungsweise 4 Millionen geringfügig Beschäftigten.

Mittelstand: Starker Wirtschaftsfaktor

So viel Prozent der ... entfallen auf den Mittelstand



Umsätze: Anteil der Unternehmen mit einem Jahresumsatz von bis zu 50 Millionen Euro; Unternehmen: Anteil der Unternehmen mit einem Jahresumsatz von bis zu 50 Millionen Euro und weniger als 500 Beschäftigten; übrige Indikatoren: Anteil der Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten; Stand: 2004 bis 2006; Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, ifo Institut für Wirtschaftsforschung München, Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM), Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ins Zeug legen sich die kleinen und mittleren Betriebe auch in puncto Ausbildung. Immerhin 83 Prozent aller Lehrlinge lernen dort einen Beruf.

Ob die Azubis und die gestandenen Fachkräfte alle im Mittelstand eine Zukunft haben, hängt nicht allein von der Findigkeit und dem Geschick der Firmenlenker ab. Auch die Rahmenbedingungen müssen stimmen. Sorgen bereiten vor allem drei Entwicklungen:

1. Kreditklemme. Viele Banken dürften angesichts der Finanzkrise die Bedingungen für die Vergabe von Krediten verschärfen, obwohl gerade die kleinen und mittleren Unternehmen gar nichts mit den Verlusten der Geldinstitute zu tun haben. Die Metallbranche beispielsweise befürchtet, dass dadurch Investitionen erschwert werden und die Konjunktur abgebremst wird.

2. Bürokratie. Generell kosten nach Schätzungen der EU allein die Dokumentations- und Meldepflichten deutsche Unternehmen 3,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Das waren im Jahr 2007 rund 85 Milliarden Euro. Mittelständische Betriebe dürften dabei einen Großteil der Lasten schultern. Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn ermittelte zuletzt für Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern im Schnitt Bürokratiekosten von 4.360 Euro pro Beschäftigten. In Großbetrieben ab 500 Beschäftigten kamen dagegen pro Kopf nur 354 Euro zusammen.

Beschäftigung: Mittelstand baut auf

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in 1.000

	2003	2007	Veränderung 2007 gegenüber 2003 in Prozent
Kleinunternehmen	4.904	4.769	-2,8
Kleiner Mittelstand	6.366	6.249	-1,8
Mittelstand	9.897	10.208	3,1
Großunternehmen	5.788	5.629	-2,7
Insgesamt	26.955	26.855	-0,4

Kleinunternehmen: 1 bis 9 Beschäftigte; Kleiner Mittelstand: 10 bis 49 Beschäftigte; Mittelstand: 50 bis 499 Beschäftigte; Großunternehmen: 500 und mehr Beschäftigte; Stand: jeweils 30. Juni; Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

© 14/2008 Deutscher Instituts-Verlag

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Bundesregierung hat eingesehen, dass es nicht so weitergehen kann. Das Bundesgesetzblatt umfasst heute 3.700 Seiten – in den fünfziger Jahren kam man noch mit 1.000 Seiten aus. Deshalb sollen die Melde- und Dokumentationspflichten der Firmen bis zum Jahr 2011 um ein Viertel zurückgefahren werden.

Im Ausland läuft vieles unbürokratischer. Laut Weltbank sind etwa die administrativen Hürden für Gründer anderswo erheblich niedriger als hierzulande. So braucht man in Deutschland 24 Tage, um eine GmbH mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu gründen. Dabei sind neun verschiedene Genehmigungen einzuholen oder Behörden zu kontaktieren. In Australien, Kanada oder Dänemark dauert eine Gründung nur zwei bis drei Tage und ist oft online möglich.

3. Erbschaftssteuer. Mehr als 95 Prozent aller mittelständischen Betriebe befinden sich in Familienhand. Deshalb ist in diesen Firmen die geplante Neuregelung der Erbschaftssteuer ein wichtiges Thema. Zwar werden Unternehmensnachfolgern nach heutigen Plänen bis zu 85 Prozent der Erbschaftssteuer auf das Betriebsvermögen erlassen. Doch dies ist an einen Wust von Bedingungen geknüpft. So muss das Unternehmen 15 Jahre lang weitergeführt werden – wer aber kann absehen, ob die Firma mit ihren Produkten auch noch anno 2023 erfolgreich ist? Auch die Vererbung des Unternehmens oder von Betriebsanteilen an Nichten und Neffen kann kostspielig werden, da für Verwandte außerhalb der direkten Erblinie die Steuersätze massiv erhöht werden sollen.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG IN DEUTSCHLAND GESTIEGEN

Das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) ermittelt im Auftrag des BMBF in 3-Jahres-Abständen seit 1979 die Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens in Deutschland. Aktuell wurden erste Daten zur Weiterbildung im Jahr 2007 veröffentlicht.

Die Weiterbildungsbeteiligung hat sich – nach einem Rückgang zwischen 1997 und 2003 – in 2007 wieder aufwärts entwickelt hat. Der Bericht weist dabei auf den engen Zusammenhang zur guten konjunkturellen Situation hin, die sich auch auf die Weiterbildung positiv auswirke. Besonders deutlich ist die Zunahme der Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung. Dies zeigt die steigende Bedeutung des Lernens in Arbeitsprozessen.

Zentrale Ergebnisse des BSW für 2007:

Die Weiterbildungsbeteiligung hat sich wieder stabilisiert bzw. gesteigert:

- Die Teilnahme an **formaler beruflicher Weiterbildung** (Lehrgänge und Kurse) bei den Personen zwischen 19 und 64 Jahren beträgt 26 % (2003: 26 %).
- Die Teilnahme an **formaler (allgemeiner und beruflicher) Weiterbildung** der 19- bis 64-jährigen Personen liegt bei 43 % (2003: 41 %).
- Die Teilnahme an **informeller beruflicher Weiterbildung** liegt bei den 19- bis 64-jährigen Erwerbstätigen bei 68 % (2003: 61 %).
- Die Teilnahme an **allen Formen der Weiterbildung** (formal, informell, allgemein, beruflich) bei den Personen zwischen 19-64 Jahren beträgt 72 % (2003: 68 %).

Die Weiterbildungsbeteiligung hängt weniger mit dem **Alter** zusammen als vielmehr mit dem Erwerbsstatus. Bei den Erwerbstätigen ist die Beteiligung relativ konstant, erst bei den 55-64-jährigen Erwerbstätigen nimmt sie deutlicher ab – allerdings geringer als bei dieser Altergruppe insgesamt (Erwerbstätige plus Nicht-Erwerbstätige):

Teilnahmequote an formaler Weiterbildung nach Altergruppen:

Insgesamt Erwerbstätige		
19-24 Jahre:	49 %	55 %
25-34 Jahre:	48 %	55 %
35-44 Jahre:	50 %	55 %
45-54 Jahre:	44 %	51 %
55-64 Jahre:	26 %	40 %

Auch Unterschiede zwischen **Männern** und **Frauen** beruhen vor allem auf der geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen. Bei den Erwerbstätigen liegt die Weiterbildungsbeteiligung gleich hoch:

Teilnahmequote an formaler Weiterbildung nach Geschlecht:

Insgesamt Erwerbstätige		
Männer:	44 %	49 %
Frauen:	42 %	49 %

Die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung mit **Migrationshintergrund** (MH) ist weiterhin geringer als die der Personen ohne Migrationshintergrund – hat aber zugenommen:

Teilnahmequote an formaler Weiterbildung (Personen insgesamt):

	2007	2003
Deutsche ohne MH:	44 %	43 %
Deutsche mit MH:	34 %	29 %
Ausländer:	39 %	29 %

Wichtigste Determinante für die Weiterbildungsbeteiligung ist der **Bildungsabschluss** – mit zunehmendem Bildungsstand steigt auch die Weiterbildungsbeteiligung:

Teilnahmequote an formaler Weiterbildung nach Schulabschluss:

Niedriger Schulabschluss:	30 %
Mittlerer Schulabschluss:	46 %
Hoher Schulabschluss:	58 %

»BGA INFORMATIONEN«

BGA
Partner im Wettbewerb.

Juli 2008

Bundesverband des
Deutschen Groß- und
Außenhandels e.V.

Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Telefon 030 59 00 99-571
Telefax 030 59 00 99-519

www.bga.de

info@bga.de

Autor:

Michael Alber
Abteilung Volkswirtschaft
und Finanzen
michael.alber@bga.de

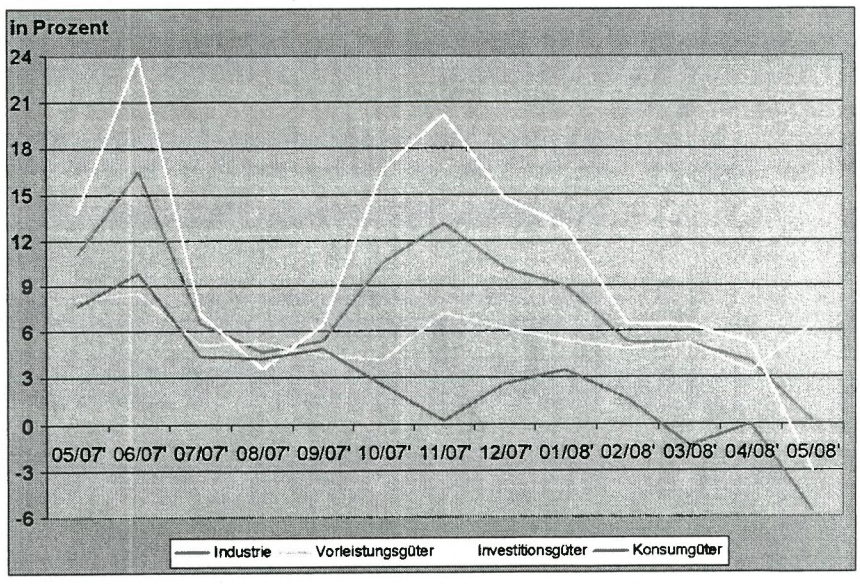
Konjunkturbarometer Großhandel

Die **Großhandelsumsätze** haben sich im Juni nach dem schwächeren Vormonat Mai wieder positiver entwickelt. Die Entwicklung der nominalen und der realen Umsätze fällt jedoch deutlich auseinander. Die Umsätze stiegen im Vergleich zum Vorjahresmonat nominal um 10,0 Prozent, sie legten aber real lediglich um 2,6 Prozent zu. Insgesamt entwickelte sich das 1. Halbjahr 2008 für den Großhandel im Vergleich zu den Vorjahren erfreulich gut: Im Durchschnitt wurde ein Zuwachs von nominal 10,4 Prozent und real von 4,0 Prozent erzielt. In der Halbjahresbetrachtung zeigt sich besonders der Handel mit Maschinen und Ausrüstungen mit einem realen Wachstum von 10,3 Prozent von der positiven Seite; allerdings zeigt sich aktuell eine moderatere Entwicklung als in den vergangenen Monaten ab. Beim nominalen Umsatzzuwachs erwies sich der Handel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen mit einem Zuwachs von 30,9 Prozent als Spitzenreiter, real erzielte er jedoch gerade 0,8 Prozent an Zuwachs.

Die Unterschiede in der realen und nominalen Entwicklung resultieren aus den Preisauftriebskräften am Markt. Im Juni legte der **Produktionsverbindungshandel** nominal um 14,0 Prozent und real nur etwas mehr als 4 Prozent zu. Die Umsätze im **Konsumgüterhandel** konnten abermals den Umsätzen des Produktionsverbindungshandels nicht folgen und legten mit nominal 5,8 Prozent und real 1,6 Prozent deutlich schwächer zu. Die **Einfuhr- und Erzeugerpreise** sowie **Großhandelspreise** als auch **Verbraucherpreise** zogen im Juni weiter an. Die Erzeugerpreise zogen um 6,7 Prozent an, die Einfuhr- und die Großhandelspreise um 8,9 Prozent sowie die Verbraucherpreise um 3,3 Prozent.

Trotz des insgesamt erfreulichen Ergebnisses im 1. Halbjahr 2008 zeigen sich in der konjunkturellen Entwicklung vermehrt Signale einer Abschwächung. Insbesondere sind die **Auftragseingänge** seit etwa zwölf Monaten überwiegend rückläufig. Diese Abwärtsentwicklung macht sich zunehmend auch in den Klimaindikatoren bemerkbar. So haben beispielsweise der ifo-, der ZEW- und der GfK-Index erneut nachgegeben.

Grafik des Monats: Veränderung des Auftragseinganges



»BGA INFORMATIONEN«

BGA
Partner im Wettbewerb.

Umsatz Großhandel gesamt	2006	2007			2008					
	Ges.	Ges.	1.Q.	2.Q.	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni
Umsatz nominal	6,7	2,1	9,2	12,2	13,0	15,2	-0,6	19,1	7,5	10,0
Umsatz real	3,2	0,8	3,6	5,1	7,4	9,6	-6,4	12,3	0,5	2,6

Produktionsverbindungs-handel	2006	2007			2008					
	Ges.	Ges.	1.Q.	2.Q	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni
nominal	9,8	3,2	12,5	15,5	16,8	19,1	1,9	22,9	9,7	14,0
Landwirtschaftl. Grundstoffe	3,7	8,5	30,3	34,1	33,5	37,5	19,9	43,1	34,4	24,8
Rohstoffe und Halbwaren, u.a.	3,0	1,6	12,2	15,6	15,7	18,8	2,2	22,1	8,7	15,9
Maschinen und Ausrüstungen	4,9	5,4	5,5	5,8	12,5	11,5	-7,5	16,1	-1,4	2,7
real	2,6	1,8	4,8	5,6	8,3	11,6	-6,4	9,6	3,2	4,1
Landwirtschaftl. Grundstoffe	-5,4	-9,0	-11,7	5,0	-1,5	3,7	-9,9	6,2	7,9	0,8
Rohstoffe und Halbwaren, u.a.	0,3	-0,1	3,9	3,4	6,1	11,0	-6,4	11,7	-2,9	1,3
Maschinen und Ausrüstungen	0,3	11,9	10,7	10,2	18,9	16,7	-3,4	20,4	2,1	8,1

Konsumgüterhandel	2006	2007			2008					
	Ges.	Ges.	1.Q.	2.Q	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni
nominal	2,9	1,0	5,7	7,2	9,0	11,1	-2,7	13,1	2,8	5,8
Lebensmittel und Getränke	3,2	-1,2	7,1	6,1	9,9	11,1	0,3	9,5	3,6	5,3
Ge- und Verbrauchsgüter	3,9	2,1	3,6	7,0	7,6	10,1	-6,4	15,6	0,9	4,4
sonstiger Großhandel	-1,2	3,0	9,3	11,3	11.3	14,7	1,8	14,2	7,2	12,5
real	1,5	-0,4	1,6	3,1	5,0	6,9	-7,1	9,1	-1,4	1,6
Lebensmittel und Getränke	0,8	-4,2	-0,3	-1,2	2,8	3,6	-7,3	3,0	-3,8	-2,7
Ge- und Verbrauchsgüter	4,6	2,4	3,2	6,2	7,2	9,5	-7,1	14,7	0,2	3,8
sonstiger Großhandel	-2,6	0,0	0,6	2,7	2,9	5,5	-6,6	4,9	-0,9	4,0

Beschäftigung [1]	2006	2007				2008			
	Ges.	Ges.	Okt.[17]	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.	März	April	Mai
insgesamt	1.208.991	1.216.345	102,0	102,3	102,1	101,6	101,4	101,7	101,8	101,9
Veränderung in % [1]	-0,1	0,6	0,1	0,4	0,6	1,7	1,5	1,6	1,5	1,6

ifo-Geschäftsklima-Index Großhandel [9]	2006	2007			2008					
	Ges.	Ges.	1.Q	2.Q	Jan.	Feb.	März.	April	Mai	Juni
Großhandel, Gesamtindex		10,9	6,0	3,4	3,2	6,4	8,4	2,9	5,4	2,0
➡Geschäftslage	11,6	14,9	13,0	9,3	11,0	13,0	15,0	9,0	13,0	6,0
➡Erwartungen		7,5	-1,5	3,8	-1,8	-2,2	-0,6	-5,6	-3,7	-2,0

WWW.D-V-H-GMBH.DE

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Outsourcing von Gehaltsabrechnungen

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL

Im Mittelpunkt der Dienstleistungen des **DVH** steht **seit über 40 Jahren** die **Lohn- und Gehaltsabrechnung**. Als erfahrener **Outsourcing-Partner für den Handel** setzen wir mit dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY ein bewährtes und leistungsstarkes Programmpaket ein, dessen Vielfalt und technische Reife gewiss auch Ihren Anforderungen gerecht wird.

Sie als Kunde und Anwender profitieren vor allem von unserer Spezialisierung auf dieses Thema und dem daraus resultierendem Know-How.

Wir betreuen vorwiegend Firmen aus dem Mitgliederkreis des **LGAD**.

Nutzen auch Sie unsere Erfahrung auf einem Arbeitsgebiet, das sich immer komplexer entwickelt.

Kompetent und zuverlässig, so kennen uns unsere Partner seit vielen Jahren, bieten wir Ihnen darüber hinaus eine Reihe weiterer Dienste an.
So trägt beispielsweise eine umfassende und **gesetzeskonforme elektronische Archivierung** der Abrechnungsunterlagen nicht nur zur Eindämmung der Belegflut bei, sondern liefert auch **revisionssichere Prüfdateien** nach der Abgabenordnung.

Wir begleiten Sie beratend und unterstützend vom Beginn unserer Zusammenarbeit an, denn wir setzen auf zufriedene Kunden und eine langfristige Geschäftsbeziehung.

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL.

NEU AB 2009

Änderungen in der Sozialversicherung

Im Jahr 2009 werden weitere Änderungen im Rahmen der Gesundheitsreform in Kraft gesetzt. Der Gesundheitsfonds führt zur Änderung sämtlicher Beitragssätze auf einen einheitlichen Satz.
Auch der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung wird sich voraussichtlich ändern.
Die Neuregelungen werden zuverlässig und rechtzeitig zu Beginn des neuen Jahres von uns umgesetzt.

Die Gehaltsabrechnung ist mittlerweile ein industrialisierter Prozess.

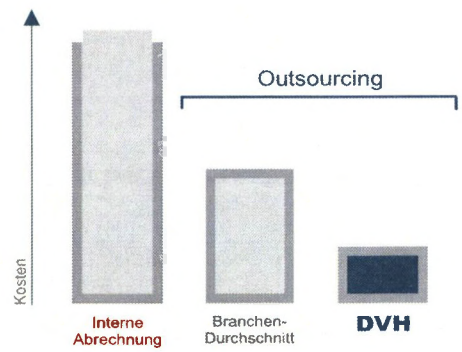
Er ist klar umrissen und die Kosten lassen sich genau ermitteln.
Strategy Partners Int.

Umso erstaunlicher ist es daher, dass sich die Preise der Dienstleister erheblich voneinander unterscheiden.

Dass sich Outsourcing von Teilen oder der kompletten Personalabrechnung lohnt, ist kein Geheimnis mehr. **Aber was darf eine Gehaltsabrechnung kosten, deren Leistungsumfang direkt vergleichbar ist?**

Marktanalysen zeigen, dass die Preisspannen von, im günstigsten Fall 2 €, bis hin zu 20 € reichen.

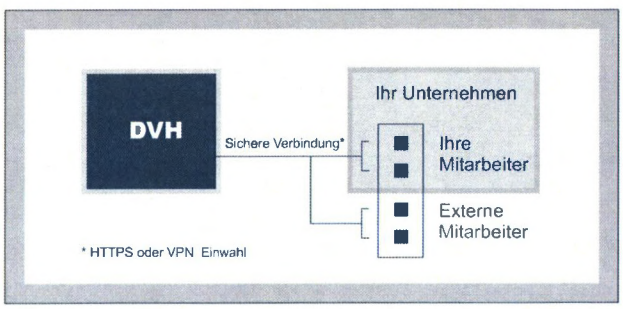
Wir bieten Ihnen nachweislich einen der günstigsten Tarife.



Sichere Onlineanbindung über Internet
VON JEDEM AUTORISIERTEN PC AUS

Zu einer effizienten Abwicklung Ihrer Personalabrechnung gehört auch ein transparenter Zugriff für Ihre Mitarbeiter auf die vom **DVH** verwalteten Daten.

Pflegen Sie Ihre Stamm- und Bewegungsdaten, informieren Sie sich im Lohnkontendialog oder **erstellen Sie eine Probeabrechnung** zu jedem beliebigen Zeitpunkt.
Sichere Kommunikation und Datensicherheit gewährleisten wir durch ein umfangreiches Security- und Backupkonzept.



VERTRAUEN SIE AUF UNSERE ERFAHRUNG.

DVH
Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH
Königstorgraben 7
90402 Nürnberg
www.d-v-h-gmbh.de
Tel: 0911 - 22 47 66

Unsere Leistungen

MEHR ALS NUR PERSONALABRECHNUNG

Sparen Sie in Zukunft Monat für Monat Kosten bei Ihrer Personalabrechnung ein!
Ob Sie nun planen, Ihre Personalabrechnung auszulagern oder Ihren bisherigen Dienstleister wechseln möchten, wir sorgen für einen nahtlosen Übergang und sind auch zukünftig immer für Sie da.

Neue gesetzliche Bestimmungen stellen unsere Kunden auch später nicht vor umfangreiche Organisations- und Umsetzungsprobleme oder hohe Investitionen in neue Software und deren Pflege.
Wir nehmen Ihnen diese Sorgen ab. Zudem beraten wir Sie professionell und zuverlässig.

- Verarbeitung von Belegen, Datenträgern oder Direktanbindung als Online-Lösung (im Dialogbetrieb) .
- Ausdruck sämtlicher Unterlagen im hauseigenen Rechenzentrum.
- Alle Meldungen an die Sozialversicherungsträger (DEÜV).
- Zusatzauswertungen im Rahmen des Info-Systems.
- Weiterführende Informationsverarbeitung in den Bereichen Buchhaltung, Statistik, Berichtswesen und mehr.
- Ständige Beratung und Betreuung.
- Lohnsteuerbescheinigungen und Lohnsteueranmeldungen nach dem ELSTERLOHN Verfahren.
- Datenträgeraustausch mit Kreditinstituten
- Revisionssichere AO-Dateien nach der Abgabenverordnung (GDPdU).
- Digitale, gesetzeskonforme sowie vollständig recherchierbare Archivierung der Druckausgaben auf CD.
- Elektronische Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen.

Ihre Vorteile

- Abrechnung stets nach den neuesten rechtlichen Bestimmungen.
- Keinerlei laufende Kosten für Wartung und Pflege.
- Kalkulierbare und leistungsabhängige Kosten.
- Massive Entlastung von Routine- und Verwaltungsarbeiten.
- Vollständige Datensicherheit und Bearbeitungskomfort.
- Kurze Bearbeitungs- und Reaktionszeiten sowie Pünktlichkeit.

Als IT-Dienstleister bieten wir Ihnen neben dem Personalabrechnungssystem auch individuelle Anwendungsentwicklung wie Datenkonsolidierung und Internet basierende Lösungen an.

BESUCHEN SIE UNS DOCH IM INTERNET!
WWW.D-V-H-GMBH.DE

Bitte informieren Sie uns näher über das PAISY Abrechnungssystem und die Services des **DVH**.

Firma: .....

Abzurechnende Mitarbeiter: .....

Ansprechpartner: .....

Tel: .....

per Post an:
DVH GmbH
Postfach 1816
90007 Nürnberg

per Fax an:
(+49) 911 - 24 30 87

oder persönlich:
(+49) 911 - 22 47 66

EINE EINRICHTUNG DES LGAD LANDESVERBAND GROß- U. AUßENHANDEL, VERTRIEB U. DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR: 5; 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089/54593720; FAX: 089/54593730
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Defizite beheben durch Organisationsberatung ist eine Thematik, mit der viele Großhandelsunternehmer nicht allzu viel anzufangen wissen. Auch die durch die heutzutage in den Betrieben genutzten Kommunikationstechnologien möglicher Auswertungen können Defizite nicht verhindern, wie sich bei der Auseinandersetzung mit Qualitätsmanagementsystemen, in denen die gesamte betriebliche Organisation auf dem Prüfstand steht, zeigt:

- häufig sind die AGB's nicht auf einem aktuellen Stand, oder entsprechen nicht den Realitäten der betrieblichen Abläufe und gehen nicht mit der Rechtsentwicklung konform,
- oft sind keine Regularien getroffen, wie man wichtige Besprechungen dokumentiert,
- nicht selten sind für den gleichen Sachverhalt unterschiedliche Bearbeitungsweisen festzustellen und Betriebsabläufe unzureichend dokumentiert (Aufgabenbeschreibungen für (leitende) Mitarbeiter),
- vielfach entspricht das Warenwirtschaftssystem nicht den heutigen Anforderungen,
- das „beleglose Büro" ist ein Thema, über das bisher nur in wenigen mittelständischen Betrieben nachgedacht wird.

Wenn Sie Interesse an einem Beratungsgespräch haben, kontaktieren Sie die GfH. Die Mitarbeiter können Ihnen auch Auskünfte über die möglichen Beratungszuschüsse von Land und Bund geben. Eine unverbindliche Kontaktaufnahme verpflichtet Sie zu nichts. Selbstverständlich ist auch ein unverbindliches Gespräch vor Ort möglich, gleichgültig ob bei Ihnen in der Firma oder in den Geschäftsräumen des LGAD (Kommunikationsverbindungen siehe Kopfzeile).

RÜCKANTWORT

Ich interessiere mich für eine Beratung in den Bereichen:

o Organisation, EDV, Qualitätsmanagement
o Rating/Finanzierung/Förderprogramme
o Übernahmen, Beteiligungen, Gründungen, Firmenbewertung
o Marketing/ Vertrieb
o Sonstiges

Firma:
(Firmenstempel)

Straße:

Ort:

Telefon:
Fax:

Ansprechpartner:

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Das zum 1. Juli 2008 in Kraft getretene PflegeZG ermöglicht es Beschäftigten, kurzfristig der Arbeit fernzubleiben, um die Pflege naher Angehöriger zu organisieren (kurzzeitige Arbeitsverhinderung) oder bis zu 6 Monaten von der Arbeitsverpflichtung freigestellt zu werden, wenn sie die häusliche Pflege naher Angehöriger übernehmen (Pflegezeit). Neben den daraus folgenden unvorhersehbaren Personalengpässen kann auch der im Gesetz normierte Sonderkündigungsschutz zu Problemen im Betrieb des Arbeitgebers führen.

Anwendungsbereich

Vom PflegeZG werden alle *Beschäftigte*, also neben den Arbeitnehmern auch Auszubildende, Praktikanten, arbeitnehmerähnliche Personen und Heimarbeiter umfasst. Auf Arbeitgeberseite gibt es ebenso kaum Einschränkungen – lediglich der Anspruch auf Pflegezeit greift nur gegenüber Arbeitgebern mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten.

Die Freistellungsansprüche

Für die von einem familiären Pflegefall betroffenen Beschäftigten sieht das PflegeZG zwei unterschiedliche Freistellungsansprüche vor:

- kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Unabhängig von der Unternehmensgröße ist der Beschäftigte berechtigt, der Arbeit kurzfristig bis zu 10 Arbeitstagen fernzubleiben, wenn

- ein naher Angehöriger pflegebedürftig ist oder voraussichtlich wird,
- die Pflegesituation akut eintritt und
- das Fernbleiben von der Arbeit erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Der Kreis der nahen Angehörigen umfasst *Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, Ehegatten oder Kinder, Lebenspartner, die Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Adoptiv- und Pflegekinder. Auch die Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners sowie die Enkel- und Schwiegerkinder* zählen dazu.

Der Beschäftigte benötigt für das Fernbleiben von der Arbeit keine Zustimmung des Arbeitgebers. Er muss ihm die Verhinderung und deren Dauer lediglich unverzüglich mitteilen. Die Mitteilung ist an keine Form gebunden, kann grundsätzlich also auch telefonisch erfolgen.

Tipp: Der Arbeitgeber ist auch bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung dazu berechtigt, eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen sowie die Notwendigkeit der pflegerischen Versorgung zu verlangen. Dieses Recht sollte stets und unverzüglich ausgeübt werden.

- Pflegezeit

Zudem hat der Beschäftigte gegen den Arbeitgeber (mit mehr als 15 Beschäftigten) einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für maximal 6 Monate. Der Beschäftigte kann für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen zeitlich aufeinander folgende Pflegezeiten nehmen. Voraussetzung für die Pflegezeit ist, dass

- ein naher Angehöriger des Beschäftigten pflegebedürftig ist,
- der Beschäftigte diesen in häuslicher Umgebung pflegt und
- er die beabsichtigte Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage vor deren Beginn schriftlich ankündigt.

Begehrt der Beschäftigte die vollständige Freistellung, hat er dem Arbeitgeber den Zeitraum der gewünschten Pflegezeit mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann diese Freistellung nicht verweigern.

Möchte der Beschäftigte seine Arbeitszeit reduzieren, muss er dem Arbeitgeber auch die gewünschte Dauer und Verteilung der Arbeitszeit aufzeigen. Der Arbeitgeber muss dem Verringerungsverlangen zustimmen, es sei denn, es sprechen *dringende betriebliche Gründe* dagegen. Über die Arbeitszeitreduzierung ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

Die Verlängerung bzw. die Verkürzung der Pflegezeit innerhalb der Höchstdauer von 6 Monaten bedarf wiederum der Zustimmung des Arbeitgebers. Etwas anderes gilt nur in Ausnahmefällen.

Die vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ist zustimmungsfrei, wenn der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die Pflege unmöglich oder unzumutbar wird. Hier endet die Pflegezeit automatisch 4 Wochen nach dem Eintritt der veränderten Umstände. Über diese hat der Beschäftigte den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren.

Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber für die Pflegezeit durch Vorlage einer Bescheinigung, etwa seitens der Pflegekasse, nachzuweisen.

Die Pflegezeit ist auf Berufsausbildungszeiten nicht anzurechnen. Ein pflegender Auszubildender hat daher Anspruch auf eine entsprechende Verlängerung der Ausbildungszeit.

Entgeltfortzahlung

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Zeit der *Pflegezeit* besteht nicht. Die *kurzfristige Arbeitsverhinderung* (bis zu 10 Arbeitstagen) kann aber über § 616 BGB einen Entgeltfortzahlungsanspruch auslösen. Ein solcher Anspruch besteht für einen verhältnismäßig nicht erheblichen Zeitraum, wenn nur der Beschäftigte und kein Dritter die Pflege organisieren bzw. sicherstellen kann. Für die Pflege naher Angehöriger beläuft sich der „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeitraum" aus § 616 BGB in der Regel auf 5 Arbeitstage. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass Gerichte nunmehr im Hinblick auf die Zielsetzung des Pflegezeitgesetzes einen Zeitraum von 10 Arbeitstagen für angemessen erachten.

Um einen Entgeltfortzahlungsanspruch auch bei der kurzfristigen Arbeitsverhinderung nicht entstehen zu lassen, wurde in § 14 des Manteltarifvertrages für den bayerischen Groß- und Außenhandel (MTV) vereinbart, das eine bezahlte Freistellung nur in den Fällen des (abschließenden) § 14 Abs. 2 MTV möglich ist. Da in der Rechtsprechung derzeit Streit über die Anforderungen an eine abschließende Aufzählung herrscht, wurde in § 14 Abs. 1 MTV aufgenommen, dass eine bezahlte Freistellung jedenfalls auf höchstens einen Tag begrenzt ist. Je nachdem, ob man § 14 Abs. 2 MTV als abschließend erachtet, hat der kurzfristig pflegende Arbeitnehmer somit keinen, allenfalls aber Anspruch auf einen Tag Entgeltfortzahlung.

Befristete Ersatzeinstellung

Der Arbeitgeber kann zur Vertretung des pflegenden Beschäftigten einen anderen Arbeitnehmer befristet einstellen. Das PflegeZG sieht in dem Ausfall des Beschäftigten einen sachlichen Befristungsgrund. Bei vorzeitiger Beendigung der Pflegezeit kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Das PflegeZG weist darauf hin, dass in einem solchen Fall das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist. Die 2-wöchige Kündigungsfrist ist im befristeten Arbeitsvertrag aufzunehmen, da die Ersatzkraft anderenfalls nur außerordentlich kündbar ist.

Sonderkündigungsschutz

Der Beschäftigte genießt in der Zeit von der Ankündigung bis zum Ende der Pflegesituation besonderen Kündigungsschutz, und zwar selbst dann, wenn er eine pflegebedingte Arbeitszeitreduzierung in nur geringem Umfang begehrt. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis des pflegenden Beschäftigten in dieser Zeit nur nach erfolgter Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle kündigen. Der Beschäftigte kann seine Rechte aus dem PflegeZG bereits *ab dem ersten Beschäftigungstag* geltend machen - einer „Wartezeit" wie im Kündigungsschutzgesetz bedarf es nicht, eine Kündigung ist auch in der Probezeit nicht möglich.

Der Kündigungsschutz beginnt überdies bereits mit der *Ankündigung* der Verhinderung oder der Pflegezeit und ist unabhängig von der Betriebsgröße und der bisherigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

Durch das Kündigungsverbot bleiben andere Beendigungstatbestände, wie etwa die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrag oder Befristungsablauf, unberührt. So endet beispielsweise ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des vereinbarten Datums, obwohl sich der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt in Pflegezeit befindet.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Im Falle der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung ergeben sich keine Konsequenzen für die Sozialversicherung, insbesondere bestehen keine besonderen Meldepflichten. Die Reduzierung des Arbeitsentgelts hat keine Auswirkungen auf die Beurteilung der für die Kranken- und Pflegeversicherung maßgeblichen Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Die Pflegezeit hat dagegen sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen.

Eine teilweise Freistellung kann durch die entsprechende Entgeltreduzierung dazu führen, dass Beschäftigte, die bisher die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten haben, während der Pflegezeit kranken- und pflegeversicherungspflichtig werden. Sie können zugunsten einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung innerhalb von drei Monaten einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht stellen.

Bei vollständiger Freistellung während der Pflegezeit endet die Versicherungspflicht bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten daher rechtzeitig zum letzten Tag der Entgeltzahlung bei der Krankenkasse abmelden. Nach Ende der Pflegezeit muss eine erneute Anmeldung erfolgen.

Der Beschäftigte kann nach Maßgabe des § 44a SGB XI von der Pflegekasse einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung beanspruchen. Das gilt allerdings nur bei vollständiger Freistellung oder lediglich geringfügiger Beschäftigung. Anspruch auf Beitragszuschüsse haben auch privat kranken- und pflegeversicherte Pflegende gegenüber ihrer Versicherung.

Hat der zu pflegende Angehörige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder privaten Pflegeversicherung und nimmt die (nicht erwerbsmäßige) Pflege mindestens 14 Stunden in der Woche in Anspruch, bleibt der Pflegende rentenversicherungspflichtig. Die Beiträge übernimmt die Pflegeversicherung (§ 170 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

Gleichzeitig besteht die Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung während der Pflegezeit fort (§§ 44a Abs. 2 SGB IX i. V. m. 26 Abs. 2b SGB III). Die Beiträge übernimmt die Pflegeversicherung. Wird der Beschäftigte nach dem Ende der Pflegezeit arbeitslos, bemisst sich sein Arbeitslosenentgelt nach seinem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor der Pflegezeit.

Anmerkung: *Da die Bestimmungen des PflegeZG noch neu und auslegungsbedürftig sind, eine klärende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte daher noch nicht vorliegt, können mit diesen Informationen nur erste Hinweise zur Gesetzesanwendung gegeben werden.*

München		Nürnberg
Telefon: 089/557701/02	Im Zweifel:	Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 089/593015	Anruf genügt!	Telefax: 0911/221637
info@lgad.de		lgadnbg@lgad.de
internet: www.lgad.de		internet: www.lgad.de

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

4/2008

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

GROSS- UND AUSSENHANDEL – DREHSCHEIBE DER WIRTSCHAFT

NATIONALER BILDUNGSBERICHT

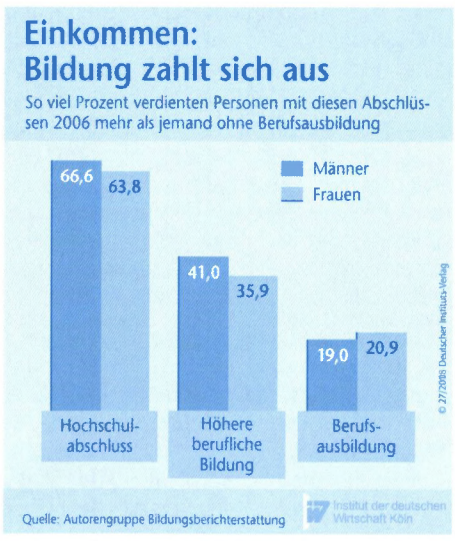
BÜFFELN LOHNT SICH DOPPELT

Vom Aufschwung und den Arbeitsmarktreformen hat eine Risikogruppe am Arbeitsmarkt zuletzt besonders profitiert – die Erwerbstätigkeit Geringqualifizierter ist auf dem höchsten Stand seit 1991. Gleichwohl mahnt der jüngst vorgelegte Nationale Bildungsbericht an, mehr zur Vermeidung von Bildungsarmut zu tun.

Auch wenn allenthalben andere Töne erklingen – den Menschen ohne Berufsabschluss kommt die starke Konjunktur zugute. Von 2004 bis 2006 ist die Erwerbstätigenquote der 25- bis 64-Jährigen ohne Berufsausbildung von 48 Prozent auf 53 Prozent gestiegen; zwischen 2000 und 2004 war nur knapp die Hälfte in Lohn und Brot.

Keine andere Personengruppe konnte in diesem Zeitraum ihre Position auf dem Arbeitsmarkt so deutlich verbessern (Grafik). Seit April 2006 ist die Zahl der Erwerbstätigen noch einmal um 1,4 Millionen gestiegen, wovon auch die Geringqualifizierten weiter profitiert haben dürften.

Gleichwohl sollte man sich nicht mit dieser Entwicklung zufriedengeben:



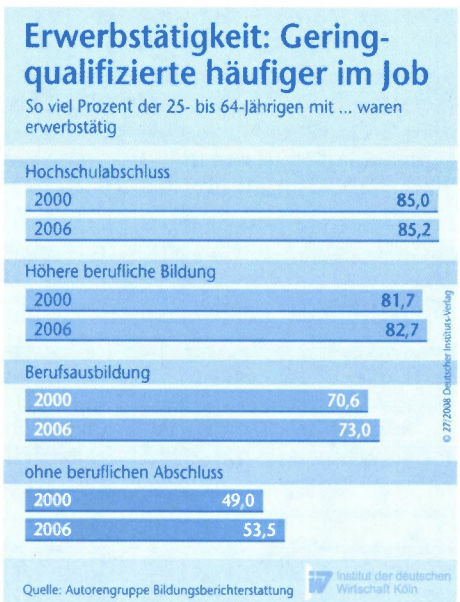
Der Abstand der Erwerbstätigenquoten zwischen gering- und hochqualifizierten Erwachsenen hat sich zwar in den vergangenen Jahren verringert, bleibt aber mit mehr als 30 Prozentpunkten hoch.

So liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss bei 85 Prozent. Nach wie vor gilt daher: Eine gute Ausbildung ist der Schlüssel zu Arbeit und Wohlstand. Denn zusätzliche Qualifikationen erleichtern nicht nur den Zugang zum Arbeitsmarkt, sondern zahlen sich auch in Euro und Cent aus.

Ein Vergleich der Einkommen von voll erwerbstätigen Personen zeigt: Die Gehälter hochqualifizierter Männer und Frauen liegen durchschnittlich rund 67 bzw. 64 Prozent über dem Einkommen von geringqualifizierten Arbeitskräften (Grafik). Der Lohnvorteil einer hohen Bildung ist seit 2000 sogar noch einmal deutlich angestiegen: um 6 Prozentpunkte.

Wenn man die Lohnunterschiede nach Hochschulfächern dem Durchschnittseinkommen einer Person ohne beruflichen Abschluss gegenüberstellt, wird deutlich, wo es Engpässe gibt. An der Spitze mit einem Lohnvorteil von über 80 beziehungsweise über 70 Prozent stehen die Mediziner sowie Akademiker mit MINT-Qualifikationen – also Abschlüssen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Auch die Wirtschaftswissenschaftler erzielen einen mittleren Gehaltsvorsprung von 70 Prozent. Mit einem durchschnittlichen Lohnvorteil von etwa 50 Prozent landen die Uni-Absolventen aus den Bereichen Kunst, Kultur und Sprachwissenschaften auf den hinteren Plätzen.

Und die Nachfrage nach sehr gut ausgebildeten Arbeitskräften bleibt hoch, wie die Lohnentwicklung zeigt. Ließe sich die Fachkräftelücke – insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern – schließen, bedeutete dies für die deutsche Volkswirtschaft eine zusätzliche Wertschöpfung von 20 Milliarden Euro im Jahr.



Deshalb gilt es, so der Bericht, möglichst rechtzeitig in der Bildungsbiografie anzusetzen. Denn geringqualifizierte Eltern haben häufig geringqualifizierte Kinder – Bildungsarmut vererbt sich und damit auch die Einkommensperspektiven. Jeder fünfte 30- bis 40-Jährige, dessen Eltern keine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen, hat selbst ein geringes Qualifikationsniveau. Von denjenigen, deren Eltern eine mittlere Qualifikation haben, ist hingegen nur jeder Fünfundzwanzigste geringqualifiziert.

Es gilt daher früh, die Weichen zu stellen und insbesondere Kinder aus bildungsfernen Schichten besser zu fördern – indem man beispielsweise dafür sorgt, dass mehr als die bisher üblichen 60 Prozent des Migrantennachwuchses den Weg in die Kindergärten finden und bereits in der Vorschulzeit sprachliche Defizite behoben werden. Ein anderes Instrument, den Umfang der Bildungsangebote zu erhöhen, ist der weitere Ausbau der Ganztagsschulen.

AUSSENHANDEL – DEUTSCHE PRODUKTE WELTWEIT GEFRAGT

Die deutsche Exportwirtschaft hat in den vergangenen Jahren einen wahren Höhenflug hingelegt und den im Außenhandel erzielten Überschuss weiter gesteigert. Zu verdanken ist dies in erster Linie der Industrie, deren Erzeugnisse im Ausland gefragter sind denn je. Vor allem Maschinen und Anlagen made in Germany finden rund um den Erdball immer mehr Abnehmer. Daher blieb Deutschland auch im Jahr 2007 der weltgrößte Warenexporteur.

Zurück zu alter Stärke – in den letzten beiden Jahren hat die deutsche Wirtschaft die längste Schwächephase der Nachkriegszeit überwunden und mit einem durchschnittlichen realen Wachstum von mehr als 2,5 Prozent einen beachtlichen Aufschwung geschafft. Für die nötige Power sorgte nicht zuletzt die starke Weltkonjunktur, die die deutschen Exporte kräftig expandieren ließ. Der Außenhandel steuerte dadurch die Hälfte zur Steigerung des Bruttoinlandsprodukts in den Jahren 2006 und 2007 bei.

Hinter diesem Erfolg des Exportsektors steckt vor allem die Industrie. Sie trifft mit ihrer Produktpalette den Geschmack der internationalen Kunden und hat dank vieler Umstrukturierungen sowie des zuletzt gebremsten Arbeitskostenanstiegs auch preislich im globalen Wettbewerb wieder Boden gutgemacht. Entsprechend beeindruckend sind die Zuwächse, die Deutschland mit der Lieferung industrieller Erzeugnisse an ausländische Abnehmer erzielen konnte (Grafik):

Die deutschen Warenexporte legten von 2000 bis 2007 um 62 Prozent auf 969 Milliarden Euro zu.

Im Dienstleistungssektor erhöhten sich die grenzüberschreitenden Einnahmen mit fast 74 Prozent zwar noch schneller, insgesamt blieben die Serviceverkäufe an das Ausland mit 161 Milliarden Euro allerdings deutlich hinter den Warenexporten zurück.

Beiden Bereichen gemein ist, dass die Einfuhren in den vergangenen sieben Jahren mit 43 Prozent (Waren) bzw. 25 Prozent (Dienste) wesentlich langsamer wuchsen als die Ausfuhren. Im Servicegeschäft, in dem Deutschland seit langem rote Zahlen schreibt, schrumpfte das unterm Strich verzeichnete Minus entsprechend von 49 Milliarden Euro im Jahr 2000 auf 16 Milliarden Euro anno 2007. Und im Handel mit Industriegütern erreichte das schon fast traditionelle Plus einen neuen Höchststand:

Der im grenzüberschreitenden Warenhandel erzielte Überschuss kletterte von 59 Milliarden Euro zu Beginn des Jahrtausends auf fast 199 Milliarden Euro im zurückliegenden Jahr.

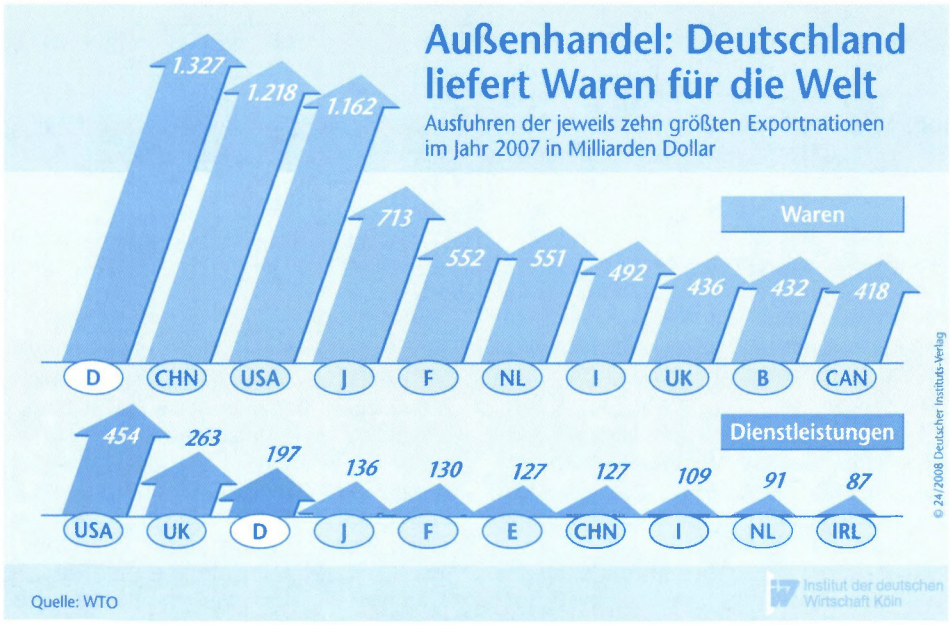
Dass sich die deutsche Wirtschaft relativ stark auf die Produktion und den weltweiten Verkauf von Industrieerzeugnissen konzentriert, schlägt sich auch im internationalen Vergleich nieder. In Sachen Warenausfuhren kam im vorigen Jahr erneut kein anderes Land an die Bundesrepublik heran (Grafik):

Im Jahr 2007 exportierte Deutschland Waren im Wert von 1.327 Milliarden Dollar und hielt damit neben den USA und Japan selbst den aufstrebenden Giganten China noch auf Distanz.

Von den europäischen Staaten müssten sich schon die drei nächstgrößten Exporteure zusammentun, um den deutschen Ausfuhrwert zu übertreffen.

Beim grenzüberschreitenden Dienstleistungsabsatz findet sich Deutschland mit Service-Exporten von 197 Milliarden Dollar dagegen nur auf Rang drei wieder – hinter Großbritannien, dessen Dienste den Auslandskunden 263 Milliarden Dollar wert waren. Der Anteil der Dienstleistungen am Gesamtexport war folglich im Vereinigten Königreich mit 38 Prozent besonders hoch – in Deutschland erreichte er gemäß den Daten der Welthandelsorganisation gerade einmal 13 Prozent. In der Riege der großen Exportländer spielt der Servicesektor nur in China mit weniger als 10 Prozent eine noch geringere Rolle im Auslandsgeschäft als hierzulande.

Ganz groß geschrieben wird Service dagegen von den USA, die im vergangenen Jahr mit entsprechenden Angeboten im Ausland Einnahmen in Höhe von 454 Milliarden Dollar erzielten und damit weltweit vorn lagen. Dies verhalf den Ver-



einigten Staaten auch bei den gesamten Exporten zum Meistertitel; für Deutschland reichte es aber immerhin zum zweiten Platz.

Der detailliertere Blick auf die Struktur des deutschen Außenhandels bestätigt, dass die hiesige Wirtschaft nach wie vor in erster Linie mit ihren klassischen Exportschlagern auf den globalen Märkten punktet:

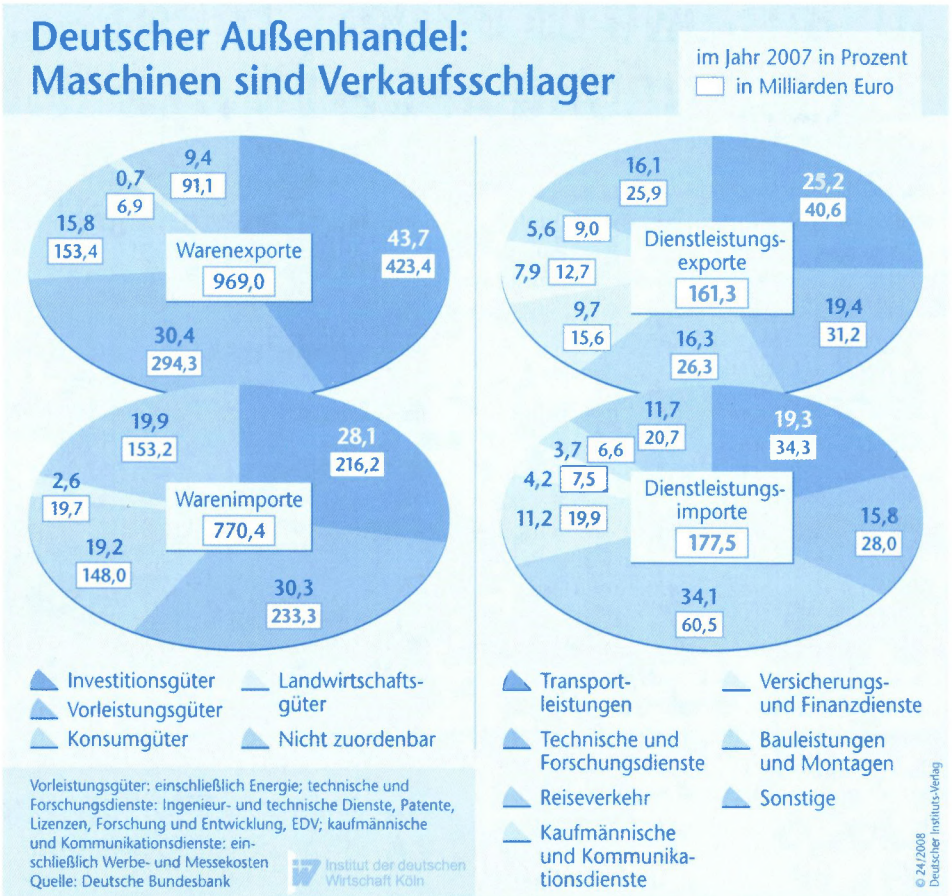
Im vergangenen Jahr entfielen mit 423 Milliarden Euro 44 Prozent der deutschen Warenexporte auf Investitionsgüter wie Maschinen und Anlagen.

Ein Grund hierfür ist sicherlich, dass vor allem rohstoffreiche Länder wie die Ölstaaten am Persischen Golf oder Russland ihre sprudelnden Einnahmen nutzen, um ihre Produktionsanlagen und die Infrastruktur zu modernisieren und auszubauen. Deutsche Lieferanten profitieren hiervon in besonderem Maße.

Für klingelnde Kassen sorgen jenseits der Grenzen aber auch Vorleistungsgüter made in Germany, auf deren Konto 30 Prozent der im Jahr 2007 exportierten Waren gingen. Fast die Hälfte der Erlöse von 294 Milliarden Euro ist dabei chemischen Erzeugnissen zuzuschreiben.

Die Einfuhren sind demgegenüber breiter über das Warenspektrum verteilt. Jeweils annähernd 30 Prozent machen Investitions- sowie Vorleistungsgüter aus – bei Letzteren sind vor allem Rohstoffe wie Öl und Gas relevant. Weitere 20 Prozent der Importausgaben gingen im vergangenen Jahr für Konsumgüter wie Haushaltsgeräte und Nahrungsmittel drauf. Landwirtschaftliche Erzeugnisse sind dagegen in der Importbilanz – und noch mehr beim Export – fast vernachlässigbar.

Der grenzüberschreitende Dienstleistungshandel präsentiert ein ebenso gemischtes Bild. Dominiert wird das Jahresergebnis 2007 allerdings vom Tourismus. Die für ihre Reiselust bekannten Bundesbürger gaben im vergangenen Jahr mehr als 60 Milliarden Euro für Urlaub und geschäftliche Aufenthalte im Ausland aus. Umgekehrt ließen die Gäste aus aller Welt hierzulande nur gut 26 Milliarden Euro



springen – sodass per saldo ein dickes Minus für die Dienstleistungsbilanz herauskam.

In anderen Servicebereichen sieht die Rechnung besser aus. Dass Deutschland eine Drehscheibe des internationalen Güterverkehrs und daher in Sachen Logistik gut aufgestellt ist, zeigen die Transportleistungen als größter Exportposten:

Mehr als 40 Milliarden Euro nahm die Bundesrepublik 2007 mit für ausländische Kunden erbrachten Fracht- und Speditionsleistungen ein.

Bei den Dienstleistungseinfuhren hat dieser Bereich das zweithöchste Gewicht – die internationale Arbeitsteilung ist eben keine Einbahnstraße.

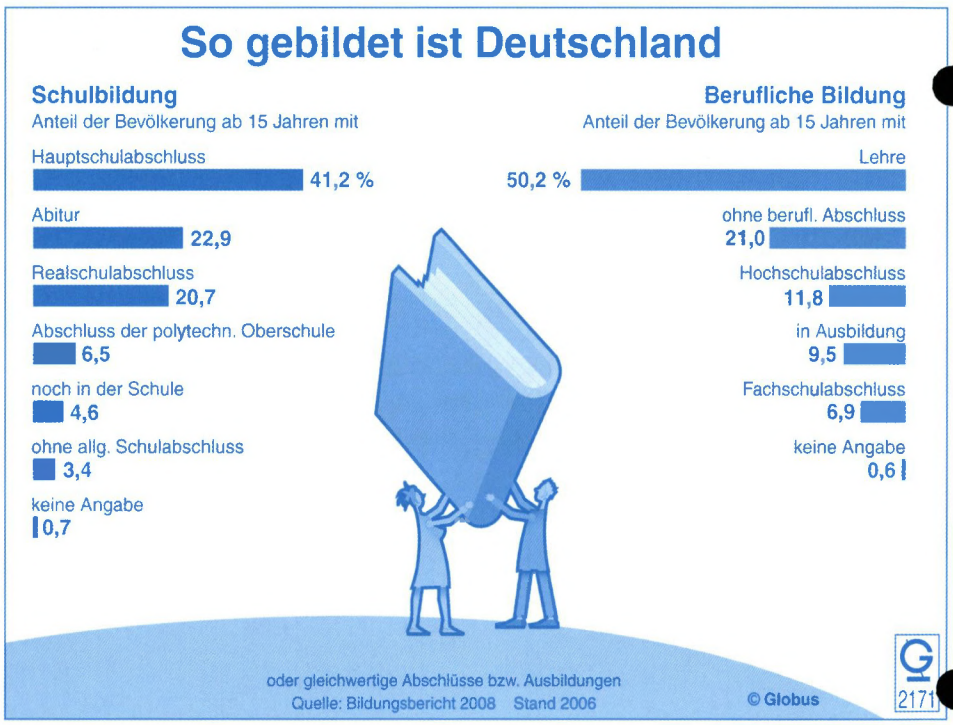
Die immer engere Vernetzung von Unternehmen schlägt sich unter anderem auch im Handel mit anspruchsvolleren Technik- und Forschungsdiensten nieder. So hat Deutschland im vergangenen Jahr für gut 31 Milliarden Euro Ingenieurleistungen, Patentrechte, Forschungs- und Entwicklungsdienste sowie EDV-Serviceleistungen exportiert und zugleich für 28 Milliarden Euro entsprechende Leistungen ausländischer Anbieter in Anspruch genommen.

Obwohl sich diese Beträge, verglichen mit den Zahlen aus dem Warenbereich, recht bescheiden ausnehmen, sind die sich dynamisch entwickelnden Serviceleistungen doch ein unverzichtbarer Bestandteil des deutschen Außenhandelserfolgs. Denn erst in Kombination mit bestimmten Diensten – etwa aus den Bereichen Technik, Transport oder Finanzierung – finden viele Industrieprodukte den gewünschten Anklang bei den Kunden. Umgekehrt wären viele Dienstleistungen weniger gefragt, würde der Warenhandel nicht so florieren.

AUSBILDUNG IM BETRIEB LOHNT – BESCHÄFTIGUNG ANGELERNTER KEINE ALTERNATIVE

Betriebliche Ausbildung ist für viele Unternehmen lohnender als gedacht, stellt das Mannheimer Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in einer aktuellen Studie fest, die gemeinsam mit der Uni Zürich durchgeführt wurde.

Das ZEW hält fest: „Die weit verbreitete Einschätzung, dass die Kosten betrieblicher Ausbildung den Nutzen der Auszubildenden für die Unternehmen deutlich übersteigen, trifft in dieser Pauschalität nicht zu. Vielmehr machen Unternehmen, die statt auszubilden auf die Beschäftigung von Un- und Angelernten setzen, häufig ein Verlustgeschäft. Die Studie zeigt, dass vor allem Auszubildende in kaufmännischen Berufen, Handwerks- sowie Bauberufen für die Betriebe rentabler sind als Un- und Angelernte. Anders stellt sich die Situation bei den industriellen Fertigungsberufen dar. Bei ihnen ist die Kosten-Nutzen-Relation der Auszubildenden schlechter als die der Un- und Angelernten. Allerdings entfallen auf die Industrieberufe nur 30 Prozent der dualen Ausbildung.



Die Studie von ZEW und Universität Zürich berechnet nicht die genaue Höhe der Kosten und des Nutzens von Ausbildung, sondern betrachtet vielmehr, wie sich eine Erhöhung des Anteils der Auszubildenden an den Beschäftigten auf den Betriebsgewinn und die betriebliche Produktivität auswirkt im Vergleich zu einer Erhöhung des Anteils an Un- und Angelernten um die gleiche Größenordnung. Dabei unterscheidet die Studie zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Es wird deutlich, dass die Erhöhung des Anteils von Auszubildenden in kaufmännischen Berufen, Handwerks- sowie Bauberufen im Vergleich zu einer Erhöhung des Anteils Un- und Angelernter einen positiven Einfluss auf den Betriebsgewinn und die Betriebsproduktivität hat. Demnach können Auszubildende als Ersatz für Un- oder Angelernte eingesetzt werden, wobei die Produktivität der Auszubildenden im Vergleich zu ihren Ausbildungskosten relativ hoch ist. Im Gegensatz dazu reduziert eine Erhöhung des Anteils der Auszubildenden in industriellen Fertigungsberufen den Unternehmensgewinn zunächst, während die Betriebsproduktivität unverändert bleibt. Das Verhältnis zwischen Kosten und Produktivität im industriellen Sektor für Auszubildende ist also schlechter als für Un- und Angelernte.

Für die Unterschiede bei den einzelnen Berufsgruppen lassen sich eine Reihe von Gründen aufführen. So erreichen Auszubildende in Handwerks- oder Bauberufen zu einem frühen Zeitpunkt der Ausbildung ein relativ hohes Produktivitätsniveau. Die Auszubildenden in kaufmännischen Berufen wiederum finden vergleichsweise einfach eine neue Beschäftigung in einem anderen Betrieb, so dass die ausbildenden Betriebe offenbar verstärkt darauf achten, die Ausbildungskosten durch eine relativ hohe Produktivität in den letzten Lehrjahren zu decken. In industriellen Fertigungsberufen dagegen erreichen die Auszubildenden ihre Produktivität erst relativ langsam und verdienen während der Ausbildung bereits relativ gut. Da es für die Industriebetriebe aber schwerer ist, geeignete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren, nehmen sie die relativ hohen Kosten während der Ausbildung in Kauf, in der Hoffnung, dass die ausgebildete Fachkraft später auch im Unternehmen verbleibt.

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Tel.: 089 / 54593720, Fax: 089 / 54593730
E-Mail: info@gfh-muenchen.de.
Website: www.gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

Wir werden immer wieder gefragt, welche Dienstleistungen die verbandliche Beratungsstelle des LGAD anbietet. Nachfolgende Übersicht systematisiert die Beratungsschwerpunkte ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

☐ **Beratungsbereich betriebliche Organisation**

Effizienz-Analyse und
Beurteilung des Mitteleinsatzes
Umstrukturierungsmaßnahmen
EDV-Organisation (WWS / Buchhaltung)
Qualitätsmanagement (Dokumentation / Audits)
Straffung der Organisationsabläufe
Lager- / Logistikorganisation
Einkaufs- / Vertriebsorganisation, Außendienst
Verwaltungsorganisation
Raum- und Ablaufplanung

☐ **Beratungsbereich betriebliches Zahlenwerk**

Bilanzanalyse / Rating
Ertrags- / Kostenstrukturen und Profit Centers
Betriebsvergleiche
Finanzierung und Finanzierungsinstrumente
Kredite und Sicherheiten
Öffentliche Fördermittel
Unternehmensbewertungen
Gutachterliche Stellungnahmen

☐ **Beratungsbereich Unternehmensprofil**

Markt- und Konkurrenzsituation
Aufzeigen von Stärken und Schwächen
Vertriebsstrategie
Sortimentsstrategie
Dienstleistungsstrategie
Investitionsbeurteilung

☐ **Beratungsbereich Struktur und Marketing**

Kooperation und Verbundstrategie
Outsourcing
Wettbewerbskonzeption
Neugründungen, Betriebserweiterung
Beteiligung / Verkauf / Nachfolge

Wenn Sie Interesse an weiteren Einzelheiten haben, kontaktieren Sie die GfH. Die Mitarbeiter können Ihnen auch Auskünfte über die möglichen Beratungszuschüsse von Land und Bund geben. Selbstverständlich ist auch ein unverbindliches Gespräch vor Ort möglich, bei Ihnen im Unternehmen oder in den Geschäftsräumen der GfH im LGAD. Ansprechpartner sind Herr Sixt und Herr Hartl.

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-30)

Ich interessiere mich für ein Informationsgespräch (evtl. gewünschten Bereich ankreuzen):

Firma: _____ **Straße:** _____
(Firmenstempel)

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

Website: _____ **Telefax:** _____

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

MERKBLATT
TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2008
(§ 20 MTV)

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer und Auszubildende, die am 01.12.2008 dem Betrieb mindestens 11 Monate ununterbrochen angehören.
Wer also erst nach dem 01.01.2008 in den Betrieb eingetreten ist oder zum 30.11.2008 oder früher ausgeschieden ist, erhält keine Sonderzahlung.

Höhe der Sonderzahlung: 50% des dem/der Anspruchsberechtigten jeweils zustehenden monatlichen Tarifentgelts bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung. Die absoluten EURO-Beträge entnehmen Sie bitte den umseitigen Tabellen.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** wird die Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen Wochenarbeitszeit errechnet.

Gekürzt wird die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat um 1/12, in dem dem/der Anspruchsberechtigten weniger als 2 Wochen

- Arbeitsentgelt
- Zuschuss zum Krankengeld lt. MTV
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 MuSchG zusteht.

Ausgezahlt wird die Sonderzahlung mit dem Novembergehalt, spätestens jedoch bis 10.12.2008.

Im laufenden Kalenderjahr erbrachte **Einmalzahlungen des Arbeitgebers** können auf die tarifliche Sonderzahlung angerechnet werden (näheres hierzu siehe § 20 Nr. 4 MTV).

Rückzahlungsklausel: Wer **vor** dem 31. März 2009 infolge eigener Kündigung oder durch verhaltensbedingte Arbeitgeberkündigung ausscheidet, muß die Sonderzahlung bis auf einen Restbetrag von € 102,26 zurückerstatten. Steht die Rückzahlungspflicht bereits bei Fälligkeit fest, so müssen nur € 102,26 ausgezahlt werden.
Keine Rückzahlungspflicht besteht bei Kündigung **zum** 31.03.2009 oder später.

In den Fällen, in denen ein **höherer Betrag** als die tarifliche Sonderzahlung geleistet wird, empfehlen wir

1. den die tariflichen Leistungen übersteigenden Betrag **gesondert** auszuweisen;
2. darauf hinzuweisen, daß es sich bei diesem Betrag um eine freiwillige Leistung handelt, auf die auch in Zukunft **weder dem Grunde noch der Höhe nach** ein Rechtsanspruch besteht;
3. Rückzahlungsvorbehalte zu vereinbaren, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, den freiwilligen Betrag **zurückzuzahlen**, wenn er **vor dem 31. März** des Folgejahres aus dem Betrieb/Unternehmen/Konzern **ausscheidet**. Nur wenn die **freiwillige** Sonderzahlung ein **volles Monatsgehalt erreicht oder übersteigt**, kann der Arbeitnehmer **über den 31. März** des Folgejahres hinaus gebunden werden. Beträgt die **freiwillige** Sonderzahlung **weniger** als ein Monatsgehalt, tritt **keine** Rückzahlungsverpflichtung beim **Ausscheiden zum 31. März** des Folgejahres ein.

L G A D
TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2008
(§ 20 MTV)

G E H Ä L T E R
EURO-Beträge

Gehaltsgruppe	I	II	III	IV	V	VI
bis zum voll. 21.Lj.	682,00	721,00	779,00	839,00	-	
ab dem voll. 21. Lj.	715,50	754,00	798,00	872,00	1036,50	
ab dem voll. 23. Lj.	767,00	814,50	854,50	938,50	1119,50	Anfangs-
ab dem voll. 25. Lj.	823,00	869,50	913,50	1007,50	1204,50	gehalt
ab dem voll. 27. Lj.	872,00	928,50	977,00	1077,50	1289,00	mind.
ab dem voll. 29. Lj.	926,00	986,50	1040,50	1148,50	1373,50	1597,50

L Ö H N E
auf Monatsbasis
EURO-Beträge

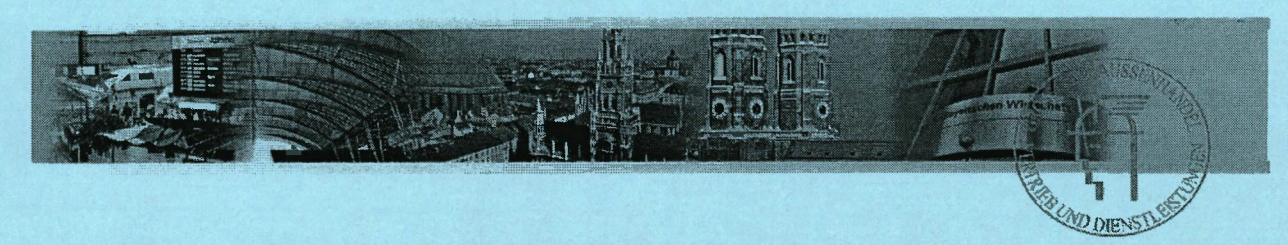
Lohngruppe 1	786,50
Lohngruppe 2a	844,00
Lohngruppe 2b	905,00
Lohngruppe 3	905,00
Lohngruppe 4	970,00
Lohngruppe 5	1.039,50
Lohngruppe 6	1.108,50

AUSZUBILDENDE
EURO-Beträge

im 1. Ausbildungsjahr	331,50 *)
im 2. Ausbildungsjahr	351,50
im 3. Ausbildungsjahr	369,00

***) Betrifft nur Auszubildende, die am 1.12. des Jahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 11 Monate angehören.**

LGAD -
VERBANDSFORUM
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg



Forum Arbeits- und Sozialrecht
V E R A N S T A L T U N G S K A L E N D E R 2008
2. Halbjahr

Zeit	Ort	Thema	Leitung
18. November 2008, 13.30 Uhr Gastgeber: Firma Bauwaren Mahler, Augsburg	**FASO Augsburg**	**Arbeitsrecht spezial** - Problemfelder - Problemlösungen	**RA Oliver Knoop**
25. November 2008, 13.30 Uhr Gastgeber: Firma Phoenix Pharmahandel, München	**FASO München**	**Arbeitsrecht spezial** - Problemfelder - Problemlösungen	**RA Tobias Handschuch**
04. Dezember 2008, nachmittags (Uhrzeit wird noch mitgeteilt) Gastgeber: Firma Knoll Elektrogroßhandel, Bayreuth	**FASO Nordbayern**	**Arbeitsrecht spezial** - Problemfelder - Problemlösungen	**RA Alois Wiedemann**

ANTWORT

LGAD München
Frau G. Ulrich

Fax-Nr.: 089 / 54 59 37 45

An der FASO-Veranstaltung am

☐ 18. November 2008 in Augsburg

☐ 25. November 2008 in München

☐ 04. Dezember 2008 in Bayreuth

nehme ich teil ☐ nehme ich nicht teil ☐

Als Teilnehmer melde ich an:

Herr/Frau .....

.....

.....

.....

Ort / Datum Firmenstempel/ Unterschrift

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

5/2008

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

GROSS- UND AUSSENHANDEL – DREHSCHEIBE DER WIRTSCHAFT

MITTELSTAND – OHNE IHN GEHT NICHTS!

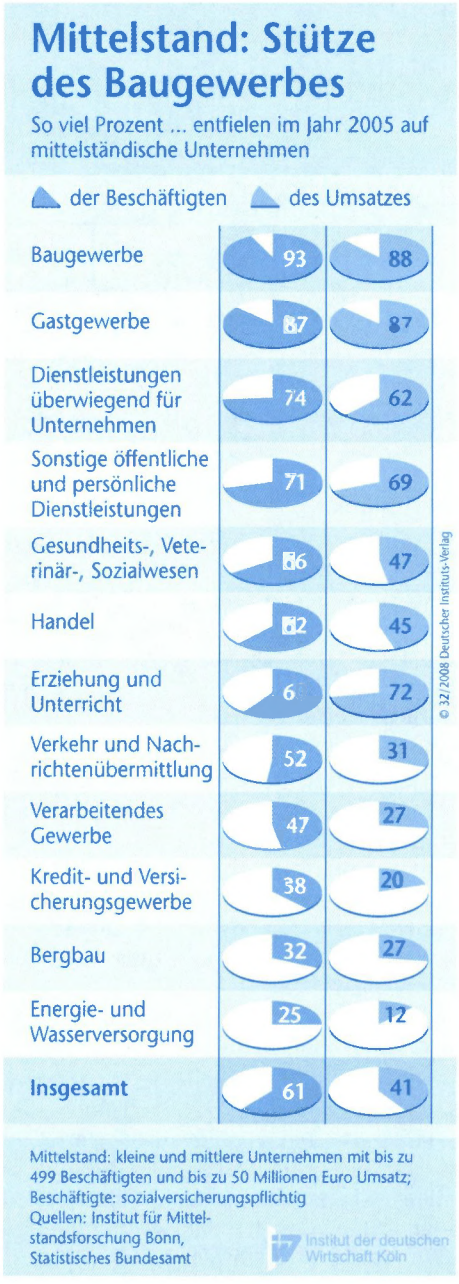
Die meisten Branchen in Deutschland werden stark vom Mittelstand geprägt. Insbesondere im Bereich der unternehmensnahen Dienste sowie im Gastgewerbe arbeiten mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben – auf dem Bau sind es sogar neun von zehn. Im Bergbau und in der Energie- und Wasserversorgung hingegen dominieren die Großunternehmen.

Das Rückgrat der deutschen Wirtschaft – so bezeichnen Politiker gern die mittelständischen Unternehmen hierzulande. Oft wird die Wirtschaftspolitik diesem Lippenbekenntnis aber nicht gerecht, ersinnt sie beispielsweise bürokratische Auflagen wie das Gleichbehandlungsgesetz, das Mittelständler teuer kommt und nur schwer einzuhalten ist. Anders betrachtet stimmt die Aussage vom Stützpfeiler indes ziemlich gut:

Von den knapp 3,5 Millionen Unternehmen in Deutschland gehören stolze 99,7 Prozent zum Mittelstand – die Betriebe haben weniger als 500 Beschäftigte und erwirtschaften einen Umsatz von maximal 50 Millionen Euro.

Nur rund 11.330 Firmen sind als groß einzustufen. Dies geht aus dem Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes hervor, das erstmals alle Unternehmen außerhalb des Agrarsektors vollständig erfasst. Der Wermutstropfen: Die aktuelle Datenlage spiegelt den Stand von 2005 wider. Zusätzliche Betriebe und Beschäftigte der beiden zurückliegenden Aufschwungsjahre sind noch nicht mitgezählt.

Die Mehrheit der Wirtschaftszweige ist der Statistik zufolge kleinbetrieblich strukturiert. Den höchsten Mittelständler-Anteil gibt es im Baugewerbe. Die lange Talfahrt dieser Branche hat nicht zu einer Konsolidierung geführt, sondern im Gegenteil nur wenige Großbetriebe übrig gelassen: Den 160 großen stehen 361.000 kleine und mittlere Firmen gegenüber.



Sie beschäftigten im Jahr 2005 mehr als 93 Prozent aller in diesem Gewerbe Tätigen und fuhren auch 88 Prozent der Branchenumsätze ein.

Die meisten mittelständischen Unternehmen – die Statistik zählt 946.500 – bieten jedoch unternehmensnahe Dienste. Fast zwei Drittel der Umsätze dieser Branche gehen auf das Konto kleiner und mittlerer Firmen, den Rest erwirtschaften die gut 1.200 Großunternehmen. Im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung zählen Mittelständler hingegen kaum mehr als die Hälfte der Beschäftigten, und sie erzielen nur drei von zehn Umsatz-Euros.

Wirklich dominant sind Großunternehmen nur in wenigen Branchen, wie etwa im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Die Großbanken und -assekuranzen beschäftigen mehr als sechs von zehn Mitarbeitern des Wirtschaftszweigs und erzielen 80 Prozent der Umsätze. Stark von Konzernen beherrscht sind zudem der Bergbau sowie die Energie- und Wasserversorgung. Im Bergbau arbeitet nur ein Drittel der Belegschaft bei Mittelständlern wie etwa den Betreibern von Kiesgruben. In der Energie- und Wasserversorgung hat sogar lediglich jeder vierte Beschäftigte einen Job bei einem solchen Betrieb, beispielsweise in kommunalen Versorgungsunternehmen oder in Windparkfirmen.

Das Verarbeitende Gewerbe ist ebenfalls keine Domäne des Mittelstands. Dort sind zudem die mittelständischen Firmen im Durchschnitt weniger produktiv als die großen Mitstreiter. So entfallen zwar 47 Prozent der Industriebeschäftigten auf kleine und mittlere Unternehmen, aber nur 27 Prozent der Umsätze. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Großunternehmen immer mehr Vorprodukte für ihre eigentlichen Erzeugnisse von anderen Betrieben zukaufen.

UNTERNEHMENSKULTUR MITARBEITERMOTIVATION ZAHLT SICH AUS

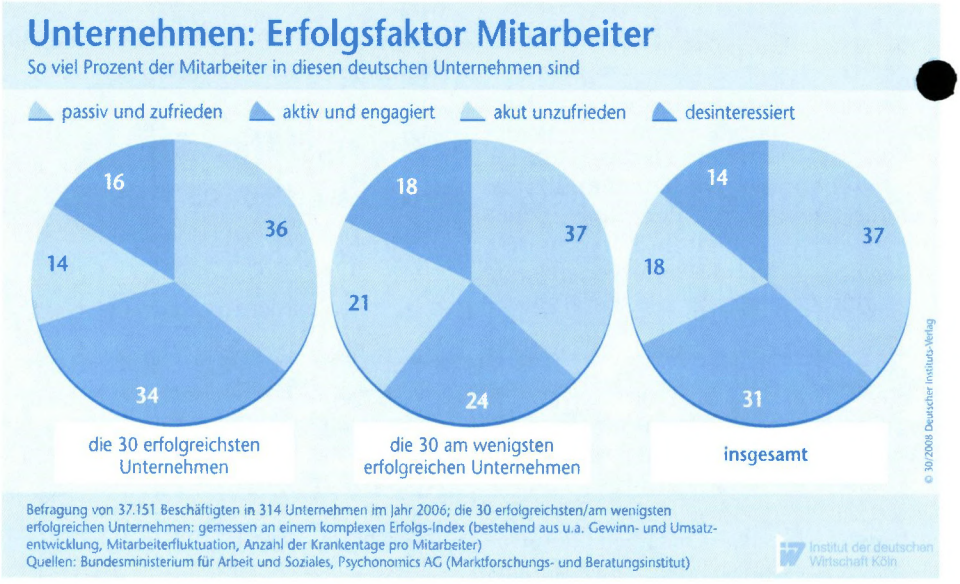
Fast ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland geht mit Freude und großem Engagement seinem Beruf nach. So lautet das Ergebnis einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Das steht im Gegensatz zu einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), wonach nur jeder achte Arbeitnehmer voll bei der Sache ist.

Mitarbeiter sind nicht nur ein Kostenfaktor, sondern tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Dies ist eigentlich keine neue Weisheit, zumal der aktuelle Fachkräftemangel dies manche Firmen schmerzlich spüren lässt. Nach dem vor kurzem veröffentlichten DGB-Index Gute Arbeit fühlen sich aber nur 13 Prozent der Belegschaft in ihrem Unternehmen wohl. Eigentlich ein Alarmsignal, wenn nicht andere Studien zu anderen Ergebnissen kommen würden: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) befragte im Jahr 2006 rund 37.200 Beschäftigte in 314 Firmen sowie Vertreter aus deren Managementetagen zur Arbeitszufriedenheit, zur Unternehmenskultur und zum Unternehmen insgesamt. Die Beschäftigten gaben ihren Chefs generell gute Noten:

Acht von zehn Arbeitnehmern sind mit ihrer Arbeit im Großen und Ganzen zufrieden.

Für ein gutes Arbeitsklima und Zufriedenheit spricht auch, dass fast ebenso viele Beschäftigte darüber hinaus noch mindestens weitere fünf Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben wollen.

Sich bei seinem Unternehmen wohlzufühlen und zufrieden zu sein, ist aber noch lange nicht gleichbedeutend mit hohem Engagement – wer von seinen Vorgesetzten kaum Extraaufgaben bekommt und auch mit wenig Aufwand seinen Job sicher hat, ist möglicherweise zufrieden, aber nicht gerade sehr produktiv. Die BMAS-Studie unterscheidet deshalb vier verschiedene Mitarbeitertypen (Grafik):



Die größte Gruppe in deutschen Unternehmen waren mit 37 Prozent die passiv-zufriedenen Angestellten, die zwar eher Dienst nach Vorschrift leisten, sich aber an ihren Betrieb gebunden fühlen.

Weitere 31 Prozent der Mitarbeiter bezeichneten sich als aktiv und engagiert; das heißt, sie waren nicht nur zufrieden mit ihrem Job, sondern versuchten, ihr Arbeitsleben mit zu gestalten, zum Beispiel, indem sie Ideen für Arbeitsabläufe einbringen und neue Produkte entwickeln. Zusammen stellten passiv-zufriedene und aktiv-engagierte Angestellte also etwas mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten in deutschen Unternehmen.

Demgegenüber galten nur 18 Prozent der Befragten als akut unzufrieden. Obwohl diese Mitarbeiter ihren Beruf an sich mögen, sahen sie jedoch ihren aktuellen Arbeitsplatz kritisch, fühlten sich dem Unternehmen wenig verbunden und suchten sogar einen neuen Job.

Gar kein Interesse an ihrem Beruf zeigten 14 Prozent der befragten Arbeitnehmer. Für diese Gruppe haben Arbeit und Berufsleben grundsätzlich nur eine geringe Bedeutung. Die Konsequenz daraus: Diese Beschäftigten sind häufig unzufrieden mit ihrer Tätigkeit und engagieren sich auch nur unterdurchschnittlich.

Interessante Zusammenhänge lassen sich entdecken, wenn die Art der Unternehmensführung sowie der wirtschaftliche Erfolg einer Firma und das Engagement der Mitarbeiter miteinander in Beziehung gesetzt werden. Denn die geschäftliche Situation sowie die Unternehmenskultur haben offensichtlich einen Einfluss auf das Verhalten der Angestellten:

In den 30 erfolgreichsten Unternehmen engagierten sich 34 Prozent der Mitarbeiter aktiv für ihren Job. Dagegen waren in den 30 Unternehmen mit dem geringsten wirtschaftlichen Erfolg nur 24 Prozent aller Beschäftigten wirklich mit Leib und Seele dabei.

Gleichzeitig zählten Betriebe, die wirtschaftlich zu kämpfen hatten, mehr unzufriedene Mitarbeiter. In den erfolgreichsten Unternehmen gehörten dagegen lediglich 14 Prozent aller Beschäftigten in diese Kategorie. Unternehmenserfolg und Zufriedenheit der Mitarbeiter hängen also eng zusammen.

Unterschiede gibt es zudem in den obersten Etagen: Die Führungsspitzen der 30 erfolglosesten Unternehmen versuchen, vor allem über den Preis Kunden an sich zu binden und ihre Gewinne zu steigern. Die Manager der Top-Firmen hingegen halten das Engagement ihrer Mitarbeiter für den wichtigsten Wettbewerbsfaktor (Grafik).

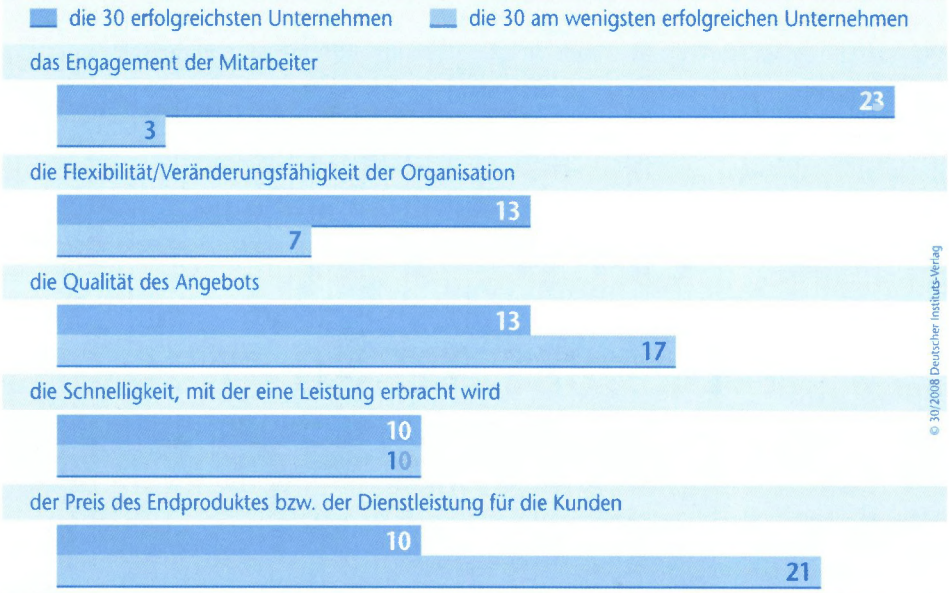
Für die Beschäftigten ist dies ein bedeutendes Signal – sie sind wichtig und werden gebraucht. Solche Mitarbeiter erklären sich beispielsweise auch eher bereit, Extrastunden zu schieben, statt nur das Nötigste zu erledigen. So gilt in besonders mitarbeiterorientierten Firmen fast die Hälfte der Belegschaft als aktiv und engagiert und lediglich 10 Prozent sind akut unzufrieden. Betriebe, die eher über den Preiskampf versuchen, sich am Markt zu behaupten, haben dagegen fast ein Drittel frustrierter Mitarbeiter in ihren Reihen.

Beschäftigte stärker zu motivieren, erfordert allerdings auch Einsatz. Eine integre Unternehmensführung, klare Kommunikationsstrukturen zwischen leitenden Angestellten und Mitarbeitern und kompetente Vorgesetzte sind dabei ebenso wichtig wie das Gefühl, am Arbeitsplatz gerecht behandelt zu werden. Im Einzelnen bedeutet dies für Chefs und Personaler:

Fair behandeln. In puncto Fairness stellt die Studie des Arbeitsministeriums deutschen Unternehmen ein sehr gutes Zeugnis aus. Etwa neun von zehn Beschäftigten gaben an, im Job weder aufgrund ihrer Nationalität noch aufgrund einer Behinderung Probleme zu haben. Auch in Fragen der gleichberechtigten Behandlung von Mann und Frau bescheinigten 80 Prozent der Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber ein faires Verhalten.

Unternehmen: Engagement zählt

So viel Prozent der Manager dieser Unternehmen stimmen zu, dass ... der wichtigste Wettbewerbsfaktor ist.



© 30/2008 Deutscher Instituts-Verlag

Befragung von Managern in 314 Unternehmen im Jahr 2006; die 30 erfolgreichsten/am wenigsten erfolgreichen Unternehmen: gemessen an einem komplexen Erfolgs-Index (bestehend aus u.a. Gewinn- und Umsatzentwicklung, Mitarbeiterfluktuation, Anzahl der Krankentage pro Mitarbeiter)
Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Psychonomics AG (Marktforschungs- und Beratungsinstitut)

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Damit bestätigt die BMAS-Studie vorangegangene EU-weite Befragungen, wonach es in Deutschland im internationalen Vergleich kaum Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist deshalb überflüssig und sorgt nur für mehr Bürokratie und weniger Transparenz bei Personaleinstellungen statt für mehr Gerechtigkeit.

Belohnen. Wer etwas leistet, möchte dafür auch etwas zurückbekommen. Eine Möglichkeit, das Extra-Engagement der Mitarbeiter zu entlohnen, ist ihre Beteiligung am Unternehmenserfolg. Jeder fünfte Beschäftigte fühlte sich laut der Ministeriumsstudie bereits jetzt angemessen am Gewinn seines Unternehmens beteiligt. Bei diesem Thema sind jedoch große Firmen besser aufgestellt, wie eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) ergab:

Fast die Hälfte der Unternehmen mit 200 und mehr Mitarbeitern bietet ihren Beschäftigten eine Beteiligung am Geschäftserfolg.

Im Durchschnitt aller Betriebe bekommt rund ein Viertel der Angestellten etwas vom Gewinn ab.

Die Beteiligung am Erfolg des Unternehmens ist aber nur eine Form eines leistungs- und zielorientierten Vergütungssystems. Auch die unmittelbare Belohnung der Mitarbeiter, etwa durch Prämien, gehört dazu. Chefs sollten erfolgreichen Mitarbeitern zusätzlich durch Beförderungen ihre Wertschätzung zeigen und die Beschäftigten in ihren Vorhaben bestärken. Bisher klappt dies recht gut: Ein Drittel der befragten Mitarbeiter meinte, dass in ihrem Unternehmen diejenigen befördert wurden, die es am meisten verdienten.

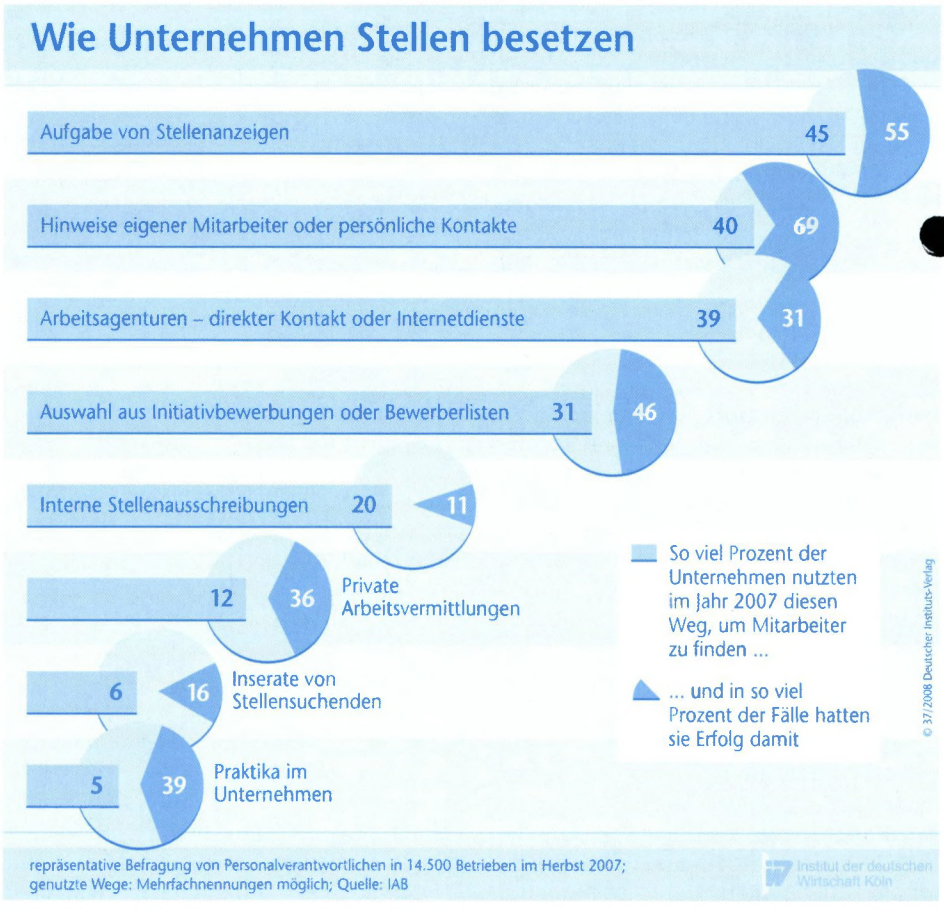
Karriere fördern. Ein Job sollte interessant sein und Aufstiegschancen bieten. Chefs, die die Karriere ihrer Beschäftigten fördern, haben daher meist motivierte Untergebene, was sich wiederum für den Betrieb auszahlt. So dienen beispielsweise Weiterbildungsangebote nicht nur dem lebenslangen Lernen, sondern machen den Mitarbeiter auch fit und flexibel für neue Einsatzmöglichkeiten – im internationalen Wettbewerb unverzichtbar.

In Entscheidungen einbeziehen. Vorteilhaft ist es darüber hinaus, wenn Vorgesetzte ihre Mitarbeiter an Entscheidungen, die ihren Arbeitsplatz betreffen, teilhaben lassen. Partizipation lohnt sich, da Beschäftigte dann motivierter sind, weil ihr Wissen geschätzt wird und die Eigenverantwortung bei der Arbeit höher ist. Die Studie zeigt, dass deutsche Unternehmen auf dem richtigen Weg sind: Gut 36 Prozent der Mitarbeiter gaben an, einbezogen zu werden, wenn es um Entscheidungen rund um ihre Arbeit geht.

Fazit der BMAS-Studie: Gerade in einem Hochlohnland wie Deutschland führt der Weg zum Erfolg eher über das Engagement der Mitarbeiter als über den Wettbewerb um den niedrigsten Preis.

STELLENBESETZUNG – MITARBEITER GESUCHT

Bei der Personalsuche wählen Unternehmen meist den klassischen Weg: Rund 45 Prozent der Firmen geben Inserate auf, um geeignete Mitarbeiter zu finden – sei es in der Zeitung oder in den Stellenportalen im Internet. Immerhin gut jede zweite Anzeige führt dabei zum Erfolg. Eine große Rolle bei der Suche nach neuem Personal spielt auch das vielzitierte Networking. Auf persönliche Kontakte und Hinweise von Beschäftigten setzen vier von zehn Firmen. Auch die Arbeitsagenturen helfen oft weiter: Ebenfalls vier von zehn Betrieben wenden sich an diese, wenn es gilt, Stellen neu zu besetzen. Ein Fünftel der Unternehmen schreibt die offenen Positionen intern aus – allerdings mit recht bescheidenem Erfolg. Denn die Akquise im eigenen Haus funktioniert in gerade einmal gut einem Zehntel aller Fälle. Wesentlich höher ist die Erfolgsquote bei den Praktika: Im Osten der Republik sind 53 Prozent der Firmen fündig, die in ihrem Praktikantenpool suchen, im Westen sind es immerhin 35 Prozent. Umso erstaunlicher ist es da, dass nur 5 Prozent der Unternehmen diesen Weg zur Rekrutierung von Mitarbeitern einschlagen.



LGAD – Kompetenzzentrum

Unternehmer und Manager sind längst dabei, ihre Firmenkonzepte und ihre Unternehmerstrategien auf Krisenfestigkeit zu überprüfen und darüber nachzudenken, ob und wie Erfolgssicherheit herbeigeführt bzw. gewährleistet werden kann. Wir öffnen für unsere Mitglieder den Zugang zu unserem aus der Praxis entwickelten Know-how und informieren Sie über unser erprobtes Instrumentarium von Entscheidungshilfen:

- ☐ **Gesamtfinanzierung des Unternehmens:** Zinsverbilligte Kreditprogramme von Bund und Land · Bürgschaften · Bürgschaft ohne Hausbank (BoB) · Beteiligungen · Umfinanzierung · Banken-Rating
- ☐ **Reorganisation:** Personaleinsatz · Außendienst · Logistik · Qualitätsmanagement und Zertifizierung · Kosten- und Ertragskontrolle · Planung · Service
- ☐ **Neustrukturierung:** Kooperationsmöglichkeiten (z.B. Einkauf, Werbung), Outsourcing (z.B. Logistik · Dienstleistungen) · Umgründung · Geschäftsübergabe)
- ☐ **Arbeits- und Personalorganisation:** Kurzarbeit · Kündigung · AGG · Ausgliederung · Lohn- und Gehaltsabrechnung · Aus- und Weiterbildung
- ☐ **Vertragsrecht**
- ☐ **Speziell interessiert uns außerdem:** _____

_____

Kreuzen Sie das besonders interessierende Problemfeld an, wenn Sie Telefonkontakt mit uns wünschen. Wir rufen Sie an.

RÜCKANTWORT per Telefax an: 089 / 545937-30

Firma: _____ (Firmenstempel)

Straße: _____

Ansprechpartner: _____

PLZ/Ort: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

Website: _____

Telefax: _____

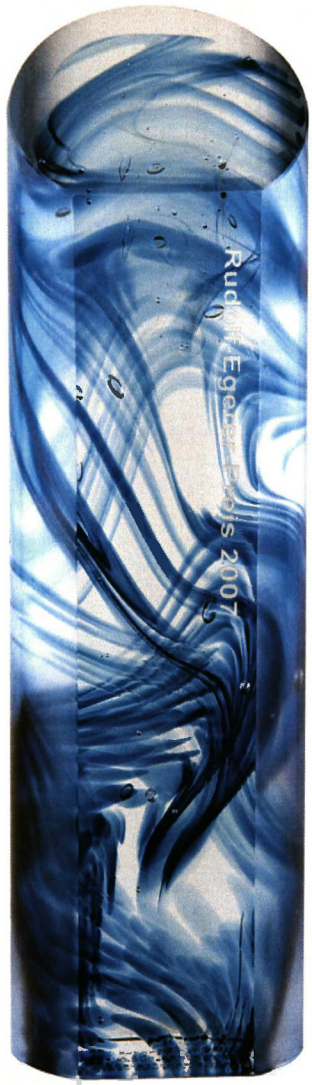
LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

akademiehandel
NÄHER AM MÖGLICHEN

Rudolf-Egerer-Preis 2009

Bewerben Sie sich jetzt unter www.akademie-handel.de!



Sehr geehrte Damen und Herren,

der Groß- und Außenhandel gehört zu den personalintensivsten Wirtschaftsstufen. Unternehmen, die auch in Zukunft am Markt bestehen wollen, brauchen engagierte, motivierte und fachlich erstklassig ausgebildete Mitarbeiter. Ausbilden im eigenen Unternehmen war auch das Credo von Dr. Rudolf Egerer, in dessen Namen seit vielen Jahren der Preis für besondere Verdienste um die Ausbildung des Nachwuchses im Handel verliehen wird. Der Preis wird von den drei Landesverbänden für Handel – LBE, LGAD und CDH – gestiftet.
Wenn Ihr Unternehmen besondere Anstrengungen in der Ausbildung unternommen hat und hervorragende Leistungen vorweisen kann, sollten Sie die Chance ergreifen, diese öffentlichkeitswirksam zu präsentieren.

Bewerbungsverfahren: Für die Bewerbung füllen Sie bitte den Bewerbungs- und Fragebogen auf der Internet-Seite www.akademie-handel.de unter „Rudolf-Egerer-Preis" aus und reichen diese bei der Akademie Handel ein.

Bewerbungsschluss: 13. März 2009

Jury: Eine Experten-Jury wird die eingereichten Bewerbungen beurteilen und die Preisträger auswählen.

Weitere Fragen? Für Auskünfte wenden Sie sich bitte an die Akademie Handel, Frau Dr. R. Schuster, Brienner Str. 47, 80333 München, Tel.: 089/55145-0, Fax: 089/55145-12, E-mail: raphaela.schuster@akademie-handel.de

Mit den besten Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

BDA

I. Entscheidungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Norm/ Stichwort	Gericht/ Datum/ Az.; ggf. BDA-RS Nummer	Inhalt
Altersdiskriminierung, Entgeltstaffelung nach Lebensalter §§ 7 Abs. 2, 8 Abs. 2 AGG	ArbG Berlin Urt. v. 22.8.2007, 86 Ca 1696/07	Eine tarifvertragliche Staffelung der Grundvergütung nach dem Lebensalter *(Anmerkung: damit ist nicht das Dienstalter oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit gemeint!)* stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters dar. Der Kläger erhält seine Vergütung auf Grund der Regelungen des BAT, der die Grundvergütung nach Lebensaltersstufen staffelt. Es liege eine Altersdiskriminierung vor, da das Alter keinen unmittelbaren Bezug zur ausgeübten Tätigkeit des Klägers habe. Eventuell anders wäre der Fall, wenn die Höhe des Lohns z.B. an die Berufserfahrung gekoppelt wäre. Ein Anspruch auf Gleichstellung mit den Meistbegünstigten folge aus § 8 Abs. 2 AGG. Für die Tarifvertragsparteien bestehe jedoch Vertrauensschutz, der eine Übergangsfrist verlange. Die rückwirkende Unwirksamkeit der Vergütungsregelung würde ansonsten das Land Berlin unverhältnismäßig mit Mehrkosten belasten. Das ArbG gibt deshalb für eine tarifliche Neuregelung eine Frist von sechs Monaten vor.
Altersdiskriminierung, Punkteschema § 7 Abs.1 AGG	ArbG Bielefeld, Urt. v. 25.4.2007, 6 Ca 2886/06 *Berufung eingelegt zum LAG Hamm*	Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Rahmen der Sozialauswahl iSd. § 1 Abs.2 KSchG ein Punkteschema zu entwickeln, um im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung eine gleichmäßige Bewertung der Sozialfaktoren für die Arbeitnehmer zu ermöglichen. Die vorgenommene Gewichtung des Lebensalters (pro Lebensjahr ein Punkt) befindet sich noch im Rahmen des arbeitgeberseitig bestehenden Ermessensspielraums. Auch die Bildung von Altersgruppen verstößt nicht gegen § 7 Abs.1 AGG. Eine Diskriminierung wegen des Alters scheidet bereits deshalb aus, weil der Arbeitnehmer durch die zulässigerweise gebildeten abstrakten Kriterien des Punkteschemas keine schlechtere Behandlung erfahren hat als jüngere Arbeitnehmer. Aber auch wenn man von der Altersgruppenbildung auf eine schlechtere Behandlung schließen würde, so wäre sie dennoch sachlich gerechtfertigt. Das BAG hat ein betriebliches Interesse des Arbeitgebers am Erhalt einer ausgewogenen Altersstruktur im Betrieb anerkannt.

Altersdiskriminierung, Sozialplanabfindung § 10 Nr. 6 AGG, § 75 BetrVG	LAG Köln Urt. V. 4.6.2007, 14 Sa 201/07 Revision eingelegt (1 AZR 475/07)	Eine Differenzierung der Abfindungen im Sozialplan ist zulässig, wenn Arbeitnehmer nach ihrem Ausscheiden in den vorgezogenen Ruhestand gehen können. Dies sei nach der Rechtsprechung des BAG anerkannt (Urt. v. 26.7.1988 – 1 AZR 156/87). Der Sozialplan schloss Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine ungeminderte Altenrente hatten, insgesamt aus. Bei vorgezogenen Altersrenten wurde unterschieden zwischen Arbeitnehmern, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld eine Altersrente nach Arbeitslosigkeit erlangen können, und solchen, die bereits in unmittelbarem Anschluss an die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen haben. Erstere Arbeitnehmer erhielten zusätzlich zu einem pauschalisierten Ausgleich der Rentenabschläge wegen deren vorzeitiger Inanspruchnahme 50% der regulären Abfindung. Letztere Arbeitnehmer, zu denen auch der Kläger zählte, erhielten einen der Höhe nach gedeckelten Ausgleich der Rentenabschläge.
Altersdiskriminierung, Sozialplanabfindung §§ 7, 10 Nr. 6 AGG	ArbG Wuppertal Urt. v. 9.8.2007, 2 Ca 1438/07	Die Abfindungsformel in einem Sozialplan, nach der grds. 50% eines Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr, an Arbeitnehmer zwischen 30 und 39 Jahren 60%, zwischen 40 und 49 Jahren 70% und ab dem vollendeten 50. Lebensjahr 75% ausgezahlt werden, ist nicht altersdiskriminierend. Die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sein gem. § 10 Nr. 6 AGG gerechtfertigt. Die Arbeitgeberin hat eine in Bezug auf das Alter gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen, bei der sie die vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt erkennbar berücksichtigt hat.
Altersdiskriminierung, unbefristetes Arbeitsverhältnis §§ 7, 10 AGG	ArbG Frankfurt/ M., Urt. v. 29.5.2007, 11 Ca 8952/06 rechtskräftig	Die Klägerin, Flugbegleiterin, war wegen ihres Alters (46) nicht von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden, auf Grund der Systematik der Übergangsversorgung für das Kabinenpersonal der Beklagten. Bei Flugdienstuntauglichkeit nach dem Lebensalter 45 würde eine erhebliche Übergangsversorgungsleistung (Firmenrente) von der Beklagten zu erbringen sein, die nach Ansicht der Beklagten nicht mehr im Verhältnis zur sehr kurzen Beschäftigungsdauer (9 Jahre) stehe und die Funktionsfähigkeit des Firmenrentenmodells gefährde. In der Ablehnung der Einstellung aus diesem Grund hat das ArbG Frankfurt eine Altersdiskriminierung gesehen und eine Entschädigung i.H.v. 3 Bruttomonatsgehältern (hier 4.050 €) zugesprochen. Die Rechtfertigungsgründe des § 10 Satz 3 Nr. 3 Hs.

		2 AGG (9 Jahre keine unangemessen kurze Beschäftigungszeit) und § 10 Satz 1, Satz 2 AGG (wirtschaftliches Interesse bzw. Notwendigkeit, dass die Funktion des Firmenrentenmodells gewährleistet ist, seien reine individuelle Unternehmensinteressen) lägen nicht vor.
Altersdiskriminierung, Altersgruppen bei der Sozialauswahl §§ 7, 10 AGG	LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 13.04.2007, 13 Sa 2208/06 RS II/154/07 v. 29.6.2007 Revision eingelegt, Az. 2 AZR 418/07	Die Erhaltung einer ausgewogenen Altersstruktur durch Altersgruppen bei der Sozialauswahl stellt eine Rechtfertigung einer möglichen Benachteiligung wegen des Alters im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG dar. Denn die „ausgewogene Altersstruktur", die bei einer Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG gemacht werden darf, trägt gerade dem Umstand Rechnung, dass insbesondere bei Massenentlassungen die soziale Auswahl nur an Hand der Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung des Arbeitnehmers dazu führen kann, dass sich die bisherige Personalstruktur des Betriebes nachhaltig verschlechtert. Ohne die Ausnahmevorschrift des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ließe sich daher bei der Kündigung eines erheblichen Teils der Arbeitnehmer eine den berechtigten betrieblichen Interessen zuwider laufende Überalterung der Belegschaft kaum vermeiden. Dies ist ein legitimes Ziel im Sinne der Rechtsprechung des EuGH.
Altersdiskriminierung, Altersgruppen bei der Sozialauswahl §§ 7, 10 AGG	LAG Niedersachsen, Urt. v. 13.7.2007, 16 Sa 269/07 RS II/231/07 v. 22.10.2007 Aufgehoben wurde: ArbG Osnabrück, Urt. v. 5.2.2007, 3 Ca 677/06 RS: II/88/07 v. 3.4.2007 Revision eingelegt	Das LAG Niedersachsen hat einen Verstoß gegen das AGG wie auch gegen die europarechtlichen Diskriminierungsverbote verneint. Die auf Grund eines Sozialplans und Interessenausgleichs mit Namensliste anlässlich einer Massenentlassung durchgeführte Sozialauswahl zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes gem. § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG nach verschiedenen Altersgruppen ist im streitgegenständlichen Fall nicht altersdiskriminierend. Es seien objektive und angemessene Ziele bei der Altersgruppenbildung verfolgt worden. Es gehe darum, dass eine langfristige Nachwuchsplanung in einem Betrieb regelmäßig von nicht unerheblicher Bedeutung ist, denn bei einem Ausscheiden vieler älterer Arbeitnehmer in einem Jahr auf Grund der Überalterung einer Belegschaft müssten neue Personen eingearbeitet sein, damit der Betrieb ohne Reibungsverluste weiterlaufen kann. Hierbei gehe es insbesondere auch um die Weitergabe von Erfahrungswissen der älteren Mitarbeiter an die jüngeren wie auch darum, dass der Ausbildungsstand jüngerer Arbeitnehmer vielfach aktueller ist und deshalb ein Austausch zwischen den jüngeren und älteren Mitarbeitern regelmäßig stattzufinden hat, damit optimale Kenntnisse vorhanden sind, um den Betrieb wirtschaftlich führen zu können.

Altersdiskriminierung, Altersgrenze (Piloten) § 10 AGG	LAG Hessen, Urt. v. 15.10.2007, 17 Sa 809/07 Bestätigt ArbG Frankfurt a.M., Urt. v. 14.3.2007, 6 Ca 7405/06 (RS: II/73/07 v. 16.3.2007 und II/136/07 v. 30.5.2007)	Eine tarifliche Regelung, nach der das Arbeitsverhältnis von Piloten mit Vollendung des 60. Lebensjahres automatisch endet, verstößt nicht gegen das AGG. Die Differenzierung nach dem Alter sei aufgrund des legitimen Ziels des Schutzes von Leib und Leben der Besatzung, der Passagiere und der Menschen in den überflogenen Gebieten gerechtfertigt. *Anmerkung: Bereits im Jahr 2004 hatte das BAG (7 AZR 589/03) diese tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für zulässig erklärt, mit der Begründung, dass sie der Sicherheit im Flugverkehr dient. Mit zunehmendem Alter steige das Risiko unerwarteter Fehlreaktionen und Ausfallerscheinungen.*
Altersdiskriminierung, Altersgrenze (Vertragsärzte) § 10 AGG	LSG B-W, Beschl. v. 23.10.2006, L 5 KA 4343/06 ER-B	Es verstößt nicht gg. das Verbot der Altersdiskriminierung, wenn Vertragsärzte mit Ablauf des 68. Lebensjahres ihre Zulassung zur vertragsärztlichen Versorgung verlieren.
Altersdiskriminierung, Altersgrenze (Flugmedizinische Sachverständige) § 10 AGG	OVG Lüneburg, Beschl. v. 13.9.2006, 12 ME 275/06	Die Altersgrenze von 68 Jahren für flugmedizinische Sachverständige in § 24 Abs. 6 S.2 LuftVZO ist rechtmäßig. Die darin liegende unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist gerechtfertigt, da die Tauglichkeit des Luftfahrtpersonals eine wesentliche Grundlage für die Sicherheit des Luftverkehrs darstellt und deshalb die erforderlichen Tauglichkeitsüberprüfungen in zuverlässiger und fehlerfreier Weise erfolgen müssen.
Altersdiskriminierung, krankheitsbedingte Kündigung im Kleinbetrieb §§ 1, 7 AGG	LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 18.6.2007, 4 Sa 14/07	Der 1952 geborene Kläger war in einem Kleinbetrieb beschäftigt. Die Beklagte sprach eine krankheitsbedingte ordentliche Kündigung aus. Der Kläger wies von allen beschäftigten jüngeren Arbeitnehmern die meisten krankheitsbedingten Fehlzeiten auf. Der Kläger erblickt darin eine unzulässige Diskriminierung wegen seines Alters. Der Arbeitgeber habe eine Pflicht zur sozialen Rücksichtnahme und müsse daher die statistisch betrachteten höheren Fehlzeiten der älteren Arbeitnehmer hinnehmen. Das LAG verneinte im Ergebnis eine Diskriminierung wegen des Alters. In dem Umstand, dass der Kläger als älterer Arbeitnehmer auf-

		grund seiner tendenziell höheren krankheitsbedingten Fehlzeiten stärker als jüngere Arbeitnehmer von einer krankheitsbedingten Kündigung betroffen sein könnte, könne aber grundsätzlich eine mittelbare Benachteiligung. Der zur Ermittlung einer mittelbaren Benachteiligung vorzunehmende statistische Vergleich ergebe jedoch, dass die Fehlzeiten des Klägers vorliegend noch deutlich höher ausfielen als die durchschnittlichen Fehlzeiten der herangezogenen Vergleichsgruppe. Eine mittelbare Diskriminierung hätte nach Ansicht des LAG mithin nur dann vorliegen können, wenn der Kläger wegen Fehlzeiten gekündigt worden wäre, die zwar über den durchschnittlichen Fehlzeiten der jüngeren Arbeitnehmer gelegen, sich aber noch im Rahmen der durchschnittlichen Fehlzeiten vergleichbarer Arbeitnehmer seiner Altersgruppe bewegt hätten.
Altersteilzeit, Kürzung einer Abfindung wegen Schwerbehinderung §§ 1,7 AGG	ArbG Stuttgart, Urt. v. 6.6.2007, 22 Ca 611/07	Tarifliche Regelungen, die eine Kürzung der Abfindung bei Altersteilzeit wegen Vorteilen beim Rentenbezug (weniger bis keine Abschläge), z. B. wegen Schwerbehinderung, vorsehen, sind nicht diskriminierend.
Beschwerdestelle, Mitbestimmung § 13 AGG	ArbG Berlin, Beschl. v.12.4.2007, 2 BV 5126/07	Das ArbG Berlin entschied, dass hinsichtlich der „Einsetzung" der Beschwerdestelle ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht gegeben ist. Soweit jedoch die Organisation der Beschwerdestelle betroffen sei, könne nicht ausgeschlossen werden, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vorliegt.
Beschwerdestelle, Mitbestimmung § 13 AGG	LAG Hamburg, Beschl. v.17.4.2007, 3 TaBV 6/07 RS: II/108/07 v. 2.5.2007	Anders als die Vorinstanz (ArbG Hamburg, Beschl. v. 14.2.2007 -9 BV 3/07) entschied das LAG Hamburg, dass das Eingreifen des Mitbestimmungstatbestandes des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG beim Einrichten einer Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG nicht offensichtlich ausgeschlossen ist und gab dem Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle statt.

Beschwerdestelle, Mitbestimmung § 13 AGG	ArbG Frankfurt a.M., Beschl. v. 23.10.2006, 21 BV 690/06 RS: II/53/07 v. 21.2.2007	Das ArbG hat ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Einrichtung der Beschwerdestelle bejaht und dem Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle stattgegeben. Dies ist jedoch vor dem Hintergrund geschehen, dass der AG der Stelle weitergehende Kompetenzen (Befragungsrechte) hinsichtlich der Aufklärung der den eingereichten Beschwerden zu Grunde liegenden Sachverhalte zugestand.
Betriebliche Altersvorsorge, Anwendbarkeit des AGG § 2 Abs. 2 AGG, BetrAVG	BAG, Urt. v. 11.12.2007, 3 AZR 249/06	Das AGG gilt auch in der betrieblichen Altersversorgung. § 2 Abs. 2 AGG enthält lediglich eine Kollisionsregel zwischen dem AGG und dem BetrAVG. Soweit sich aus den Bestimmungen des BetrAVG Anknüpfungen an die vom AGG erfassten Merkmale, z.B. Alter, erheben, soll es dabei verbleiben. Das BetrAVG enthält solche Vorschriften z.B. hinsichtlich der Unverfallbarkeit der Betriebsrente und indem es eine feste Altersgrenze voraussetzt. Im konkreten Fall hat das BAG eine Versorgungsordnung für diskriminierend erklärt. Danach wurde die Hinterbliebenenversorgung männlichen Arbeitnehmern ohne weitere Voraussetzungen gewährt. Für Arbeitnehmerinnen wurde die Witwerversorgung davon abhängig gemacht, dass die – ehemalige – Arbeitnehmerin den Unterhalt ihrer Familie überwiegend bestritten hat.
Betriebliche Altersvorsorge, Sexuelle Identität § 2 AGG	BGH, Urt. v. 14. 2.2007, IV ZR 267/04 RS: II/52/07 v. 20.2.2007 und II/148/07 v. 21.6.2007	Gleichgeschlechtliche eingetragene Lebenspartner haben in Bezug auf die Altersversorgung (hier: Hinterbliebenenversorgung) keinen Anspruch auf Gleichstellung mit Eheleuten. Begründet wird dies mit dem besonderen Schutz der Ehe. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Familienstandes verstoße auch nicht gg. das Verbot der Benachteiligung wegen der sexuellen Ausrichtung im AGG.
Beweislastverteilung § 22 AGG	ArbG Berlin, Urt. v. 12.11.2007, 86 Ca 4035/07	Der Beweis einer unmittelbaren Benachteiligung ist nach der Beweislastregel des § 22 AGG erbracht, wenn die Anspruchsstellerin Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen. Tatsachen lassen eine Benachteiligung wegen eines Diskrimi-

		nierungsmerkmals dann „vermuten", wenn unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls bei freier Beweiswürdigung aus Sicht einer objektiv verständigen Person der Schluss auf ein Handeln „wegen" eines Diskriminierungsmerkmals überwiegend wahrscheinlich ist. Kann eine überwiegende Wahrscheinlichkeit streitiger Indizien nicht bewiesen werden, geht dieses non liquet auch nach § 22 AGG zu Lasten der klagenden Partei. Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot durch Nichteinstellung wegen des Geschlechts liegt auch dann vor, wenn für die Nichteinstellung zugleich andere Gründe maßgebend waren. Ausreichend nach § 22 AGG ist, wenn die Nichteinstellung auf einem „Motivbündel" beruht, welches das diskriminierende Merkmal enthält. Die bessere Eignung eines anderen Bewerbers schließt dabei eine Benachteiligung nicht aus. Die Klägerin hatte mit ihrem Begehren auf Entschädigung wegen der Ablehnung ihrer Einstellung keinen Erfolg. Im Ergebnis der Beweisaufnahme konnte sie trotz der Erleichterungen des § 22 AGG keinen Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot nachweisen.
Ethnische Herkunft, fehlende Deutschkenntnisse §§ 1, 15 Abs.2 AGG	ArbG Berlin, Urt. v. 26.9.2007, 14 Ca 10356/07	Das ArbG Berlin entschied, dass die Ablehnung einer Einstellung wegen unzureichender Deutschkenntnisse eines Bewerbers mit Migrationshintergrund nicht an die ethnische Herkunft, sondern an die deutsche Sprache anknüpft und deshalb nicht diskriminierend ist. Auch eine mittelbare Beeinträchtigung scheidet aus, da Nichtberücksichtigungsgrund nicht mittelbar die Muttersprache des Bewerbers als Ausdruck und Merkmal seiner ethnischen Herkunft ist. Entscheidend sind die fehlenden Kenntnisse in einer weiteren – der deutschen – Sprache. Auf Entschädigung iHv drei Monatsgehältern geklagt hatte ein britischer Staatsbürger bei einem Garten- und Landschaftsbaubetrieb auf eine Stelle für den Bereich Gartenarbeit. Das ArbG Berlin hat die Klage abgewiesen.
Geschlechtsbezogene Diskriminierung §§ 1,7 AGG	ArbG Hamburg, Urt. v. 28.8.2007, 21 Ca 125/07	In dem Umstand, dass eine Kündigung am Weltfrauentag (8. März) ausgesprochen wurde, liegt kein Indiz für eine Diskriminierung wegen des Geschlechts. Die Kündigungsschutzklage wurde abgewiesen.

Geschlechtsbezogene Diskriminierung, Schwangerschaft §§ 1,7 AGG	anhängig bei ArbG Wiesbaden	Die Klägerin, Arbeitnehmerin in einem Versicherungskonzern, begehrt 433.000€ Schadensersatz und 67.000€ Entschädigung wegen Benachteiligung auf Grund ihrer Schwangerschaft und ihrer türkischen Herkunft. Sie sei auf eine weniger attraktive Stelle versetzt worden und habe einen Nervenzusammenbruch bekommen.
Kündigung, Alterskündigungsschutz § 2 AGG	ArbG Ulm, Urt. v. 21.3.2007, 2 Ca 15/06	Eine Regelung über tariflichen Alterskündigungsschutz ist nicht wegen Verstoßes gegen das AGG unwirksam. Gemäß § 2 Abs. 4 AGG findet das Gesetz keine Anwendung auf Kündigungen. Tarifliche Regelungen zum Änderungskündigungsschutz lassen sich gemeinschaftsrechtlich auf Art. 6 I 2 a RL 2000/78/EG stützen. Der Schutz älterer Arbeitnehmer vor Entlassungen sei ein legitimes beschäftigungspolitisches Ziel.
Kündigungsfrist § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB	LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 24.7.2007, 7 Sa 561/07 RS: II/236/07 v. 9.11.2007	§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB verstößt gegen den europarechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung. Mit dieser Vorschrift erfahren jüngere Arbeitnehmer allein aufgrund ihres Lebensalters eine weniger günstige Behandlung als ältere Arbeitnehmer. Für die Ungleichbehandlung lasse sich kein Rechtfertigungsgrund finden. Der Zweck der Regelung in § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB beschränke sich darauf, jüngeren Arbeitnehmern den Vorteil der verlängerten Kündigungsfrist vorzuenthalten. Das sei kein legitimes Ziel aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik oder des Arbeitsmarktes. Verstößt eine innerstaatliche Regelung gegen den gemeinschaftsrechtlichen Gleichheitssatz, ist das nationale Gericht gehalten, eine diskriminierende nationale Bestimmung außer Anwendung zu lassen, ohne dass es ihre vorherige Aufhebung durch den Gesetzgeber beantragen oder abwarten muss.
Kündigungsfrist, § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB	ArbG Lörrach, Urt. v. 23.1.2007, 1 Ca 426/06	Das ArbG Lörrach hat eine unter Berücksichtigung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB berechnete Kündigungsfrist nicht beanstandet. Selbst bei einer Europarechtswidrigkeit der Norm sei es dem Gericht verwehrt, daraus rechtlich relevante Schlüsse zu ziehen. § 2 Abs. 4 KSchG regele nämlich, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Darunter falle auch § 622 BGB. § 2 Abs. 4 AGG könne wegen seines eindeutigen Wortlauts nicht richtlinienkonform ausgelegt werden.

Rechtsmissbrauch, „AGG-Hopper“ § 15 Abs. 2 AGG	LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 13.8.2007, 3 Ta 119/07	Dient eine Bewerbung ausschließlich dazu, einerseits eine Geldquelle zu erschließen und andererseits das System des staatlichen Rechtsschutzes ad absurdum zu führen und der Lächerlichkeit preiszugeben, scheitert ein geltend gemachter Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG des erfolglosen Stellenbewerbers an der mangelnden Ernsthaftigkeit der Bewerbung. Ein Anspruch auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe besteht nicht.
Religion, Benachteiligung bei Einstellung §§ 15 Abs.2, 9 Abs.1 AGG	ArbG Hamburg, Urt. v. 4.12.2007, 20 Ca 105/07	§ 9 Abs.1 AGG ist richtlinienkonform dahingehend auszulegen, dass das Selbstverständnis einer Religionsgemeinschaft kein absoluter und abschließender Maßstab für eine unterschiedliche Behandlung bei der Bewerberauswahl im Einstellungsverfahren ist. Das Selbstverständnis der Kirche darf für die konkrete Tätigkeit nur dann entscheidend sein, wenn diese dazu in einer direkten Beziehung steht. Dies ist nicht für jede Tätigkeit bei der Kirche, vielmehr nur für den sog. verkündungsnahen Bereich anzunehmen. Im hier zu entscheidenden Fall lehnte der Arbeitgeber, eine kirchliche Einrichtung, eine Bewerberin für die Tätigkeit als „Integrationslotsin“ ab, da diese als gebürtige Muslimin keiner christlichen Kirche angehört.
Vergütungssystem, Beschäftigungszeit, §§ 1, 3 AGG	ArbG Heilbronn, Urt. v. 3.4.2007, 5 Ca 12/07	Die Nichtberücksichtigung der Elternzeiten bei der Ermittlung der Berufsjahre verstößt weder gegen die Vorschriften des AGG noch gegen sonstiges Recht. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts nach den §§ 1, 3 AGG liegt nicht vor. Eine mittelbare Benachteiligung ist aufgrund der beruflichen Anforderungen nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Berufserfahrung, die den Arbeitnehmer dazu befähigt seine Arbeit besser auszuführen, soll honoriert werden.

II. Entscheidungen zu Vorgängernormen oder Normen außerhalb des AGG, die für die Auslegung des AGG von Bedeutung sind

Norm/ Stichwort	Gericht/ Datum/ Az.	Inhalt
Altersgrenze Art. 12 GG	BVerfG, Beschl. v. 26.1.2007, 2 BVR 2408 RS: II/33/07 v. 7.2.2007	Die Altersgrenze von 65 Jahren für den Einsatz von Verkehrspiloten bei gewerbsmäßigen Flugunternehmen ist verfassungsgemäß. Die Regelung einer gesetzlichen pauschalen Altersgrenze für gewerbsmäßig fliegende Verkehrspiloten verletzt den Beschwerdeführer nicht in seinem Grundrecht auf Berufsfreiheit (Art 12 GG).
Ausbildungsvertrag, aufschiebende Bedingung, gesundheitliche Eignung	LAG Hamm, Urteil v. 12.9.2006 9 Sa 2313	Der Abschluss eines Ausbildungsvertrags unter der aufschiebenden Bedingung der gesundheitlichen Eignung ist zulässig. Die vereinbarte Bedingung hält einer Inhaltskontrolle nach den §§ 305ff. BGB stand. Das LAG gesteht dem Arbeitgeber ein gesetzlich legitimiertes Interesse zu, nur Personen mit entsprechender gesundheitlicher Eignung einzustellen. Dieses Interesse ergibt sich unmittelbar aus § 5 Nr.1 in Verbindung mit § 2 Abs.1 Nr.3 KrPflG, wonach eine fehlende gesundheitliche Eignung bereits dem Zugang zur Ausbildung entgegensteht.
Beweislastumkehr § 611a BGB	LAG Berlin, Urt. v. 19.10.2006, 2 Sa 1776/06	Allein das Vorliegen einer Schwangerschaft bei der gegenüber einem männlichen Bewerber nicht berücksichtigten Bewerberin um eine Beförderungsstelle reicht nicht aus, um einen Schadensersatzanspruch wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung zu begründen.
Beweislastumkehr, Rechtsmissbrauch § 611a BGB	LAG Berlin, Urt. v. 30.3.2006, 10 Sa 2395/05	Der objektiv für die nicht geschlechtsneutral ausgeschriebene Stelle nicht geeignete und subjektiv nicht an ihr ernsthaft interessierte Bewerber hat keinen Anspruch auf Entschädigung wegen einer Diskriminierung wegen des Geschlechts. Indizien für das Fehlen

		einer subjektiv ernsthaften Bewerbung liegen vor, wenn der Bewerber nicht alles tut, um einen positiven Eindruck der Person, der Fähigkeiten und des beruflichen Werdegangs zu erwecken, und andererseits nicht alles unterlässt, was ein negatives oder auch nur bedenkliches Licht auf die Bewerbung werfen könnte.
Beweislastumkehr, Rechtsmissbrauch § 611a BGB	ArbG Kiel, Urt. v. 9.2.2006, ö.D. 5 Ca 1995d/05 (rechtskräftig)	Nimmt der Bewerber nicht alle Möglichkeiten an Vorstellungsgesprächen – auch auf andere vom Arbeitgeber angebotene Stellen – wahr, so ist davon auszugehen, dass die Bewerbung nicht ernsthaft war und von vornherein die Zahlung einer Entschädigung angestrebt war.
Beweislastumkehr § 81 Abs. 4 SGB IX	BAG, Urt. v. 15.2.2005, 9 AZR 653/03 RS: IV/47/05 v. 5.8.2005	Steht fest, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX nicht über die eingegangenen Bewerbungen eines bestimmten schwerbehinderten Menschen unterrichtet hat, so ist dessen Benachteiligung wegen der Schwerbehinderteneigenschaft zu vermuten.
Behinderung, hier: Schwerbehinderung § 81 SGB IX	Hessisches LAG, Urt. v. 7.11.2005, 7 Sa 473/05	Einem Schwerbehinderten steht ein Entschädigungsanspruch nach § 81 Abs. 3 SGB IX zu, wenn der Arbeitgeber eine ablehnende Entscheidung hinsichtlich einer Einstellung nicht begründet hat. Mit Hilfe der Begründungspflicht des § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX soll das Einstellungsverfahren für den Schwerbehinderten transparent und überprüfbar gemacht werden. Eine nachträgliche Heilung der fehlenden Begründung ist regelmäßig ausgeschlossen und nur für solche Gründe möglich, die dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Ablehnung nicht bekannt waren.
Behinderung, Einladung zum Vorstellungsgespräch	ArbG Münster, Urt. v. 30.09.2005, 4 Ca 1279/05	Das offensichtliche Fehlen der fachlichen Eignung im Sinne des § 82 Satz 3 SGB IX beurteilt sich nach dem Anforderungsprofil der Stellenanzeige. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch ist danach dann nach Satz 2 entbehrlich, wenn die berufliche Ausbil-

§ 82 SGB IX		dung des Behinderten nicht der in der Stellenanzeige gesuchten entspricht.
Behinderung, Unterrichtungspflicht § 81 SGB IX	Hessisches LAG, Urt. v. 2.12.2005, 3 Sa 98/05	Die Unterrichtungspflicht nach § 81 Abs.1 Satz 9 SGB IX trifft nach der Rspr. des BAG (Urt. v. 15.02.2005, 9 AZR 635/03) nur denjenigen Arbeitgeber, der die gesetzliche Beschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX nicht erfüllt. Dies resultiert aus Wortlaut, Systematik, Sinn und Zweck der Vorschrift. Sieht man Satz 9 in Zusammenhang mit dem übrigen Inhalt des Absatzes 1, so ergibt sich daraus keine generelle Begründungspflicht. § 81 Abs.1 SGB IX gliedert sich in die Sätze 1 bis 6, deren Regelungen sich an alle Arbeitgeber wenden, die freie Plätze besetzen möchten. Dagegen stellen die Sätze 7 bis 9 besondere Verpflichtungen für diejenigen Arbeitgeber auf, die ihrer Beschäftigungspflicht nach Satz 1 nicht nachkommen. Des weiteren genügt die ablehnende Entscheidungsbegründung dann den gesetzlichen Anforderungen, wenn aus dieser deutlich wird, dass wesentlich für die Entscheidung die fehlende fachliche Qualifikation und die bessere Eignung eines anderen Bewerbers war.
Gleichbehandlungsgrundsatz nach BetrVG Besitzstandswahrung § 75 Abs. 1 BetrVG, Art. 3 GG	BAG, Urt. v. 2.8.2006, 10 AZR 572/05	Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der sich aus § 75 Abs.1 BetrVG in Verbindung mit Art. 3 GG ergibt, ist nicht verletzt, wenn die Begünstigung einer Gruppe von Arbeitnehmern zum Zwecke der Wahrung sozialer Besitzstände erfolgt. Maßgebend für die Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung von ansonsten vergleichbaren Gruppen von Arbeitnehmern ist der mit der Differenzierung verfolgte Zweck. Die Wahrung sozialer Besitzstände ist als sachlicher Grund zur Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung anerkannt.
Geschlechtsbezogene Benachteiligung, arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz § 611 a BGB	BAG, Urt. v. 14.8.2007, 9 AZR 943/06	Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Abschluss eines „beamtenähnlichen" Arbeitsvertrags aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Verbindung mit § 611a BGB aF, wenn der Arbeitgeber unter Verletzung des geschlechtsbezogenen Benachteiligungsverbots Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, ungleich behandelt. Der Arbeitgeber muss bei freiwilligen Leistungen die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. In vorliegender Ent-

		scheidung hat der Arbeitgeber, der eine sonderpädagogische Schule unterhält, mit zwei männlichen Lehrkräften einen „beamtenähnlichen" Dienstvertrag geschlossen, um diese wegen des hohen Jungenanteils dauerhaft an die Schule zu binden, während der Abschluss eines solchen mit der klagenden Lehrerin abgelehnt wurde. Das BAG konstatierte eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, der durch das Diskriminierungsverbot des § 611a BGB aF konkretisiert wird.
Sexuelle Orientierung Art. 6 Abs. 1 GG	BVerfG, Urt. v. 20.9.2007, 2 BvR 855/06 RS: II/226/07 v. 15.10.2007	Die Versagung des Verheiratetenzuschlags für Beamte bei eingetragener Lebenspartnerschaft ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Begünstigung verheirateter Beamter finde ihre Rechtfertigung in Art. 6 Abs. 1 GG, der die Ehe unter den besonderen Schutz der staatlichen Ordnung stellt und den Staat verpflichtet, die Ehe zu schützen und zu fördern. Dieser verfassungsrechtliche Förderauftrag berechtige den Gesetzgeber, die Ehe als förmlich eingegangene Lebensgemeinschaft von Frau und Mann gegenüber anderen Lebensformen zu begünstigen.
Sexuelle Orientierung, Ortszuschlag bei eingetragener Lebenspartnerschaft Art. 6 Abs. 1 GG	BAG, Urt. v. 29.4.2004, 6 AZR 101/03 RS: II/138/04 v. 19.8.2004	Das familienstandsbezogene Stufensystem des Ortszuschlags nach § 29 BAT berücksichtigt den Familienstand der Lebenspartnerschaft nicht. Die tarifliche Regelung ist mit der für die Tarifvertragsparteien nicht absehbaren Einführung des neuen familienrechtlichen Instituts der Eingetragenen Lebenspartnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare nachträglich lückenhaft geworden. Die Regelungslücke sei dahingehend zu schließen, dass Vorschriften für verheiratete Angestellte analog anzuwenden seien. Die Eingetragene Lebenspartnerschaft erfülle sämtliche Merkmale, die der BAT-Vorschrift für verheirate Angestellte immanent seien. Die Lebenspartnerschaft sei eine exklusive, auf Dauer angelegte Verantwortungsgemeinschaft. Die Lebenspartnerschaft könne genau wie die Ehe nur durch gerichtliche Entscheidung aufgehoben werden. Die familienrechtlichen Pflichten und Rechte der Lebenspartner seien denen von Ehegatten vergleichbar. Lebenspartner seien einander zur Fürsorge und Unterstützung sowie zur gemeinsamen Lebensgestaltung verpflichtet. Auch trügen sie wie Ehegatten für einander Verantwortung und seien zum angemessenen Unterhalt verpflichtet.

III. Entscheidungen des EuGH, die für die Auslegung des AGG und der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien von Bedeutung sind

Norm/ Stichwort	Gericht/ Datum/ Az.	Inhalt
Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand	EuGH, Vorlagebeschluss des britischen High Court, C-388/07 Entscheidung Ende 2008 zu erwarten	Im Streit stehen die zum 1. Oktober 2006 in Kraft getretenen „Employment Equality (Age) Regulations 2006". Danach sind Entlassungen von Arbeitnehmern wegen Versetzung in den Ruhestand keine Altersdiskriminierung, wenn der Arbeitnehmer 65 Jahre oder älter ist und die Entlassung unter Beachtung bestimmter Verfahrensvoraussetzungen erfolgt. Der Arbeitnehmer hat dann das Recht, ein förmliches Ersuchen um Unterlassung der Entlassung wegen Versetzung in den Ruhestand zu stellen, das der Arbeitgeber nach einem vorgegebenen Verfahren prüfen muss.
Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand	EuGH, Urteil v. 16.10.2007, C-411/05 (Palacios de la Villa) RS: II/227/07 v. 16.10.2007 und II/49/07 v. 16.2.2007	Das in der Richtlinie 2000/78/EG konkretisierte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist dahingehend auszulegen, dass es einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, in denen als Voraussetzung lediglich verlangt wird, dass der Arbeitnehmer die im nationalen Recht auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt, sofern diese Maßnahme, auch wenn sie auf das Alter abstellt, objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt steht, gerechtfertigt ist.
Betriebliche Altersvorsorge, Hinterbliebenenversorgung	EuGH, Schlussanträge des Generalanwalts v. 6.9.2007, C-267/06	Im Vorabentscheidungsersuchen des VG München stehen die Satzungsbestimmungen eines Zusatzversorgungssystems im Streit, nach denen ein eingetragener Lebenspartner keine Hinterbliebenenversorgung entsprechend Eheleuten erhält. Eine mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung hat der Generalanwalt bejaht, weil sich kein objektiver Umstand erkennen lasse und ein solcher auch nicht im Vorabentscheidungsverfahren vorgetra-

	(Tadao Maruko)	gen wurde, mit dem sich die Ungleichbehandlung rechtfertigen lässt. Beide Arten von Verbindungen würden zwar nur dann eine Gleichbehandlung verdienen, wenn das nationale Gericht entscheidet, dass die Rechtsstellung von Ehegatten derjenigen von Partnern einer eingetragenen Lebensgemeinschaft gleichartig ist. Das Verwaltungsgericht München habe im Vorlagebeschluss jedoch bereits seine Auffassung dargelegt, dass eine nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingetragene Lebenspartnerschaft Rechte und Pflichten mit sich bringe, die denen bei einer Ehe vergleichbar seien.
Betriebliche Altersvorsorge, Altersabstandsklausel	EuGH, Vorlagebeschluss, BAG v. 27.6.2006, 3 AZR 352/05 (A) C-427/06 RS: II/214/06 v. 30.11.2006	Anfrage des BAG ob ein gemeinschaftsrechtliches Verbot der Diskriminierung wegen des Alters auch den Fall erfasst, dass ein eine Hinterbliebenenversorgung einem hinterbliebenen Ehegatten nicht gewährt wird, wenn er 15 Jahre jünger ist als der verstorbene Arbeitnehmer. Stellt das Ziel des Arbeitgebers, das Haftungsrisiko zu reduzieren, eine Rechtfertigung dieser Differenzierung dar?
Behinderung, Abgrenzung zur Krankheit	EuGH, Urteil v. 11.7.2006, C-13/05 (Navas) RS: II/143/06 v. 26.7.2006	Eine Person, der von ihrem Arbeitgeber ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden ist, wird nicht von der Richtlinie 2000/78/EG erfasst. Eine Krankheit kann nicht als weiterer Grund neben denen angesehen werden, derentwegen Personen zu diskriminieren nach der Richtlinie 2000/78/EG verboten ist.
Behinderung	EuGH, Schlussanträge des Generalanwalts v. 31.1.2008, C-303/06	Das Vorabentscheidungsersuchen des britischen Employment Tribunal zielt auf die Beantwortung der Frage, ob die Richtlinie 2000/78/EG auch dem Schutz von Arbeitnehmern dient, die zwar nicht selbst eine Behinderung aufweisen, jedoch wegen ihrer Verbindung zu einem Menschen mit Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfahren. Der Generalanwalt beantwortet diese Frage positiv. Er erblickt einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot

	(Coleman)	in jeder Ungleichbehandlung *wegen* einer Behinderung. Im zugrunde liegenden Fall hat die klagende Arbeitnehmerin eine ungünstigere Behandlung wegen der Behinderung ihres Sohnes erfahren.
Entgelt, Differenzierung nach Dem Dienstalter	EuGH, Urteil v. 3.10.2006, C-17/05 (Cadman) RS: II/200/06 v. 1.11.2006	Eine Differenzierung nach dem Dienstalter bei der Höhe des Entgelts ist gerechtfertigt. Sachlicher Grund ist die Honorierung der Berufserfahrung, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.
Kundenwünsche, Ethische Herkunft	EuGH, Vorlagebeschluss, Arbeidshof te Brussel v. 6.2.2007, C-54/07 RS: II/101/07 v. 19.4.2007	Anfrage des Arbeidshof te Brussel ob eine Benachteiligung wegen der ethischen Herkunft gerechtfertigt sein kann, wenn entsprechende Kundenwünsche dahingehend geäußert wurden, dass sie nur von „einheimischen" Monteuren bedient werden wollen.
Kündigungsfrist § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB	EuGH, Vorlagebeschluss, LAG Düsseldorf v. 21.11.2007, 12 Sa 1311/07 *EuGH-Az noch nicht bekannt*	Das LAG fragt den EuGH, ob § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Die Kammer möchte auch wissen, ob das betriebliche Interesse des Arbeitgebers an personalwirtschaftlicher Flexibilität, das durch längere Kündigungsfristen beeinträchtigt ist, ein Rechtfertigungsgrund für die Ungleichbehandlung sein kann. Für ein weniger schutzbedürftiges Bestands- und Dispositionsinteresse der jungen Arbeitnehmer könne auch sprechen, dass ihnen im Hinblick auf ihr Alter und/oder geringere soziale, familiäre und private Verpflichtungen eine höhere berufliche und persönliche Flexibilität zugemutet werden könne.

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

1/2009

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

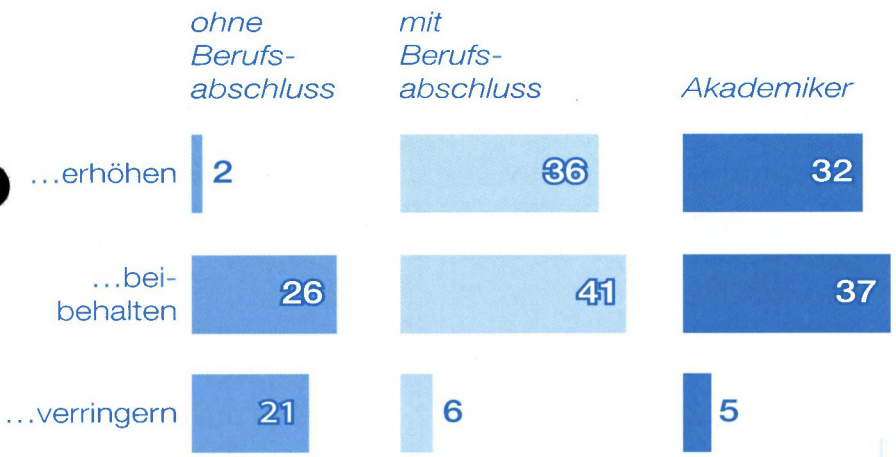
BILDUNGSABSCHLÜSSE

Wer qualifiziert ist, hat weitaus bessere Jobchancen als jemand ohne Berufsausbildung. Allerdings spielt die regionale Wirtschaftslage in puncto Erwerbstätigkeit ebenfalls eine große Rolle. So ist es in Ostdeutschland unabhängig vom Qualifikationsniveau generell schwieriger, eine Beschäftigung zu finden als im Westen.

Schulbildung. Jeder sechste Erwachsene in Deutschland hatte im Jahr 2006 entweder keinen Schulabschluss oder ein Haupt- oder Realschulzeugnis in der Tasche. Nur etwas mehr als die Hälfte dieser Gruppe stand in Lohn und Brot, jeder Fünfte ohne Berufsausbildung war arbeitslos gemeldet. Den höchsten Anteil an Un- und Angelernten – 24 Prozent – weist Bremen auf; die Beschäftigungsquote ist allerdings in Berlin mit 39 Prozent am geringsten.

Gute Chancen für Fachkräfte

Von je 100 Unternehmen wollen bis Ende 2009 so viele die Zahl ihrer Mitarbeiter mit dieser Qualifikation...



Fehlende zu 100: keine Angabe bzw. keine Mitarbeiter mit dieser Qualifikation benötigt



Quelle: IW-Befragung

© Globus

G 2418

Berufsausbildung. Fachkräfte stellen in Deutschland das Gros der Erwerbstätigen: Vor zwei Jahren verfügten 49 Prozent der 25- bis 64-Jährigen über eine Berufsausbildung als höchsten Bildungsabschluss, hiervon hatten 72 Prozent einen Job. Die Erwerbslosenquote der beruflich Qualifizierten ist allerdings mit 10,5 Prozent vergleichsweise hoch. Dies liegt vor allem an der schlechten Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland: Dort ist rund jede fünfte Fachkraft unbeschäftigt, im Westen nur gut jede neunte.

Hochschulbildung. Die höchste Akademikerdichte weisen die Stadtstaaten Berlin und Hamburg auf, beides Hochschulhochburgen mit einem großen Zustrom an Studenten aus anderen Bundesländern. Allerdings bleiben auch die Examinierten nicht unbeeinflusst von der regionalen Wirtschaftslage. Insgesamt haben Hochschulabsolventen aber mit einer Beschäftigungsquote von im Durchschnitt 85 Prozent immer noch die mit Abstand besten Jobchancen.

AUSBILDUNG: POSITIVE TRENDS SETZEN SICH FORT – IN DER KRISE FÜR DEN AUFSCHWUNG AUSBILDEN

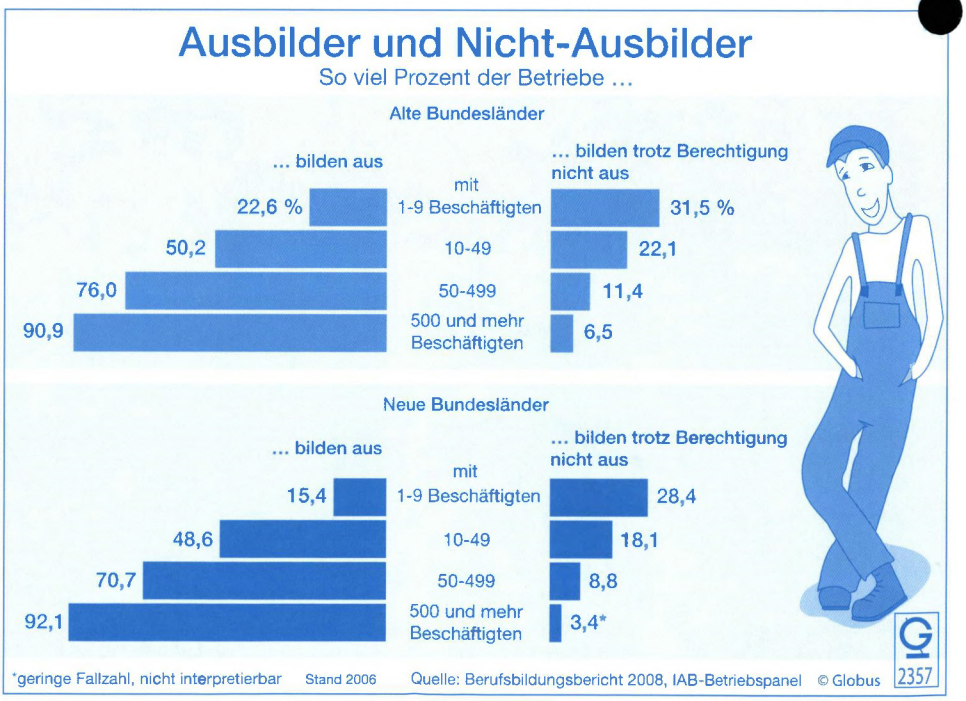
Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist so gut wie lange nicht mehr. Ob und wie sich die Finanzkrise auf Ausbildungsangebote des kommenden Jahres auswirken wird, ist offen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gab erste Ergebnisse der Erhebung zum 30.09. bekannt: „2008 wurden bundesweit 616.615 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 9.270 bzw. 1,5% weniger als im Jahr zuvor. Trotz des Rückgangs hat sich die seit 2006 zu beobachtende Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt fortgesetzt. Denn die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen nimmt in Folge der demografischen Entwicklung ab, sodass sich das Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage weiter verbesserte." (www.bibb.de)

Das BIBB hält weiter fest: „Als Ursache für den Rückgang ist im Wesentlichen der Abbau an außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen zu nennen, die seit der Wiedervereinigung in Ostdeutschland zum Ausgleich von fehlenden betrieblichen Lehrstellen eingerichtet werden. Da inzwischen die Zahl der ostdeutschen Jugendlichen sinkt, wurde der Umfang der überwiegend öffentlich finanzierten außerbetrieblichen Ausbildung der zurückgehenden Nachfrage angepasst. Insgesamt wurden in Ostdeutschland 113.818 neue Lehrverträge registriert, 11.280 bzw. 9,0% weniger als in der Erhebung 2007. Trotz des deutlichen Vertragsrückgangs hat sich die seit 2006 zu beobachtende Entspannung auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt fortgesetzt. Denn die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen nahm deutlich stärker ab als das Ausbildungsplatzangebot. Damit verbesserte sich erneut das Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage. Im Gegensatz zu Ostdeutschland stieg in den alten Ländern die Zahl der neuen Lehrverträge noch einmal an und erreichte mit 502.797 (+2.010 bzw. +0,4 % gegenüber 2007) den höchsten Stand seit 1992. Der Zuwachs in den alten Ländern fiel aber nicht so kräftig aus, wie zu Beginn des Jahres 2008 noch erhofft wurde. Denn in den nachfolgenden Monaten zeichnete sich auf dem Ausbildungsmarkt bereits das Ende des Aufschwungs ab, und die Zahl der betrieblichen Stellen, die der Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung angeboten wurden, blieb nun Monat für Monat hinter den Ergebnissen des Vorjahres zurück. Die positive Entwicklung zu Beginn des Vermittlungsjahres reichte jedoch noch aus, um zumindest für Westdeutschland zu einem leichten Plus der Lehrverträge gegenüber 2007 zu führen. Damit verbesserte sich auch in Westdeutschland die Ausbildungsmarktlage zugunsten der Jugendlichen, zumal deren Zahl 2008 erstmals seit 1993 sank."

Hervorzuheben ist, dass der Anteil des dualen Systems bei der Qualifizierung der Schulabgänger weiter gestiegen ist. Die Relation „Neue Verträge zu Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen" ist bei 67,8 % angekommen – zuletzt lag diese Messgröße 1999 etwas höher; 2005 war mit 58,5 % der niedrigste Wert seit 1992 erreicht worden. Und in Ostdeutschland liegt sie jetzt mit 69,7 % auch höher als in Westdeutschland mit 67,3 %.

Sieben von 16 Ländern verzeichnen eine positive Entwicklung bei den neuen Verträgen: Bayern (+0,8 %), Baden-Württemberg (+1,1 %), Bremen (+3,1 %),



Hamburg (+4,4 %), Niedersachsen (+1,8 %), Nordrhein-Westfalen (+0,2 %) und Schleswig-Holstein (+0,3 %). Nach Einzugsbereich der zuständigen Stellen wurde nur im IHK-Bereich ein Zuwachs von 0,5 % verzeichnet, während es in den übrigen Bereichen jeweils Rückgänge gab.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) vermeldete, dass bis Mitte November 95 % der am 30.09.08 noch nicht vermittelten Bewerber zu den Nachvermittlungsaktionen von Arbeitsagenturen und Kammern eingeladen worden sind; 51 % seien erschienen, 15 % hatten sich entschuldigt, 34 % erschienen ohne Angaben von Gründen nicht. Dabei hätte sich der Besuch dieses Termins gelohnt, denn rund 90 % der zur Nachvermittlung Erschienen hatte direkt ein Angebot auf Ausbildung und/oder Einstiegsqualifizierung (EQJ) erhalten. Auch konnte bis Ende November die Zahl der nicht Vermittelten um 42 % und damit etwas stärker als in 2007 auf noch 8.400 reduziert werden. Etwa ein Viertel mündete in Ausbildung, gut ein Drittel in Berufsvorbereitung, 10 % hatten gute Gründe für Alternativen, 31 % haben sich nicht mehr gemeldet. Zugleich sind seit Ende September auch wieder neue Bewerber (20.500) und auch Stellen (12.300) bei der BA aufgelaufen, die noch im gerade begonnenen Ausbildungsjahr vermittelt bzw. besetzt werden sollen.

BACHELORS – PIONIERE MIT GUTER PERFORMANCE

Die deutsche Hochschullandschaft ist im Umbruch: Die meisten Studiengänge sind inzwischen auf die neuen Abschlüsse Bachelor und Master umgestellt. Längst schon erobern Absolventen mit den gestuften akademischen Graden den Arbeitsmarkt. Dort stehen ihre Chancen gut, wie eine Studie der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH ermittelt hat. Die Unternehmen attestieren allen Skeptikern zum Trotz auch den Bachelors eine ausreichende berufliche Qualifikation. Die Mehrzahl der Betriebe räumt ihnen mittlerweile sogar die gleichen Karrierechancen ein wie anderen Hochschulabsolventen.

Die Bologna-Reform, die als Kernelement die Einführung eines gestuften Studiensystems mit den beiden international anerkannten Abschlüssen Bachelor und Master vorsieht, ist längst in vollem Gange: Gut zwei Drittel der rund 11.000 Studiengänge in Deutschland sind bereits auf die neuen akademischen Titel umgestellt worden.

Allerdings ist der Verbreitungsgrad von Bachelor und Master noch unterschiedlich ausgeprägt:

- Während die gestuften Abschlüsse in die ingenieur- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge bereits zu mehr als 80 Prozent Einzug gehalten haben, kommen die Sprach- und Kulturwissenschaften nur auf 50 Prozent.
- In den Staatsexamensfächern ist die Bachelor-Master-Struktur noch deutlich unterrepräsentiert:

– In den Lehramtsstudiengängen gibt es lediglich einzelne Bundesländermodelle, für die zudem erst seit einem Monat die gegenseitige Anerkennung geregelt ist.

– Die Medizin- und Jurastudenten streben bislang sogar nahezu unbehelligt von den Umstellungsprozessen ihre staatlichen Examina an, obwohl Länder wie die Schweiz, Belgien oder Dänemark längst vormachen, dass auch die Ärzteausbildung reformfähig ist.

Die Studienanfänger in der Bundesrepublik haben sich bereits angepasst:

Im Wintersemester 2007/2008 schrieben sich zwei von drei Erstsemestern in Bachelor-Fächern ein; auf die gesamte Studentenschaft bezogen steuert mittlerweile fast jeder dritte Hochschüler auf einen Bachelor- oder Masterabschluss zu.

Auf dem Arbeitsmarkt sind die Absolventen mit den neuen akademischen Graden allerdings noch eine verschwindend kleine Minderheit: Zwischen den Jahren 2000 und 2007 legten 1,9 Millionen Studenten in Deutschland eine Abschlussprüfung ab, davon erwarben weniger als 59.000 einen Bachelor- und knapp 48.000 einen Mastertitel. Letztere dürften zum größten Teil erwerbstätig sein, von den Bachelors hat hingegen schätzungsweise maximal die Hälfte direkt zu arbeiten begonnen.

Erfahrungsgemäß hängt nämlich das Gros der Studenten, die ihren Bachelor in der Tasche haben, gleich im Anschluss einen Masterstudiengang dran, wie eine Untersuchung des Hochschul-Informations-Service (HIS) im Jahr 2007 feststellte. An den Fachhochschulen sind es demnach mehr als zwei Drittel, die nach dem ersten akademischen Grad unverzüglich einen zweiten erwerben wollen.

Dafür gibt es mehrere Gründe. Einer ist das Verhalten der Unternehmen, die den Masterabsolventen im Vergleich zu den Bachelors ein meist höheres Einstiegs-

gehalt und eine bessere Position bieten. Ein anderer Grund ist in der Hochschullandschaft selbst zu finden. Viele Professoren sehen die Umsetzung der neuen Studienstruktur mit Skepsis. Sie kritisieren, dass das Bachelorstudium in der derzeitigen Konzeption den Studienortwechsel erschwert und zu hohen Abbrecherquoten führt. Der Deutsche Hochschulverband setzt sich vehement dafür ein, den Master und nicht den Bachelor zum Regelabschluss zu erklären.

Diese Debatte verunsichert auch die Studenten. Meinten zu Beginn der Reform erst 35 Prozent von ihnen, das Bachelorstudium könnte zu Hochschulabsolventen zweiter Klasse führen, waren es im Jahr 2007 bereits 49 Prozent. Schaut man sich die Zahlen im Detail an, fällt allerdings auf, dass es eine Diskrepanz zwischen Studenten der alten und neuen Studiengänge gibt.

Diplomanden beurteilen den Bachelorabschluss durchweg skeptischer als die Betroffenen selbst. Am pessimistischsten sind die Diplomstudenten an den Universitäten, während die Fachhochschul-Bachelors ihre Studiengänge deutlich optimistischer sehen.

So meinten beispielsweise im vergangenen Jahr 61 Prozent der Uni-Diplomstudenten, der Bachelor führe zu einer geringeren wissenschaftlichen Qualität der Ausbildung; die Fachhochschul-Bachelorstudenten sahen dies hingegen nur zu 25 Prozent so. Ähnlich verhält es sich mit den Erwartungen an den Arbeitsmarkt: Nur 8 Prozent der Diplomanden rechneten den Bachelorabsolventen gute Jobchancen aus, die Betroffenen selbst glaubten zu 24 Prozent daran.

Überwiegend positiv beurteilen die Bachelors ihre Studienbedingungen zudem im Nachhinein: Die HIS-Studie, die annähernd 3.000 ingenieur- und wirtschaftswissenschaftliche Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2005 befragte, zeigt, dass Bachelorträger weitaus zufriedener sind als ihre Diplomkollegen. Die „neuen Studenten" hielten die Qualität der Lehre in den Wirtschaftswissenschaften, im Maschinenbau und in der Elektrotechnik für besser als die Diplomabsolventen derselben Fachrichtungen. Besonders in Sachen Aktualität der Methoden, Forschungsstand und Praxisnähe ihres Studiums sahen sich die Bachelors den Diplomierten voraus.

Vor allem Fachhochschulen punkteten der Umfrage zufolge wieder mit einer deutlich stärker praxisorientierten Lehre. Nachbesserungsbedarf besteht allerdings bei den Studien- und Prüfungsanforderungen. So fanden nur 49 Prozent der Uni- und 55 Prozent der FH-Bachelors, die Systeme seien klar definiert. Weniger Kritik kam hier von den ehemaligen Diplomanden: Rund 66 Prozent der Uni-Diplomabsolventen beziehungsweise 76 Prozent der FH-Diplomierten waren mit der Gliederung ihres Studiums zufrieden. Verwunderlich ist dies nicht; schließlich können die Diplomstudenten auf eine jahrzehntealte und bewährte Studienstruktur zurückgreifen, während die Bachelorkandidaten sprichwörtlich Pionierarbeit leisten.

Obwohl sich die Absolventen der neuen Studiengänge unterm Strich im Uni-Alltag wohler fühlten als die Diplomierten, zweifeln sie mehr an ihrer Jobtauglichkeit. Statt nach der Prüfung einen Testlauf auf dem Arbeitsmarkt einzulegen, stellen sie ihren Abschluss eher infrage und beginnen oft nahtlos ein Masterstudium. Nur die Fachhochschul-Bachelors mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss wechseln in der Regel direkt in den Beruf:

Gut 80 Prozent der Wirtschaftswissenschaftler mit einem Fachhochschul-Bachelor gehen unmittelbar nach ihrer Prüfung auf Jobsuche. Auch schätzen sie ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten häufig besser ein als ihre Kollegen mit Uni- oder FH-Wirtschaftsdiplom. Mehr Vertrauen in eine künftige Karriere haben darüber hinaus Bachelorabsolventen, die das Arbeitsleben schon vor dem Studium kennengelernt haben – beispielsweise durch eine Berufsausbildung.

Viele Bedenken der Bachelors in Bezug auf den Arbeitsmarkt sind allerdings vollkommen unberechtigt, wie eine Unternehmensbefragung der IW Consult GmbH im Auftrag des Deutschen Akademischen Austauschdienstes zeigt: Fast alle Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Bachelorabsolventen gesammelt haben, bewerteten deren analytische Fähigkeiten als völlig ausreichend. Die Mehrheit der befragten Firmen – 90 Prozent – stellte auch eine starke Praxisorientierung der Bachelors fest; gleichwohl hielten die Unternehmen den Anteil an praktischen Tätigkeiten während des neu konzipierten Studiums für immer noch zu gering. Gar nicht zufrieden war lediglich 1 Prozent der Betriebe mit seinem Bachelornachwuchs – wegen nicht ausreichender Qualifikation.

Allerdings stufte der überwiegende Teil der befragten Unternehmen es beispielsweise als positiv ein, dass die Bachelors jünger sind als die Absolventen der traditionellen Abschlüsse. Und die Karrierechancen sind nach Ansicht der Betriebe ohnehin gleich verteilt über alle Absolventen: Ob Bachelor, Master oder Diplom – die individuelle Leistung im Job zählt für die Arbeitgeber mehr als der akademische Grad.

WWW.D-V-H-GMBH.DE

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Outsourcing von Gehaltsabrechnungen

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL

Im Mittelpunkt der Dienstleistungen des **DVH** steht **seit über 40 Jahren** die **Lohn- und Gehaltsabrechnung**. Als erfahrener **Outsourcing-Partner für den Handel** setzen wir mit dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY ein bewährtes und leistungsstarkes Programmpaket ein, dessen Vielfalt und technische Reife gewiss auch Ihren Anforderungen gerecht wird.

Sie als Kunde und Anwender profitieren vor allem von unserer Spezialisierung auf dieses Thema und dem daraus resultierendem Know-How.

Wir betreuen vorwiegend Firmen aus dem Mitgliederkreis des **LGAD**.

Nutzen auch Sie unsere Erfahrung auf einem Arbeitsgebiet, das sich immer komplexer entwickelt.

Kompetent und zuverlässig, so kennen uns unsere Partner seit vielen Jahren, bieten wir Ihnen darüber hinaus eine Reihe weiterer Dienste an.
So trägt beispielsweise eine umfassende und **gesetzeskonforme elektronische Archivierung** der Abrechnungsunterlagen nicht nur zur Eindämmung der Belegflut bei, sondern liefert auch **revisionssichere Prüfdateien** nach der Abgabenordnung.

Wir begleiten Sie beratend und unterstützend vom Beginn unserer Zusammenarbeit an, denn wir setzen auf zufriedene Kunden und eine langfristige Geschäftsbeziehung.

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL.

NEU AB 2009

Im Jahr 2009 werden weitere Änderungen im Rahmen der Gesundheitsreform in Kraft gesetzt. Der Gesundheitsfonds führt zur Änderung sämtlicher Beitragssätze auf einen einheitlichen Satz.
Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung hat sich geändert.
Durch das Konjunkturpaket II ändert sich die Lohnsteuerberechnung rückwirkend zum Jahresbeginn und die Krankenkassen-Beitragssätze zur Jahresmitte.

Die Gehaltsabrechnung ist mittlerweile ein industrialisierter Prozess.

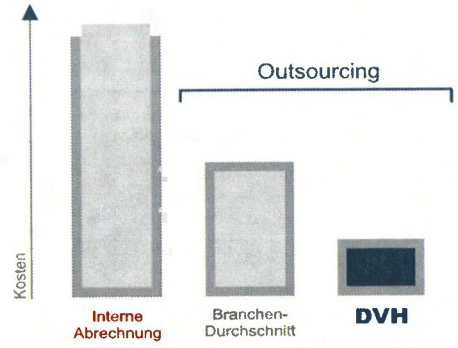
Er ist klar umrissen und die Kosten lassen sich genau ermitteln.
Strategy Partners Int.

Umso erstaunlicher ist es daher, dass sich die Preise der Dienstleister erheblich voneinander unterscheiden.

Dass sich Outsourcing von Teilen oder der kompletten Personalabrechnung lohnt, ist kein Geheimnis mehr. **Aber was darf eine Gehaltsabrechnung kosten, deren Leistungsumfang direkt vergleichbar ist?**

Marktanalysen zeigen, dass die Preisspannen von, im günstigsten Fall 2 €, bis hin zu 20 € reichen.

Wir bieten Ihnen nachweislich einen der günstigsten Tarife.

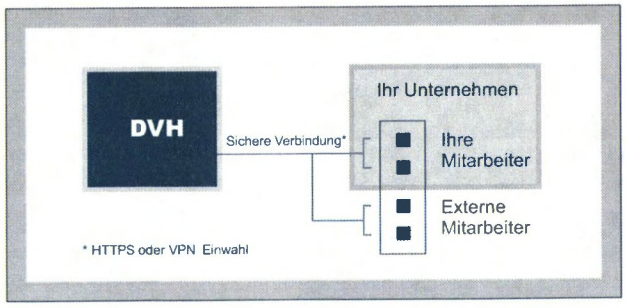


Sichere Onlineanbindung über Internet
VON JEDEM AUTORISIERTEN PC AUS

Zu einer effizienten Abwicklung Ihrer Personalabrechnung gehört auch ein transparenter Zugriff für Ihre Mitarbeiter auf die vom **DVH** verwalteten Daten.

Pflegen Sie Ihre Stamm- und Bewegungsdaten, informieren Sie sich im Lohnkontendialog oder **erstellen Sie eine Probeabrechnung** zu jedem beliebigen Zeitpunkt.

Sichere Kommunikation und Datensicherheit gewährleisten wir durch ein umfangreiches Security- und Backupkonzept.



VERTRAUEN SIE AUF UNSERE ERFAHRUNG.

DVH
Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH
Königstorgraben 7
90402 Nürnberg
www.d-v-h-gmbh.de
Tel: 0911 - 22 47 66

Unsere Leistungen

MEHR ALS NUR PERSONALABRECHNUNG

Sparen Sie in Zukunft Monat für Monat Kosten bei Ihrer Personalabrechnung ein!
Ob Sie nun planen, Ihre Personalabrechnung auszulagern oder Ihren bisherigen Dienstleister wechseln möchten, wir sorgen für einen nahtlosen Übergang und sind auch zukünftig immer für Sie da.

Neue gesetzliche Bestimmungen stellen unsere Kunden auch später nicht vor umfangreiche Organisations- und Umsetzungsprobleme oder hohe Investitionen in neue Software und deren Pflege.
Wir nehmen Ihnen diese Sorgen ab. Zudem beraten wir Sie professionell und zuverlässig.

- Verarbeitung von Belegen, Datenträgern oder Direktanbindung als Online-Lösung (im Dialogbetrieb) .
- Ausdruck sämtlicher Unterlagen im hauseigenen Rechenzentrum.
- Alle Meldungen an die Sozialversicherungsträger (DEÜV).
- Zusatzauswertungen im Rahmen des Info-Systems.
- Weiterführende Informationsverarbeitung in den Bereichen Buchhaltung, Statistik, Berichtswesen und mehr.
- Ständige Beratung und Betreuung.
- Lohnsteuerbescheinigungen und Lohnsteueranmeldungen nach dem ELSTERLOHN Verfahren.
- Datenträgeraustausch mit Kreditinstituten
- Revisionssichere AO-Dateien nach der Abgabenverordnung (GDPdU).
- Digitale, gesetzeskonforme sowie vollständig recherchierbare Archivierung der Druckausgaben auf CD.
- Elektronische Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen.

Ihre Vorteile

- Abrechnung stets nach den neuesten rechtlichen Bestimmungen.
- Keinerlei laufende Kosten für Wartung und Pflege.
- Kalkulierbare und leistungsabhängige Kosten.
- Massive Entlastung von Routine- und Verwaltungsarbeiten.
- Vollständige Datensicherheit und Bearbeitungskomfort.
- Kurze Bearbeitungs- und Reaktionszeiten sowie Pünktlichkeit.

Als IT-Dienstleister bieten wir Ihnen neben dem Personalabrechnungssystem auch individuelle Anwendungsentwicklung wie Datenkonsolidierung und Internet basierende Lösungen an.

BESUCHEN SIE UNS DOCH IM INTERNET!
WWW.D-V-H-GMBH.DE

Bitte informieren Sie uns näher über das PAISY Abrechnungssystem und die Services des **DVH**.

Firma: .....

Abzurechnende Mitarbeiter: .....

Ansprechpartner: .....

Tel: .....

per Post an:
DVH GmbH
Postfach 1816
90007 Nürnberg

per Fax an:
(+49) 911 - 24 30 87

oder persönlich:
(+49) 911 - 22 47 66

EINE EINRICHTUNG DES LGAD LANDESVERBAND GROß- U. AUßENHANDEL, VERTRIEB U. DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5; 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089 /54593720; FAX: 089 /54593730
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Jetzt kommt es auf Ihre Vertriebsstärke an

In schlechteren Zeiten gewinnen immer die Besseren!

Umsatz- und Deckungsbeitragspotenziale sind immer vorhanden. Sie müssen nur erkannt und analysiert werden. Bestehende und neue Kunden sind davon gleichermaßen betroffen. Kundenanalysen und Strategiekonzepte können je nach Kundenwertigkeit zusammen mit dem verantwortlichen Verkaufspersonal aufbereitet und in die Verkaufssteuerung umgesetzt werden. Verkäufer und Verkaufsleitung und / oder Geschäftsführung sind dabei gleichermaßen gefordert. Neben dem Außendienst ist u. a. auch der Innendienstverkauf in die erforderlichen Aktivitäten einzubinden. Verkaufserfolg beruht letztlich auf der Abstimmung aller Verkaufsaktivitäten von Innen- und Außendienst sowie auf der Optimierung des edv-organisatorischen Instrumentariums.

Mit den erfahrenen Großhandels-Spezialisten der GfH können Sie mit relativ geringem Aufwand die Gesamtheit der Verkaufsaktivitäten in Ihrem Betrieb durchleuchten und aufeinander abstimmen. Die Erfolge in der Praxis sind oft erheblich. Ansatzpunkte dazu sind:

- **detaillierte Verkaufs-Kennziffern-Auswertungen über Außendienst, Kunden und Sortimente**
- **Kundenpotenzialanalysen**
- **Entwicklung von Strategiekonzepten für Kundenzielgruppen und einzelne wichtige Kunden**
- **Verbesserung des edv-organisatorischen CRM-Instrumentariums**
- **Abstimmung der ID- und AD-Aktivitäten mit Optimierung des Berichts-/Informationswesens**
- **Verkäuferbeurteilung**
- **Verkäuferschulung und -coaching**

Beratungszuschüsse für mittelständische Großhandelsbetriebe werden auch 2009 wieder vom Bundeswirtschaftsministerium gewährt. Für einzelne Beratungsthemen werden 50 %, maximal € 1.500,- bzw. € 3.000,-, innerhalb von 3 Jahren gewährt. Die Berater der GfH helfen Ihnen bei der Beantragung der Zuschüsse.

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-30)

Ich interessiere mich für eine Beratung im Bereich Vertriebsoptimierung ☐
oder auch zu anderen Themen:
Finanzanalysen / Banken ☐
EDV-Einsatz / Softwarelösungen ☐
Ablauforganisation / Logistik ☐
Qualitätsmanagement (ISO 9001) ☐
Mitarbeiterführung / leistungsorientierte Entlohnung ☐

Firma: _____ **Straße:** _____
(Firmenstempel)

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

Website: _____ **Telefax:** _____

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

BUCHBESPRECHUNGEN

Beck'sche Musterverträge Band 12,
Betriebliche Altersversorgung
Bernd Klemm/ Dr. Ann-Christine Hamisch, M.Jur (Oxford), Verlag C.H. Beck, 3., völlig neu bearbeitete Auflage, 2009, VI, 162 Seiten, kartoniert mit CD-ROM € 32,50 ISBN: 978-3-406-52907-8

Der praktische Band aus der Reihe „Beck'sche Musterverträge" enthält eine erläuterte Muster-Versorgungsordnung für Unternehmen jeder Größe und Rechtsform. Berechnungsbeispiele, zusätzliche Formulierungshilfen und ein Sachverzeichnis runden das Werk ab.
Die Neuauflage bietet eine umfassende Einleitung zu den rechtlichen, bilanziellen und steuerlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung. Erläutert sind folgende Klauseln:

- Versorgungsberechtigte, Leistungen, Wartezeit
- Eintritt des Versorgungsfalls
- Anrechnungsfähige Dienstzeiten
- Ruhegeldfähiges Einkommen
- Höhe von Alters-, Invaliden-, Witwen- und Waisenrente
- Vorzeitiges Ausscheiden
- Übertragung und Abfindung von Anwartschaften
- Anpassung und Vorbehalte, Insolvenzsicherung
- Aktuell: mit den Auswirkungen des „Flexi-II-Gesetzes"

Mit der 3. Auflage haben zwei Autoren das Werk übernommen, die in der Praxis einer internationalen Großkanzlei ausschließlich im Bereich der betrieblichen Altersversorgung tätig sind.
Das Werk wendet sich an Betriebsratsvorsitzende, Personalleiter, Unternehmensberater, Steuerberater, Geschäftsführer und Unternehmer.

Marketing und Vertrieb im Handelsbetrieb
*Friedrich Kiehl Verlag GmbH, Diplom-Volkswirt Wolfgang Vry. 2008. 340 Seiten. Broschur. € 22,00. ISBN 978-3-470-**58761-5***

Dieses Lehr- und Arbeitsbuch wurde für den Einsatz in der Erwachsenenbildung entwickelt. Es führt in kompakter und leicht verständlicher Form in die Grundlagen des modernen Marketings ein. Basis der Neuerscheinung ist der aktuelle Rahmenplan des DIHK für Handelsfachwirte.
Der Autor beschreibt die Methoden der Marketinginformationsbeschaffung sowie des Marketingmanagements und erläutert ausführlich den Einsatz des absatzpolitischen Instrumentariums im Handelsbetrieb. Die praxisbezogenen Beispiele, Struktogramme, Grafiken und Tabellen bereiten den Stoff anschaulich auf und erleichtern das Lernen.
Im auf blauem Papier gedruckten Übungsteil findet der Leser zahlreiche Wiederholungsfragen, klausurtypische Aufgaben und Fälle, mit deren Hilfe er seine Kenntnisse jederzeit selbst überprüfen kann. Die Musterlösungen ermöglichen dabei eine sofortige Lernkontrolle.

Die Aufrechnungsbefugnis des Schuldners bei der Vorausabtretung einer künftigen Forderung
Verlag C.H.Beck, Münchener Universitätsschriften, Band 224, Dr. Falk Mylich, 2008, XXI, 219 Seiten, kartoniert € 39,90, ISBN 978-3-406-58151-9

Der BGH behandelt den Schuldner einer vorauszedierten Forderung wie den Schuldner einer existenten Forderung. Er versagt ihm bei Kenntnis der Vorausabtretung die Aufrechnung mit einer nachträglich begründeten Gegenforderung. Der Verfasser legt die Bedeutung der Abgrenzung von Durchgangs- und Direkterwerb dar und systematisiert die einzelnen Tatbestände des Schuldnerschutzes in § 404 und § 406 BGB. Die Untersuchung gelangt zu dem Ergebnis, dass der Schuldner trotz Kenntnis der Vorauszession noch aufrechenbare Gegenforderungen gegen den Zedenten begründen kann. Mit Gegenforderungen gegen den Vorauszessionar ist er hingegen ungeschützt, wenn die Zession vorzeitig aufgehoben wird. Die Folgen bei Insolvenz oder Insolvenzanfechtung durch eine der Parteien werden untersucht. Dabei ergibt sich, dass die bislang h.M. den Schuldner über Gebühr belastet.
Die Arbeit richtet sich an Wissenschaftler und Praktiker im Zivilrecht, vor allem im Bankrecht und Insolvenzrecht.
Neuauflage!

Der Handelsvertreter-Vertrag
rw Verlag Recht und Wirtschaft Frankfurt am Main. Dr. Dr. h.c. Hans Hermann Eberstein. *Schriften des Betriebs-Beraters, Band 38. 9., neu bearbeitete und erweiterte Auflage 2008, 272 Seiten, Kt. € 48,-, ISBN 978-3-8005-1440-3*

Die Rechtsprechung zum Handelsvertreterrecht, insbesondere zum Ausgleichsanspruch, hat sich in den letzten Jahren verstetigt. Der zu beobachtende Trend zur Verstärkung des Schutzes des Handelsvertreters ist immer noch feststellbar. Trotz der Fortentwicklung der Judikatur bestehen jedoch weiterhin Zweifelsfragen – vor allem bei der Berücksichtigung von Versorgungsleistungen des Unternehmers zur angemessenen Bemessung des Ausgleichsanspruchs.
Dieser praktische Ratgeber, der bereits in 9. Auflage erscheint, gibt Unternehmen, die mit Handelsvertretern arbeiten, wertvolle Hilfestellung bei der Lösung von Zweifelsfragen und der Abfassung von Verträgen. Der Autor bietet verschiedene Muster für Handelsvertreter-Verträge, die sich in der Praxis sehr gut bewährt haben. Gegenüber der Vorauflage wurden insbesondere die Rechtsprechung zum Ausgleichsanspruch und die Versorgungsleistungen des Unternehmers stärker berücksichtigt sowie die Vertragsmuster grundlegend überarbeitet.
Fazit: Hilfreich für alle, die mit Handelsvertretern arbeiten, sowie deren Berater!

Der Vertragshändlervertrag
rw Verlag Recht und Wirtschaft Frankfurt am Main, RA Dr. ***Jörg-Martin Schultze****, RA Dr.* ***Ulf Wauschkuhn****, RAin* ***Katharina Spenner*** *und RA* ***Carsten Dau****, BB-Handbuch, 4. völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage 2008. XXII, 352 Seiten, Geb. € 129,- ISBN 978-3-8005-1443-4*

Dieses etablierte Werk, das bereits in 4. Auflage erscheint (Vorauflage hrsg. von *Stumpf/Jaletzke/Schultze*), behandelt den Vertragshändlervertrag in all seinen Facetten: vom anwendbaren Recht über Formerfordernisse und Vertragsgegenstand, Rechte und Pflichten der Parteien, Vergütung, Sicherheiten, Kündigung, Ausgleichsanspruch, prozessuale Fragen etc. bis hin zu Auslandsrechten. Mit dieser thematischen Gliederung folgt der Aufbau der Vertragsgestaltung. Viele Fußnoten ermöglichen eine weitergehende Beschäftigung mit der Materie.
Die Neuauflage berücksichtigt die Neuerungen im europäischen Kartellrecht und zum Thema Gruppenfreistellungsverordnungen. Da diese Materie gesetzlich nicht geregelt ist und sonst keine vergleichbar umfassende Darstellung existiert, stellt dieses Werk eine unverzichtbare Handreichung für den Anwender dar.
Fazit: Prägnante Lösungen für komplexe Sachverhalte!

Patentrecht
Verlag C.H. Beck, Prof. Dr. Rudolf Kraßer, Patentrecht, 6., neu bearbeitete Auflage, 2009, XXIX, 979 Seiten, in Leinen € 98,00, ISBN 978-3-406-55505-3

Der „Kraßer" ist das nach Umfang und Renommee führende patentrechtliche Lehr- und Handbuch. Es erläutert das internationale, europäische und deutsche Patentrecht ebenso klar wie profund.
Die Vorteile sind:

- prägnante und zuverlässige Erschließung des Meinungsstandes, klare Stellungnahmen
- geschrieben von einem souveränen Kenner, der auch naturwissenschaftlich-technische Zusammenhänge veranschaulicht
- das Gebrauchsmusterrecht ist mitbehandelt.

Die 6. Auflage berücksichtigt:

- das Gesetz zur Verbesserung der Durchsetzung von Rechten des geistigen Eigentums („Durchsetzungsgesetz")
- das Gesetz zur Änderung des patentrechtlichen Einspruchsverfahrens
- die Diskussion um die Patentierbarkeit biotechnologischer Erfindungen, den sog. Absoluten Stoffschutz und die Neuregelungen im PatG und der Biomaterial-HinterlegungsVO
- die Änderungen im Lauterkeitsrecht und die kommende UWG-Novelle
- neue kartellrechtliche Entwicklungen, u. a. die Kontroverse um sog. Durchgriffslizenzen (reach-through licences).

Der Autor, Dr. Rudolf Kraßer, war ordentlicher Professor am Lehrstuhl für Privatrecht und Patentrecht der Technischen Universität München. Er forscht und lehrt jetzt am Max-Planck-Institut in München.
Das Werk wendet sich an Studenten (Rechtswissenschaft und technische Berufe), Rechtsreferendare, Rechtsanwälte, Patentanwälte (auch in der Ausbildung), Richter, Rechtsabteilungen von Wirtschaftsunternehmen und an Rechtswissenschaftler.



3. BAYERISCHES AUSSENHANDELSFORUM 2009

Donnerstag, 1. Oktober 2009

im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München

Neue und alternative „Import- und Export-Partnerschaften" entwickeln!

Bereits im Jahre 2001 und 2006 veranstaltete der LGAD Bayern e.V. mit Unterstützung des Bayerischen Wirtschaftsministeriums das **Bayerische Außenhandelsforum** mit jeweils rund 180 Teilnehmern aus Industrie, Handel und Handwerk. Das Projekt wird dieses Jahr zum 3. Mal durchgeführt.
Im Mittelpunkt steht das Ziel, international erfahrene Groß- und Außenhändler mit Unternehmen aus Bayern zusammenzubringen, um daraus **„Import- und Export-Partnerschaften" zum gegenseitigen Vorteil zu entwickeln**.

International tätige Groß- und Außenhändler präsentieren sich.

Im Rahmen der zunehmenden Internationalisierung der Wertschöpfungsketten hat sich der Groß- und Außenhandel mit seinen langjährigen und weit gespannten Verbindungen, seiner profunden Marktkenntnis und seinem Experten-Know-how, eine starke Position bei der Öffnung und Erschließung internationaler Märkte erarbeitet. Dies macht den Groß- und Außenhandel zum idealen **Dienstleistungspartner im Außenhandelsgeschäft.** Spezialisierte Groß- und haben die Möglichkeit, am 1. Oktober in Form von vorab abgestimmten und **terminierten Einzelgesprächen über mögliche Kooperationen zu verhandeln.**

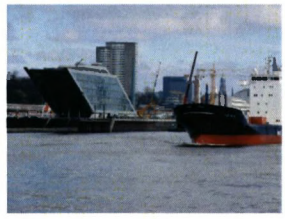
Fühlen Sie sich angesprochen?

Dann nutzen Sie als LGAD-Mitgliedsunternehmen die Veranstaltung, um Ihr Dienstleistungsangebot und Leistungsspektrum im Außenhandelsgeschäft zu präsentieren!

Eine Plenarveranstaltung mit Kurzreferaten und Erfahrungsberichten zu Themen wie Marktöffnung durch international tätige Handelshäuser, Dienstleistungs- und Logistikspektrums des Außenhandels, Finanzierung von Außenhandelsgeschäften sowie eine Hausmesse mit Informationsständen aller wichtiger Außenwirtschaftspartner in Bayern ergänzen das Programm.







RÜCKANTWORT per Telefax an: 089 / 545937-45

☐ **Ich interessiere mich für die Veranstaltung. Bitte senden Sie mir nähere Informationen bzw. zum gegebenen Zeitpunkt eine Einladung zu**

Name: _____ Straße: _____

Firma: _____ PLZ/Ort: _____

E-Mail: _____ Telefon: _____

Website: _____ Telefax: _____

LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V., Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Ansprechpartner: Herr Ruhland, Tel.: 089/545937-0, Fax: 089/545937-45, h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de



LGAD – MITGLIEDERVERSAMMLUNG und VERBANDSTAG 2009

Donnerstag, 2. Juli 2009

Haus der Bayerischen Wirtschaft in München

In der internen **LGAD-Mitgliederversammlung**
unter Leitung von LGAD-Präsident Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl
wird eine gesonderte Tagesordnung - nur für Mitglieder - behandelt.

Der anschließende **LGAD-Verbandstag** steht als öffentliche Kundgebung
mit dem Ehrengast
Staatsminister Martin Zeil
ganz im Zeichen der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen.

Daher hat der LGAD mit dem Leitthema
„Leistungsorientierung und Nachhaltigkeit – Zukunft für den Mittelstand“
ein Motto gewählt, über das in einer

Podiumsdiskussion
unter Moderation von Susanne Franke vom Bayerischer Rundfunk
ausführlich diskutiert werden wird.






RÜCKANTWORT per Fax an: 089 / 545937-45

☐ **Ich möchte an der Veranstaltung teilnehmen. Bitte senden Sie mir zum gegebenen Zeitpunkt ein Programm und eine Einladung zu.**

Name: _____ Straße: _____

Firma: _____ PLZ/Ort: _____

E-Mail: _____ Telefon: _____

Website: _____ Fax: _____

LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V., Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Ansprechpartner: Herr Ruhland, Tel.: 089/545937-0, Fax: 089/545937-45, h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

2/2009

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

AUSBILDER-EIGNUNGS-VERORDNUNG AEVO ERNEUERT

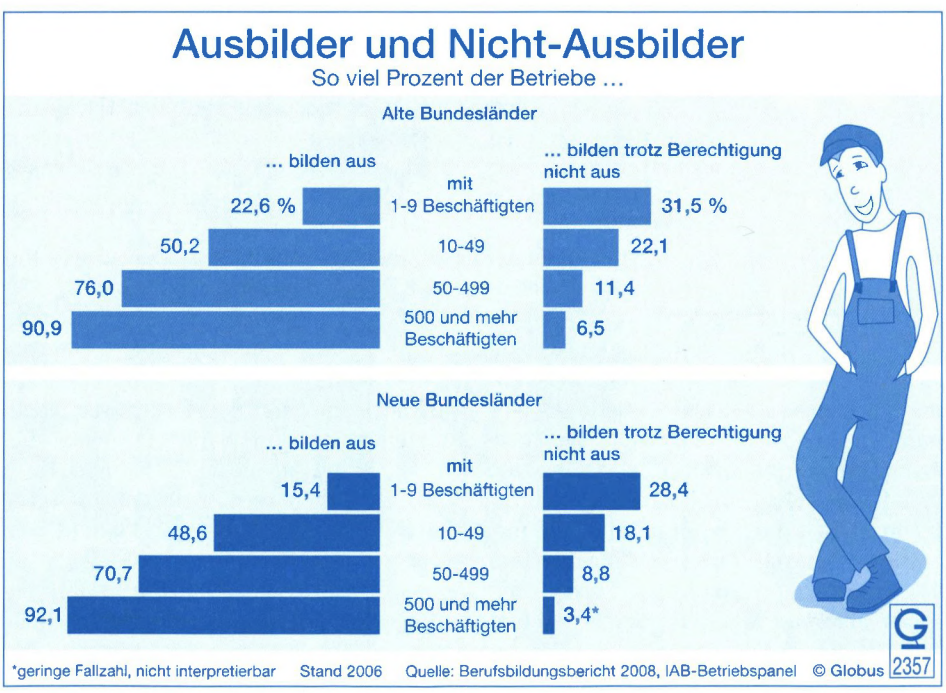
Zum 01.08.2009 wird eine modernisierte Ausbilder-Eignungs-Verordnung in Kraft gesetzt. Eine lange Debatte und eine intensive Projektarbeit konnten erfolgreich abgeschlossen werden.

Die AEVO war (und ist bis Ende Juli 2009) ausgesetzt. Gleichwohl haben Tausende die AEVO-Prüfung absolviert, weil ihnen die Vorbereitung (und die Prüfung selbst) wichtige Qualifikationen für den weiteren beruflichen Entwicklungsweg gebracht hat. Auch erwarten viele Unternehmen diesen Eignungsnachweis oft von ihren Mitarbeitern, die Karriere machen und Führungspositionen übernehmen wollen. Die Forschungsarbeiten zur Untersuchung der Wirkungen der Aussetzung haben zu sehr vielschichtigen Ergebnissen geführt, die jegliche politische Entscheidung zur AEVO gerechtfertigt hätte; nun kommt eine modernisierte AEVO, der der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bereits zugestimmt hat.

Was ist in der neuen AEVO vorgesehen?

- Die Eignungskriterien werden konzentriert auf die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Ausbildung. Es stehen dabei vier maßgebende Handlungsfeldern im Vordergrund: „Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen", „Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken", „Ausbildung durchführen" und „Ausbildung abschließen".
- Zu diesen vier Handlungsfeldern werden jeweils die Anforderungen beschrieben, zu denen die Ausbilder in der Lage sein sollen.
- Der Nachweis der Eignung erfolgt durch eine Prüfung bei einer zuständigen Stelle, die aus einem schriftlichen (wie bisher bis zu drei Stunden) und einem praktischen Teil (Präsentation einer Ausbildungseinheit plus Fachgespräch oder auch Simulation einer Ausbildungssituation plus Fachgespräch) besteht. Es gibt ein Zeugnis, das die arbeits- und berufspädagogische Eignung bescheinigt. Wer durch eine Fortbildungsprüfung (nach BBiG oder HWO) ei[ne] vergleichbare Eignung nachgewiesen h[at] und wer eine vergleichbare „sonstige staatliche, staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung" bestanden hat, gilt als geeignet – etwa so wie bisher auch.
- Modifiziert wurde die Möglichkeit der Befreiung vom Nachweis der Eignung durch Prüfung durch die zuständige Stelle: Wer auf andere Weise das Vorliegen der berufs- und arbeitspädagogischen glaubhaft macht und eine ordnungsgemäße Ausbildung sicherstellt, kann von der Prüfung befreit werden. Hier hätte es im Grunde weitergehende Befreiungsmöglichkeiten geben müssen, die anerkennen, dass sich viele an der Ausbildung mitwirkende Mitarbeiter in diesem Felde qualifizieren und ihre Eignung durch gute Ausbildungsqualität laufend in der Praxis nachweisen. Ein zusätzlicher Nachw[eis] durch Prüfung wird dann als zusätzliche[r] Aufwand (zeitlich wie finanziell) empfunden. Die Diskussionen um die bessere Anerkennung informell erworbener Kompetenzen sind aber noch nicht so weit fortgeschritten, als dass hier ein anderer Weg hätte beschritten werden können.
- Wichtig bleibt, dass jene, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen AEVO am 01.08.2009 als Ausbilder tätig sind, vom Nachweis der Eignung nach der AEVO befreit bleiben (es sei denn, ihre Ausbildertätigkeit hat zu Beanstandungen durch die zuständige Stelle geführt). Andere Vorschläge (wie alle bislang befreiten Ausbilder müssten die Prüfung nachholen oder die Befreiung müsse befristet werden), fanden keine Zustimmung bei der breiten Mehrheit.

Nun wird durch das BIBB unter Mitwirkung von Experten der Sozialpartner ein Rahmenstoffplan erarbeitet, der die Umsetzung der AEVO in Qualifizierungskonzepte und Prüfungsaufgaben erleichtern soll.



BEGABTE IN DER DUALEN AUSBILDUNG FÖRDERN – UND AUCH DANACH

Die Begabtenförderung in der beruflichen Weiterbildung ist ein wichtiges Handlungsfeld und wird finanziell gefördert.

Das Förderprogramm der Bundesregierung richtet sich an junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung, die ihre Leistungsfähigkeit und Begabung durch besondere Leistungen in Ausbildung und Beruf nachgewiesen haben.

Bei Aufnahme in die Begabtenförderung „berufliche Bildung" muss die Stipendiatin/der Stipendiat jünger als 25 Jahre sein. Durch Anrechnung bestimmter Zeiten (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr) kann die Aufnahme auch später erfolgen; die Anrechnungszeiten sind aber auf maximal drei Jahre begrenzt. Wer zum Aufnahmezeitpunkt bereits 28 Jahre oder älter ist, kann nicht mehr aufgenommen werden.

Es gibt drei Möglichkeiten, die Qualifizierung für die Begabtenförderung „berufliche Bildung" nachzuweisen:

- Durch das Ergebnis der Ausbildungsabschlussprüfung mit mindestens 87 Punkten oder besser als „gut" (bei mehreren Prüfungsbereichen: Durchschnittsnote 1,9 oder besser),
- durch besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb, was Platz 1 bis 3 erfordert, oder
- durch begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule.

Die Förderung läuft über maximal 3 Jahre und beträgt 5.100 Euro. Gefördert werden die Teilnahme an anspruchsvollen Weiterbildungen (z. B. zum Ausbilder, zum Handelsfachwirt, zum Handelsassistent-Einzelhandel, zum Geprüften Betriebswirt), fachbezogene und fachübergreifende Weiterbildungen oder auch ein berufsbegleitendes Studium. Alle weiteren Informationen gibt es unter http://www.begabtenfoerderung.de/Home.19.0.html.

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG: NEUE FAKTEN VOM IW

Weiterbildung hat in den Betrieben weiterhin Hochkonjunktur. Fast 85% aller Unternehmen investieren in die Weiterbildung der Mitarbeiter; immerhin 27 Mrd. Euro sind in 2007 dafür ausgegeben worden. Hinzu gezählt werden müssen noch die betrieblichen Ausbildungskosten in Höhe von zuletzt ermittelten knapp 28 Mrd. Euro (Brutto), um die Bildungsleistungen der Wirtschaft zu quantifizieren.

Die Firmen in Deutschland investieren laut Institut der deutschen Wirtschaft (IW) kräftig in das Know-how ihrer Mitarbeiter. Wie aus seiner aktuellen Weiterbildungserhebung hervorgeht, haben sich im Jahr 2007 nahezu 84 Prozent aller Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung engagiert. Von den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten nahmen sogar 96 Prozent für Bildungsmaßnahmen Geld in die Hand. Insgesamt ließen sich die Unternehmen die Weiterqualifizierung rund 27 Milliarden Euro kosten. Im Schnitt gaben sie damit für jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1.053 Euro aus. Davon waren 419 Euro je Mitarbeiter direkte Kosten, die für Trainer-Honorare, Lehrgangs- und Teilnehmergebühren, Reisekosten, Mieten und Ausgaben für Lehrmaterial anfielen. Hinzu kamen 635 Euro pro Kopf, die als indirekter Kostenblock für die eingesetzte Arbeitszeit jener Beschäftigten zu kalkulieren waren, die an Weiterbildungen teilnahmen. Um ihre Mitarbeiter für neue Aufgaben zu qualifizieren, vertrauen die meisten Betriebe – 79 Prozent – auf informelle Maßnahmen. Hierzu zählen Informationsveranstaltungen wie Messen und Tagungen, aber auch das Lernen am Arbeitsplatz sowie das Selbststudium. Fast ebenso viele Unternehmen – 76 von 100 – bieten Seminare, Lehrgänge und Kurse an.

Befragt nach den künftigen Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung steht die Aussage „die Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung wird künftig eine größere Rolle spielen" mit knapp 2/3 der Nennungen (64,9%) an erster Stelle (für 26,2% trifft dies nicht zu), gefolgt von der Aussage „durch die Einführung neuer Technologien erhöht sich der Weiterbildungsbedarf bei den Mitarbeitern" (64,3%). Für 57,1% erfordert der Fachkräftemangel eine verstärkte Weiterbildung (30,3% sagen Nein). Und auch noch eine Mehrheit der Befragten (54,3%) stimmt dem Satz „Bei der Planung von Weiterbildung wird der unmittelbare arbeitsplatzbezogene Bedarf bei Mitarbeitern zukünftig eine noch größere Rolle spielen" zu (25,3%: trifft nicht zu). Nur

noch eine relative Mehrheit von 46,2% (gegenüber 39,1% mit „trifft nicht zu") bejaht das Vorhaben „Wir werden die Erfolgskontrolle von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen intensivieren". Nur eine Minderheit von 20,3% sagt schließlich „Angesichts der demografischen Entwicklung werden wir unsere Weiterbildung in eine lebenszyklusorientierte Personalentwicklung einbetten" (43,4%: trifft nicht zu).

Die Unternehmen haben auch deutliche Erwartungen an das Engagement der Mitarbeiter: 72,7% sagen, dass diese stärker bereit sein sollen, sich in der Freizeit weiterzubilden; 72,1% betonen, dass die Mitarbeiter sich verstärkt auf eigene Initiative weiterbilden müssen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern (nur ein Fünftel stimmt dem nicht zu). Und wenn 55,0% sagen, dass die Teilnahme von Mitarbeitern an Weiterbildung während der Arbeitszeit schwer zu organisieren ist, zeigt dies, dass es zunehmend notwendig ist, auch die Freizeit als Weiterbildungszeit zu nutzen. Die Unternehmen erwarten eher Zeiteinsatz der Mitarbeiter als eine direkte Kostenbeteiligung: Nur 28,6% der Befragten stimmen der Aussage „Mitarbeiter sollen sich an den direkten Kosten von umfangreicheren betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen stärker beteiligen" zu, während 54,8% diese Aussage nicht stützen. Und: Die Unternehmen haben erhebliche Erwartungen hinsichtlich der Weiterbildungsangebote der Hochschulen. (www.iwkoeln.de)



AUSBILDUNGSMARKT – WEITER AUF HOHEM NIVEAU

Im vergangenen Jahr gab es erstmals seit 2001 wieder mehr offene Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerber. Auch Jugendliche, die schon länger eine Lehrstelle gesucht haben, kamen diesmal zum Zuge. Unterm Strich wurden 2008 über 600.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Allerdings bedarf es weiterer Anstrengungen, um dieses hohe Niveau zu halten, denn demografiebedingt wird die Zahl der Auszubildenden mittelfristig sinken.

Es war ein gutes Jahr für den Arbeits- und den Ausbildungsstellenmarkt – sinkende Arbeitslosenquoten, steigende Beschäftigtenzahlen in sozialversicherungspflichtigen Jobs und mehr betriebliche Ausbildungsplätze ergeben einen zufriedenstellenden Rückblick auf 2008.

Etwas getrübt wird die Bilanz allerdings doch. Denn unterm Strich wurden zwischen Oktober 2007 und September 2008 – dem offiziellen Start des Ausbildungsjahrs – 1,5 Prozent weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Dafür verantwortlich waren zwei Faktoren:

1. Zum einen machte sich der Abbau von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen bemerkbar:

Die Bundesagentur für Arbeit registrierte 2008 10,4 Prozent außerbetriebliche Stellen weniger als 2007. Diese Angebote, beispielsweise in Werkstätten eines gemeinnützigen Trägers, wurden seit der Wiedervereinigung vorwiegend in Ostdeutschland eingerichtet, weil es zwischen Ostsee und Erzgebirge deutlich mehr Bewerber als Lehrstellen gab. Durch den aktuellen Abbau der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ging daher 2008 die Zahl der Neuverträge vor allem im Osten der Republik zurück (minus 9 Prozent).

Differenziert nach Bundesländern ergibt sich allerdings ein sehr unterschiedliches Bild. Während in Hamburg gut 4 Prozent Azubis mehr als im Jahr zuvor einen Vertrag unterschrieben, waren es in Sachsen 15 Prozent weniger.

2. Ein zweiter Grund für den Rückgang der Neuverträge ist die demografische Entwicklung. Da in der Vergangenh immer weniger Kinder zur Welt ka men, wird die Zahl der Jugendlichen sinken, die eine Ausbildung anstreben. Im Jahr 2008 wurde dies bereits deutlich bei den Schulabgängern aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, die nicht studienberechtigt sind – also die Basis der dualen Berufsausbildung darstellen. Ihre Zahl sank um über 40.000.

Der Geburtenrückgang nach der Wiedervereinigung schlägt sich inzwischen vor allem in Ostdeutschland nieder: Hier hat die Zahl der Lehrstellenanwärter 2008 um 26 Prozent gegenüber dem Jahr zuvor abgenommen – damit fiel jeder vierte Bewerber weg. Bundesweit verzeichneten die Arbeitsagenturen einen Bewerberrückgang um 15,5 Prozent.

Das verbessert die Chance, die gewünschte Lehrstelle auch zu bekommen – schließlich ist die Zahl der Ausbildungs-

interessenten deutlich stärker gesunken als das Ausbildungsplatzangebot.

Die Zahl der unversorgten Bewerber lag mit 14.500 deutlich unter der Zahl der noch unbesetzten Ausbildungsstellen in Höhe von 19.500 – zum ersten Mal seit 2001. Die Entwicklung in den einzelnen Regionen Deutschlands war wiederum sehr unterschiedlich. So gab es in Westdeutschland 6.500 mehr unbesetzte Stellen als Bewerber, in Ostdeutschland hingegen 1.600 mehr übrig gebliebene Bewerber als Plätze. Aufgegliedert nach Bundesländern blieben in Bayern und Baden-Württemberg die meisten Stellen offen, während in Berlin und Nordrhein-Westfalen die unvermittelten Bewerber überwogen. In Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen hielten sich beide Größen Ende September 2008 nahezu die Waage.

Besonders profitiert von der guten Lage am Ausbildungsmarkt haben 2008 die Bewerber aus früheren Schulabschlussjahren – viele dieser sogenannten Altbewerber dürften im vergangenen Jahr einen Platz gefunden haben, denn ihre Zahl hat sich um 33.200 bzw. gut 20 Prozent reduziert. Trotzdem macht diese Gruppe noch immer mehr als die Hälfte aller Lehrstellenanwärter aus; ihr Anteil an den Unversorgten lag sogar bei etwa 61 Prozent.

Schlechtere Aussichten haben allerdings Altbewerber und Schulabsolventen ohne erforderliche Ausbildungsreife. Abhilfe schaffen sollen hier berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und betriebliche Einstiegsqualifizierungen. Hinter letztgenannten verbergen sich Praktika zwischen sechs und zwölf Monaten mit ergänzendem Berufsschulunterricht. Insgesamt 40.000 dieser Einstiegsqualifizierungen sind im Rahmen des Ausbildungspakts zwischen Regierung und Wirtschaft pro Jahr geplant – bis Ende Dezember 2008 wurden allerdings erst 22.500 Plätze gemeldet. Die Ursache dafür liegt jedoch weniger am geringen Angebot der Betriebe als vielmehr in der fehlenden Nachfrage seitens der Jugendlichen. So waren Ende Dezember immer noch 14.300 Praktikumsplätze unbesetzt.

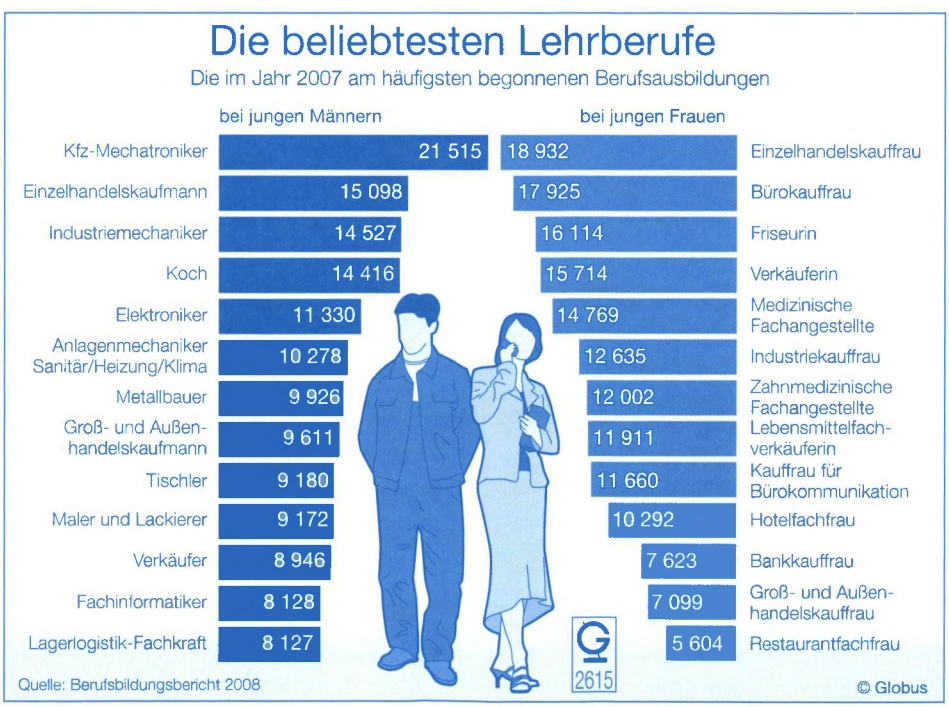
Die Möglichkeiten, auch nach dem Stichtag im September noch einen Ausbildungsplatz oder eine sinnvolle Alternative zu finden, standen damit insgesamt nicht schlecht: Dank Nachvermittlungen konnten die Arbeitsagenturen bis Ende 2008 mehr als die Hälfte der unversorgten Kandidaten unterbringen. Und auch im Jahr 2009 gibt es noch Chancen für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz, denn die Vermittlungen gehen weiter.

Um vor allem den Altbewerbern auf die Sprünge zu helfen, hat sich die Wirtschaft selbst verpflichtet, jährlich 60.000 neue Ausbildungsplätze und 30.000 neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen. Diese Ziele haben die Unternehmen 2008 weit übertroffen: Bereits Ende September gab es 68.000 zusätzliche Lehrstellen und knapp 43.000 Firmen, die zum ersten Mal oder nach längerer Pause Azubis eingestellt haben.

Dieses Engagement der Betriebe ließ den Anteil der Schüler steigen, die nach ihrem Schulabschluss eine Lehre starten konnten: Im Ausbildungsjahr 2008 begannen von jeweils 100 Schulabsolventen rechnerisch 68 eine duale Ausbildung. Ein solches Verhältnis wurde zuletzt 1999 erreicht. Die Quote ist ein Indikator für eine gute Versorgung der Bewerber. In Westdeutschland lag sie zuletzt bei 67,3 Prozent, im Osten sogar bei 69,7 Prozent – der zweitbeste Wert seit der Wiedervereinigung. Faktisch dürfte in Ostdeutschland die Quote sogar noch höher sein, da diejenigen Ost-Jugendlichen nicht mitzählen, die ihre Ausbildung im Westen begonnen haben.

Zugpferd der Ausbildung in Deutschland waren im Jahr 2008 vor allem die Unternehmen aus Industrie und Handel. In diesen Bereichen unterschrieben sogar mehr Azubis als im Jahr zuvor einen Ausbildungsvertrag – das Plus von 0,5 Prozent ist nach einem Wachstum von 9,1 Prozent im Jahr 2007 eine Zunahme auf sehr hohem Niveau.

Vor diesem Hintergrund muss auch das Minus im Handwerk bewertet werden: Nach einem Zuwachs von 10,5 Prozent im Jahr 2007 gingen hier die Neuabschlüsse 2008 um 5,3 Prozent zurück. Einen deutlichen Rückgang bei den Neuverträgen mussten auch die Landwirtschaft und die Hauswirtschaft hinnehmen. Dort gab es jeweils gut 4 Prozent weniger Auszubildende als im Vorjahr.



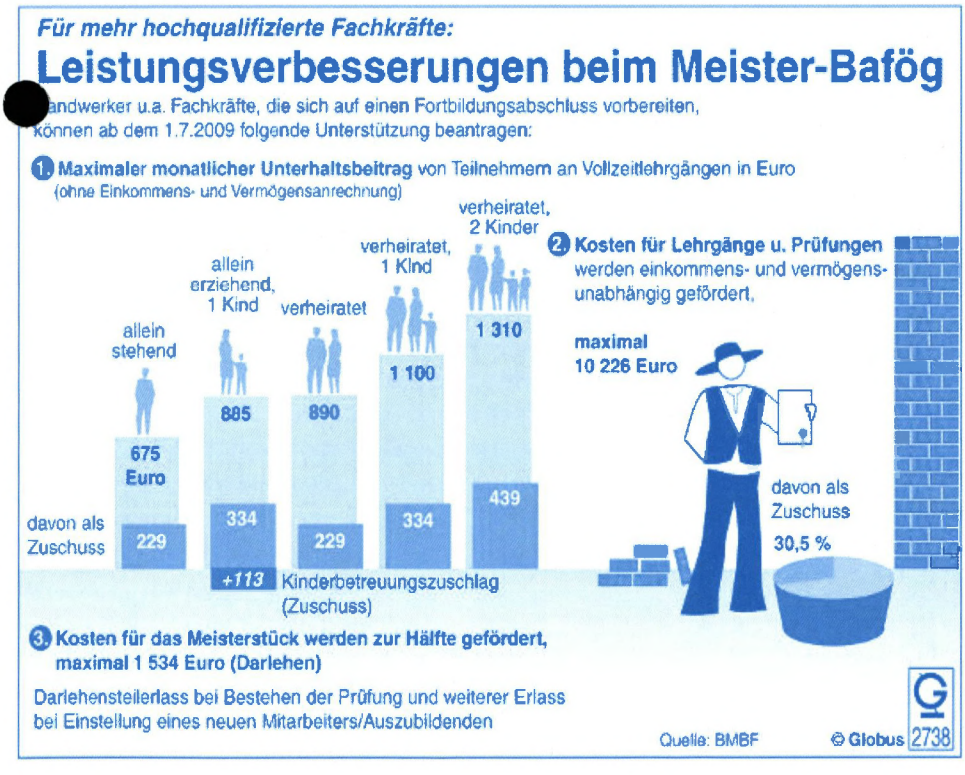
DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

3/2009

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

NOVELLIERUNG DES AUFSTIEGSFORTBILDUNGSFÖRDERUNGSGESETZ (AFBG)

Mit dem von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – sog. „Meister-BAföG" – ist ein individueller Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen (z. B. Handelsfachwirt), eingeführt worden. Das „Meister-BAföG", bestehend aus Zuschuss und zinsgünstigem Darlehen, unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen. Das neue „Meister-BAföG" tritt zum 1. Juli 2009 in Kraft.



Die Novelle sieht zahlreiche Verbesserungen vor:

So wird künftig nicht mehr nur die erste, sondern generell eine Aufstiegsfortbildung gefördert. Zudem wird eine Leistungskomponente eingebaut: Alle, die eine Fortbildung bestanden haben, erhalten künftig einen Darlehenserlass in Höhe von 25 Prozent des Darlehensbetrages.

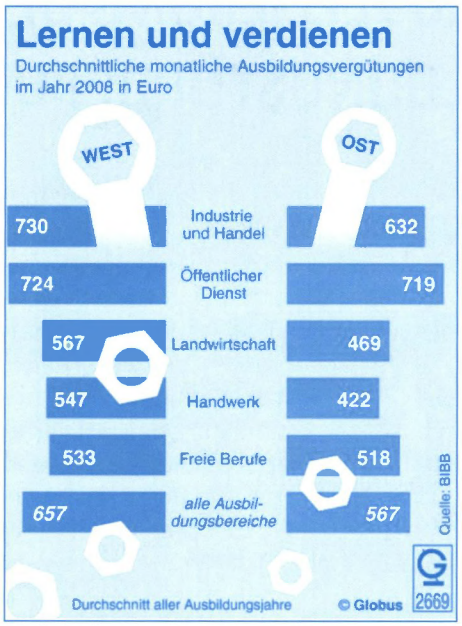
Auch Fortbildungswillige mit Kindern sollen in Zukunft noch stärker finanziell unterstützt werden. Der Kinderzuschlag wird von derzeit 179 Euro auf 210 Euro pro Monat angehoben und zu 50 Prozent bezuschusst, statt wie bisher als Darlehen gewährt. Zugleich gibt es einen Kinderbetreuungszuschlag von 113 Euro pro Kind pro Monat als Zuschuss für Alleinerziehende. Darüber hinaus werden der Unterhaltsbeitrag und der Kinderbetreuungszuschlag auch während der neu eingeführten Prüfungsvorbereitungsphase für bis zu weitere drei Monate als Darlehen gewährt.

Schließlich werden fortan Existenzgründungen nach der Fortbildung und die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen noch stärker honoriert, indem bei der dauerhaften Einstellung eines neuen Mitarbeiters oder Auszubildenden ein Darlehensteilerlass in Höhe von 33 Prozent gewährt wird.

AUSBILDUNG IST EINE LOHNENDE INVESTITION

Das BIBB hat seine Reihe von Untersuchungen zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung fortgesetzt und Ergebnisse der Befragung von 2007 vorgelegt. Danach belaufen sich die Bruttoausbildungskosten (sämtliche, der Ausbildung zurechenbare Kosten) auf durchschnittlich 15.288 Euro je Ausbildungsjahr; vermindert um die von den Auszubildenden erwirtschafteten Erträge (durch Ausbildung am Arbeitsplatz) in Höhe von durchschnittlich 11.692 Euro pro Jahr ergeben sich Nettoausbildungskosten je Lehrling von 3.596 Euro.

Dabei zeigen sich erhebliche Unterschiede je nach Betriebsgröße, Ausbildungsbereich, Region, Beruf und vor allem hinsichtlich des Vorhandenseins einer Lehrwerkstatt (inner- oder außerhalb des Betriebes). Die Nettoausbildungskosten sinken mit fortschreitender Ausbildung und sind im 3. bzw. 4. Jahr am geringsten. Insgesamt bewerten die Betriebe die Kosten-/Nutzen-Relation der Ausbildung im dualen System nahezu durchweg positiv.Für den Beruf des/der Kaufmanns/-f[illegible] im Groß- und Außenhandel fällt das Ergebnis sehr positiv aus.



Den durchschnittlichen Bruttokosten in Höhe von 16.237 Euro pro Ausbildungsjahr stehen durchschnittliche Erträge in Höhe von 15.599 Euro gegenüber. Daraus resultieren jährliche Nettokosten von lediglich 638 Euro pro Auszubildenden. Auf jeden Fall sollte berücksichtigt werden, dass betriebliche Ausbildung eine Investition darstellt, die sich mit der Übernahme der Ausgebildeten ziemlich rasch rechnet. So werden am Ende insbesondere Personalgewinnungs- und Einarbeitungskosten in beträchtlicher Größenordnung eingespart.

KOOPERATIONEN ZWISCHEN SCHULE UND WIRTSCHAFT

Kooperationen der Wirtschaft mit Schulen haben Zukunft – darin sind sich Deutschlands Unternehmer einig. Viele Betriebe arbeiten bereits eng mit Schulen zusammen – und wollen dieses Engagement sogar noch weiter ausbauen. Dazu wünschen sie sich neue Partner und neue Kooperationsformen. Das sind die zentralen Ergebnisse einer Studie, zu der das Beratungsunternehmen IFOK 1.800 Unternehmen in Deutschland befragt hat.

Demnach ist eine deutliche Mehrheit von über 86 Prozent überzeugt, dass Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft in Zukunft „immer bedeutsamer" werden. Sie fördern berufsrelevante Talente von Jugendlichen und sichern den Unternehmen qualifizierte Nachwuchskräfte. Über drei Viertel der befragten Unternehmen arbeiten bereits mit Schulen zusammen, die Hälfte möchte ihr Engagement sogar noch ausbauen.

Eine wichtige Aufgabe sehen die Manager darin, Schülerinnen und Schüler besser auf das Berufsleben vorzubereiten und sich so qualifizierten Nachwuchs zu sichern. Befragt nach den Gründen für ihre Zusammenarbeit mit den Schulen, gaben 88,2 Prozent an, berufsrelevante Talente bei Jugendlichen zu fördern.

Wenngleich die meisten befragten Unternehmen mit den bestehenden Kooperationsmodellen zufrieden sind, votiert eine große Mehrheit von 78 Prozent für neue Kooperationsformen als Ergänzung der bewährten Modelle. Folgerichtig plant fast die Hälfte der Befragten (47,7%), ihr Engagement in Zukunft auszubauen.

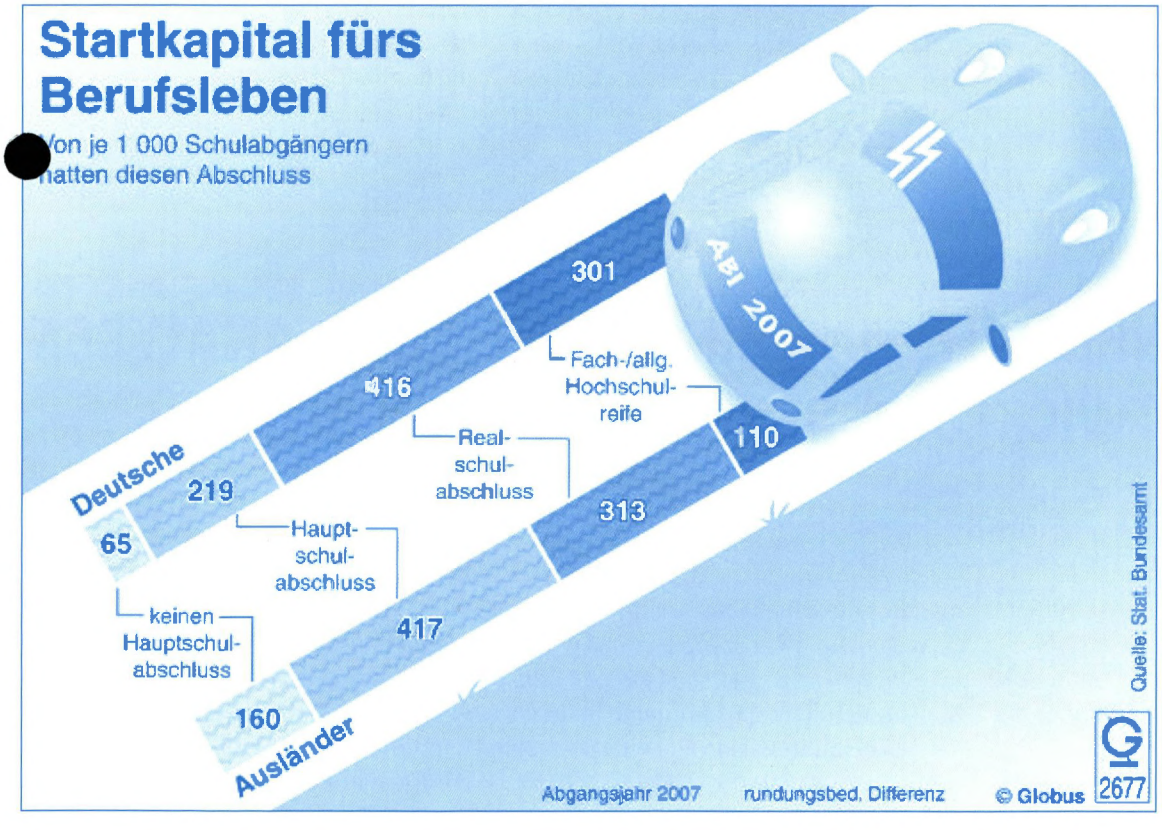
Findet die Zusammenarbeit bisher überwiegend auf lokaler Ebene statt, rücken künftig regionale und überregionale Allianzen in den Vordergrund. Beispiele dafür sind überregionale Zusammenschlüsse wie „Jugend denkt Zukunft" „Jugend forscht", „Business@school".

Auch die Einbindung von Hochschulen erscheint interessant. Immerhin 60 Prozent der antwortenden Unternehmen gaben an, Kooperationen mit Hochschulen bereits durchzuführen.

Befragt nach möglichen neuen Formen der Kooperation, ist für die Unternehmen entscheidend, dass die Schüler/-innen über den Unterricht stärker auf eine marktwirtschaftliche Gesellschaft vorbereitet werden. „Wirtschaft ist Schulfach" lautet das Wunschszenario. Diese Forderung bedeutet jedoch nicht, dass die Manager selbst in die Lehrerrolle schlüpfen. Ihr Wunsch ist vielmehr eine gezielte Qualifizierung von Lehrkräften: Versierte Pädagogen, die – dank neuer Qualifizierungsangebote – auch wissen, „wie die Wirtschaft tickt", sollen dieses Wissen in die Klassenzimmer tragen und gleichzeitig als kompetente Ansprechpartner/-innen für die Unternehmen zur weiteren Professionalisierung der Kooperation beitragen.

Aktivitäten zur Berufsberatung, Plan- und Simulationsspiele aber auch Kurse- und Seminare für Schüler/-innen werden nach Einschätzung der Befragten ebenfalls künftig an Bedeutung gewinnen. Auch außerschulische Lernorte halten sie für immer wichtiger. Unter dem Motto „Schule und Wirtschaft öffnen sich einander – gegenseitig" werden Betriebsbesichtungen, Praktika sowie Messen und Ausstellungen an Schulen genannt, um den Austausch anzuregen.

Schon heute finden die meisten Kooperationen abwechselnd in Unternehmen und Schule statt, und die meisten der für die Zukunft relevanten Kooperationsformen folgen dieser Tendenz. Unternehmerisches Denken soll künftig immer mehr dort gelehrt werden, wo es stattfindet: außerhalb des Klassenzimmers, in den Unternehmen.



AUSBILDUNG KENNT KEINE KRISE
INDUSTRIE UND HANDEL ERNEUERN AUSBILDUNGSPAKT

Trotz Auftragsflaute, Kurzarbeit und Jobkrise stehen bei den Lehrstellen die Chancen junger Leute auch in diesem Jahr gut. Nach einer aktuellen Vereinbarung von Wirtschaftsverbänden und Industrie- und Handelskammern (IHK) wird es auch in diesem Jahr ausreichend Ausbildungsplätze geben. Denn der 2007 beschlossene Ausbildungspakt läuft auch im Krisenjahr 2009 ohne Abstriche weiter.

Das Versprechen steht: Die Verbände und Kammern wollen bei ihren Mitgliedern 60.000 neue Lehrstellen und 30.000 neue Ausbildungsbetriebe einwerben.

Zwar gilt die Zusage „im Durchschnitt" der Jahre 2007 bis 2010 – was ein Hintertürchen offen lässt. Denn 2008 organisierte die Wirtschaft 86.000 neue Lehrstellen, insgesamt wurden 616.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen und am Ende gab es mehr freie Ausbildungsplätze als unvermittelte Bewerber.

Eine Umfrage der Kammern lässt jedoch erwarten, dass der Pakt auch bei diesen schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erfolgreich sein wird. Von 14.000 eigens befragten Unternehmen wollen 59 Prozent genauso viel ausbilden wie im Vorjahr. 14 Prozent wollen trotz der Krise ihr Engagement sogar noch verstärken und nur 27 % wollen in nächster Zeit Lehrstellen abbauen.

Es scheint, als ob für viele Firmen ein strategisches Ziel im Vordergrund steht: Jetzt ausbilden, damit die notwendigen Fachkräfte vorhanden sind, wenn es wieder besser läuft.

Vorausschauend zu handeln wird dabei auch immer wichtiger, denn in Zukunft wird es für Unternehmen deutlich schwieriger, geeignete Bewerber zu finden. 2008 ging die Zahl der Schulabgänger um 34.000 zurück, 2009 werden es 37.000 weniger sein. Und bis 2020 dürfte die Zahl der Schüler von 8,7 auf 7 Millionen sinken.

BIBB-DATENREPORT – INFORMATIONEN UND ANALYSEN ZUR ENTWICKLUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 besteht aus vier Kapiteln: In den ersten beiden Kapiteln werden zentrale Indikatoren zur beruflichen Ausbildung (Kapitel A) und zur beruflichen Weiterbildung (Kapitel B) dargestellt und Entwicklungen im Zeitverlauf abgebildet. Darüber hinaus werden jeweils unterschiedliche Schwerpunktthemen behandelt. Thema des Berichtes 2009 sind „Ausbildungsbausteine" (Kapitel C). Entwicklungen in der europäischen und internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung sind Gegenstand von Kapitel D.

Der Report kann unter der Adresse **http://datenreport.bibb.de/html/index.html** als PDF-Dokument heruntergeladen werden. Ab Sommer soll er dann auch in gedruckter Form und erweiterter Onlineversion mit Suchfunktion und erhöhter Nutzerfreundlichkeit zur Verfügung stehen.

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Urlaubs-Merkblatt 2009

Die Haupturlaubszeit steht bevor. Neben der Lösung der betrieblichen Umsetzungsfragen treten viele mit dem Urlaub zusammenhängende arbeitsrechtliche Fragen auf. Rechtliche Basis für den Urlaub ist § 13 des Manteltarifvertrages Groß- und Außenhandel Bayern. Ergänzend gelten das Bundesurlaubsgesetz, weitere Sondergesetze und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

I. Urlaubsanspruch

1. Urlaubsgrundsätze

Der Urlaub dient der Erholung und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr (2010) ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Dies gilt nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – soweit es sich um den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen handelt – dann nicht, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund langer Krankheit den Urlaub auch im Übertragungszeitraum nicht nehmen konnte.
(siehe auch unter Ziffer 10 unten)

6 Monate nach Beginn der Arbeitsaufnahme entsteht ein Urlaubsanspruch in Freizeit. Scheidet der Arbeitnehmer vor dieser Wartezeit aus, so hat er nur einen Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Urlaub kann aber auch in Freizeit gewährt werden, was zu empfehlen ist. Der Jahresurlaub beträgt gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages

bei regelmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf	5 Tage	6 Tage
für alle Arbeitnehmer	30 Tage	36 Tage

Über die Urlaubseinteilung sollte zu Beginn des Kalenderjahres ein Urlaubsplan erstellt werden. Dabei ist zu beachten, dass Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern und Auszubildenden der Urlaub möglichst während der Schulferien oder der block-unterrichtsfreien Zeit gewährt wird.

Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit geleistet werden. Bei Verstößen entfällt der Urlaubsanspruch. Feiertage, die auf einen Werktag fallen, sind nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Im Laufe des Kalenderjahres ein- und austretende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, als sie volle Monate im Unternehmen beschäftigt waren. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht ihm mindestens der volle Jahresurlaub von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen) nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Urlaub und zwar im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigte. Auf die Dauer dieses Urlaubs muß sich aber der Arbeitnehmer, der nur an einzelnen Werktagen beschäftigt wird, die arbeitsfreien Werktage anrechnen lassen. Wird der betreffende Arbeitnehmer z. B. nur an einem Arbeitstag in der Woche beschäftigt, so muß er sich 5 Arbeitstage auf seinen Jahresurlaub anrechnen lassen. Der tatsächliche Urlaub von Teilzeitbeschäftigten, die nur an bestimmten Wochentagen arbeiten, ermittelt sich in diesen Fällen nach folgender Formel:

Urlaubsanspruch bei 5-Tage Woche = $\frac{\text{Tarifurlaub x tatsächliche Arbeitstage pro Woche}}{\text{5 Arbeitstage}}$

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer seine übliche Monatsvergütung (Urlaubsentgelt). Das Urlaubsentgelt soll den Arbeitnehmern vor Antritt des Urlaubs zur Verfügung stehen. Bekommt der Arbeitnehmer der Höhe nach unterschiedliche Vergütungen, da er Prämien, Provisionen, Akkordvergütungen oder sonstige Zulagen erhalten hat, so ist bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes der monatliche Durchschnitt der letzten 13 Wochen zugrunde zu legen. Mehrarbeitsvergütung ist auszunehmen.

Nicht zum Arbeitsverdienst gehören: Spesen, Aufwandsentschädigungen und einmalige Zuwendungen, wie Gratifikationen, Urlaubsgeld und Jubiläumsgelder. Ist infolge Krankheit (länger als 6 Wochen), Streik oder Kurzarbeit der Lohn gemindert, so ist das Entgelt zugrunde zu legen, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre.

2. Zusätzliches Urlaubsgeld ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit

Das zusätzliche Urlaubsgeld 2009 beträgt	€ 521,40
Das zusätzliche Urlaubsgeld 2009 für Auszubildende unter 18 Jahren beträgt	€ 127,82

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit im Unternehmen. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus dem Betrieb aus oder wird er zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufen, so hat er das zuviel gezahlte Urlaubsgeld anteilig zurückzuerstatten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Invalidität ausscheidet. Bei verschuldeter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist das Urlaubsgeld in voller Höhe zurückzuerstatten.

3. Umwandlung des Urlaubsgeldes für zusätzliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer kann das Urlaubsgeld ganz oder teilweise in Altersversorgungsleistungen umwandeln. Im Falle der Inanspruchnahme entfällt in der entsprechenden Höhe der Anspruch auf Urlaubsgeld. Der Arbeitnehmer ist bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an seine Entscheidung gebunden (§ 5 des Tarifvertrages über Altersvorsorge vom 1. November 2000).

4. Urlaub und Krankheit

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so verlängert sich die Urlaubszeit nicht automatisch um die Zahl der Krankheitstage. Der Arbeitnehmer ist vielmehr verpflichtet, seine Arbeitskraft nach Ablauf der festgesetzten Urlaubszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Der durch die Krankheit nicht verbrauchte Teil des Urlaubs ist zeitlich neu festzulegen. Eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung des Arbeitnehmers um die entsprechenden Tage kann ein Grund zur fristlosen Entlassung sein. Erkrankt ein Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt und ist er zu Beginn des festgesetzten Urlaubszeitraums noch krank, ist der Urlaub ebenfalls neu festzulegen. Auch wenn ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr erkrankt, erwirbt er den vollen Urlaubsanspruch.

5. Urlaub und Flexibilisierung

In § 8 Ziffer 2 sieht der Manteltarifvertrag die Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem Zeitraum bis zu 52 Wochen vor. Bei der unterschiedlichen Festlegung der Arbeitszeit ist für den Jahresurlaub von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen (38,5 Stunden = 1 Woche). Die Urlaubsplanung geht vor Flexibilisierung.

6. Elternzeit

Nach § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG entsteht während der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) kein Urlaubsanspruch. Für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt, ist der Jahresurlaub um ein Zwölftel zu kürzen. Ist der Erholungsurlaub bereits über den zustehenden Umfang hinaus verbraucht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub nach dem Ende der Elternzeit um die zuviel gewährten Tage kürzen.

7. Unbezahlter Sonderurlaub

Wird einem Arbeitnehmer unbezahlter Sonderurlaub gewährt und erkrankt er in dieser Zeit, so hat er einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für diese Tage. Von der Rechtsprechung wird unterstellt, dass dieser Urlaub der Erholung dienen soll. Wir empfehlen daher, vor Urlaubsantritt schriftlich zu vereinbaren, dass der unbezahlte Sonderurlaub nicht der Erholung dient und bei Erkrankung kein Anspruch auf Rückgängigmachung dieses Sonderurlaubs mit der Folge der Entgeltfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber entsteht.

8. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Jahr. Zusatzurlaub bekommt nur der, der auch Anspruch auf den Grundurlaub hat. Besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Grundurlaub, ist auch der Zusatzurlaub anteilig zu berechnen. Für den Zusatzurlaub besteht kein tariflicher Urlaubsgeldanspruch. Die Personengruppe, bei der eine Behinderung zwischen 30% und 50% vorliegt und die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, erhält keinen Zusatzurlaub.

9. Kein Urlaub im Vorgriff

Im Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche kann dem Arbeitnehmer kein Urlaub gewährt werden. Der Anspruch auf Urlaub besteht lediglich für das laufende Kalenderjahr. Wird trotzdem Urlaub im Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr gewährt, so besteht der Urlaubsanspruch nach wie vor.

10. Ausschlussfristen

Gemäß § 18, 1c des Manteltarifvertrages ist der Urlaubsanspruch spätestens am 31. Dezember 2009 fällig, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem tatsächlichen Ende. Ab Fälligkeit ist der Urlaubsanspruch binnen drei Monaten **geltend zu machen**. Geschieht dies nicht, so erlischt der Anspruch (§ 18 Ziffer 3 MTV).

Das gleiche gilt für den Urlaubsabgeltungsanspruch, auch dann, wenn der Arbeitnehmer ohne wieder gesund zu werden, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

II. Urlaub bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, ist der restliche Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu gewähren. Dies hat der Arbeitnehmer zu akzeptieren, wenn die festgelegte Zeit für ihn zumutbar ist, was in der Regel der Fall sein dürfte. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen in der Kündigungsfrist nicht mehr erteilt werden, ist er abzugelten.

Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung oder infolge fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber aus, und hat er bereits mehr Urlaub genommen, als ihm anteilig zusteht, so ist der zuviel genommene Urlaub als Lohn- oder Gehaltsvorschuss zurückzuerstatten. Er kann bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden. Wer jedoch wegen Invalidität, Erreichung der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes ausscheidet, erhält den vollen bzw. anteiligen Jahresurlaub.

München
Telefon: 089/557701/02
Telefax: 089/593015
info@lgad.de

Im Zweifel:
Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5; 80333 MÜNCHEN
TEL.: 089 /54593720; FAX: 089 /54593730
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Optimieren Sie Ihre Lagerbestände

Mit geringem organisatorischem Aufwand lassen sich oft erhebliche eigene Liquiditätsreserven realisieren

Großhändler zeichnen sich durch ihre Sortiments- und Logistikkompetenz aus. Extreme Lieferbereitschaft und –schnelligkeit sind eine ständige Herausforderung an Sortimentspolitik und Lagerhaltung. Hoher Kapitaleinsatz im Lagerbestand mit entsprechender Liquiditätsbindung ist eine logische Konsequenz hieraus. Externe Finanzierungsmöglichkeiten für Warenbestände werden derzeit immer schwieriger. Selbsthilfe ist deshalb gefragt, die meist auch realisierbar ist, ohne die Lieferfähigkeit einschränken zu müssen. Mit relativ geringen Verbesserungen im edv-organisatorischen Instrumentarium bei Bestandsführung und Dispositionsaufbereitung lassen sich oft effektive Optimierungsansätze erzielen. Ansätze sind insbesondere

- **Verbrauchsverfahren nach verschiedenen Kriterien (Saison, Trendverlauf, regelmäßiger/unregelmäßiger Verbrauch)**
- **Bestands-/ Reichweiten-Berechnungen**
- **Automatische Budgetierungsempfehlungen für die Disposition**
- **Controlling für Bestandsführung und Disposition**

Von den erfahrenen Großhandelsspezialisten der GfH können Sie mit geringem Aufwand die in Ihrem Unternehmen dazu bestehenden Voraussetzungen analysieren lassen. Zusätzlich werden Sie durch Anforderungsprofile für spezifische Software-Ergänzungen unterstützt. Mit kleinen Zusatzinvestitionen werden nicht selten erhebliche Liquiditätsreserven freigesetzt.

Beratungszuschüsse für mittelständische Großhandelsbetriebe werden auch 2009 wieder vom Bundeswirtschaftsministerium gewährt. Für einzelne Beratungsthemen werden 50 %, maximal 1.500 Euro bzw. 3.000 Euro, innerhalb von 3 Jahren gewährt. Die Berater der GfH helfen Ihnen bei der Beantragung der Zuschüsse. Ansprechpartner sind Herr Heinz Sixt und Herr Richard Hartl.

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-30)

☐ **Ich interessiere mich für eine Beratung im Bereich Optimierung der Lagerbestände**
oder auch zu anderen Themen:

- ☐ Finanzanalysen / Banken
- ☐ EDV-Einsatz / Softwarelösungen
- ☐ Ablauforganisation / Logistik
- ☐ Qualitätsmanagement (ISO 9001)
- ☐ Vertriebsoptimierung

Firma: _____ **Straße:** _____
(Firmenstempel)

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

Website: _____ **Telefax:** _____

WWW.D-V-H-GMBH.DE

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Outsourcing von Gehaltsabrechnungen

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL

Im Mittelpunkt der Dienstleistungen des **DVH** steht **seit über 40 Jahren** die **Lohn- und Gehaltsabrechnung**. Als erfahrener **Outsourcing-Partner für den Handel** setzen wir mit dem Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY ein bewährtes und leistungsstarkes Programmpaket ein, dessen Vielfalt und technische Reife gewiss auch Ihren Anforderungen gerecht wird.

Sie als Kunde und Anwender profitieren vor allem von unserer Spezialisierung auf dieses Thema und dem daraus resultierendem Know-How.

Wir betreuen vorwiegend Firmen aus dem Mitgliederkreis des **LGAD**.

Nutzen auch Sie unsere Erfahrung auf einem Arbeitsgebiet, das sich immer komplexer entwickelt.

Kompetent und zuverlässig, so kennen uns unsere Partner seit vielen Jahren, bieten wir Ihnen darüber hinaus eine Reihe weiterer Dienste an.
So trägt beispielsweise eine umfassende und **gesetzeskonforme elektronische Archivierung** der Abrechnungsunterlagen nicht nur zur Eindämmung der Belegflut bei, sondern liefert auch **revisionssichere Prüfdateien** nach der Abgabenordnung.

Wir begleiten Sie beratend und unterstützend vom Beginn unserer Zusammenarbeit an, denn wir setzen auf zufriedene Kunden und eine langfristige Geschäftsbeziehung.

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL.

NEU AB 2009

Im Jahr 2009 werden weitere Änderungen im Rahmen der Gesundheitsreform in Kraft gesetzt. Der Gesundheitsfonds führt zur Änderung sämtlicher Beitragssätze auf einen einheitlichen Satz.
Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung hat sich geändert.
Durch das Konjunkturpaket II ändert sich die Lohnsteuerberechnung rückwirkend zum Jahresbeginn und die Krankenkassen-Beitragssätze zur Jahresmitte.

Die Gehaltsabrechnung ist mittlerweile ein industrialisierter Prozess.

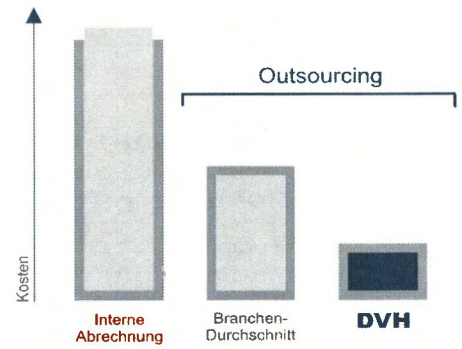
Er ist klar umrissen und die Kosten lassen sich genau ermitteln.
Strategy Partners Int.

Umso erstaunlicher ist es daher, dass sich die Preise der Dienstleister erheblich voneinander unterscheiden.

Dass sich Outsourcing von Teilen oder der kompletten Personalabrechnung lohnt, ist kein Geheimnis mehr. **Aber was darf eine Gehaltsabrechnung kosten, deren Leistungsumfang direkt vergleichbar ist?**

Marktanalysen zeigen, dass die Preisspannen von, im günstigsten Fall 2 €, bis hin zu 20 € reichen.

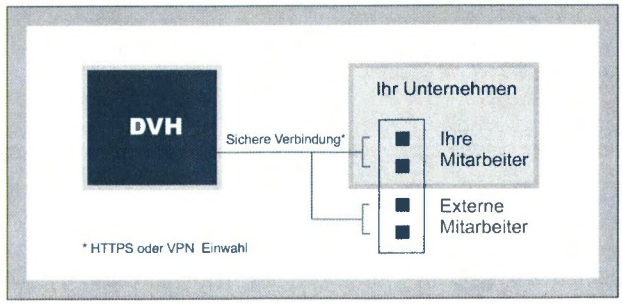
Wir bieten Ihnen nachweislich einen der günstigsten Tarife.



Sichere Onlineanbindung über Internet
VON JEDEM AUTORISIERTEN PC AUS

Zu einer effizienten Abwicklung Ihrer Personalabrechnung gehört auch ein transparenter Zugriff für Ihre Mitarbeiter auf die vom **DVH** verwalteten Daten.

Pflegen Sie Ihre Stamm- und Bewegungsdaten, informieren Sie sich im Lohnkontendialog oder **erstellen Sie eine Probeabrechnung** zu jedem beliebigen Zeitpunkt.
Sichere Kommunikation und Datensicherheit gewährleisten wir durch ein umfangreiches Security- und Backupkonzept.



VERTRAUEN SIE AUF UNSERE ERFAHRUNG.

DVH
Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH
Königstorgraben 7
90402 Nürnberg
www.d-v-h-gmbh.de
Tel: 0911 - 22 47 66

Unsere Leistungen

MEHR ALS NUR PERSONALABRECHNUNG

Sparen Sie in Zukunft Monat für Monat Kosten bei Ihrer Personalabrechnung ein!
Ob Sie nun planen, Ihre Personalabrechnung auszulagern oder Ihren bisherigen Dienstleister wechseln möchten, wir sorgen für einen nahtlosen Übergang und sind auch zukünftig immer für Sie da.

Neue gesetzliche Bestimmungen stellen unsere Kunden auch später nicht vor umfangreiche Organisations- und Umsetzungsprobleme oder hohe Investitionen in neue Software und deren Pflege.
Wir nehmen Ihnen diese Sorgen ab. Zudem beraten wir Sie professionell und zuverlässig.

- Verarbeitung von Belegen, Datenträgern oder Direktanbindung als Online-Lösung (im Dialogbetrieb) .
- Ausdruck sämtlicher Unterlagen im hauseigenen Rechenzentrum.
- Alle Meldungen an die Sozialversicherungsträger (DEÜV).
- Zusatzauswertungen im Rahmen des Info-Systems.
- Weiterführende Informationsverarbeitung in den Bereichen Buchhaltung, Statistik, Berichtswesen und mehr.
- Ständige Beratung und Betreuung.
- Lohnsteuerbescheinigungen und Lohnsteueranmeldungen nach dem ELSTERLOHN Verfahren.
- Datenträgeraustausch mit Kreditinstituten
- Revisionssichere AO-Dateien nach der Abgabenverordnung (GDPdU).
- Digitale, gesetzeskonforme sowie vollständig recherchierbare Archivierung der Druckausgaben auf CD.
- Elektronische Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen.

Ihre Vorteile

- Abrechnung stets nach den neuesten rechtlichen Bestimmungen.
- Keinerlei laufende Kosten für Wartung und Pflege.
- Kalkulierbare und leistungsabhängige Kosten.
- Massive Entlastung von Routine- und Verwaltungsarbeiten.
- Vollständige Datensicherheit und Bearbeitungskomfort.
- Kurze Bearbeitungs- und Reaktionszeiten sowie Pünktlichkeit.

Als IT-Dienstleister bieten wir Ihnen neben dem Personalabrechnungssystem auch individuelle Anwendungsentwicklung wie Datenkonsolidierung und Internet basierende Lösungen an.

BESUCHEN SIE UNS DOCH IM INTERNET!
WWW.D-V-H-GMBH.DE

Bitte informieren Sie uns näher über das PAISY Abrechnungssystem und die Services des **DVH**.

Firma: .....

Abzurechnende Mitarbeiter: .....

Ansprechpartner: .....

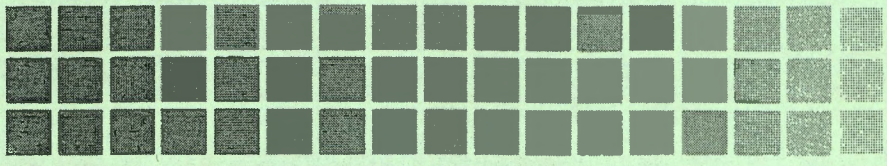
Tel: .....

per Post an:
DVH GmbH
Postfach 1816
90007 Nürnberg

per Fax an:
(+49) 911 - 24 30 87

oder persönlich:
(+49) 911 - 22 47 66

EINE EINRICHTUNG DES LGAD LANDESVERBAND GROß- U. AUßENHANDEL, VERTRIEB U. DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



BDA
DIE ARBEITGEBER

„Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“

Hinweise für die Praxis

Mai 2009

Ausgangslage

Nach Auftreten der Schweinegrippe in Mexiko und den USA ist die Krankheit nun auch in Deutschland angekommen. Dabei sind auch in Deutschland Fälle aufgetreten, in denen eine Übertragung von Mensch zu Mensch stattgefunden hat. Alle Erkrankungen in Deutschland sind nach Informationen des Robert Koch-Instituts ohne Komplikationen verlaufen.

A. Einsatz im Ausland

I. Leistungsverweigerungsrechte

1. Leistungsverweigerungsrecht im Falle einer Entsendung

Arbeitnehmern steht im Fall der Entsendung in ausländische Gebiete, in denen die Schweinegrippe auftritt, grundsätzlich kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 3 BGB besteht nur, wenn die Leistung dem Arbeitnehmer unzumutbar ist. Dazu muss die Erbringung der Arbeitsleistung nur unter Umständen möglich sein, die für den Arbeitnehmer mit erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit verbunden sind. Solange keine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt, ist dies nicht der Fall.

Wenn für einzelne Länder oder Regionen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt, könnten Arbeitnehmer ausnahmsweise berechtigt sein, einer Entsendung in diese Gebiete zu widersprechen. Das Auswärtige Amt spricht nur in Ausnahmefällen Reisewarnungen aus, dann nämlich, wenn generell vor Reisen in diese Regionen gewarnt werden muss. In diesem Zusammenhang werden auch die dort lebenden Deutschen aufgefordert, das Land zu verlassen.

Ob für Arbeitnehmer, die sich bereits im Ausland aufhalten ein Anspruch auf vom Arbeitgeber finanzierte Rückkehr besteht, wird vom Einzelfall abhängig sein. Dabei kommt es z.B. auf die geplante Aufenthaltsdauer des Arbeitnehmers und die Perspektive im Hinblick auf die Ausbreitung der Krankheit in den entsprechenden Regionen an.

Bei bloßen Sicherheitshinweisen des Auswärtigen Amtes kommt dagegen kein Leistungsverweigerungsrecht in Betracht. Sicherheitshinweise machen in den Ländern, in denen es erforderlich erscheint, auf länderspezifische Risiken für Reisende und Deutsche im Ausland aufmerksam und enthalten nur die Empfehlung vor Reisen in diese Regionen Abstand zu nehmen. Dies ist zur Begründung eines Leistungsverweigerungsrechts nicht ausreichend.

2. Rückkehr eines Mitarbeiters aus einer von einer Reisewarnung betroffenen Region

Ein Recht zur Leistungsverweigerung kommt für in Deutschland tätige Arbeitnehmer bei der Rückkehr eines Mitarbeiters aus einer gefährdeten Region (d.h. einer solchen Region, die von einer Reisewarnung betroffen ist) nicht in Betracht. Der Arbeitgeber kann bei erkennbaren Risiken aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gehalten sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer durch Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern.

In diesem Zusammenhang ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt, der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

II. Entgeltfortzahlungsanspruch

1. Entgeltfortzahlungsanspruch bei Weigerung einer Entsendung

Nur wenn die Reise berechtigterweise nicht angetreten wird behält der Arbeitnehmer seinen vertraglichen Vergütungsanspruch. Der Arbeitgeber kann diesem Arbeitnehmer aufgrund seines Direktionsrechts eine andere Arbeit zuweisen.

2. Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit

Ist der Arbeitnehmer infolge der Krankheit arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gem. § 3 Abs.1 EFZG. Allerdings kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann in Betracht, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft.

Ein Verschulden kommt u.a. in Betracht, wenn der Mitarbeiter privat gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Entstehung der Krankheit erheblichen Umstände im Einzelnen darzulegen. Verletzt der Arbeitnehmer diese Mitwirkungspflichten, so geht dies zu seinen Lasten.

B. Ausbruch einer Pandemie in Deutschland

I. Leistungsverweigerungsrecht

Dem Arbeitnehmer steht im Falle einer Pandemie in Deutschland kein Leistungsverweigerungsrecht zu, d.h. er ist grundsätzlich weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen sowie den Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten. Es obliegt ausschließlich dem Arbeitgeber, die einzelnen Arbeitnehmer in Ausnahmefällen, d.h. sollte eine unmittelbare Gefahr für Leben

und Gesundheit vorliegen, von ihrer Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung zu entbinden.

Dies gilt auch für den Fall, dass sich das Ausbreitungsrisiko dadurch erhöht, dass der Arbeitnehmer durch Fahrten zur Arbeit oder durch Kontakt zu Kollegen und Kunden einem erhöhtem Ansteckungsrisiko ausgesetzt ist.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesen ohne Bezahlung freistellen. Der Arbeitgeber ist bei seiner Entscheidung frei, ob er den Arbeitnehmer unbezahlt freistellt.

II. Betriebsrisiko im Falle einer Pandemie

Soweit der Arbeitgeber bei massenweiser Erkrankung seiner Arbeitnehmer den Betrieb nicht aufrechterhalten kann, trägt er das Betriebsrisiko, soweit Arbeitnehmer arbeitswillig und -fähig sind

Folgende Maßnahmen können helfen, um übermäßige Belastungen abzuwehren:

- Der Arbeitgeber kann in Abstimmung mit dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Kurzarbeit anordnen, um den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten. Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, kommt Kurzarbeit in Frage, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- Ebenfalls ist der Arbeitgeber in besonderen Situationen, insbesondere in Notfällen berechtigt, Überstunden anzuordnen (BAG, Urteil vom 27.2.1981 – 2 AZR 1162/78). Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht, ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen verpflichtet Arbeiten auch über seine arbeitsvertragliche Pflicht hinaus zu übernehmen. Unter einer Notlage versteht das BAG eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze. Darüber hinaus hat das BAG auch die Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrags mit den o.g. Folgen als besondere Situation anerkannt. Dieser Situation darf sich der Arbeitnehmer dann nicht verschließen, wenn der Verzug der Abwicklung vom Arbeitgeber nicht verschuldet ist und der Arbeitnehmer bisher Überstunden geleistet hat.
- Um z.B. Ansteckungen zu vermeiden, ist der Arbeitgeber ebenfalls berechtigt, den Arbeitnehmer bei Verdacht einer Erkrankung unter Fortzahlung seiner Vergütung einseitig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers steht dem nicht entgegen. Der Arbeitgeber ist bei Vorliegen eines sachlichen Grundes berechtigt, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen.

III. Maßnahmen zur Vorbereitung

Zur Vorbereitung kann sich der Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung für den Pandemiefall anbieten. Im Rahmen einer solchen Vereinbarung können folgende Fragen angesprochen werden:

- Sachlicher Geltungsbereich: Umfasst werden sollten sämtliche Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Auftreten einer Pandemie zum Schutz vor Beeinträchtigungen von Leben und Gesundheit der Mitarbeiter erforderlich sind.
- Maßnahmen der Prävention, d. h. der Verhaltensregeln, die im Falle einer Pandemie zu beachten sind, wie das Tragen von Schutzmasken, Tragen von Schutzkleidung, regelmäßiges Desinfizieren der Hände, Wechseln der Kleidung beim Betreten des Betriebes, etc.
- Arbeitspflicht auch im Pandemiefall: Es sollte vereinbart werden, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern im Falle einer Pandemie auch solche Arbeiten zuweisen darf, die vertraglich nicht geschuldet sind. Umfasst werden könnte in diesem Zusammenhang ein Weisungsrecht in örtlicher, zeitlicher und sachlicher Hinsicht.
- Anordnung von Heim- oder Telearbeit und Kurzarbeit im Falle einer Pandemie: es sollte geregelt werden, dass der Arbeitgeber jederzeit berechtigt ist, z.B. Heim- bzw. Telearbeit oder Kurzarbeit anzuordnen.
- Urlaubsregelungen, d.h. es kann festgelegt werden, in welchem Umfang Arbeitnehmer berechtigt sind Überstunden abzubauen, unbezahlten Urlaub zu beantragen etc.
- Geltungsdauer: Die Betriebsvereinbarung sollte ab dem Zeitpunkt des behördlich festgestellten Pandemiefalls gelten und solange fortbestehen, bis eine Pandemiewarnung von den behördlich zuständigen Stellen aufgehoben wird.

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

4/2009

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

GROSS- UND AUSSENHANDEL – DREHSCHEIBE DER WIRTSCHAFT

EU: AUSBAU DER ZUSAMMENARBEIT IN DER ALLGEMEINEN UND BERUFLICHEN BILDUNG

Der Europäische Bildungsraum soll kommen, jedes Mitgliedsland der EU muss daran arbeiten, sein Bildungssystem leistungsfähiger und wettbewerbsfähiger zu machen. Dies gilt auch für Deutschland. Die EU-Kommission und der Europäische Rat haben Zielgrößen festgelegt und mit Blick auf 2020 den unbestreitbaren Nachholbedarf in Teilbereichen beziffert.

In den Schlussfolgerungen des Rates und der Kommission werden sowohl direkte Prioritäten für 2009-2011 als auch langfristige Zielsetzungen für das kommende Jahrzehnt festgehalten. Das entsprechende Instrumentarium umfasst neue Benchmarks zur Beobachtung des Fortschritts bei der allgemeinen und beruflichen Bildung in ganz Europa.

Reformen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa müssen darauf ausgerichtet werden,

- die Menschen besser auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und auch den Unternehmen bei der Suche nach Mitarbeitern helfen zu können, die sie angesichts des globalen Wettbewerbs für Erfolg und Innovation brauchen.
- Qualität und Effizienz einen hohen Stellenwert beizumessen, denn es gehe auch darum, die soziale Eingliederung zu fördern sowie verantwortungsvolle Unionsbürgerschaft und Offenheit gegenüber anderen Kulturen zu entwickeln.

Dazu müsse lebenslanges Lernen in ganz Europa zur Realität werden, damit die Menschen Schlüsselkompetenzen früh erwürben und sie dann ein Leben lang auffrischen könnten, meint EU-Bildungskommisar Figel.

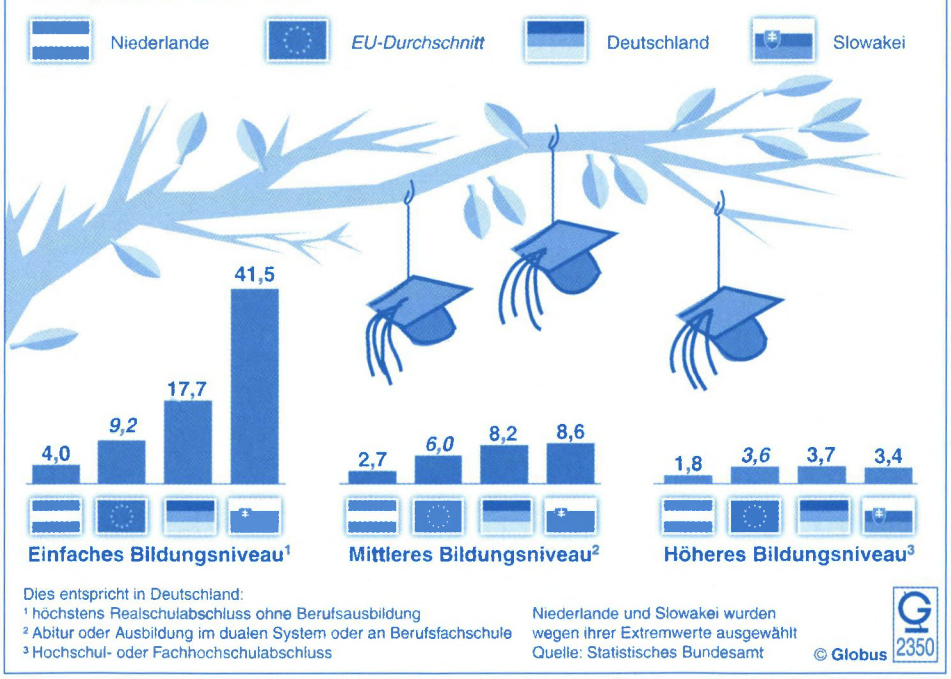
Die neuen EU-Benchmarks für 2020 lauten:

- Schulabbrecher (18-24 Jahre):

  10,0 %; bisheriges Ziel für 2010: 10,0 %; Ist 2007: 14,8 %
- Schüler mit schlechten Leistungen bei den Grundkompetenzen (Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften) (15-Jährige): 15,0 %; bisheriges Ziel für 2010: 20,0 %; Ist 2006: 24,1 %
- Erwerb von Hochschulabschlüssen (30-34-Jährige): 40,0 % (bisheriges Ziel von 15,0 % Hochschulabsolventen in MINT-Fächern bereits 2005 mit 26,0 % übertroffen)
- Vorschulbildung (zwischen 4 Jahren und gesetzlichem Einschulalter): 95,0 %
- Beteiligung Erwachsener (insbesondere mit niedrigem Ausbildungsstand) am lebenslangen Lernen (25-64-Jährige): 15,0 %; bisheriges Ziel für 2010: 12,5 %; Ist 2007: 9,7 %

Gute Ausbildung schützt vor Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenquote (Anteil an allen Erwerbspersonen) im Jahr 2007 in Prozent (Altersgruppe: 25 bis 64 Jahre)



Dies entspricht in Deutschland:
¹ höchstens Realschulabschluss ohne Berufsausbildung
² Abitur oder Ausbildung im dualen System oder an Berufsfachschule
³ Hochschul- oder Fachhochschulabschluss

Niederlande und Slowakei wurden wegen ihrer Extremwerte ausgewählt
Quelle: Statistisches Bundesamt

© Globus

BAYERISCHES ABSOLVENTENPANEL ZEIGT: BAYERISCHE ABSOLVENTEN SIND GEFRAGT

Der überwältigenden Mehrheit der bayerischen Hochschulabsolventen gelingt ein zügiger Einstieg in den Beruf. Das ist das zentrale Ergebnis des Bayerischen Absolventenpanels (BAP).

Besonders gut gelingt der Berufseinstieg den Natur- und Ingenieurwissenschaftlern. Nach drei Monaten haben 70 Prozent der Naturwissenschaftler und 80 Prozent der Ingenieure eine erste Beschäftigung aufgenommen. Länger dauert diese Phase bei den Sprach- und Kultur- sowie den Sozialwissenschaftlern. Drei Monate nach dem Examen gehen nur knapp 50 Prozent (Sozialwissenschaften) bzw. 40 Prozent (Geisteswissenschaften) einer regulären Beschäftigung nach. Nach einem Jahr liegt die Quote in beiden Bereichen jedoch bei knapp 80 Prozent.

Absolventen bayerischer Hochschulen in der heimischen Wirtschaft gefragt

76 Prozent der jungen Akademiker treten ihre erste Stelle in Bayern an. Bei Absolventen aus den Bereichen Informatik, Elektrotechnik und Maschinenbau sind es sogar 90 Prozent. Dies ist angesichts des Fachkräftemangels in den MINT-Fächern besonders erfreulich. Gute Beschäftigungsbedingungen verhindern die Abwanderung von jungen Fachkräften in andere Bundesländer.

Beruflich interessant ist aber auch das Ausland: In den Naturwissenschaften tritt jeder zehnte bayerische Absolvent der Biologie und der Physik seine erste Stelle außerhalb Deutschlands an. Insgesamt gehen sechs Prozent der jungen bayerischen Akademiker ins Ausland, bundesweit sind es nur vier Prozent.

Vor allem die Ballungsgebiete München und Nürnberg/Erlangen weisen aufgrund guter Beschäftigungsmöglichkeiten eine hohe regionale Bindung auf. Mehr als 80 Prozent der Absolventen Münchner Hochschulen und etwa 70 Prozent der Absolventen Nürnberger Hochschulen bleiben nach Abschluss in der Nähe ihres Studienortes. Doch auch für kleinere Städte sind die Fachhochschulen ein wichtiger Standortfaktor: Beispiele sind Orte wie Hof und Coburg, in deren Umkreis um die 60 Prozent der Absolventen noch eineinhalb Jahre nach ihrem Abschluss wohnen und arbeiten.

Bayerisches Absolventenpanel (BAP)

Das BAP ist ein Projekt des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) in Zusammenarbeit mit den bayerischen Hochschulen. Ziel dieser Langzeitstudie ist es, in regelmäßigen Abständen Informationen über die Ausbildungsqualität bayerischer Hochschulen und den Berufserfolg ihrer Absolventen zu gewinnen. Die erste Befragung fand im Jahr 2005 statt. Die Daten der zweiten und jüngsten Befragung, die den Absolventenjahrgang 2006 betrifft, sind mit bundesweiten Daten der HIS-Hochschul-Informations-System GmbH verglichen worden. Dadurch gibt es erstmals Aussagen darüber, wie bayerische Absolventen ihre Kompetenzen und die Hochschulausbildung im Vergleich zum Bundesdurchschnitt einschätzen. Ein weiterer Schwerpunkt der Auswertung war die regionale Mobilität beim Berufseinstieg.

STUDENTEN: ÜBER DEN TELLERRAND GESCHAUT

Immer mehr Studenten gehen während ihres Studiums ins Ausland – sie absolvieren ein Semester an einer fremden Universität, machen ein Praktikum oder nehmen an einem Sprachkurs teil. Noch sind es viele Hochschüler der „alten" Abschlüsse, die den Weg in die Fremde wählen.

Von den künftigen Bachelors blicken vor allem die Fachhochschulstudenten verstärkt über den eigenen Tellerrand.

Viele deutsche Studenten im Erststudium waren schon mal zu Ausbildungszwecken im Ausland, wie eine Umfrage der Hochschul-Informations-System GmbH zeigt. Rund 26 Prozent der im Februar 2009 befragten Hochschüler drückten demnach ein Semester lang eine ausländische Hörsaalbank oder haben anderweitig im Ausland Erfahrungen gesammelt. Im Jahr 2007 berichteten 23 Prozent von entsprechenden Unternehmungen. Der Anstieg ist

vor allem dem Fernweh der älteren Semester zu verdanken, die ihr Studium noch mit den alten Zertifikaten abschließen: Etwa 35 Prozent der Uni-Diplom-Anwärter waren laut der Umfrage vom Frühjahr 2009 studiengebunden im Ausland – bei der Befragung 2007 betrug der Anteil 24 Prozent.

Allerdings klingen diese Daten beeindruckender, als sie es wirklich sind. Denn in den Diplomstudiengängen werden keine Neulinge mehr aufgenommen. Doch gerade die Studienanfänger bleiben erfahrungsgemäß erstmal an der Heimat-Uni und drücken dadurch die Quote der Auslandsstudenten.

Von daher dürfte es auch nicht sehr verwunderlich sein, dass sich bei den vergleichsweise jungen Bachelor-Studenten an den Unis bisher noch keine vermehrte Reiselust eingestellt hat. Gut 15 Prozent von ihnen wagten sowohl laut den 2007er- als auch den 2009er-Zahlen den Schritt in eine andere Kultur. Etwas neugieriger wurden ihre Kommilitonen an den Fachhochschulen – 13 statt früher nur 9 Prozent zog es in fremde Gefilde. Der Grund: Die FHs managen in der Regel den Auslandsaufenthalt ihrer Studenten besser als die Unis. Unterm Strich haben aber alle Nachholbedarf, damit künftig noch viel mehr Bachelor-Studenten den Schritt über Deutschlands Grenzen wagen.

Das Fernweh packt vor allem Sportler, Sprach- und Kulturwissenschaftler: Sie machen zusammen mehr als ein Drittel aller Auslandsstudenten aus. Auf Platz zwei lagen knapp dahinter Mediziner und Gesundheitswissenschaftler, gefolgt von den Wirtschaftswissenschaftlern.

So bunt gemischt wie die Fächer waren auch die Arten der Aufenthalte: Gut die Hälfte der jungen Leute besuchte im Ausland eine Hochschule. Rund 38 Prozent absolvierten ein Praktikum, während knapp jeder Zehnte seine Heimat verließ, um einen Sprachkurs oder eine Studienreise zu machen. Gut 5 Prozent arbeiteten an einem Projekt, 2 Prozent gingen auf eine Summer School. Manche Nachwuchs-Akademiker schlugen mehrere Fliegen mit einer Klappe. Etwa zwei Drittel der Studenten besuchten dabei ein westeuropäisches Land:



PIXELIO © Alexandra Bucurescu

Hoch im Kurs standen Großbritannien und Frankreich, wo sich jeweils 14 Prozent der deutschen Auslandsstudenten tummelten, gefolgt von Spanien, Italien, Schweden und der Schweiz.

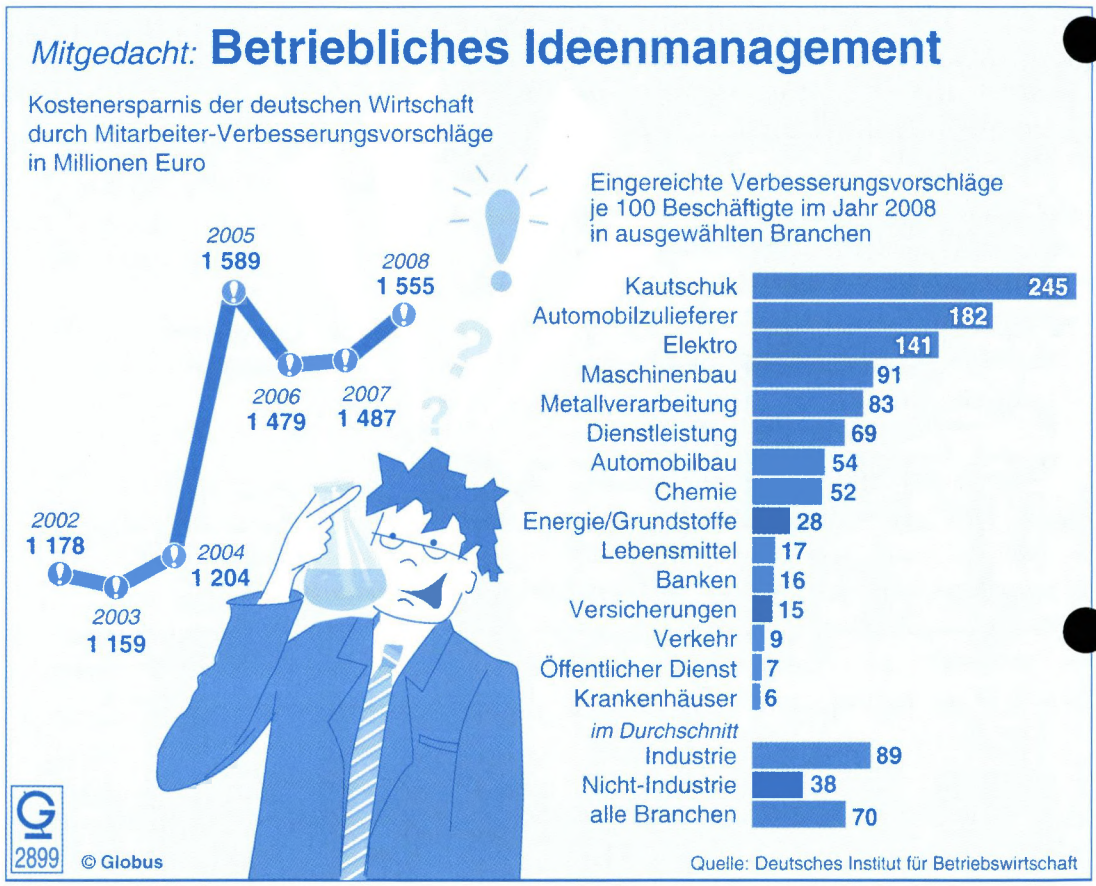
Nur jeder Zehnte bevorzugte osteuropäische Länder wie Polen oder Russland. Rund 12 Prozent der befragten Hochschüler zog es in die USA oder nach Kanada. Weitere 11 Prozent wagten den Weg nach Fernost – am beliebtesten sind China und Japan.

Die Gründe, warum sie ins Ausland gegangen sind, waren für die meisten Studenten klar: Fast alle nutzten die Chance, neue Erfahrungen zu sammeln. Die künftigen Akademiker wollten eine neue Kultur kennenlernen, ihre Sprachkenntnisse vertiefen und ihre Jobchancen verbessern. Für jeweils mindestens die Hälfte war es auch wichtig, ihr fachliches Wissen zu erweitern, besondere Qualifikationen und spezielle praktische Erfahrungen zu erwerben.

Allerdings gibt es auch viele Nesthocker – etwa ein Drittel bleibt auch künftig lieber daheim. Als Hauptgrund geben die Befragten an, einen Besuch in der Ferne nicht finanzieren zu können. Zudem möchten die meisten nicht so lange von ihrem Partner und der Familie getrennt sein. Knapp die Hälfte meint, dass ihnen dadurch zu viel Zeit verloren geht, oder fürchtet, dass im Ausland erbrachte Leistungen von der Heimathochschule nicht anerkannt werden.

IDEENMANAGEMENT IN DEN BETRIEBEN

Mitarbeiter in vielen deutschen Unternehmen und Verwaltungen machen eifrig Vorschläge, wie man Arbeitsabläufe und Produkte optimieren kann. Die meisten kreativen Köpfe gibt es in der Kautschukindustrie, am ideenärmsten ist man in Behörden und Krankenhäusern.



Das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW), auf Neudeutsch Ideenmanagement, hat in Deutschland eine lange Tradition. Es geht auf eine Anordnung von Alfred Krupp im Jahr 1872 zurück. Darin verlangte der Stahlbaron von seinen Führungskräften, Anregungen und Verbesserungsvorschläge aus dem Kreise der Mitarbeiter dankbar entgegenzunehmen und durch die nächsten Vorgesetzten an die Geschäftsführung weiterzuleiten, damit diese eine Prüfung veranlasst.

An diesem Grundprinzip hat sich seitdem nichts verändert. Die Mitarbeiter werden von ihren Chefs in vielen Betrieben ermuntert, sich Gedanken zu machen, wie man Arbeitsabläufe vereinfacht, Material und Zeit einspart, die Arbeitssicherheit verbessert und Kundenwünsche besser erfüllt. Neu dazugekommen ist in den vergangenen Jahren nur die systematische Suche nach Verbesserungen im Rahmen von Workshops.

Am eifrigsten Vorschläge gesammelt haben zuletzt die Beschäftigten in der Kautschukindustrie (Grafik). Aber auch bei den Autozulieferern und in der Elektroindustrie hat rein rechnerisch jeder Mitarbeiter im Jahr mindestens einen zündenden Einfall. Zu den Nachzüglern in Sachen Ideenmanagement gehörten Dienstleister und Behörden.

Im Durchschnitt aller Branchen kommen auf je 100 Mitarbeiter inzwischen aber doch 70 Anregungen – 2003 waren es erst 54.

Bemerkenswert ist schließlich auch die Qualität der Vorschläge: Rund 70 Prozent werden tatsächlich umgesetzt.

LGAD

High-Tech-Offensive Zukunft Bayern

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

Bayerisches **Außenhandelsforum 2009**

Donnerstag, 1. Oktober



Informations- und Kooperationsveranstaltung für neue Vertriebswege in Auslandsmärkte

Mittelständische Unternehmen treffen auf internationale Handelshäuser – Nutzen Sie deren Export-Know-How!

Partner:

Afrika-Verein der Deutschen Wirtschaft

Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern

AUSSENWIRTSCHAFTSZENTRUM BAYERN
Eine Gemeinschaftsinitiative der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern in Bayern

BAV Bremer Aussenhandelsverband e.V.

Bayern Handwerk International Exportfördergesellschaft

BAYERN INTERNATIONAL Kompetenz für Auslandsmärkte

BDEx Bundesverband des Deutschen Exporthandels e.V.

GERMAN CENTRE FOR INDUSTRY AND TRADE

IHK Industrie- und Handelskammern in Bayern

NUMOV Nah- und MittelOst-Verein e.V. German Near and Middle East Association

VDMA Bayern

Verein Hamburger Exporteure e.V. Verband für Export-, Transit- und Kompensationshandel

Sponsoren:

COMMERZBANK

EULER HERMES

Hafen Hamburg Marketing e.V.

LfA Förderbank Bayern
Damit machbar wird, was denkbar ist.

sayTEC Solutions

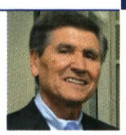
vbw Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

+ www.bayerisches-aussenhandelsforum.de + + + www.bayerisches-aussenhandelsforum.de + + +

PROGRAMM

10.30 Uhr — **Registrierung**

11.00 – 11.20 Uhr — **Einführung**



Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl
Präsident des LGAD Bayern e.V.

11.20 – 11.40 Uhr — **Exportchancen nutzen – Internationale Handelshäuser als starke Partner auf schwierigen Märkten**



Wolfhart Putzier
Vorsitzender des BDEx Bundesverband des Deutschen Exporthandels, Geschäftsführender Gesellschafter von Jebsen & Jessen, Hamburg

11.40 – 12.00 Uhr — **Markterschließung durch ein internationales Handelshaus in der Praxis**



Stefan W. Dircks
Geschäftsführer Terramar GmbH, Hamburg

12.00 – 12.20 Uhr — **Neue Wege in der industrieintegrierten, internat. Dienstleistung für Logistik und Kundenservices**



Heribert Trunk
Vorsitzender der Geschäftsleitung BI-LOG Service Group GmbH, Bamberg

12.20 – 12.40 Uhr — **Mechanismen des internationalen Rohstoff – Handels**



Dr. Eugen Weinberg
Leiter der Abteilung Rohstoff-Analyse Commerzbank Frankfurt

12.40 – 14.00 Uhr — **Mittagsimbiss**

14.00 – 14.30 Uhr — **Die Bayerische Wirtschaft im Welthandel**



Martin Zeil
Stv. Bayerischer Ministerpräsident und Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

14.30 – 15.30 Uhr — **PODIUMS-GESPRÄCH**



Neue Entwicklungen bei der Exportkreditversicherung und der Finanzierung von Außenhandelsgeschäften

Dr. Markus Wittmann
LGAD-Hauptgeschäftsführer
mit den Experten:



Helmut Kling Abteilungsdirektor Außenwirtschaftsfinanzierung LfA - Förderbank Bayern



Ralph Lerch
Direktor, Leiter Exportfinanzierung Commerzbank Frankfurt



Andreas Hollert Abteilungsdirektor Exportfinanzierungen Commerzbank München



Marco Paul Direktionsbevollmächtigter Euler Hermes Kreditversicherungs-AG, München

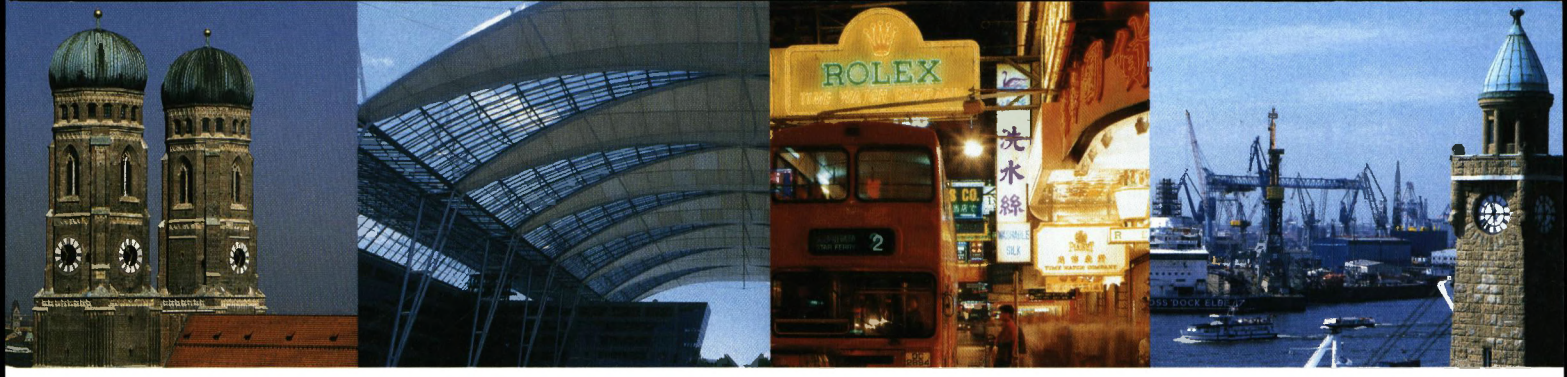
Vertreter eines bayerischen Unternehmens

15.30 – 15.50 Uhr — **Bedeutung der deutschen Seehäfen für den Außenhandel am Beispiel Hamburg**



Jürgen Behrens
Leiter der Repräsentanz München Hafen Hamburg Marketing e.V.

15.50 Uhr — **Ausklang an den Info-Ständen**



BAYERISCHES AUSSENHANDELSFORUM 2009

Neue Chancen auf Auslandsmärkten

Suchen Sie für Ihre innovativen Produkte nach neuen Absatz-, Vertriebs- oder Sourcing-Möglichkeiten im Ausland? Ergeben sich dabei Schwierigkeiten, Auslandsmärkte zu erschließen? Dann kommen Sie zum dritten „Bayerischen Außenhandelsforum" und treffen dort auf Experten des Außenhandels — internationale Handelshäuser!

Komplexe Außenhandelsgeschäfte werden in einer globalisierten Wirtschaftswelt im Alltag erschwert durch komplizierte Logistik- und Finanzierungsfragen, laufende Änderungen im Außenwirtschaftsrecht, bei Zoll- und Einfuhrbedingungen sowie spezifischen Länder- und Marktsituationen. Dem können Sie etwas entgegensetzen!

Mit internationalen Handelshäusern bauen Sie alternative Vertriebs- und Lieferbeziehungen auf. Als hoch spezialisierte Groß- und Außenhändler mit Jahrzehnte langer, internationaler Handelstätigkeit sind diese ideale Dienstleistungspartner und „Türöffner" im Außenhandelsgeschäft.

Eine besondere Stellung kommt den **hanseatischen Handelshäusern in Hamburg und Bremen** mit einer eigenen Tradition und einem weiten Spektrum an Dienstleistungen zu. Auch international agierende Groß- und Außenhändler aus Bayern sind erfolgreiche Partner im Geschäft.

Das Leistungsspektrum dieser Experten umfasst eigene regionale Außenorganisationen und Niederlassungen, hohe Markt- und Ortskenntnisse auf schwierigen Übersee-Märkten, langjährige Kooperationen mit Vertreterfirmen vor Ort, eingespielte Vertriebskanäle sowie stabile Beziehungsnetzwerke und Kundennähe in den ausländischen Märkten. Die oftmalige Übernahme der Kundendienstorganisation, v.a. in Form von After-Sales-Leistungen, des Projektmanagements und der Finanzierung sowie der Abwicklung des Tagesgeschäfts bringen Kosten- und Service-Vorteile und mindern das eigene Risiko im Außenhandelsgeschäft.

Während der Veranstaltung am 1. Oktober 2009 erhalten Sie in Kurzvorträgen, Erfahrungsberichten und beim Aussteller-Forum wertvolle Detailinformationen und können auf der Kooperationsbörse vorbereitete Einzelgespräche mit internationalen Handelshäusern führen.

13.30 – 17.00 Uhr KOOPERATIONSBÖRSE

Individuell vereinbarte **„Kooperationsgespräche"**

- in Form von vorbereiteten **Einzelterminen**
- zwischen **internationalen Handelshäusern** und **Unternehmen aus Bayern**, die neue Auslandsmärkte erschließen möchten

- vorbereitet durch Abfrage von Firmenprofilen, Produkten und Kooperationszielen mithilfe eines nach Anmeldung zugestellten Fragebogens
- Abgleich der Profile sowie Recherche und Vermittlung geeigneter Gesprächspartner

Alle Details finden Sie auf der Projekt-Website.

11.00 – 17.00 Uhr AUSSTELLER-FORUM





Holen Sie sich im direkten Gespräch wertvolle **Infos von wichtigen Außenhandelsakteuren**, die ganztägig auf dem parallelen Aussteller-Forum für Fragen und Beratungsgespräche zur Verfügung stehen.

Alle Partner, Sponsoren und Außenwirtschaftsfördereinrichtungen sind anwesend.

+ www.bayerisches-aussenhandelsforum.de + + + www.bayerisches-aussenhandelsforum.de + + +

ANMELDUNG

LGAD

bis 4. September 2009
per Fax: 089 / 54 59 37-45

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5
80333 München

☐ **Ich/Wir nehme/n am Bayerischen Außenhandelsforum am 1. Oktober verbindlich teil.**

☐ **Ich/Wir melde/n mich/uns zur Kooperationsbörse an.**

Bitte nehmen Sie für mich/uns eine Recherche nach geeigneten internationalen Handelshäusern und exportierenden Großhändlern vor und reservieren Sie für mich/uns Termine. (Die Vorbereitung der Kooperationsgespräche erfolgt unsererseits durch eine Abfrage von Firmenprofilen, Produkten und Kooperationszielen der Teilnehmer mithilfe eines Fragebogens. Nach einem Abgleich der Profile nehmen wir die Recherche und Vermittlung von geeigneten Gesprächspartnern vor. Voraussetzung ist, dass diese sich in ihrem Leistungsangebot ergänzen.)

Produktschwerpunkte: .....

Zielmärkte: .....

Firma: .....

Vorname: .....

Name: .....

Funktion: .....

Straße/Nr.: .....

PLZ/Ort: .....

Telefon: .....

Telefax: .....

E-Mail: .....

Website: .....

Branche: .....

Weitere Personen:

Vorname: .....

Name: .....

Funktion: .....

Telefon: .....

E-Mail: .....

Bemerkung: .....

.....

Teilnahmebedingungen:

Der Teilnahmebeitrag beträgt pro Teilnehmer € 80,00 (zzgl. MwSt.), ab der zweiten Person € 60,00 (zzgl. MwSt.). Internationale Handelshäuser und Großhändler entrichten als Teilnehmer der Kooperationsbörse € 250,00 (zzgl. MwSt.). Im Preis enthalten sind Tagungsunterlagen, Mittagsimbiss und Getränke. Die Abrechnung erfolgt durch Rechnungstellung.

Stornierungen:

Sie können bis 14 Tage vor Beginn der Veranstaltung schriftlich von der Teilnahme zurücktreten. Bei späterer schriftlicher Abmeldung ist der Veranstalter berechtigt, 30% des Rechnungsbetrages als Kostenpauschale zu verlangen bzw. einzubehalten. Bei Absage 3 Tage vorher oder am Veranstaltungstag beträgt die Kostenpauschale 100%. Diese entfällt, wenn Sie einen Ersatzteilnehmer benennen. Falls die Veranstaltung durch uns abgesagt werden muss, werden bezahlte Entgelte erstattet; weitere Ansprüche sind ausgeschlossen. Ihre übermittelten Daten werden zur Erstellung der Teilnehmerlisten in eine Datenbank eingetragen.

Mit den Teilnahmebedingungen bin ich/sind wir einverstanden.

Ort/Datum: .....

Unterschrift/Firmenstempel

Veranstaltungsort

Haus der Bayerischen Wirtschaft
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München

Ihre Ansprechpartner

LGAD Bayern e. V.
Helmut Ruhland
Tel.: 089 / 54 59 37-37, E-Mail: h.ruhland@lgad.de
Dr. Markus Wittmann
Tel.: 089 / 54 59 37-16, E-Mail: m.wittmann@lgad.de

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5 80333 MÜNCHEN
Tel.: 089 /54593720 Fax: 089 /54593745
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Kreditklemme im mittelständischen Unternehmen

Die Finanzmarktkrise wird noch auf absehbare Zeit Auswirkungen auf die Unternehmensfinanzierung haben. **Förderprogramme** im Rahmen des bayerischen Mittelstandsschirmes, der KfW Bankengruppe, der LfA Förderbank Bayern und der Bürgschaftsbanken zielen darauf ab, eine Kreditklemme bei den mittelständischen Unternehmen zu verhindern.

Großhandelsunternehmen müssen eine nicht unerhebliche **Kapitalbindung in Warenbeständen und Forderungen** bewältigen und sind von daher besonders auf eine funktionsfähige Bankkreditierung angewiesen.

Eine **Finanzberatung** durch die verbandliche Beratungsstelle des LGAD kann hier Hilfestellung geben. Sei es durch das Aufzeigen von betrieblichen Maßnahmen wie z.B. zur Bestandsreduzierung, Optimierung des Forderungsmanagements und des Einkaufs oder durch Hilfestellungen durch Bürgschaftsbanken, Haftungsfreistellungen oder Beteiligungsgesellschaften im Rahmen der Bankfinanzierung.

Wir liefern Ihnen im Rahmen unserer Beratung Hintergrundinformationen, wie spezifische Finanzierungsanliegen für Bankgespräche aufbereitet werden. Als langjährige Beratungspartner geben wir regelmäßig Stellungnahmen bei den Bürgschaftsbanken von Bayern und Baden-Württemberg ab.

Wir **Mitarbeiter der GfH** kennen die Problemstellungen der Unternehmensfinanzierung aus unserer langjährigen Tätigkeit in den Betrieben. Wir können Ihnen Auskünfte über die möglichen Beratungszuschüsse von Land und Bund geben. Selbstverständlich können Sie auch über andere Themen mit uns sprechen (siehe unten). Ihre Ansprechpartner sind Herr Heinz Sixt und Herr Richard Hartl.

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-45)

Ich interessiere mich

☐ für eine Beratung in den Bereichen
„Unternehmensfinanzierung, Bankenrating, Förderprogramme“

oder auch zu anderen Themen:

- ☐ Betriebsübernahmen, Firmenbewertung
- ☐ Innerbetriebliches Controlling
- ☐ Vertriebs-/ Einkaufs-/ Buchhaltungsorganisation
- ☐ Warenwirtschaftssysteme/ EDV-Organisation
- ☐ Lagerhaltung, Fuhrpark, Logistik
- ☐ Qualitätsmanagement
- ☐ Personalwirtschaft
- ☐ Vertriebssteuerung und Entlohnung

Firma: _____ **Straße:** _____
(Firmenstempel)

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

BUCHBESPRECHUNGEN

Beschaffung und Logistik im Handelsbetrieb
Kiehl Verlag
Diplom-Volkswirt Wolfgang Vry. 2009. 318 Seiten, Broschur. € 22,00 (D) sFr 38,00, ISBN 978-3-470-58921-3

Dieses Lehr- und Arbeitsbuch ist für den Einsatz in der Erwachsenenbildung gedacht und richtet sich vor allem an angehende Betriebswirte, Fachwirte, Fachkaufleute und Meister. Es stellt in anschaulicher und leicht verständlicher Form die Grundlagen der Materialwirtschaft dar.
Der Autor beschreibt anhand von praxisorientierten Beispielen die Aufgaben, Formen und Methoden der Beschaffung, der Lagerhaltung und der Logistik. Zahlreiche Struktogramme, Grafiken und Tabellen bereiten den Stoff anschaulich auf und erleichtern das Lernen.
Im auf blauem Papier gedruckten Übungsteil findet der Leser mehr als 250 Wiederholungsfragen, Aufgaben und Fälle, mit deren Hilfe er seine Kenntnisse selbst überprüfen kann. Die Musterlösungen ermöglichen dabei eine sofortige Lernerfolgskontrolle.

Arbeitslosengeld II in Frage und Antwort
Verlag C.H.Beck
Sebastian E. Obermaier, Beck-Rechtsberater im dtv 50696,VIV, 119 Seiten, kartoniert € 9,20, ISBN: 978-3-406-58711-5

Arbeitslosengengeld II, im Volksmund „Hartz IV" genannt, bewahrt jeden zehnten Einwohner Deutschlands – und in manchen Regionen einen erheblich höheren Anteil der Bevölkerung – vor Obdachlosigkeit, vor dem Erfrieren und vor dem Verhungern.
Dieser neue Rechtsberater beantwortet die wichtigsten rechtlichen und praktischen Fragen rund um die Leistungen des Arbeitslosengeld II.
Verständlich: Die rechtlichen Aspekte sind einfach aufbereitet und in einer verständlichen Sprache dargestellt.
Anschaulich: Zahlreiche Beispiele machen die Ausführungen anschaulich.
Übersichtlich: Jede Frage ist zusammenhängend umfassend beantwortet.
Aktuell: Zahlreiche wichtige neue Gerichtsurteile zum Arbeitslosengeld II sind berücksichtigt.

Grundlagen und Probleme der Betriebswirtschaft
Schäffer-Poeschel Verlag
Helmut Schmalen / Hans Pechtl, 14., überarbeitete Auflage 2009, XII, 600 S. 150 farbige Abb. Klappenbrosch. 2-farbig, € 29,95, ISBN 978-3-7910-2837-8

In fünfundzwanzig Kapiteln wird ein thematisch umfassender Überblick über die Betriebswirtschaftslehre und ihre aktuellen Probleme vermittelt. Dabei wird weder der Anspruch wissenschaftlicher Exaktheit noch der Bezug zur wirtschaftlichen Wirklichkeit aufgegeben. Theoretische Darstellungen werden immer wieder durch praktische Fallbeispiele aus der Wirtschaftspresse illustriert. Die Rubrik „Unter der Lupe" vertieft zudem ausgewählte Sachverhalte, ohne den Hauptgang des Argumentierens zu belasten.
Für die Neuauflage wurde der Klassiker der deutschen BWL umfassend aktualisiert. Zu den Stichworten Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Änderungen in der Bilanzierung durch das BilMoG, Business Improvements Districts, Investitionscontrolling, Kennzahlenanalyse, Marken- und Produktpiraterie, Mini-GmbH, Organhaftung, Partnergesellschaft, Qualitätsmanagement, Risikomanagement, Schnittstellenmanagement, Vendor Due Dilligence, Vertrauensarbeitszeit, Verbraucherschutz, neue Werbeformen, Wissensmanagement wurden neue Abschnitte eingefügt.

Praxishandbuch Unternehmenskauf
Schäffer-Poeschel Verlag GmbH
Dr. Jürgen van Kann, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht, Partner in einer internationalen Rechtsanwaltssozietät und Lehrtätigkeit im Bereich Mergers & Acquisitions, Leitfaden Mergers & Acquisitions, XXXI, 440 S., 3 s/w Abb., 7 Tabellen, inkl. CD-Rom, gebunden, Preis: € 59,95, erschienen am 23.01.2009, ISBN: 978-3-7910-2763-0, Fachgebiet: Allgemeine BWL / Management

Mergers & Acquisitions (M&A) spielen im unternehmerischen Alltag eine bedeutende Rolle und bestimmen die Wirtschaftsstruktur entscheidend mit. Das Praxishandbuch bietet einen komprimierten, interdisziplinären Einstieg in die hochspannende Thematik des Unternehmenskaufs. Es vermittelt ein Grundverständnis von Transaktionen, ermöglicht einen schnellen Überblick über einzelne Themen und behandelt typische Einzelfragen.
Die Autoren, transaktionserfahrene Praktiker aus internationalem Umfeld und im Tagesgeschäft mit M&A-Transaktionen betraut, beschreiben in verständlicher Sprache alle praxisrelevanten Aspekte des Unternehmenskaufs. Die Darstellung folgt in der Struktur dem typischen Ablauf der Transaktion, wie er sich in der Praxis etabliert und bewährt hat. Sonderthemen (z.B. Erwerb über die Börse, Kartellrecht) werden in eigenen Abschnitten übersichtlich und verständlich im Zusammenhang erläutert.
Das Praxishandbuch richtet sich generell an Marktakteure, die den Einstieg in die Praxis des Unternehmenskaufs und seine rechtlichen, wirtschaftlichen und steuerlichen Grundlagen suchen. Das Werk vermittelt Grundlagenwissen u.a. zur Transaktionsanbahnung, zum Ablauf des Verkaufsprozesses, zur Due Diligence, zu Haftung und Gewährleistung, Vertragsgestaltung, Kapitalmarkt-, Arbeits-, Steuer- und Kartellrecht sowie zur Unternehmensbewertung.

Meine Rechte als EU-Bürger
Verlag C.H. Beck
Prof. Dr. Thorsten S. Richter / Claudia Keller, 2009, XIII, 336 Seiten, kartoniert € 15,90, ISBN: 978-3-406-57809-0

Rechtzeitig zur Europawahl 2009 bietet dieser Band einen schnellen Überblick über die aktuellen europarechtlichen Regelungen, die für jeden Bürger wichtig sind.
Beantwortet werden die häufigsten Fragen des EU-Bürgers, u. a.:

- Welche Änderungen sieht der Vertrag von Lissabon vor?
- Wofür gibt die EU am meisten Geld aus?
- Darf der EU-Bürger seine Haustiere auf Reisen durch die EU und bei Reisen aus Drittstaaten in die EU mitnehmen?
- Welche Einkäufe darf der EU-Bürger aus einem Drittland verbrauchs- und mehrwertsteuerfrei mitbringen?
- Wie findet man eine Arbeit in einem anderen Mitgliedstaat?
- Wo können EU-Bürger bei der Durchsetzung ihrer Rechte Hilfe bekommen?

Zahlreiche Beispiele, Übersichten und praktische Hinweise führen den Leser auch ohne juristische Vorkenntnisse durch das Europarecht.
Professor Dr. Thorsten S. Richter lehrt seit Jahren u.a. europäisches Wirtschaftsrecht an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Dresden. Frau Rechtsanwältin Claudia Keller ist die ehemalige Bürgerberaterin der Europäischen Kommission.

Handbuch des gesamten Außendienstrechts, Band 3: Vertriebsrecht
Verlag Recht und Wirtschaft GmbH
RA Dr. Karl-Heinz Thume, begründet von RA Dr. Wolfram Küstner, BB-Handbuch, 3., völlig neu bearbeitete und erweitere Auflage 2009, XXXIII, 570 Seiten, Geb. € 149,-, ISBN 978-3-8005-1478-6

Inhalt dieses Buches, das nun in dritter Auflage erscheint, sind die verschiedenen Vertriebssysteme und ihre höchst unterschiedliche Ausgestaltung. Im Überblick über die einzelnen Vertriebsarten wird der Zusammenhang der verschiedenen Systeme deutlich. So wird den in der Praxis tätigen Juristen, insbesondere den Rechtsanwälten und den in Vertriebssystemen tätigen Justiziaren, eine wertvolle Hilfe an die Hand gegeben.
Bearbeitet sind folgende Vertriebsarten: Reisende, Vertragshändler, Kommissionsagenten, Franchising, Versicherungsmakler, Direkt- und Strukturvertrieb, das grenzüberschreitende Vertriebsrecht sowie – zum ersten Mal – der Internethandel. Das Recht des Handelsvertreters ist im ersten Band des Handbuchs ausführlich behandelt und bleibt daher hier unberücksichtigt. Seine Auswirkungen auf die einzelnen Vertriebsarten sind jedoch jeweils eingearbeitet.
Die Neuauflage bezieht die gesamte einschlägige Rechtsprechung und Literatur mit ein. Insbesondere wird auf die Rechtsentwicklung im Rahmen grenzüberschreitender Vertriebssysteme Bezug genommen.
Fazit: Umfassend, mit vielen praxisnahen Hinweisen!

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

5/2009

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

GROSS- UND AUSSENHANDEL – DREHSCHEIBE DER WIRTSCHAFT

DAS BILD DES HANDELS

Welche Vorstellungen haben Schüler und Schülerinnen der 10. bis 13. Klasse von ihrem späteren Berufsleben und von Arbeitgebern?

Die Junior Management School (www.juniormanagementschool.de) hat Teilnehmer und Absolventen des Programms der Juniormanagementschool befragt und auch ein Bild über die Erwartungen von insgesamt 12 verschiedenen Wirtschaftsbereichen erhoben. Dabei schneidet der Handel wie folgt ab:

- Perspektiven/spannende Aufgaben: Nach Medien und Hotel/Tourismus folgt der Handel auf Rang 3 mit knapp 60 % Zustimmung.
- Gutes Arbeitsklima: Der Handel liegt zusammen mit Medien, Industrie, Dienstleistungen und IT in einer breiten Gruppe mit jeweils rund 45% Zustimmung hinter Gastronomie (gut 70%) und Hotel/Tourismus (knapp 60%).
- Hohe Gehälter: Bau/Immobilien bringt rund ein Drittel der Befragten mit hohen Gehältern in Verbindung, gefolgt von Bank/Versicherung (rund 25%) und Handel (rund 20 %).
- Angemessene Gehälter: Dies schreiben die Befragten am ehesten dem IT-Bereich mit fast 40 % Nennungen zu, es folgen Auto/Verkehr mit 30 % sowie Handel und Gesundheit mit rund 25 %.

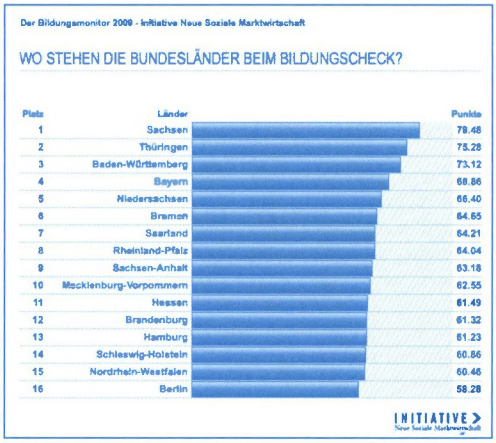
BILDUNGSMONITOR 2009

BILDUNGSSYSTEME ALLER BUNDESLÄNDER KLAR VERBESSERT

Der Bildungsmonitor ist eine seit 2004 vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) erstellte Bildungsstudie. Die Analyse des föderalen deutschen Bildungssystems bewertet anhand von 13 Handlungsfeldern und mehr als 100 Indikatoren (Datenstand überwiegend 2007), inwieweit das Bildungssystem eines Bundeslandes einen Beitrag zu mehr Wachstum leistet.

Gute Fortschritte seit 2004

Im Bildungsmonitor 2009 kommen hinter dem Gesamtspitzenreiter Sachsen, Thüringen und Baden-Württemberg auf die Plätze zwei und drei. Bayern und Niedersachsen bilden das Verfolgerduo. Im Hauptfeld liegen mit geringen Abständen voneinander Bremen, das Saarland, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Hessen, Brandenburg, Hamburg, Schleswig-Holstein, NRW und Berlin. Keines der Bundesländer liegt abgeschlagen zurück – seit 2004 haben sich alle im Durchschnitt der 13 Handlungsfelder verbessert. Die stärksten Veränderungen erreichen neben Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt der Stadtstaat Bremen. Die Hansestadt klettert vom 15. Platz im Jahr 2004 auf den sechsten Rang beim aktuellen Bildungsmonitor.



Bayern verbessert sich leicht gegenüber dem Bildungsmonitor 2008

Bayern belegt erneut den vierten Platz und steht im Durchschnitt der Handlungsfelder um 1,5 Punkte besser da als im Vorjahr. Die größten Veränderungen konnten in den Handlungsfeldern Zeiteffizienz, Inputeffizienz und Akademisierung erreicht werden. Eine vergleichsweise schlechte Ganztagsinfrastruktur und geringe Kapazitäten an MINT-Studiengängen verhindern ein besseres Ergebnis.

Weiterhin großer Handlungsbedarf in MINT-Studiengängen

Im Einzelnen müssen Bayerns Ergebnisse in den 13 untersuchten Handlungsfeldern differenziert bewertet werden. Hervorragend schneidet der Freistaat bei der Priorität von Bildungsausgaben gegenüber sonstigen öffentlichen Ausgaben und bei der Effizienz (Investitionsquote, Altersstruktur, Belastung wegen Dienstunfähigkeit) der eingesetzten Mittel ab. Vordere Plätze werden auch bei der Schulqualität und bei der beruflichen Bildung erreicht.

Vergleichsweise schlecht schneidet Bayern bei den Angeboten der Ganztagseinrichtungen, dem Beitrag zur akademischen Ausbildung und der Ausbildungsleistung in den MINTFächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gemessen am eigenen Bedarf der bayerischen Wirtschaft ab.Die kompletten Ergebnisse finden Sie im Internet unter **www.insm-bildungsmonitor.de**

DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN (DQR) WIRD ERPROBT

Seit dem Frühsommer 2009 läuft die Erprobung des Entwurfs für den DQR. Wie ist der Stand der Arbeiten? Wie geht es danach weiter?

Nachdem im Februar 2009 der in einer Arbeitsgruppe erarbeitete Entwurf des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) veröffentlicht wurde (www.deutscher qualifikationsrahmen.de), wird er nun erprobt. Ziel der Erprobung ist die exemplarische Zuordnung von Qualifikationen zu den acht Niveaustufen des DQR, die Überprüfung der Handhabbarkeit der Deskriptoren und der Abgrenzung zwischen den Niveaustufen.

Geprüft werden soll auch, inwieweit die sog. Vier-Säulen-Struktur tatsächlich notwendig ist. Die Säulen des DQR umfassen zum einen die Fachkompetenz, differenziert in **Wissen** (Tiefe und Breite) und Fertigkeiten (instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit), und die personale Kompetenz, differenziert in **Sozialkompetenz** (Team-, Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation) und **Selbstkompetenz** (Selbstständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz). Dieser Differenzierung liegt das Konzept der Handlungsfähigkeit zugrunde.

Erprobt wird in den vier Bereichen Metall/Elektro, Handel, Gesundheit und IT. Arbeitsgruppen, in denen Vertreter der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der beruflichen Schulen, der Hochschulen, der Wissenschaft, von Bildungsträgern und der Bildungspolitik zusammenarbeiten, sollen diese umfangreichen Arbeiten bis Ende 2009 abgeschlossen haben, so dass bis zum Frühjahr 2010 die notwendigen Konsequenzen im DQR gezogen werden können.

Danach geht es an die Umsetzung und Inkraftsetzung der Wirkungsmechanismen des DQR in den Aus- und Fortbildungsordnungen. In allen Qualifikationsnachweisen und Zeugnissen sollen Hinweise auf die jeweilige Niveaustufe des DQR enthalten sein.

Eine wichtige Frage ist, wie der Start des DQR gestaltet wird: Gibt es eine pauschale Zuordnung von Qualifikationen zu einzelnen Niveaustufen oder wird bereits von Beginn an differenziert?

So wird diskutiert, ob zum Beispiel die dualen Ausbildungsabschlüsse alle auf eine Niveaustufe kommen müssen, denn alle Ausbildungsordnungen und Berufe verfolgen das Ziel der beruflichen Handlungskompetenz und alle haben die Anforderung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zu erfüllen, nämlich die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln und die notwendige Berufserfahrung zu vermitteln.

Auf Inputgrößen wie die Ausbildungsdauer kann es in dieser Betrachtung jedoch nicht ankommen, entscheidend ist die letztlich erzielte Qualifikation. Es lässt sich daher nicht sicher sagen, dass alle drei/dreieinhalbjährigen Berufe der Niveaustufe 4 zuzuordnen sind. Anspruchsvolle Ausbildungsberufe können auch die Anforderungen der Stufe 5 erfüllen. Ebenso wenig kann man pauschal festlegen, alle zweijährigen Berufe auf das DQR-Niveau 3 zu setzen. So sieht der Vorschlag des Handels (HDE und BGA) für die Einstufung der zentralen Au und Fortbildungsgänge Folgendes vor:

- Niveaustufe 2:
  Einstiegsqualifizierung
  Handel-Verkaufsvorbereitung
- Niveaustufe 3: Nicht besetzt
- Niveaustufe 4:
  Verkäufer/-in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- Niveaustufe 5:
  Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel; Fachberater/-in Baumarkt
- Niveaustufe 6:
  Handelsassistent-Einzelhandel, Handelsfachwirt
- Niveaustufe 7:
  Betriebswirt nach BBiG

Sinnvolle Einzelfallbetrachtung ist angesagt, um den jeweiligen Aus- und Fortbildungsberufen Rechnung tragen zu können. Gleiches gilt allerdings auch für die Zuweisung von hochschulischen Abschlüssen: Pauschal die DQR-Stufen 6 und 7 zu wählen, muss erst noch für die zahlreichen Hochschulabschlüsse belegt werden.

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN – WEST-OST-GEFÄLLE NIMMT AB

Junge Leute in Ostdeutschland können sich freuen: Weil sich die Lehrstellenlücke im vergangenen Jahr fast geschlossen hat und betrieblicher Nachwuchs immer schwerer zu finden ist, sind die Azubi-Gehälter im Osten stärker gestiegen als im Westen.

Der Ausbildungsmarkt in den neuen Bundesländern ist in Bewegung gekommen. Schon 2008 fanden viele Betriebe keine geeigneten Bewerber. Und in diesem Jahr könnte es erstmals seit 1992 sogar mehr offene Lehrstellen geben als Kandidaten.

Dass die fast schon traditionelle Lehrstellenlücke offenbar der Vergangenheit angehört, hat auch Auswirkungen auf das Ausbildungsplatzprogramm Ost. Mit ihm fördern Bund und Länder seit 2005 die außerbetriebliche Qualifizierung jener Jugendlichen, die auf dem freien Markt nicht unterkommen können. Stellte das Programm im Jahr 2006 noch 13.000 neue Ausbildungsplätze bereit, waren 2008 nur noch 7.000 Plätze nötig.

Der Grund dafür ist der demografische Wandel, sprich die nach der Wiedervereinigung auch im Osten eingebrochenen Geburtenraten. Von 2006 bis 2008 gingen die Bewerberzahlen im Osten um knapp ein Drittel auf 137.900 zurück; gegenüber 1999 hat sich die Zahl sogar fast halbiert. Im laufenden Ausbildungsjahr gab es allein bis Ende Juli einen Bewerberrückgang um 26 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Hinzu kommt: Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen ist trotz der Wirtschaftskrise nur um 5 Prozent gesunken.

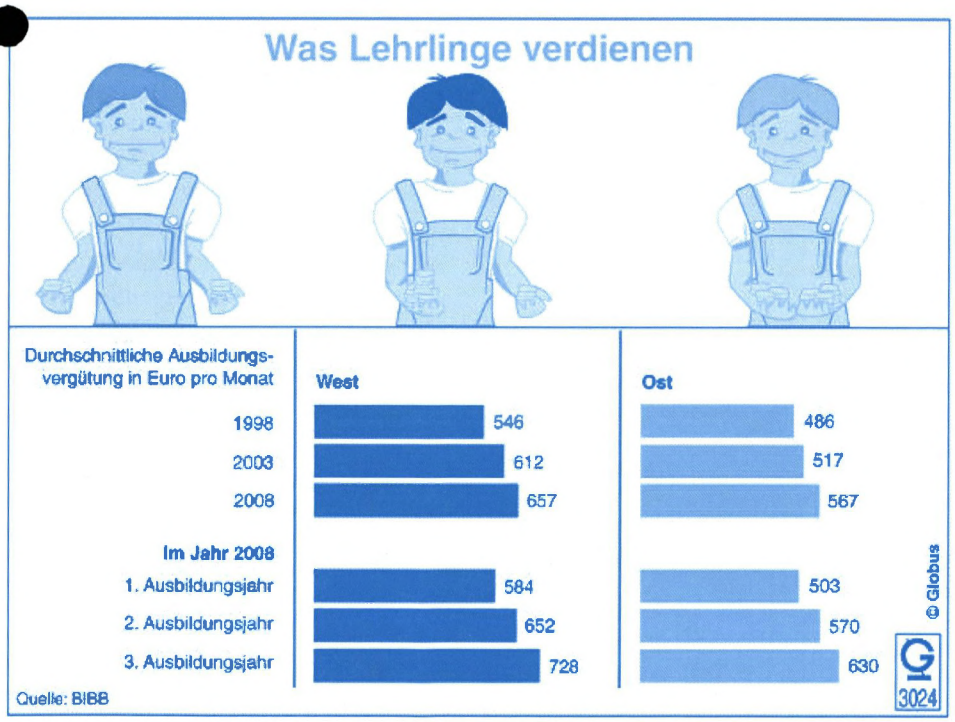
Künftig wird es in den neuen Bundesländern flächendeckend weniger Kandidaten als Lehrstellen geben. Während einige Berufsfelder jedoch massive Nachwuchsprobleme bekommen, wird in anderen nach wie vor die Zahl der Bewerber größer sein als die der offenen Stellen – das gilt auch für Westdeutschland.

Der Ausbildungsmarkt muss darauf regieren und für verschiedene Berufe differenzierte Vergütungen anbieten. Dabei sind jedoch ökonomische Gesetzmäßigkeiten zu beachten: Auf der einen Seite steigern hohe Azubi-Gehälter die Attraktivität der entsprechenden Lehrstellen; auf der anderen Seite stellen sie Ausgaben dar, die nicht jeder Betrieb locker verkraften kann.

Der Preismechanismus des Marktes kommt bislang allerdings kaum zum Tragen, denn die Azubi-Gehälter werden eben nicht zwischen Betrieb und Bewerber frei ausgehandelt, sondern sind in der Regel Sache der Tarifpartner. Trotzdem gibt es erhebliche Unterschiede in den Lehrlingsvergütungen, weil die Tarifparteien nach Branchen und Regionen differenzieren: Die Auszubildenden erhielten 2008 im Osten im Schnitt 567 Euro pro Monat, im Westen 657 Euro. Was das Gehaltsplus gegenüber dem Vorjahr angeht, hatte der Osten jedoch mit 2,9 zu 2,0 Prozent die Nase vorn.

In einigen Ausbildungsberufen ist das Lohngefälle ohnehin fast eingeebnet. Kaufleute für Versicherungen und Finanzen zum Beispiel erhalten in Ost wie West nahezu das gleiche Gehalt. Angehende Sozialversicherungsfachangestellte und Vermessungstechniker verdienen in den neuen Ländern sogar mehr als im Westen.

In anderen Ausbildungsberufen holen die Lehrlinge im Osten mächtig auf: Bankkaufleute, Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk sowie Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik verdienten 2008 zwischen 10 und fast 17 Prozent mehr als im Vorjahr.



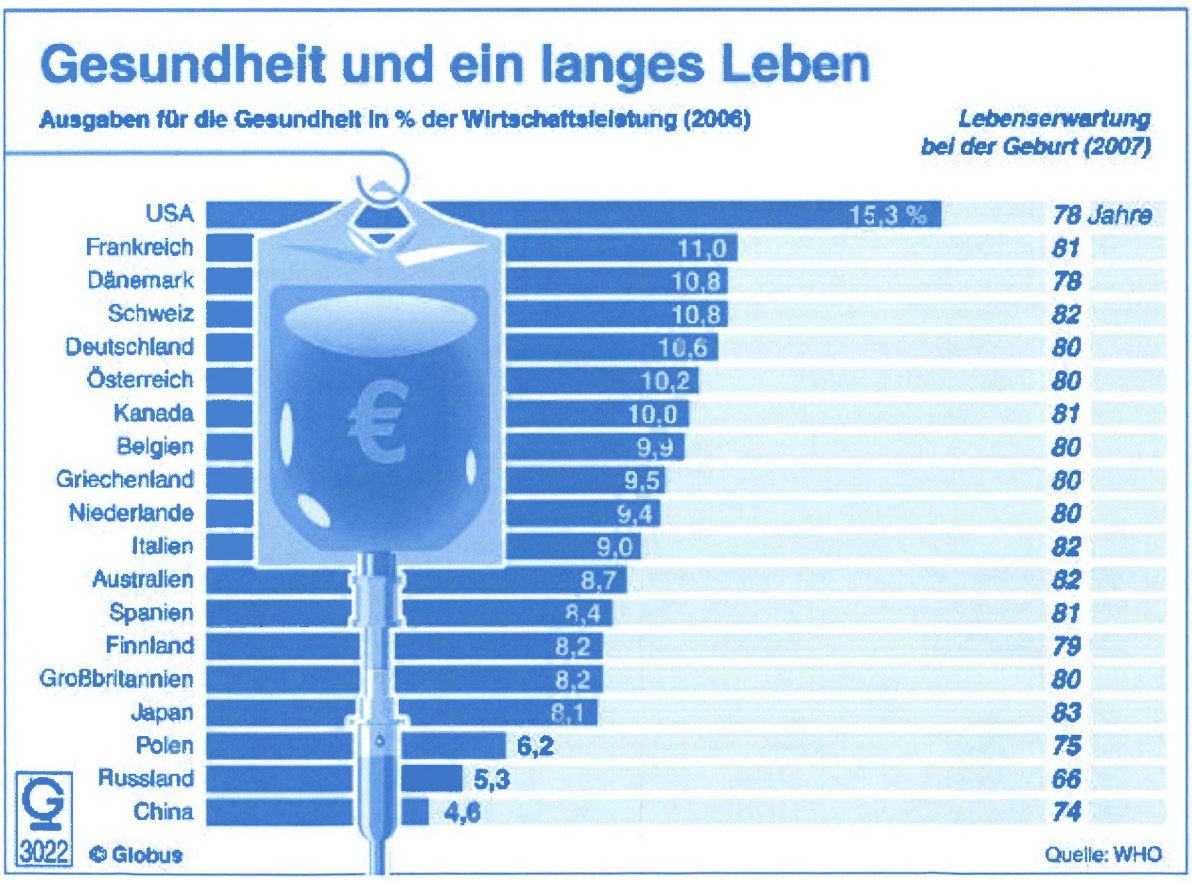
WEITERBILDUNG UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG INTEGRIEREN

Der demographische Wandel lässt sich nicht aufhalten. Unternehmen müssen seine Folgen – insgesamt weniger, vor allem weniger jüngere und mehr ältere, länger arbeitende Mitarbeiter – in ihre personalpolitischen Unternehmensstrategien einbeziehen.

Wie sehen aber Unternehmensstrategien aus, die den produktiven Umgang mit dem demographischen Wandel ermöglichen? Eine leichte Frage, für die es nur schwierige Antworten gibt. Zumindest sollte als Ziel festgelegt werden, die Kompetenzen und Leistungskraft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bis zum Übergang in den Ruhestand zu sichern und zu erhalten.

Nicht selten sind Weiterbildung und Gesundheitsförderung zwei Seiten einer Medaille: Kompetenzdefizite sind belastend, gesundheitliche Einschränkungen behindern Lernfähigkeit und Lernbereitschaft. Die systematische Verknüpfung von Weiterbildung und Gesundheitsförderung bzw. -prävention liegt nahe, wobei aber nicht die jeweils eigenständig zu bearbeitenden Handlungsfelder von Weiterbildung und Gesundheitsmanagement krampfhaft integriert werden sollen.

Ein aktueller Leitfaden aus dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (zu beziehen auf **www.f-bb.de**) bietet eine sehr gelungene und zudem branchenübergreifend formulierte Handlungshilfe für mittelständische Unternehmen, die sich auf den Weg zur Demografie-Fitness machen wollen. Behandelt werden die Herausforderungen an das Personalmanagement, die Anforderungen an eine demografiefeste Gestaltung der Personalpolitik und die einzelnen Schritte zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarf und Gesundheitsförderung. Zudem bietet der Leitfaden eine Reihe praxistauglicher Instrumente und Hinweise auf weiterführende Literatur und Weblinks.



GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5 80333 MÜNCHEN
Tel.: 089 /54593720 Fax: 089 /54593745
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

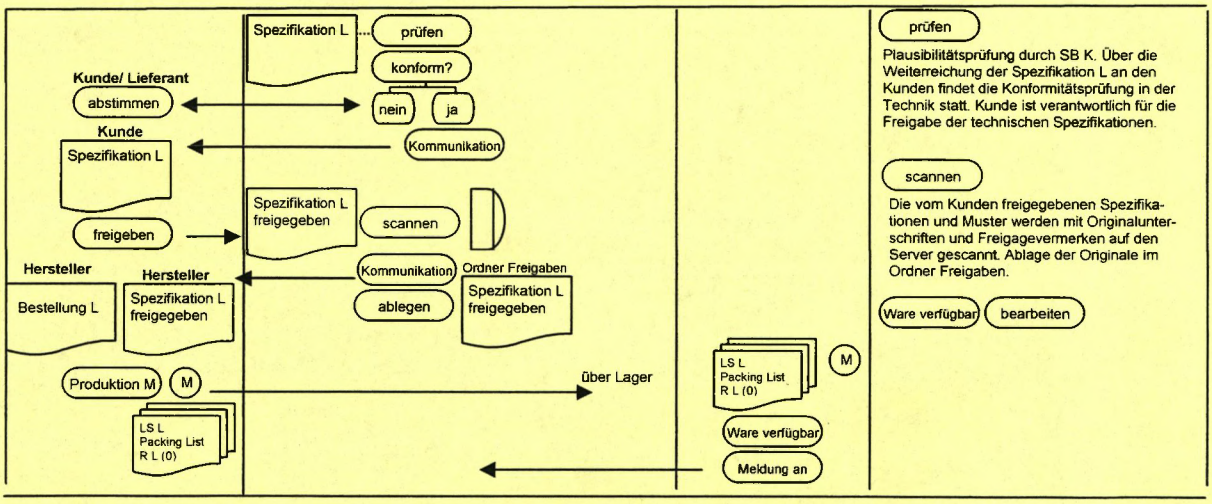
Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

Organisationsberatung im Großhandel

Ablauforganigramme mit zugehörigen Prozessanweisungen sind das Kernstück jedes QM-Systems. Sie bilden die betrieblichen Abläufe ab und dienen zur Verifizierung der Ist-Abläufe mit den im QM-System festgelegten Anforderungen. Nicht jeder mittelständische Betrieb führt aber ein QM-System ein oder arbeitet damit. Auch für diese Unternehmen bringt eine schriftliche Dokumentation der betrieblichen Prozesse und Abläufe Vorteile z. B.

- in der Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- in der Lehrlingsausbildung
- als Diskussionsgrundlage in der Veränderung oder Anpassung von Prozessen (Rationalisierung)
- als Unterlage in der Veränderung von EDV-gesteuerten Prozessen
- als vertrauensbildende Maßnahme im Rahmen der Kommunikation mit Banken (Rating)
- und nicht zuletzt als Festlegung auf verbindliche Rahmenbedingungen, nach denen zu arbeiten ist.

Es gibt unterschiedliche Formen der grafischen Aufarbeitung und Darstellung, die den Prozessablauf, die Prüfvorgänge, die Schnittstellen und die EDV-Unterstützung darstellen – nachfolgend ein Muster.



Die Mitarbeiter der GfH kennen alle branchen-, größen- und warenwirtschaftsspezifischen Besonderheiten in Großhandelsbetrieben und geben Ihnen Auskünfte über die möglichen Beratungszuschüsse von Land und Bund. Ihre Ansprechpartner sind Heinz Sixt und Richard Hartl.

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-45)

Ich interessiere mich für eine Organisationsberatung

Firma: _____ **Straße:** _____

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

Website: _____ **Telefax:** _____

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

BUCHBESPRECHUNGEN

Corporate Strategy & Governance
Wege zur nachhaltigen Wertsteigerung im diversifizierten Unternehmen
Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Günter Müller-Stewens/Matthias Brauer, XV, 744 S., 349 farb. Abb., 26 farb. Tabellen, Gebunden, 2-farbig, Preis: EUR 49,95,
Erschienen am: 04.09.2009, ISBN: 978-3-7910-2854-5, Fachgebiet: Allgemeine BWL / Management lieferbar

Primäre Zielsetzung des Buches ist es, dem Corporate Management eines Mehr-Geschäfts-Unternehmens Wege zur nachhaltigen Wertsteigerung im Einklang mit Gesellschaft und Umwelt aufzuzeigen.
Dazu wurde das St. Galler Corporate-Management-Modell entwickelt, in dem zehn Wertsteigerungshebel von zentraler Bedeutung sind:
- Mission, Werte, Vision und Ziele des Unternehmens;
- sein strategisches Konzept sowie die Konfiguration und Koordination des Geschäftsportfolios;
- Organisationsstrukturen, Managementsysteme und Interaktionsstil zur Unterstützung der Führungsarbeit des Corporate Managements.

Dieses Modell, das auf einer integrierten und umfassenden Sichtweise eines Corporate Managements basiert, wurde sowohl auf der Basis einer Reihe von Forschungsprojekten entwickelt als auch in enger Zusammenarbeit mit der Unternehmenspraxis über viele Jahre erprobt und verfeinert. Eine Vielzahl von Fallbeispielen und die verschiedenen Vorschläge zur operativen Umsetzung sorgen für einen engen Praxisbezug.

didaktisch und praktisch
Ideen und Methoden für die Hochschullehre
Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Franz Waldherr/Claudia Walter, *IX, 100 S., 25 s/w Abb., Kartoniert, Preis: EUR 24,95, Erschienen am: 04.09.2009, ISBN: 978-3-7910-2913-9, Fachgebiet: Allgemeine BWL / Management, lieferbar*

Wie schaffe ich es, eine Lehrveranstaltung so aufzubauen, dass Studierende möglichst viel und nachhaltig lernen, ihre Schlüsselkompetenzen ausbauen und auch noch Spaß dabei haben? Zugegeben, dieser Anspruch klingt auf den ersten Blick etwas hoch gegriffen. Die Kunst, dies umzusetzen, ist allerdings nicht schwer: auf die passende Didaktik kommt es an.
Mitreißende, effektive Lehre an der Hochschule hat viel mit den verwendeten Lehrmethoden zu tun. Aus der Lehr-/Lernforschung weiß man bereits seit vielen Jahren, dass Lernen ein aktiver Prozess ist, der je nach Vorwissen und Interesse der Studierenden individuell unterschiedlich verlaufen kann.
Dementsprechend soll bei den Lehrangeboten weniger der Lehrende als vielmehr der Lernende im Mittelpunkt stehen. Studierende sollen am Lehrgeschehen beteiligt sein, sich eigenständig neues Wissen erarbeiten, Probleme diskutieren und Ergebnisse präsentieren. Die Umsetzung dieses Ansatzes ist gerade in der Hochschullehre selten zu finden. Darüber hinaus steht und fällt damit auch die Lernmotivation.
In diesem Buch stellen die Autoren eine Reihe von Lehrmethoden vor, die in relativ kurzen Zeiteinheiten und mit wenig Vorbereitungsaufwand durchführbar sind. Sie liefern dazu auch die entsprechenden Hintergründe und hilfreiche Tipps.
Diese Sammlung ist aus jahrelanger Arbeit im Austausch mit Lehrenden am „Zentrum für Hochschuldidaktik" in Ingolstadt und in Lehrprojekten direkt an den Hochschulen entstanden. Einsetzbar und erprobt sind die Methoden in ganz unterschiedlichen Fächern, von Technik, Informatik und Naturwissenschaften über Betriebswirtschaft hin zu Geistes-, Sprach- und Sozialwissenschaften. Sie eignen sich nicht nur für den Einsatz in der Hochschullehre, sondern auch in der Erwachsenenbildung und an Schulen.

Wirtschaft verstehen
110 Lernmodule für Schule, Studium und Beruf
Schäffer-Poeschel Verlag, Herbert Sperber, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage 2009, 392 S., 118 farb. Abb., 22 farbige Tabellen, Kartoniert, 2-farbig, Preis: EUR 19,95, Erschienen am: 17.08.2009, ISBN: 978-3-7910-2861-3, Fachgebiet: VWL, lieferbar

Didaktisch optimal aufbereitete Fakten und Zusammenhänge, eingängige Erläuterungen auf fachlich fundierter Basis, anschauliche Beispiele – das zeichnet das beliebte Lehrbuch aus.
Über 110 kompakte Lernmodule beleuchten die zentralen volkswirtschaftlichen Themen
- Produktion, Märkte und Preisbildung,
- Konjunktur und Beschäftigung,
- Geld- und Fiskalpolitik,
- Finanzmärkte und Börse,
- Globalisierung und internationaler Wirtschaftszusammenhang,
- Umwelt- und Entwicklungspolitik.

Die 3. Auflage enthält neue Lernmodule zu aktuellen und grundlegenden Themen - darunter Ursachen und Ausbreitung der Finanzkrise, Aktiencrash, Staatsbankrott, Grundlagen der Finanzmathematik sowie die Marktformen Wettbewerb, Monopol Oligopol und heterogenes Polypol.
Ein modernes Grundlagenwerk für Schule, Studium und Beruf , das realistische Einblicke in das Wirtschaftsgeschehen vermittelt.

GmbH-Geschäftsführer
Pflichten, Anstellung, Haftung, Haftungsvermeidung, Abberufung und Kündigung
C.H. Beck Verlag, Christian Kühn, Beck-Rechtsberater im dtv, Band 50703, 2009, XIV, 203 Seiten, kartoniert € 15,90, ISBN 978-3-406-59604-9

Alle wichtigen rechtlichen Aspekte rund um die Geschäftsführung einer GmbH, von
- Anforderungen und Bestellung des Geschäftsführers,
- Anstellungsvertrag, Sozialversicherung und Altersvorsorge,
- Aufgaben und Pflichten,
- Abberufung, Beendigung etc.,
- Haftung und Haftungsvermeidung bis zu
- strafrechtlicher Verantwortung

finden sich übersichtlich und leicht verständlich dargestellt. Zahlreiche Muster, Beispiele und praktische Tipps machen die Ausführungen anschaulich und erleichtern die Umsetzung in die tägliche Praxis.
Im Anhang: Muster von
- Anstellungsvertrag,
- Geschäftsordnung,
- Dienstwagenordnung sowie
- Berechnungsbogen zur Ermittlung der Haftsumme.

Christian Kühn ist Rechtsanwalt sowie Fachanwalt für Steuerrecht und für Insolvenzrecht in Reutlingen.
Das Werk wendet sich an Gesellschafter und Geschäftsführer einer jeden GmbH.

Privatinsolvenz in Frage und Antwort
Tipps für Verbraucher und Unternehmer
Verlage C.H. Beck/Vahlen, Beck-Rechtsberater im dtv, Band 50677, Dr. Jasper Stahlschmidt, Privatinsolvenz in Frage und Antwort, 2009, XIII, 84 Seiten, kartoniert € 9,90, ISBN 978-3-406-57327-9

Verständlich beantwortet das Werk die wesentlichen Fragen zur Privatinsolvenz, u.a.:
- Welche Verfahrensabschnitte gibt es?
- Welche Pflichten bestehen?
- Was ist mit Verfahrenskosten und Stundung?
- Was wird wo veröffentlicht?
- Kann der Pkw verwertet werden?
- Was tun bei Kontosperrung?
- Wie wird die Altersvorsorge behandelt?

Einige wichtige Beschlüsse des Insolvenzgerichts sind als kommentierte Muster in einen kurzen Anhang aufgenommen, um das Verständnis der in der Praxis auftauchenden Dokumente zu erleichtern.
Die Darstellung in Frage & Antwort schließt eine Lücke. Das Thema ist nach wie vor für eine große Zahl von Schuldnern existenziell.
Dr. Jasper Stahlschmidt ist Rechtsanwalt und Insolvenzverwalter in Düsseldorf. Er hat bislang mehr als 300 Privatinsolvenzen abgewickelt. Das Werk wendet sich an Schuldner.

LGAD - VERBANDSFORUM

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

Arbeitszeit zum Jahreswechsel

Im Zusammenhang mit den Feiertagen über Weihnachten und Neujahr sind Besonderheiten in Bezug auf die Arbeitszeit und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung zu beachten.

1. Gesetzliche Feiertage im Dezember 2009 und Januar 2010:

Freitag,	25. Dezember 2009	1. Weihnachtsfeiertag
Samstag,	26. Dezember 2009	2. Weihnachtsfeiertag
Freitag,	01. Januar 2010	Neujahrstag
Mittwoch,	06. Januar 2010	Dreikönigstag

Grundsätzlich gilt: am 24.12. und 31.12. endet gemäß § 8 Ziffer 7 unseres Manteltarifvertrages Arbeitszeit und Entgeltzahlungspflicht um 12.00 Uhr. Arbeitnehmer, die an diesen Tagen Urlaub beanspruchen, erhalten jeweils einen Urlaubstag angerechnet, es sei denn, dass eine günstigere betriebliche Regelung besteht, etwa dahingehend, dass für beide Tage wegen des Arbeitsendes um 12.00 Uhr nur ein Urlaubstag abgezogen wird.

2. Betriebsschließung zwischen den Feiertagen

a. Arbeitszeitverlegung, Vor- und Nacharbeit

Für den Ausfall von Arbeitszeit durch Betriebsschließung in Verbindung mit den Feiertagen gilt § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Danach kann die in Verbindung mit Feiertagen ausfallende Arbeitszeit durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis auf 10 Stunden vor- oder nachgearbeitet werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Auf jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren ist in diesen Fällen § 8 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) anzuwenden. Danach darf, wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

Für werdende und stillende Mütter gilt das Verbot der Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit gemäß § 8 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz (Ausnahmen: § 8 Abs. 3 und 4 MuSchG).

Nach § 87 Abs. 1 Ziffer 2 und 3 BetrVG unterliegt die Arbeitszeitregelung der zwingenden Mitbestimmung durch den Betriebsrat, soweit tarifliche Regelungen nicht bestehen. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung für einzelne Tage zwischen Weihnachten und Neujahr „Feierschichten" vereinbaren. Sie können den Arbeitnehmern gestatten, an diesen Tagen entweder bezahlten Tarifurlaub oder unbezahlten Urlaub zu nehmen.

b. Krankheitszeiten während der Betriebsschließung und während der Vor- und Nacharbeit

Wird die regelmäßige Höhe des Gehalts oder Monatslohns durch die Arbeitszeitverlegung nicht beeinflusst oder liegen Betriebsschließung und Zeiten der Vor- oder Nacharbeit innerhalb desselben Abrechnungszeitraumes, so ergeben sich für Krankheitsfälle keine Probleme.

Wird die Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts für den Abrechnungszeitraum, in dem die Betriebsschließung liegt, entsprechend der Zeit der Betriebsschließung herabgesetzt und für den Abrechnungszeitraum, in dem die Vor- oder Nacharbeit liegt, entsprechend erhöht, so ist wie folgt zu verfahren:

Bei Krankheit während der Betriebsschließung hat der Arbeitnehmer keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, da die Arbeitsleistung nicht wegen Krankheit, sondern wegen Betriebsschließung entfällt. Bei Krankheit während der Vor- oder Nacharbeit erhöht sich der Entgeltfortzahlungsanspruch um die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit.

3. Unentschuldigtes Fehlen vor oder nach den Feiertagen

Nach § 2 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz haben Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage. Mit dieser Regelung sollen eigenmächtige Freizeitverlängerungen und die Bummelei vor und nach Feiertagen verhindert werden. Unter dem letzten Arbeitstag vor bzw. dem ersten Arbeitstag nach einem Feiertag ist derjenige Tag zu verstehen, an dem vor oder nach dem Feiertag eine individuelle Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bestand. Folglich entfällt auch der Anspruch auf Feiertagsvergütung, wenn zwischen dem „Bummeltag" und dem Feiertag ein Urlaubstag liegt.

4. Beitragsrechtliche Fragen in der Sozialversicherung

Arbeitszeitverlegungen in Verbindung mit den Feiertagen unterbrechen nicht die Versicherungsverhältnisse. Beitragsrechtlich sind die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit der Beitragsberechnung in dem Zahlungszeitraum zugrunde zu legen, in dem sie erzielt worden sind. Das gilt auch, wenn das Entgelt für die vorgeholte Arbeitszeit erst zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. In diesem Fall ist eine Neuberechnung der Beiträge für den Zeitraum, in dem die Vorarbeit geleistet wurde, erforderlich. Nur wenn die Vor- und Nacharbeit keinen unmittelbaren Einfluss auf das Arbeitsentgelt hat (z. B. bei gleich bleibendem Monatsgehalt), ist eine Umrechnung nicht erforderlich.

Wird für die Zeit einer Betriebsschließung unbezahlter Urlaub gewährt, so ergeben sich im Rahmen der Rentenversicherung für diese Zeit keine Probleme, da für entgeltlose Zeiten keine Beiträge zu entrichten sind.

In der Krankenversicherung bleibt gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV die Mitgliedschaft von Versicherungspflichtigen erhalten, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung fortbesteht, jedoch nicht länger als einen Monat. Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt wird in diesem Fall als fortbestehend fingiert. Dies stellt eine Ausnahme zu § 190 Abs. 2 SGB V dar. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, so endet die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung mit dem Ablauf des Monats. Wenn der unbezahlte Urlaub in eine Beitragsperiode fällt, wird für die Beitragsberechnung das noch gezahlte Arbeitsentgelt für die ganze Beitragsperiode zugrunde gelegt.

5. Steuerfreiheit von Lohn- und Gehaltszuschlägen für Arbeit an Feiertagen zum Jahreswechsel

Nach § 3b Abs. 1 Nr. 3 und 4 EStG sind folgende Zuschläge, die neben dem „Grundlohn" (Monatslohn/-gehalt für regelmäßige Arbeitszeit) für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt werden, steuerfrei (§ 3b Abs. 2 EStG i. V. m. R 30 der LStR):

- am 24.12. ab 14.00 Uhr,
  soweit sie 150% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 25. und 26.12.,
  soweit sie 150% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 31.12. ab 14.00 Uhr,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 01.01.,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 06.01.,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen

Der aus dem laufenden Arbeitslohn (bezogen auf die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit) zu errechnende Grundlohn pro Stunde ist mit höchstens 50 Euro anzusetzen.

München
Telefon: 089/545937-0
Telefax: 089/545937-45
info@lgad.de
internet: www.lgad.de

Im Zweifel:
Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de
internet: www.lgad.de

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.
Unternehmer- und Arbeitgeberverband der intermediären Wirtschaft

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

Bitte an die Geschäftsleitung weiterreichen!

Mitgliederbefragung zum Jahreswechsel 2009/2010

München, 15. Dezember 2009

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Jahreswechsel ist eine Zäsur, die viele von uns für einen Rückblick auf das vergangene und einen Ausblick auf das kommende Jahr nutzen. Dieser Zeitraum scheint uns geeignet zu sein, um eine **Befragung unserer Mitgliedsunternehmen** durchzuführen, gerade weil in vielen unserer Mitgliedsunternehmen die Jahresabschlüsse vorbereitet werden und die Planungen für 2010 auf Hochtouren laufen.

In einem bewusst kurz und einfach gehaltenen Fragebogen auf der Rückseite möchten wir systematisch Ihre **Einschätzung der wirtschaftlichen Lage sowie Ihre Erwartungen** abfragen und dabei auch herausfinden, bei welchen wirtschaftspolitischen Themen Sie besonderen Handlungsbedarf sehen.

Zum einen helfen uns die Ergebnisse in unserer Argumentation als Interessensvertretung. In den Gesprächen mit Ministerien und strategischen Partnern erhalten die Argumente vor allem dann Gewicht, wenn wir Trends und Entwicklungen auch mit Zahlen aus den Unternehmen belegen können. Zum anderen ist die Veröffentlichung der Ergebnisse auch eine wertvolle Unterstützung für unsere Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Mit der Präsentation der Zahlen und Fakten bringen wir uns als Landesverband ins öffentliche Bewusstsein und betonen den Stellenwert des bayerischen Groß- und Außenhandels.

Bitte unterstützen Sie uns durch Ihre aktive Beteiligung bei diesem Vorhaben. Ich verbinde dies mit einem herzlichen Dank für Ihr Engagement, von dem unsere Verbandsarbeit lebt, und wünsche Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute im neuen Jahr.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

PS: Die Erhebung dient ausschließlich statistischen Zwecken. Eine Weiterleitung an Dritte ist ausgeschlossen, Ihre Anonymität bleibt im Rahmen dieser Befragung selbstverständlich gewahrt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist eine Gesamtschau unserer Wirtschaftsstufe, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt.

LGAD Bayern e.V.

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München, Telefon (089) 54 59 37-0, Telefax (089) 54 59 37-45
info@lgad.de, www@lgad.de

Umfrage zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

Bitte bis 20. Januar 2010 zurücksenden per Fax an 089 / 54 59 37 - 45
oder per Mail an Herrn Ruhland: h.ruhland@lgad.de

Mitgliedsunternehmen: _____

Tätig im: ❍ Handel ❍ Außenhandel ❍ Vertrieb, Dienstleistung

Aktuelle Lage	sehr gut					sehr schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6

Erwartungen für die kommenden 6 Monate	sehr gut					sehr schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5	❍ 6

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt 2010 voraussichtlich		**Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahresdurchschnitt 2010 voraussichtlich**	
erhöht	❍	erhöht	❍
gleich bleiben	❍	gleich bleiben	❍
verringert	❍	verringert	❍

Kurzarbeit

Unser Betrieb hat im letzten halben Jahr Kurzarbeit in Anspruch genommen. ❍ ja ❍ nein
Unser Betrieb wird in den nächsten 6 Monaten Kurzarbeit in Anspruch nehmen. ❍ ja ❍ nein

---

Haben Sie mit einer oder mehreren der **folgenden Situationen** besonders zu kämpfen?
(Bitte setzen Sie maximal 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	❍		
Hohe Lohnnebenkosten und Sozialabgaben	❍		
Handelshemmnisse	❍	Zoll / Einfuhrbestimmungen	❍
Schlechte Zahlungsmoral	❍	Margendruck	❍
Ungeeignete Azubi-Bewerber	❍	Bürokratie	❍

Bitte nennen Sie uns weitere Probleme und Anliegen. Wo können wir als LGAD Sie noch besser unterstützen?

_____

_____

_____

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

6/2009

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

AUSBILDUNGSBONUS ALS CHANCE FÜR UNTERNEHMEN UND AUSBILDUNGSSUCHENDE

Die Bundesregierung hat erneut auf den Ausbildungsbonus hingewiesen. Der Ausbildungsbonus ist ein einmaliger pauschaler Zuschuss für Unternehmen, die zusätzlich betriebliche Ausbildungsplätze für förderungsbedürftige junge Menschen schaffen. Der Bonus soll Arbeitgeber motivieren, diesen Jungendlichen eine Chance für den Einstieg in das Berufsleben zu bieten und sie zu qualifizierten Fachkräften auszubilden.

In folgenden Fällen besteht – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen – ein Anspruch auf den Ausbildungsbonus.

- Der Ausbildungsbonus wird für die Ausbildung eines Altbewerbers gezahlt, der keinen Schulabschluss, einen Sonderschulabschluss oder einen Hauptschulabschluss hat. Altbewerber sind Personen, die bereits im Vorjahr oder früher die allgemein bildende Schule verlassen und sich bereits für das Vorjahr oder früher erfolglos um eine betriebliche Ausbildung bemüht haben.

- Der Ausbildungsbonus wird auch für die Ausbildung eines lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten jungen Menschen, der bereits im Vorjahr oder früher die allgemein bildende Schule verlassen hat, gezahlt.

Als Ermessensleistung kann der Ausbildungsbonus auch für die Ausbildung eines Altbewerbers mit einem mittleren Schulabschluss oder – wenn er sich bereits für die beiden vorhergehenden Jahre und früher erfolglos um eine berufliche Ausbildung bemüht hat – auch mit einem höheren Schulabschluss gezahlt werden.

Neu ist, dass der Ausbildungsbonus auch bei Ausbildung eines Auszubildenden, der seinen Ausbildungsplatz wegen Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des Betriebes verloren hat, an den neuen Ausbildungsbetrieb erbracht werden kann.

Der Bonus kann für zusätzliche Ausbildungsverhältnisse gezahlt werden, die bis zum 31.12.2010 beginnen.

Ein Ausbildungsplatz ist grundsätzlich dann zusätzlich, wenn bei Beginn der Ausbildung des förderungsbedürftigen Auszubildenden die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in dem Betrieb durch den neuen Ausbildungsvertrag höher ist, als sie es im Durchschnitt der drei vorhergehenden Jahre war (Stichtag ist jeweils der 31. Dezember).

Von der Zusätzlichkeit kann bei Übernahme eines Auszubildenden, dessen Ausbildungsvertrag aufgrund von Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des ausbildenden Betriebes vorzeitig beendet worden ist, allerdings abgesehen werden.

Ferner ist zu beachten, dass der Antrag vor dem vereinbarten Ausbildungsbeginn gestellt werden muss. Die Höhe des Ausbildungsbonus richtet sich nach dem allgemeinen üblichen Gehalt der/des geförderten Auszubildenden im ersten Lehrjahr und beträgt zischen 4.000 bis 6.000 €. Für Behinderte und Schwerbehinderte Menschen erhöht sich der Bonus um 30 %.

Der Ausbildungsbonus kann bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden. Weitere Informationen zum Ausbildungsbonus erhalten sie unter **www.bmas.de.**

SITUATION AUF DEM AUSBILDUNGSSTELLENMARKT IN BAYERN IM HERBST 2009

- Aktuelle Lage nach der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Trotz Wirtschaftskrise und weniger werdender Lehrstellen sind die Aussichten für Schulabgänger auf einen Ausbildungsplatz in Bayern gut. Gründe für die gute Situation auf dem Lehrstellenmarkt sind die zurückgehende Zahl von Schulabgängern und vor allem aber die zunehmende Zahl von Jugendlichen, die nach Haupt- oder Realschule noch einen höheren Schulabschluss anstreben.

Vergleich gemeldete Stellen zu gemeldeten Bewerbern (Stand September 2009)

	gemeldete Stellen	gemeldete Bewerber	auf 100 gemeldete Bewerber entfielen x gemeldete Stellen	
			Sept. 2009	Vorjahr
Bayern	**82.987**	**81.988**	**101,2**	93,2
Westdeutschland	**381.544**	**430.609**	**88,6**	83,4
Deutschland	**475.391**	**533.361**	**89,1**	82,5

In Bayern haben die **gemeldeten Stellen** um 5.190 (–5,9%) abgenommen (Westdeutschland: –20.306, –5,1%; Deutschland: –36.190, –7,1%). Die Zahl der **gemeldeten Bewerber** in Bayern ist um 12.659 (–13,4%) gesunken (Westdeutschland: –51.401, –10,7%; Deutschland: –86.676, –14,0%).

Vergleich unbesetzte Stellen zu unvermittelten Bewerbern (Stand Sept. 2009)

	unbesetzte Stellen	unversorgte Bewerber	auf 100 unversorgte Bewerber entfielen x unbesetzte Stellen	
			Sept. 2009	Vorjahr
Bayern	**4.803**	**687**	**699,1**	565,5
Westdeutschland	**14.500**	**6.903**	**210,1**	164,1
Deutschland	**17.255**	**9.603**	**179,7**	134,4

Damit hat sich die Situation in Bayern im Vergleich zum Vorjahr verbessert: Die Zahl der **unversorgten Bewerber** hat um 319 (–31,7 %) abgenommen (Westdeutschland: –3.251, –32,0%; Deutschland: –4.912, –33,8%). Gleichzeitig hat sich die Zahl der **unbesetzten Stellen** in Bayern um 886 (–15,6%) ebenfalls vermindert (Westdeutschland: –2.164, –13,0 %; Deutschland: –2.252, –11,5%). In Bayern stehen also für 100 unvermittelte Bewerber 699,1 freie Ausbildungsplätze zur Verfügung, im Vorjahr waren es 565,5 freie Ausbildungsplätze.

• Ländervergleich

Mit 699,1 unbesetzten Stellen auf 100 unversorgte Bewerber liegt Bayern über dem Schnitt von Deutschland (179,7) und Westdeutschland (210,1). Im Ländervergleich liegt Bayern an 2. Stelle; vor Baden Württemberg (650,4) und hinter dem Saarland (1.500,0).

• **Paktdaten (Stand: 31. Oktober 2009)**

	neue Ausbildungsplätze	EQJ-Stellen	neue Ausbildungsbetriebe
IHK	Soll: **6.020** Ist: **4.765**	Soll: **4.300** Ist: **2.134**	Soll: **3.270** Ist: **4.041**
HWK	Soll: **3.215** Ist: **9.379**	Soll: **2.145** Ist: **1.704**	Soll: **1.900** Ist: **3.171**

• **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Bayern mit Vorjahresvergleich** (Stand 31. Oktober 2009)

IHK Bayern	**52.588**	**– 6.020**	**– 10,3 %**
HWK Bayern	**28.501**	**– 2.759**	**– 8,8 %**

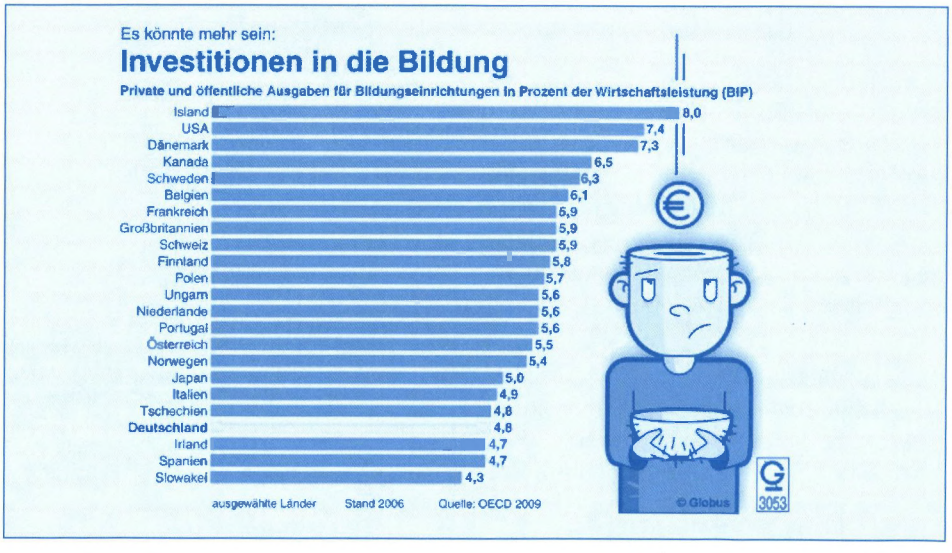
• **Besetzte EQJ-Plätze in Bayern mit Vorjahresvergleich (Stand 31. Oktober 2009)**

EQJ	**3832**	**– 30**	**– 0,8 %**

BILDUNGSAUSGABEN: DEUTSCHLAND NUR MITTELMASS

Die gesamten öffentlichen und privaten Ausgaben für Bildung lagen in Deutschland 2006 nach internationaler Abgrenzung bei 4,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts, mit in den letzten Jahren rückläufiger Tendenz.

Unter den OECD-Ländern gaben 2006 nur die Türkei, die Slowakei, Spanien und Irland einen geringeren Anteil für Bildung aus. Bei den Spitzenreitern, USA, Korea und Dänemark, liegt der Anteil der Bildungsausgaben bei über sieben Prozent des Bruttoinlandsprodukts



UMWELTWISSEN

Klimawandel, Kohlenstoffdioxid, Lärmschutz und Luftschadstoffe – mit Umweltthemen kennen sich junge Leute nicht sonderlich gut aus. Eine Sonderauswertung der 2006 erschienenen internationalen PISA-Studie zeigt, dass die deutschen Youngster im Mittelfeld rangieren; am meisten wissen wieder einmal die Finnen.

In der PISA-Befragung hatten die OECD-Bildungsexperten nicht nur das Know-how der 15-Jährigen in Sachen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften ermittelt. Die Schüler sollten auch darlegen, wie gut sie sich mit Umweltthemen auskennen und wie verantwortungsbewusst sie ihrer Meinung nach mit der Umwelt umgehen.

Vergeben wurden Noten von „sehr gut" bis „ungenügend". Die Note ausreichend wurde als Mindestniveau an Verständnis und Interesse definiert, das junge Menschen benötigen, um zu kompetenten Bürgern heranzuwachsen.

Immerhin nehmen sie später als Konsumenten und Wähler auch Einfluss auf das Umweltverhalten von Unternehmen und Politik. Jeder sechste befragte Schüler in den OECD-Ländern schaffte diese Mindesthürde allerdings nicht – und nur etwa 19 Prozent der Schüler erzielten die Topnote „sehr gut".

In Deutschland erreichte jeder vierte 15-jährige Jugendliche eine sehr gute Bewertung beim Umweltwissen; etwa jeder siebte Schüler kam jedoch an das Mindestniveau nicht heran.

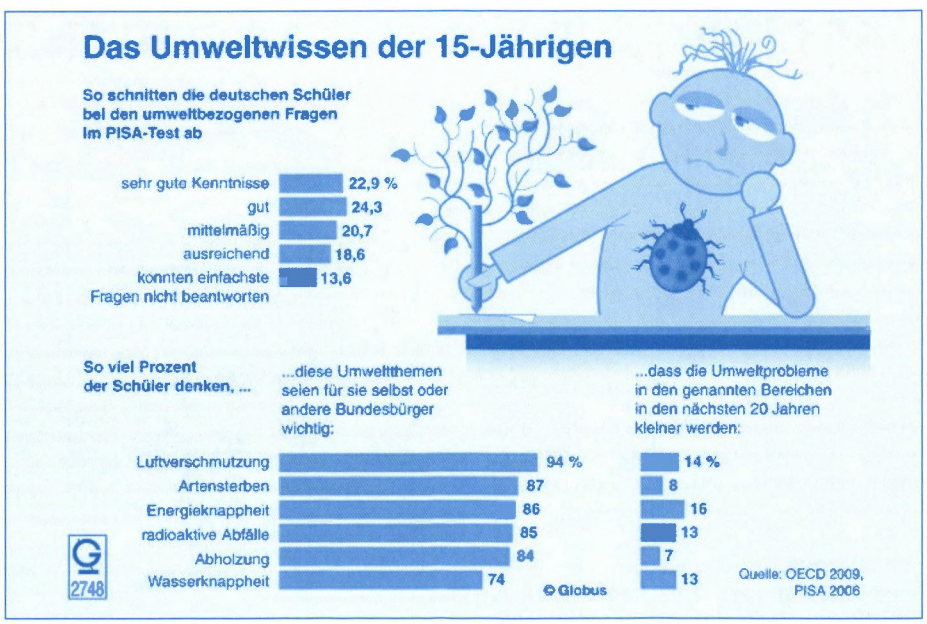
Damit hat der deutsche Nachwuchs immerhin etwas besser abgeschnitten als die Jugendlichen in Frankreich, Großbritannien oder Schweden und Norwegen. Am schlechtesten von allen OECD-Ländern sieht es in Mexiko aus: Jeder dritte Schüler schaffte nicht einmal die Mindestanforderungen, und weniger als 5 Prozent erzielten Top-Werte.

Dass es aber auch für die Bundesrepublik noch Luft nach oben gibt, zeigt der Spitzenreiter Finnland: Fast jeder dritte Schüler räumte dort die Bestnote ab, während mit etwa 6 Prozent nur ein verschwindend geringer Teil keine Grundkenntnisse vorwies.

Deutliche Unterschiede beim Umweltwissen gibt es nicht nur zwischen den Ländern, sondern auch hinsichtlich anderer Merkmale, zum Beispiel zwischen den Geschlechtern. So schneiden Schülerinnen aus Katar, Jordanien, Thailand oder auch Bulgarien bei den Befragungen besser ab als ihre männlichen Altersgenossen; in den meisten anderen Ländern verhält es sich genau umgekehrt. In Deutschland ist der Abstand zwischen Schülerinnen und Schülern in Sachen Umweltwissen von allen OECD-Ländern sogar am größten.

Noch tiefer als die Kluft zwischen den Geschlechtern ist die zwischen Schülern mit und ohne Migrationshintergrund. Erstere tun sich in allen OECD-Ländern mit Ausnahme Australiens schwerer als einheimische Schüler.

Eine gewichtige Rolle für das Umweltbewusstsein spielen in allen Ländern schließlich auch der Bildungsstand und das Einkommen der Eltern.



DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

1/2010

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

MEHR MENSCHEN BEKOMMEN MEHR GELD FÜR IHRE BILDUNG

PRÄMIENGUTSCHEINE JETZT MIT HÖHEREM WERT UND FÜR GRÖSSERE EINKOMMENSGRUPPE ERHÄLTLICH

Bei der Bildungsprämie steigen die individuellen Zuschüsse und Einkommensgrenzen für die berufliche Weiterbildung. Ab dem 1. Januar 2010 erhalten Erwerbstätige in Deutschland für ihre berufliche Weiterbildung bis zu 500 Euro Zuschuss in Form eines Prämiengutscheins. Damit können sie einmal im Jahr einen Kurs oder eine Prüfung der beruflichen Weiterbildung zur Hälfte bezahlen.

Auch die Gruppe der Förderberechtigten wird größer: Wer ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von bis zu 25.600 Euro (51.200 Euro für gemeinsam Veranlagte) bekommt, kann profitieren – das sind rund 21 Millionen bzw. zwei Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland.

Der Prämiengutschein ist eine Komponente aus dem Programm „Bildungsprämie" des Bundesministeriums für Forschung und Bildung (BMBF). Damit übernimmt der Staat bis zu 50 Prozent der individuellen Kosten für eine berufliche Weiterbildung. Bislang betrug der Zuschuss für Maßnahmen und Prüfungen 154 Euro, ab 1. Januar 2010 kann ein Prämiengutschein bis zu 500 Euro wert sein. Die Berechnung der Einkommensgrenzen orientierte sich bisher am Vermögensbildungsgesetz (VermBG), zukünftig regelt die Förderrichtlinie dies durch einen Verweis auf das Wohnungsbauprämiengesetz (WoPG); dadurch sind die höheren Einkommensgrenzen möglich.



© S. Hofschlaeger

Erst beraten lassen, dann anmelden: Die bundesweiten Beratungsstellen.

Um für die Weiterbildung einen Prämiengutschein zu bekommen, müssen Interessierte zunächst eine Beratungsstelle aufsuchen. Von diesen wird es bald 600 in ganz Deutschland geben – momentan sind es 450.

Die Beraterinnen und Berater prüfen im Rahmen des kostenlosen Beratungsgesprächs die Förderbedingungen und helfen darüber hinaus bei der Suche nach passenden Weiterbildungsinhalten und den entsprechenden Angeboten in der Umgebung. Mindestens drei Weiterbildungsanbieter werden den Interessierten am Ende genannt. Ausführliche Informationen zur Bildungsprämie und den Beratungsstellen vor Ort gibt es unter der kostenlosen Rufnummer 0800-2623 000 und im Internet unter www.bildungspraemie.info <http://www.bildungspraemie.info/>.

BACHELOR ERFOLGREICH AUF DEM ARBEITSMARKT

Eine noch unveröffentlichte Studie des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung (INCHER) an der Universität Kassel liefert erste Eindrücke vom Eintritt der Bachelor-Absolventen in den Arbeitsmarkt.

Hier die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

- Drei von fünf Bachelor-Absolventen der Fachhochschulen entscheiden sich für eine Berufstätigkeit. Bei den Universitäten ist dies bisher nur einer von fünf.
- Die Arbeitslosigkeit von Bachelor-Absolventen 18 Monate nach Studienende ist mit 3 Prozent genauso gering wie die der anderen Abschlussgruppen.
- Auch die Suchzeiten von Bachelor-Absolventen sind kurz: Durchschnittlich 3,2 Monate nach ihrem Abschluss haben sie bereits eine Berufstätigkeit gefunden. Die Bachelor-Absolventen von Fachhochschulen haben sogar kürzere Suchphasen als andere Fachhochschulabsolventen.
- Ein großer Teil der Bachelor-Absolventen ist unbefristet beschäftigt. 55 Prozent der Universitätsabsolventen und 70 Prozent der Fachhochschulabsolventen haben nach 18 Monaten bereits einen unbefristeten Arbeitsvertrag. In den Diplomstudiengängen sind dies 69 Prozent (Universität) bzw. 75 Prozent (Fachhochschule). In einigen Studienfächern, etwa in der Informatik, gibt es keine Unterschiede zwischen den Abschlussarten.
- Zwei Drittel der Berufseinsteiger mit Bachelor-Abschluss sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden. Hierbei gibt es keine Unterschiede zu Beschäftigten mit anderen Hochschulabschlüssen.

Damit zeigt sich insgesamt eine sehr günstige Situation beim Übergang von Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse der Studie belegen, dass der Bachelor-Abschluss auf dem Arbeitsmarkt eine hohe Akzeptanz erfährt und diejenigen, die an einer Berufstätigkeit interessiert sind, attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten finden.

Die Unternehmen haben geeignete Beschäftigungsfelder entwickelt, die von den Berufseinsteigern mit Bachelor-Abschluss als im Niveau angemessen und zufrieden stellend empfunden werde

Abzuwarten bleibt, wie viele berufstätige Bachelor-Absolventen sich zu einem späteren Zeitpunkt für ein (berufsbegleitendes) Master-Studium entscheiden werden. Hierzu werden erst in mehreren Jahren aussagekräftige Ergebnisse vorliegen.

Über die Studie

Das Internationale Zentrum für Hochschulforschung (INCHER) an der Universität Kassel hat eine umfassende Studie zum Verbleib von Hochschulabsolventen vorgelegt, die den Titel „Generation Vielfalt. Bildungs- und Berufswege der Absolventen von Hochschulen in Deutschland 2007-2008" trägt. Basierend auf etwa 36.000 Rückmeldungen aus 48 Hochschulen ist dies die größte jemals durchgeführte Absolventenstudie in Deutschland.

BACHELOR UND MASTER: KULTUSMINISTER BESCHLIESSEN REFORM

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat auf die Studentenproteste des vergangenen Jahres reagiert und folgende 10 Punkte zur Reform der Bachelor- und Master-Studiengänge beschlossen:

1. Studierbarkeit verbessern und Mobilitätsfenster integrieren
2. Individuelle Studienverläufe sichern
3. Breite wissenschaftliche Qualifizierung sichern
4. Master-Zugang flexibilisieren
5. Transparenz des gestuften Studiensystems erhöhen
6. Studierbarkeit in Akkreditierung prüfen
7. Kompetenz benennen
8. Prüfungsleistungen reduzieren
9. Anerkennung verbessern
10. Arbeitsbelastung flexibilisieren

Die wichtigsten Änderungen im Überblick:

- Die Kultusminister stellen klar, dass Bachelor-Studiengänge sechs, sieben oder acht Semester dauern können und zu einer breiten wissenschaftlichen Qualifizierung der Absolventen führen.
- Master-Studiengänge werden als „vertiefende, verbreiternde, fachlich übergreifende oder fachlich andere

Studiengänge oder als Weiterbildungs-Studiengänge" definiert.

- Weiterhin sollen Absolventen eines Master-Studiengangs in der Regel nachweisen, dass sie bis zum Studienabschluss insgesamt 300 ECTS-Punkte erworben haben. Die KMK bestätigt aber einen älteren Beschluss, nach dem hiervon in Einzelfällen abgewichen werden kann.
- Den Hochschulen bleibt es vorbehalten, für die Zulassung zu einem Master-Studiengang neben dem Nachweis eines Bachelor-Abschlusses weitere Voraussetzungen zu definieren, um die Qualität des Studienprogramms zu sichern oder eine gute Betreuungsrelation zu gewährleisten. Statt eines Bachelor-Abschlusses kann auch durch eine Eingangsprüfung die Zulassung zu einem Master-Studiengang erfolgen.
- Die Hochschulen werden aufgefordert, bei der Gestaltung der Studiengänge Möglichkeiten für studentische Mobilität vorzusehen. Die Anerkennungsregeln sind transparent zu gestalten und an der Lissabon-Konvention zu orientieren, wonach eine Anerkennung nur bei substanziellen Unterschieden der verglichenen Leistungen versagt werden kann.
- Ein besonderes Augenmerk der Hochschulen wie auch der Akkreditierungsagenturen soll der Studierbarkeit der Studiengänge sowie der Prüfungsbelastung gelten. Module sollen in der Regel mindestens sechs ECTS-Punkte umfassen und mit nur einer Prüfung abschließen. Auf eine Abschlussprüfung soll in Einzelfällen auch verzichtet werden können.

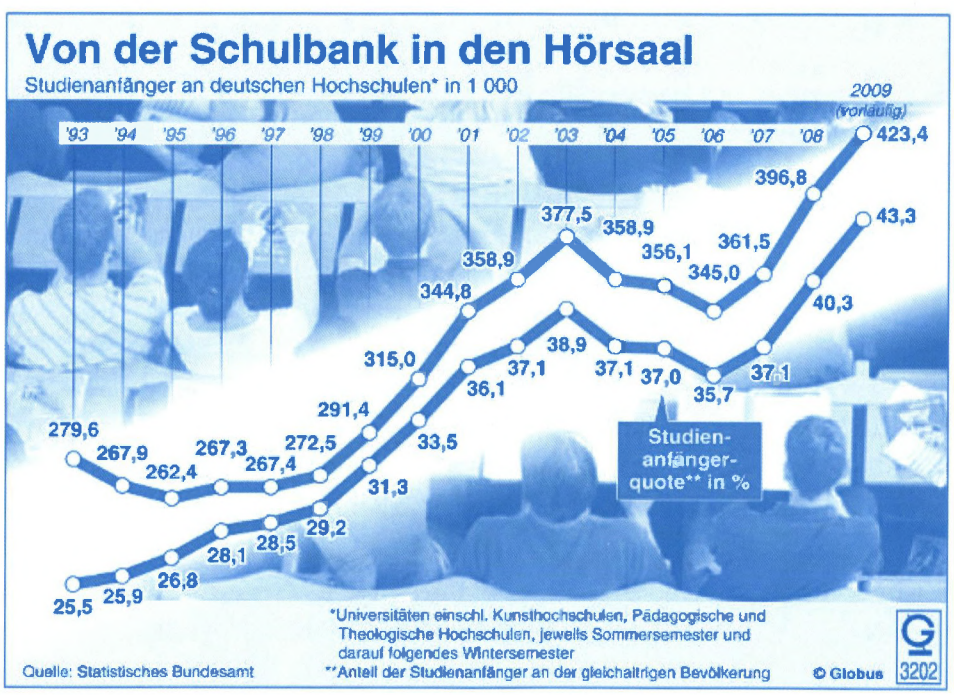
7% MEHR STUDIENANFÄNGER IM STUDIENJAHR 2009

Nach Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes nahmen im Studienjahr 2009 (Sommersemester 2009 und Wintersemester 2009/2010) rund 423400 Erstsemester ein Studium an Hochschulen in Deutschland auf, darunter 210800 Frauen (50%). Im Vergleich zu 2008 ist damit die Zahl der Erstsemester insgesamt um knapp 7% gestiegen.

An den Universitäten immatrikulierten sich im Vergleich zum Vorjahr 5% mehr Studienanfänger und -anfängerinnen, an den Fachhochschulen erhöhte sich ihre Anzahl um 9%.

Deutlich mehr Studierende begannen ein Studium im Saarland (+15%) sowie in Bayern und Berlin (jeweils +9%). Die Studienanfängerquote, das heißt der Anteil der Studienanfänger und anfängerinnen an der gleichaltrigen Bevölkerung, liegt für das Studienjahr 2009 bei gut 43%. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer Zunahme von 3 Prozentpunkten.

Für vier ausgewählte technisch orientierte Studienbereiche liegen Informationen über die Studierenden vor, die 2009 ein entsprechendes Fachstudium aufnahmen. Rund 45600 Studierende begannen im ersten Fachsemester ein Studium in Maschinenbau/Verfahrenstechnik (+6%). 35900 schrieben sich erstmalig im Studienbereich Informatik (+4%) ein, 19000 in der Elektrotechnik (+3%) und 12400 im Bereich Bauingenieurwesen (+15%).



DEUTSCHLAND ONLINE

Kennzeichnend für die aktuelle Internetentwicklung ist die stetig steigende Nachfrage nach multimedialen Inhalten. 62 Prozent (2008: 55 Prozent) aller Onliner rufen Videos, zum Beispiel über Videoportale oder Mediatheken, ab und schauen live oder zeitversetzt Fernsehsendungen im Internet. 51 Prozent (2008: 43 Prozent) hören Audiofiles wie Musikdateien, Podcasts und Radiosendungen im Netz. Zu diesem Ergebnis kommt die bundesweit repräsentative ARD/ZDF-Online-Studie 2009, für die im März/April dieses Jahres 1806 Erwachsene in Deutschland befragt wurden. Die seit 1997 jährlich durchgeführte Studie hat sich als Messlatte für die Internet-Entwicklung in Deutschland etabliert.



Der Anteil der Internetnutzer in Deutschland ist auf 67,1 Prozent (2008: 65,8 Prozent) angestiegen. 43,5 Millionen der bundesdeutschen Erwachsenen sind online – 0,8 Millionen mehr als im Vorjahr. Die Studie beantwortet auch die Frage, wer der Gruppe der Internetverweigerer angehört. Rund zwei Drittel der Internetverweigerer in Deutschland fallen mindestens in eine dieser Kategorien: älter als 60 Jahre, Hauptschulabschluss, erwerbslos oder weiblich.

Die größten Wachstumspotenziale werden auch weiterhin von der älteren Generation ausgehen: 96,1 Prozent der 14- bis 29-Jährigen nutzen regelmäßig das Internet, unter den 30- bis 49-Jährigen sind es 84,2 Prozent und bei den Über-50-Jährigen liegt der Anteil der Internetnutzer aber nur bei 40,7 Prozent.

Charakteristisch für die älteren Offliner ist: Sie leben eher zurückgezogen und mögen es am liebsten ruhig und harmonisch. Ein großer Teil von ihnen hat zudem sehr genau definierte Ängste und Vorbehalte gegen das Netz: Fast 90 Prozent meinen, das Internet sei nur für jüngere Menschen geeignet, die mit der Bedienung eines Computers bestens vertraut sind. Eher abschreckend wirkt auf die WWW-Skeptiker auch der Tarifwirrwarr bei den Gebühren für die Internetnutzung.

Über vier Fünftel der Älteren treibt zudem die Sorge um, das Surfen im Netz könne süchtig machen und dazu führen, soziale Kontakte zu vernachlässigen. Auch der Datenschutz ist ein Grund dafür, lieber die Finger von der Maus zu lassen: Die Menschen befürchten, Fremde könnten an ihre persönlichen Daten gelangen und so ihre Privatsphäre verletzen.

Für die Anhänger des weltumspannenden Netzes schier unvorstellbar: Mehr als 70 Prozent der Älteren sagen, dass ihnen Fernsehen, Radio und Zeitung als Informationsquellen ausreichen. Trotz aller Vorbehalte könnte sich der eine oder andere Skeptiker dennoch mit dem Netz anfreunden – vorausgesetzt es gäbe jemanden, der ihm beibringt, wie ein Computer überhaupt funktioniert.



LGAD-Verbandsforum Arbeits- und Sozialrecht

Merkblatt

Erläuterungen zu den LGAD-Muster-Arbeitsverträgen 2010

Die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts macht in einigen Fällen die Anpassung unserer Musterarbeitsverträge notwendig. Andererseits ergibt sich hiermit auch die Möglichkeit, zusätzliche Bestimmungen in die Verträge mit aufzunehmen, die mehr Flexibilität für den Arbeitgeber schaffen. Die geänderten Verträge 2010 (kaufmännische Angestellte im Innendienst, gewerbliche Arbeitnehmer, angestellte Reisende, Verkaufsfahrer, Aushilfsarbeitsvertrag und Arbeitsvertrag über geringfügige Beschäftigung sowie die Verträge für Mitgliedsfirmen mit OT-Mitgliedschaft) sind ab sofort bei uns abrufbar bzw. können auf unserer Homepage (www.lgad.de) im Mitgliederbereich heruntergeladen werden, sofern Sie bereits über ein Passwort, das auch bei uns angefordert werden kann, verfügen.

Die einzelnen Änderungen werden nachfolgend erläutert.

1. § 1 Einstellung und Aufgabenbereich:

Ziffer 3 c enthält nunmehr die Möglichkeit einer örtlichen Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens innerhalb Deutschlands und darüber hinaus auch in ein anderes Unternehmen des Konzerns ggf. auch im inner-/außereuropäischen Ausland.

Aufgenommen wurde im Hinblick auf die Rechtsprechung des BAG zur Kontrolle von allgemeinen Geschäftsbedingungen, unter die Formularverträge fallen, das „billige Ermessen", die „betrieblichen oder persönlichen Gründe", die „gleichwertige Tätigkeit" sowie „Fähigkeiten und Kenntnissen".

Mit diesen Einschränkungen wird vermieden, daß die Gerichte eine unangemessene Benachteiligung bei einer einseitigen Versetzungsmaßnahme annehmen.

In Ziffer 3 d wurde eingefügt „im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen", da verschiedene Gerichte die Meinung vertreten, eine schrankenlose Anordnung von Mehrarbeitsstunden, wie sie der bisherigen Regelung zugrunde lag, sei unangemessen.

2. § 2 Arten des Arbeitsverhältnisses:

In unserer Beratungspraxis erleben wir immer wieder Problemfälle, die auf die Wahl des falschen Arbeitsvertrages zurückzuführen sind. Wir wiederholen demzufolge unsere Empfehlungen zum Muster-Arbeitsvertrag 2007, wie folgt:

Regelfall sollte das in Ziffer I aufgenommene befristete Arbeitsverhältnis mit Probezeit sein. Dieses beinhaltet die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz auf die Höchstdauer von 24 Monaten, wobei innerhalb dieser Höchstdauer eine dreimalige Verlängerung möglich ist. Als optimale Lösung empfehlen wir Ihnen, das Arbeitsverhältnis zunächst auf die Dauer von 6 Monaten zu befristen und ggf. weitere Verlängerungen von jeweils weiteren 6 Monaten **vor Ablauf** des vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 des Arbeitsvertrages zu vereinbaren.

Die Ziffer I, 2 enthält darüber hinaus die Bestimmung, dass das erste befristete Arbeitsverhältnis eine Probezeit beinhaltet, die eine Herabsetzung der Kündigungsfrist auf zwei Wochen ermöglicht.

Ziffer II sollte dann zur Anwendung gebracht werden, wenn mit dem Mitarbeiter kein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden kann, wohl aber ein befristetes Probearbeitsverhältnis, das dann automatisch auslaufen würde, wenn es nicht ausdrücklich oder stillschweigend über den Zeitpunkt der Befristung hinaus fortgesetzt wird. Auch hier besteht der Vorteil darin, dass innerhalb der ersten 6 Monate, soweit kein Sonderkündigungsschutz z. B. nach Mutterschutzgesetz besteht, gekündigt werden kann, eine Kündigung aber nicht notwendig ist, wenn das befristete Probearbeitsverhältnis zum Endzeitpunkt ausläuft und nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer übergeführt werden soll.

Ziffer III ist für die Fälle vorgesehen, in denen von vornherein der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages vorgesehen ist und auch kein befristetes Probearbeitsverhältnis vorausgehen soll. Die Vereinbarung der sechsmonatigen Probezeit hat hier nur den Zweck, die Kündigungsfrist auf 14 Tage innerhalb der ersten 6 Monate zu verringern. Eine Kündigung ist bis zum Eintreten des Kündigungsschutzes nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit unter erleichterten Bedingungen möglich.

Auch hier gilt: LGAD-Beratung empfohlen!

3. § 5 Vergütung:

Die Ziffern 1 b + c wurden dahingehend geändert, dass bei den übertariflichen Zulagen der Begriff „freiwillige" gestrichen wurde.

Dies erscheint zwingend notwendig, da erstinstanzliche Gerichte – fälschlicherweise – unter dem Begriff „freiwillig" die Vereinbarung eines sog. Freiwilligkeitsvorbehalts verstehen, der nach neuer Rechtsprechung bei monatlich wiederkehrenden Vergütungen nicht mehr wirksam vereinbart werden kann. Möglich ist für wiederkehrende Vergütungen der Widerrufsvorbehalt, der in Ziffer 3 mit aufgenommen ist. Um diesen Widerrufsvorbehalt zu „retten", war die ohnehin nicht unter Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellende Gewährung einer monatlichen übertariflichen Zulage zu streichen, da eine Verknüpfung von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt von der Rechtsprechung als widersprüchlich angesehen wird.

Ziffer 6 wurde im Hinblick auf die Rechtsprechung noch deutlicher gefasst, da ein Freiwilligkeitsvorbehalt nur dann als vereinbart angesehen wird, wenn er auch bei wiederholter Gewährung einen Rechtsanspruch für die Zukunft dem Grunde und der Höhe nach ausschließt. Der Freiwilligkeitsvorbehalt kann sich lediglich noch auf Einmalzahlungen (Weihnachts- und andere Gratifikationen und ähnliche Zuwendungen) beziehen.

Die nicht abschließende Aufzählung der Beispielfälle für den Ausschluss von derartigen Zuwendungen in den Buchstaben a – c verdeutlicht die Ergänzung mit dem Wort „insbesondere".

Angefügt wurde ein neuer Passus, der optional gewählt werden kann und der sich auf die anteilige Kürzung dieser freiwilligen Zuwendungen für Fehlzeiten und während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Krankheit bezieht. Bei entschuldigten Fehlzeiten (bescheinigte Arbeitsunfähigkeit) ist die Kürzungsmöglichkeit durch § 4 a Entgeltfortzahlungsgesetzt eingeschränkt und darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ¼ des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

4. § 6 Flexible Arbeitszeit:

Zugunsten flexibler Arbeitszeitbedingungen wurde Ziffer 3 eingefügt, wonach bei Teilzeitbeschäftigung der Arbeitgeber mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende berechtigt ist, die Arbeitszeit aus betrieblichen oder triftigen wirtschaftlichen Gründen auf Zeit oder auf Dauer um ..... Stunden wöchentlich zu verlängern. Dies kann letztlich bis zur Vollzeitbeschäftigung (38,5 Stunden) führen, wobei bei Bestimmung der Leistung durch den Arbeitgeber gemäß § 315 BGB die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist. Dies bedeutet ggf. eine Interessenabwägung zwischen den persönlichen Interessen des Arbeitnehmers und den betrieblichen Interessen.

Die Aufnahme der neuen Bestimmung von Ziffer 4 resultiert aus den Erfahrungen mit der Einführung von Kurzarbeit. § 10 MTV enthält zwar eine tarifliche Rechtsgrundlage. Die Agenturen für Arbeit hatten jedoch in verschiedenen Fällen die Einverständniserklärung der Arbeitnehmer bei der Einführung von Kurzarbeit gefordert. Dem trägt Ziffer 4 Rechnung, in dem die Bestimmung die vorweggenommene Einverständniserklärung des Arbeitnehmers beinhaltet.

5. Sonstige Hinweise:

In Ziffer 1 wurde ein Hinweis für den Arbeitnehmer über den elektronischen Entgeltnachweis (ELENA) mit aufgenommen, um etwaige Konflikte hinsichtlich des Datenschutzes vorab zu entschärfen.

6. § 15 Sonstige Bestimmungen:

Ziffer 2 enthält nunmehr einen allgemeinen Vorbehalt dahingehend, dass Leistungen oder Vergünstigungen, die ohne Ausschluss des Rechtsanspruchs und ohne Schriftform mehrfach gewährt wurden, nicht zu einem Anspruch aus betrieblicher Übung erwachsen, die nach neuester Rechtsprechung nicht durch eine gegenläufige betriebliche Übung wieder beseitigt werden kann und damit auf Dauer Vertragsbestandteil wird.

In Ziffer 3 wird die neue Rechtsprechung des BAG zum Erhalt des gesetzlichen Urlaubsanspruchs von 20 Arbeitstagen bei langer Arbeitsunfähigkeit aufgegriffen und die Trennung zwischen gesetzlichem und darüber hinausgehendem tariflichen Urlaubsanspruch, für den diese Regelung nicht gilt, aus Transparenzgründen vorgenommen.

Unabhängig davon sollten Sie sich hinsichtlich dieser Problematik Rat bei der Rechtsabteilung des Verbandes in München oder Nürnberg einholen.

7.

Im übrigen haben wir redaktionelle Änderungen in die Arbeitsverträge mit aufgenommen und die in den Ziffern 1 - 8 erläuterten Änderungen oder Ergänzungen auch in die anderen LGAD-Musterverträge übernommen, soweit nicht eigenständige Regelungen dem entgegenstanden. Letzteres gilt insbesondere für den Arbeitsvertrag für angestellte Reisende, der in § 1 Ziffern 6 + 7 eigenständige Regelungen beinhaltet. Dies trifft auch für die §§ 3, 5, 7, 8, 9 und 10 zu.

Ähnliches gilt für den Arbeitsvertrag für Verkaufsfahrer, bei dem nicht alle Änderungen aus vertragstypischen Gründen umgesetzt wurden bzw. eigenständige spezifische Regelungen beibehalten sind.

Der Arbeitsvertrag über geringfügige Beschäftigung und der Aushilfsarbeitsvertrag wurden nur um den Hinweis auf das ELENA-Verfahren ergänzt und ansonsten nur redaktionell überarbeitet.

8.

Bei den OT-Verträgen wurden die Bezugnahmen auf die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels mit Ausnahme des Hinweises in § 15 – wie bisher auch – ausgeklammert und ansonsten die Änderungen entsprechend den jeweiligen Arbeitsvertragsmustern vorgenommen.

Neu angefügt wurde eine Urlaubsregelung, die bisher in den OT-Verträgen nicht enthalten war. Dies ist im Hinblick auf die neue BAG-Rechtsprechung zum Erhalt des Urlaubsanspruchs bei dauernder Arbeitsunfähigkeit und der damit gebotenen Trennung zwischen gesetzlichem und vertraglichem Urlaubsanspruch erforderlich.

Mit den vorstehenden Änderungen wurden höchstrichterliche Urteile der letzten drei Jahre umgesetzt, so dass unsere LGAD-Musterverträge 2010 den neuesten Stand der Rechtsprechung wiedergeben. Ergänzend verweisen wir auf unsere Erläuterungen zu den Musterarbeitsverträgen 2005 und 2007, die bezüglich der hier nicht aufgeführten Regelungen weiter gelten.

München	**In jedem Falle gilt:**	Nürnberg
Telefon: 089/545937-0		Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 089/545937-45		Telefax: 0911/221637
info@lgad.de	**LGAD-Beratung**	lgadnbg@lgad.de
internet: www.lgad.de	**empfohlen!**	internet: www.lgad.de

Delegationsreise
unter Leitung von Frau Staatssekretärin Katja Hessel
nach China vom 18. bis 24. Juli 2010

Die bayerische Wirtschaftsstaatssekretärin Katja Hessel wird vom 18. bis 24. Juli 2010 mit einer branchenübergreifenden Wirtschaftsdelegation nach Nordchina reisen. Ziele der Reise sind die Städte Shenyang und Dalian in der Provinz Liaoning, die regierungsunmittelbare Stadt Tianjing sowie Beijing. **Die Industrieschwerpunkte der Region liegen in den Bereichen Maschinen- und Anlagenbau, Automobilindustrie und chemische Industrie. Das Angebot dieser Delegationsreise richtet sich an alle Geschäftsführer von Unternehmen, die in diesen Bereichen Geschäftsmöglichkeiten sehen.**

Ziel der Reise ist es, durch Gespräche mit Entscheidungsträgern und mit Wirtschaftsvertretern auf chinesischer Seite die Grundlage für eine Intensivierung der bilateralen Wirtschaftsbeziehungen zu schaffen und neue Kooperationsfelder zu erschließen. Neben den politischen Gesprächen der Staatssekretärin werden für die begleitende Wirtschaftsdelegation Unternehmensgespräche sowie Firmenbesuche angeboten.

China ist inzwischen die viertgrößte Volkswirtschaft und die drittgrößte Handelsnation der Welt. Auch für Bayern hat sich die Volksrepublik China als wichtiger Partner etabliert. 2008 betrug das bilaterale Handelsvolumen über 18 Mrd. Euro. **Nordchina** zeichnet sich durch eine vorteilhafte logistische und industrielle Infrastruktur aus sowie durch reiche Rohstoff- und Energievorkommen, die eine beschleunigte industrielle Entwicklung begünstigen. **Tianjin** ist als Verkehrsknotenpunkt und Industriezentrum der Region eines der dynamischsten Wirtschaftszentren Chinas und konnte seit 2004 das zweithöchste Wachstum des Pro-Kopf-BIP des Landes verzeichnen. Wichtige Standortfaktoren stellen der Bohai-Hafen als einer der größten internationalen Häfen Chinas dar, die Gründung einer Sonderwirtschaftszone sowie die Nähe zur ausgewiesenen Forschungslandschaft der Hauptstadt Beijing. Auch **Dalian** und **Shenyang** bieten attraktive Geschäftsmöglichkeiten, insbesondere in den Branchen Automobilindustrie und Infrastrukturentwicklung, und werden von der chinesischen Regierung wirtschaftlich gefördert.

Interessierte bayerische Unternehmen werden gebeten, ihr Interesse bis **Mittwoch, den 14. April 2010**, schriftlich mitzuteilen (mit vollständiger Angabe der Adresse, der Position im Unternehmen und evtl. Unternehmenszielen in China). Sie werden im Anschluss zu einer Teilnahme eingeladen. Sollte die Anzahl der interessierten Unternehmen die vorhandenen Flug- und Hotelkontingente überschreiten, ist eine Auswahl der Unternehmen erforderlich, bei der auch der Eingang der Interessensbekundung berücksichtigt wird.

Anmeldungen und evtl. Rückfragen organisatorischer Art richten Sie bitte an:
Bayerische Gesellschaft für Internationale Wirtschaftsbeziehungen mbH
Bayern International
Frau Sarah Morgenstern, Landsberger Straße 300, 80687 München
Tel.: 089/ 660566-200, Fax.: 089/ 660566-150
Email: **smorgenstern@bayern-international.de**

Für inhaltliche Fragen stehen Ihnen zur Verfügung:
Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

Referat V/3 Frau Ilka Bürger
Prinzregentenstr. 28, 80538 München
Tel.: 089/ 2162 – 2611
Fax.: 089/ 2162 – 3611
Email: Ilka.Buerger@stmwivt.bayern.de

Referat V/3 Frau Melanie Noetzel
Prinzregentenstr. 28, 80538 München
Tel.: 089/ 2162 – 2450
Fax.: 089/ 2162 – 3450
Email: Melanie.Noetzel@stmwivt.bayern.de

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

BUCHBESPRECHUNGEN

Zoll & Export 2010 - Alles, was Sie jetzt wissen müssen!
Forum Verlag Herkert GmbH, Merching
Franz-Josef Drees, Referent für Zoll- und Exportverfahrensfragen, Mitglied der Arbeitsgruppe Zoll- und Außenwirtschaftsrecht des DIHK, Dr. Thomas Weiß, Rechtsanwalt und Referent im Bereich Außenwirtschaftsberatung sowie bei Umsatzsteuerverfahrensfragen, Dr.Ulrich Möllenhoff, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht, Berater von Unternehmen zu Fragen des Außenwirtschaftsrechts, insbesondere zu Fragen der Exportkontrolle sowie des Zolls. Sachgebiete Außenwirtschaft, Export, Zoll, Logistik. Buch im Format DIN A5, 148 x 210, 338 Seiten; flexibler, abwischbarer Einband; Preis: 55,- EUR inkl. MwSt., ISBN: 978-3-86586-163-4, Art.-Nr. 3083, Liefertermin Ende Januar 2010

Ist 2009 mit ATLAS-Ausfuhr, der neuen Dual-Use-Verordnung oder diversen BMF-Schreiben schon turbulent genug, stehen für kommendes Jahr auch schon wieder die nächsten Änderungen an: Neuerungen durch die Durchführungs-VO zum Modernisierten Zollkodex, Neuregelungen zum Ort der Leistung, geplanter Wegfall der EUR.1/Ersatz durch Ursprungserklärungen ... – die Liste wäre beliebig fortsetzbar!
Selbst gestandene Profis verlieren da schon mal den Überblick, welche Export- und Zollvorschriften denn aktuell gelten. Im harten Arbeitsalltag ist aber keine Zeit zum langen Nachlesen oder Recherchieren, hier benötigt man die Informationen schnell, kompakt und übersichtlich aus einer Hand!
Ausschlaggebende Vorteile: Übersichtlich: Die Struktur ist einfach, die Änderungen sind den bisherigen Vorschriften gegenübergestellt, so dass auf einen Blick gesehen wird, was sich genau geändert hat – mit Handlungstipps! Zuverlässig: In dringenden Fällen informieren wir vor Erscheinen der neuen Auflage 2011 kostenlos per E-Mail sofort über wichtige Neuerungen! Handlich und robust: Das Buch hat auf jedem Schreibtisch Platz und macht den Alltag problemlos mit! Zielgruppe: Kleine Mittelständische Unternehmen im Bereich Export, Zoll und Logistik.

Fachwörterlexikon Export & Zoll
Forum Verlag Herkert GmbH, Merching
Begriffserklärungen Deutsch – Englisch / Englisch – Deutsch
Gerhard Laudwein, Referent für Zoll- und Exportverfahrensfragen bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) Nord-Westfalen in Gelsenkirchen, Mitglied der Arbeitsgruppe Außenhandelspraxis der IHKs in Nordrhein-Westfalen. Sachgebiete: Außenwirtschaft, Export, Zoll. Buch im Taschenformat mit 386 Seiten, flexibler, abwischbarer Einband, Preis: 58,-- EUR inkl. MwSt., ISBN: 978-3-86586-110-8, Art.-Nr.: 3075, Ausgabe 2009.

Bei der täglichen Arbeit muss mit dem Zoll dieselbe Sprache gesprochen werden, damit die Bedeutung hinter jedem einzelnen Fachwort bekannt ist. Kommen dann auch noch englische Begriffe und Abkürzungen hinzu, entstehen leicht Missverständnisse. Deshalb gibt es ein kompaktes Buch mit leicht verständlichen Erklärungen zu allen wichtigen zollrechtlichen Begriffen – damit „just in time" geliefert werden kann. Zuverlässige Erläuterungen für den Arbeitsalltag: Unsere Experten haben alle wichtigen Begriffe leicht verständlich erklärt, sodass jederzeit ohne lange Recherche alles gefunden werden kann. Profitieren von den englischen Übersetzungen: Die wichtigsten Fachbegriffe sind mit kurzen Erklärungen schon ins Englische übersetzt, damit sofort den Geschäftskunden geantwortet werden kann. Praktisch, handlich und robust: Das Fachwörterlexikon hat auf jedem Schreibtisch Platz, passt in jede Tasche und macht somit den Alltag – auch unterwegs – problemlos mit. Zielgruppe: Klein- und mittelständische, exportierende Unternehmen.

Praxishandbuch für den Exportsachbearbeiter
- für die bequeme, schnelle und sichere Exportabwicklung! Aufträge vorteilhaft abwickeln, Exportpapiere korrekt erstellen, Export- und Haftungsrisiken minimieren.
Forum Verlag Herkert GmbH, Merching
Jörn Jooß (IHK Köln), Gerhard Laudwein (IHK Münster), Wolfram Lasseur (IHK Mittlerer Niederrhein), Jörg Schouren (IHK Mittlerer Niederrhein), Ringbuch DIN A5, Preis EUR 98,- inkl. MwSt., ISBN 978-3-86586-223-5, Art.-Nr. 1553, Liefertermin: April 2010.

Zielgruppen: Exportleiter, verantwortliche Personen in exportierenden Unternehmen, Sachbearbeiter.
Alle Informationen in einem Werk, statt unzähliger, verstreuter Quellen und Notizen, verständlich und auf Stand der aktuellen Änderungen zum Jahreswechsel 2010!
Aus dem Inhalt:

1. Angebotserstellung und Auftragseingang
- Grundlagen der Exportkontrolle
- Tarifierung von Gütern
- Vereinbarung von Zahlungsbedingungen
2. Auftragsabwicklung
- Ausfüllhinweise zur Intrahandelsstatistik
- Zusammenfassende Meldung
- Grundlagen des Ausfuhrverfahrens
- Begleitdokumente im Exportgeschäft
- Grundlagen des Präferenziellen Ursprungsrechts
- Die Lieferantenerklärung
- Das Ursprungszeugnis
- Rechnungen im Außenhandel
- Verpackung und Kennzeichnung der Ware
- Zollrechtliche Versandverfahren
3. Umsatzsteuerliche Regelungen
- Ausfuhr- und Abnehmerbescheinigungen
- Alternativ-Ausgangsvermerk ...

Straßenverkehrsrecht
Verkehrsverstöße – Bußgeld – MPU Unfallregulierung - Fahrverbot
Verlag C.H. Beck, München
JUDr. Norman M. Spreng, LL.M./Dirk Kimmeskamp/Stefan Dietrich, LL.M., Straßenverkehrsrecht, 2. Auflage, 2010, XXII, 458 Seiten, kartoniert € 17,90, ISBN 978-3-406-56099-6

Dieser Rechtsberater gibt allen Verkehrsteilnehmern Antworten auf die praxisrelevanten verkehrsrechtlichen Fragen und konkrete Hilfestellungen für Konfliktfälle und erläutert u. a. allgemeine Pflichten, Ordnungswidrigkeiten, Bußgeldverfahren und strafbares Verhalten, Unfallverhalten und –regulierung, Mietwagen, Versicherungsfragen, Alkoholkontrollen, Radarmessungen, Fahrverbot, Fahrtenbuch und Medizinisch-Psychologische Untersuchung (MPU sog. „Idiotentest"). Dem Leser helfen vor allem viele praktische Tipps. Ein Anhang mit Rechtsprechung und Adressen rundet den Band ab.
Die Neuauflage aktualisiert die Darstellung umfassend unter Beachtung der neuesten Rechtsprechung und berücksichtigt den neuen Bußgeldkatalog. Es gibt wohl kaum ein Rechtsgebiet, das die Belange eines jeden Einzelnen so unmittelbar berührt wie das Straßenverkehrsrecht. Für jedermann ist es daher wichtig, kompetente und schnelle Information zur Hand zu haben. Die erneut angestrebte Kooperation mit dem AvD wird den Stellenwert dieses Titels noch erhöhen. JUDr. Norman Spreng, LL.M. und Stefan Dietrich, LL.M. (London) sind Rechtsanwälte in Bürogemeinschaft in Essen-Rüttenscheid (www.spreng-dietrich.de). Dirk Kimmeskamp ist Rechtsanwalt in Bochum (www.raemauer.de). Das Werk wendet sich an alle Verkehrsteilnehmer.

UWG – Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb
Verlag C.H. Beck, München
Prof. Dr. Ansgar Ohly/Prof. Dr. Olaf Sosnitza, Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, Verlag C.H. Beck, 5., neu bearbeitete Auflage, 2010, XXI, 1257 Seiten, in Leinen € 108,00, ISBN 978-3-406-59461-8

Der Kommentar bringt in handlich-kompakter Form eine umfassende, konzentrierte und aktuelle Gesamtdarstellung des Wettbewerbsrechts. Da die Rechtsprechung dieses Recht weitgehend prägt, legt das Werk besonderen Wert auf die Auswertung der Entscheidungen des EuGH, des BGH sowie der Oberlandesgerichte. Die 5. Auflage berücksichtigt die Änderungen im UWG durch die Novelle 2008, insbesondere die Änderungen der Generalklausel (§ 3) und der Bestimmungen zur Irreführung (§ 5 und der neu eingefügte § 5a) sowie zur belästigenden Werbung (§ 7). Kommentiert wird auch die sog. „Schwarze Liste" im Anhang zu § 3 Abs. 3 UWG.
Bereits in der Kommentierung Berücksichtigung finden auch die Änderungen durch das Gesetz zur Bekämpfung unerlaubter Telefonwerbung. Durchgängig werden aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung des EuGH, etwa zur vergleichenden Werbung, und des BGH, etwa zur Neuausrichtung der Störerhaftung, dargestellt und bewertet. Die Autoren sind aufgrund ihrer richterlichen und wissenschaftlichen Tätigkeit ausgewiesene Kenner der Materie.
Ansgar Ohly ist Ordinarius an der Universität Bayreuth und lehrt dort u. a. Wirtschaftsrecht, insbesondere Patent-, Urheber- und Wettbewerbsrecht. Olaf Sosnitza ist Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Handelsrecht, Gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht an der Bayerischen Julius-Maximilians-Universität Würzburg. Zuvor war er als Richter am Oberlandesgericht Nürnberg im 3. Zivilsenat, der schwerpunktmäßig für Wettbewerbsrecht, gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht zuständig ist und als Anwalt bei einer internationalen Sozietät mit den Schwerpunkten Wettbewerbsrecht, gewerblicher Rechtsschutz, Urheber- und Medienrecht tätig.
Das Werk wendet sich an Richter, Rechtsanwälte, Unternehmen, Werbeagenturen und an Wettbewerbsvereine.

GFH

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5 80333 MÜNCHEN
Tel.: 089 /54593720 Fax: 089 /54593745
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

Bayerischer Mittelstandsschirm

Die Finanzmarktkrise wird noch auf absehbare Zeit Auswirkungen auf die Unternehmensfinanzierung haben. **Förderprogramme** von Land (LfA Förderbank), Bund (KfW Bankengruppe) und Ausfallbürgschaften von Bürgschaftsbanken zielen darauf ab, eine Kreditklemme zu verhindern.

Grundsätzlich kann man auf die bewährten **Ausfallbürgschaften der Bürgschaftsbank Bayern (BBB)** zurückgreifen, einer Institution, deren Urteilsvermögen bei vielen Banken geschätzt wird. Als wichtige Ergänzung des Angebots der BBB wurde seit kurzem ein einfacheres Beantragungsverfahren für Kredite bis 125 T€ eingeführt, mit einer Bearbeitungszeit von maximal 10 Arbeitstagen.

Die **LfA** gewährt mit Wirkung vom 1.02.2010, befristet bis Ende 2010 im Universalkredit zusätzlich eine **Betriebsmittelkreditierung mit einer 60-%-igen Haftungsfreistellung**. Damit ist es möglich, einen durch Umsatzausfälle, Anpassungsmaßnahmen und Strukturveränderungen hervorgerufenen Betriebsmittelbedarf zu decken. **Großhandelsbetriebe** konnten bisher in den Förderprogrammen von Land und Bund nur in Ausnahmefällen (Akutkredit) einen Betriebsmittelbedarf finanzieren. Mit der Haftungsfreistellung kommt man den Besicherungswünschen der Banken entgegen.

Allerdings sind auch hier Vorgaben zu beachten. Die Grenzen zwischen Konsolidierungsfinanzierung (Akutkredit) und Betriebsmittelfinanzierung sind fließend. Außerdem ist das risikogerechte Zinssystem (RGZS) zu berücksichtigen, das eine Einstufung in Preisklassen gemäß der Bonitäts- und Risikobeurteilung vornimmt. Unter bestimmten Voraussetzungen fällt man hier aus dem Raster, die jeweils individuellen Finanzierungsbedingungen der Betriebe spielen ebenfalls eine Rolle.

Eine **Finanzberatung** durch die verbandliche Beratungsstelle des LGAD kann hier Hilfestellung geben. In der Regel resultiert daraus eine so genannte verbandliche Stellungnahme als Entscheidungsgrundlage für die Hausbank, die LfA oder die Bürgschaftsbank Bayern. Auch im Zusammenhang mit Betriebsübernahmen, Hereinnahme von Gesellschaftern oder in der Generationenfolge stehen oftmals Finanzthemen im Vordergrund einer solchen Beratung.

Die **Mitarbeiter der GfH** kennen die Problemstellungen der Unternehmensfinanzierung aus unserer langjährigen Tätigkeit in den Betrieben. Wir geben Ihnen umfassend Auskunft über die möglichen Beratungszuschüsse von Land und Bund. Selbstverständlich können Sie auch über andere Themen mit uns sprechen. **Ihre Ansprechpartner sind Herr Heinz Sixt und Herr Richard Hartl.**

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-45)

Ich interessiere mich

- o für eine Beratung in den Bereichen **„Unternehmensfinanzierung, Förderprogramme“**
- o oder andere Themen _____

Firma: _____ **Straße:** _____
(Firmenstempel)

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: **Telefon:**

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5 80333 MÜNCHEN
Tel.: 089 / 54593720 Fax: 089 / 54593745
info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

LGAD-Nachrichten 2/2010

Betriebsmittelfinanzierung

Die Förderbanken von Land (LfA Förderbank Bayern) und Bund (KfW Kreditanstalt für Wiederaufbau) haben ihre Fördermittel aktuell um **Betriebsmittelfinanzierungen** erweitert. Die Förderprogramme waren bisher - bis auf wenige Ausnahmen - auf die Finanzierung von Investitionen zugeschnitten. Nunmehr trägt man auch dem erhöhten Liquiditätsbedarf der Unternehmen Rechnung.

Ein Besicherungs-Instrumentarium soll helfen, die viel diskutierte Kreditklemme zu verhindern, indem eine vereinfachte Bearbeitung und eine schnelle Zusage für „**Kleinkredite**" möglich gemacht werden. „Kleinkredite" sind im sechsstelligen Euro-Bereich angesiedelt. Diese speziellen, auf die Wirtschaftskrise zugeschnittenen Programme, sind zeitlich befristet.

Deshalb sollte man rasch reagieren, wenn kurz- oder mittelfristig ein zusätzlicher Betriebsmittelbedarf erkennbar ist – noch ist Zeit dazu. Zum Beispiel bei

- ▶ Umfinanzierung von Lieferantenkrediten
- ▶ Waren- oder Forderungsfinanzierungen
- ▶ Umfinanzierungen von bestehenden Bankkrediten (siehe KfW-Sonderprogramm)

Das **KfW-Sonderprogramm** eröffnet hier interessante Möglichkeiten: Neben der Investitionsfinanzierung ist eine Betriebsmittelfinanzierung bis zu 30 % der Bilanzsumme vorgesehen. Die Laufzeit beträgt 5 Jahre, die Konditionen sind nach Risiko- und Bonitätsbeurteilung gestaffelt von ca. 1 % bis zu maximal 7 % nominal. Bei einer „normalen" Situation liegt man bei 3 % bis 4 %. In diesem Programm sind sowohl Anschlussfinanzierungen von Kreditlinien als auch Prolongationen von Krediten mit auslaufender Zinsbindung möglich. Je nachdem, wie sich die individuelle Kredit- und Besicherungssituation darstellt, gibt es in diesen Sonderprogrammen unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten.

Wenden Sie sich unverbindlich an uns Mitarbeiter der GfH, wir kennen die Problemstellungen der Unternehmensfinanzierung aus langjähriger Tätigkeit in den Betrieben und geben Ihnen umfassend Auskunft über die möglichen Beratungszuschüsse von Land und Bund. Selbstverständlich können Sie auch über andere Themen mit uns sprechen. **Ihre Ansprechpartner sind Heinz Sixt und Richard Hartl.**

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-45)

Ich interessiere mich für

- o eine Beratung in den Bereichen **„Unternehmensfinanzierung, Förderprogramme"**
- o andere Themen _____

Firma: _____ **Straße:** _____

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

(bitte wenden)

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5 80333 MÜNCHEN
Tel.: 089 / 54593720 Fax: 089 / 54593745
info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

LGAD-Nachrichten 2/2010

Qualitätsmanagementsysteme (QMS) im Großhandel

QMS und die **Zertifizierung nach ISO 9001**, TS 16949, IFS (International Food Standard) und weiteren Standards/ Konzepten (wie HACCP) spielen im Mitgliederkreis des LGAD nach wie vor eine große Rolle, auch wenn es hierzu durchaus unterschiedliche Standpunkte gibt: Von der kompletten Ablehnung eines QMS im Betrieb bis hin zu in allen Unternehmensbereichen „gelebten" QMS (wie beispielsweise in den aktuell prämierten Betrieben, siehe Titelseite der LGAD-Nachrichten).

Die GfH verfügt im **Aufbau von Qualitätsmanagementsystemen** über reiche Erfahrungen. Mit über 70 für unterschiedliche Branchen entwickelten Handbüchern ist eine breite Anwendungspraxis vorhanden, die Sie nutzen können. Bei der Einführung eines QMS ist vor allem darauf zu achten, dass die Beratungs- und die Zertifizierungsleistung nicht „aus einer Hand" kommen. In solchen Fällen kann man sich „die Bälle zuspielen". Was man im Zertifizierungsaudit als Abweichung oder Empfehlung formuliert, kann in der Beratung abgearbeitet werden. Dabei müssen zwar „Prozesse/ Abläufe" dokumentiert werden, die Normen selbst schreiben aber keine Lösungen vor. So stellt sich beispielsweise in einem Unternehmen die Frage, ob man die Fahrzeugflotte mit der neuesten Funktechnik ausstattet oder einfachere Wege in der Dokumentation der Kühlkette plant. Letztlich ist dies immer auch eine Frage der Kosten und des Budgets. In vielen Gesprächen mit Zertifizierungs-Auditoren hört man, dass auch einfachere und kostengünstigere Lösungen zertifizierbar sind.

Entscheidend ist, dass Zertifizierungsauditoren die **Abläufe und Arbeitsweisen in Großhandelsunternehmen** kennen. Wo liegen also die Vorteile einer Zertifizierung? Beispielsweise darin, dass Sie ihre Kunden, die ein QMS verlangen, weiterhin bedienen können. Neukunden lassen sich leichter gewinnen und parallel werden eigene betriebliche Prozesse und Organisationsstrukturen auf den Prüfstand gestellt.

Bei spezifischen Fragen zum QMS und beim Zertifizierungsaudit können wir Ihnen assistieren, um etwaigen Fehlentwicklungen vorzubeugen. Sprechen Sie uns unverbindlich an! Unter oben genannten Rufnummern oder per nach folgender Rückantwort erreichen Sie Herrn **Heinz Sixt** und Herrn **Richard Hartl**, die Ihnen auch Auskunft über die Zuschussmöglichkeiten in der Beratung geben.

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-45)

Ich interessiere mich für

- o Zertifizierung/ Auditierung/ Organisationsanalyse
- o Übernahmen, Beteiligungen, Gründungen, Firmenbewertung
- o Finanzierung, Rentabilität, Betriebsvergleich

Firma: _____ **Straße:** _____

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

(bitte wenden)



EINLADUNG
an alle LGAD-Mitglieder
zum Außenhandelsausschuss

am Montag, den 26. April 2010 in Nürnberg
Beginn: 15.00 Uhr, Ende: ca. 18.00 Uhr

Ort: ARVENA PARK Hotel, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg
(Stadtteil Langwasser, U-Bahn Station U1), Tel.: 0911/8922-0

TAGESORDNUNG

TOP 1	**Begrüßung durch den Ausschussvorsitzenden**
TOP 2	**Aussprache zur aktuellen wirtschaftlichen Lage**
TOP 3	**Bericht über Aktuelles in der bayerischen und deutschen Außenwirtschaft**
TOP 4	**Bericht aus Brüssel (EuroCommerce)** Heinz Werner, Mitglied im Außenhandelsausschuss der EuroCommerce
TOP 5	**Grundsätze und Entwicklungen der Zoll- und Einfuhrbestimmungen für Geschäftsführer von Import- und Exportunternehmen** Überblick zu den Themen: 1. Sicherheitsinitiative der EU beim Im- und Export • Risikomanagement • Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter / Authorized Economic Operator (AEO) • e-Zoll-Initiative • Vorabanmeldungen (Summarische Anmeldungen) 2. Bewilligungsvoraussetzungen bei vereinfachten Verfahren 3. Einführung der sog. EORI-Nummer 4. Neue "Dual-Use-Verordnung" 5. Aktuelle Präferenzregelungen 6. Ausblick auf den modernisierten Zollkodex Referent: Frank Brunner, Diplom-Finanzwirt, Lehrender und Fachgebietsleiter beim Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung, Dienstsitz Fürth
TOP 6	**Verschiedenes, Anliegen, etc.**

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-45,
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

LGAD – Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 26. April 2010

Beginn: 15.00 Uhr, Ende: ca. 18.00 Uhr

Ort: ARVENA PARK Hotel, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg
(Stadtteil Langwasser, U-Bahn Station U1), Tel.: 0911/8922-0

**Bitte teilen Sie uns
mit nachfolgendem Anmeldebogen
bis 21. April 2010 Ihre Zu- oder Absage mit.**

Fax-Antwort - 089/ 545937-45

☐ **Ja, ich/wir nehme/n teil**

Firma: _____

Teilnehmer: _____

Position: _____

Teilnehmer: _____

Position: _____

Straße, Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (Zentrale): _____ Durchwahl: _____

E-Mail (allg.): _____

E-mail (pers.): _____

Website: _____

Bemerkungen / Anregungen: _____

_____

_____

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-45,
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg

BUCHBESPRECHUNGEN

AW-Kontakt 2010
Das Adressverzeichnis für die Aussenwirtschaft
Bundesanzeiger Verlag (Hrsg), 978-3-89817-812-9, 2010, 206 Seiten, 13,0 x 19,0 cm, Softcover, 16,80 €

Das universelle Adressverzeichnis für die Aussenwirtschaft vereinfacht den schnellen Zugriff auf genau die Adressen, die bei der täglichen Arbeit benötigt werden.
Das Register ermöglicht den schnellen Kontakt zu Behörden, Verbänden und anderen öffentlichen Stellen. Von Ämtern über Bundesministerien oder Industrie- und Handelskammern sind alle Adressen und Kontaktmöglichkeiten vorhanden.
Das handliche Format des Verzeichnisses erleichtert es, neue Kontakte zu knüpfen, das berufliche Netzwerk zu stärken und neue geschäftliche Chancen zu entwickeln.
Vorteile des Werkes

- Klarer Aufbau: Adressen nach Themen und Ländern geordnet
- Leichtes Auffinden der Adressen: praktische Griffleisten und klare Rubrikeinteilungen erleichtern die Suche
- Vollständigkeit: alle außenhandelsspezifischen Adressen gebündelt in einem Nachschlagewerk

Aus dem Inhalt
Flughäfen, Häfen, Messen, Recht, Zoll u.v.m.
Zielgruppen
Alle Unternehmen, die in den Außenhandel involviert sind.

management11plus
das Online-Karriereprogramm der Universität St. Gallen
Schäffer-Poeschel Verlag
Prof. Müller-Stewens, 11 Online-Seminare, Auflage 2009, inkl. 11 Begleitbücher und Lernplan, Einführungspreis bis 31.12.2009: € 4,999, ab 01.01.2010: € 5,999, Preise jeweils zzgl. Mwst., ISBN 978-3-7992-4112-0

„management11plus" ist ein eLearning-Programm mit qualitativ hochwertigen Inhalten, mit dem umfassendes, praxisorientiertes Management-Know-how vermittelt wird. Dafür steht die Universität St. Gallen als eine der führenden Wirtschaftsuniversitäten Europas. Kooperationspartner sind die Swiss Virtual Business School, ein innovativer Anbieter von eLearning-Konzepten und der Schäffer-Poeschel Verlag.
Die erfolgreiche Absolvierung von management11plus qualifiziert den Teilnehmer für höhere zukünftige Aufgaben im Managementbereich.
Das Lernprogramm umfasst alle Grunddisziplinen des Managements in 11 Einzelseminaren: Rechnungswesen – Finanzmanagement – Strategische Analyse – Management von Strategieprozessen – Strategien von Geschäftseinheiten – Wertschöpfung – Erfolgreiche Geschäftsmodelle – Change Management – Marketing – Internationales Personalmanagement und Management unternehmerischer Nachhaltigkeit.
Das eLearning-Programm kann als Gesamtpaket oder auch einzeln bezogen werden. Jeder der 11 Seminare beinhaltet Übungsaufgaben, schließt mit einer Lernerfolgskontrolle ab und beinhaltet jeweils ein Begleitbuch. Zudem haben die Teilnehmer Zugang zur umfassenden Online-Datenbank „Handelsblatt Wirtschafts-Lexikon".
Bei Erwerb des Gesamtpakets kann 6 Monate lang auf die Seminare zugegriffen werden. Dadurch kann der Teilnehmer Weiterbildung und Karriere bestens aufeinander abstimmen, ist flexibel und unabhängig von Fristen und Terminen. Ausgewiesene Fachleute, die sogenannten e-Tutoren, begleiten über Online-Diskussionsforen den Teilnehmer.
Detaillierte Informationen und Demoversionen finden Sie unter www.management11plus.com

Kleines Europa-Lexikon
Verlag C.H.Beck/Vahlen
Dr. Hans Jörg Schrötter, 2010, XXXIV, 403 Seiten, kart., € 19,90, ISBN 978-3-406-58720-7

Europäische Regelungen, Vorschriften und Einrichtungen dominieren in zunehmendem Maße das tägliche Leben. Mit praxisnahen Stichwörtern sowie einigen Abbildungen veranschaulicht das Werk die rechtlichen und politischen Hintergründe des modernen Europa, besonders der EU. Der Leser findet die wesentlichen, zudem regelmäßig in den Medien aufscheinenden Felder und Institutionen – von der Agrarpolitik bis zur Zypern-Frage – in verständlicher Weise behandelt.
Auch die Entwicklungen im Jahre 2009, vor allem Lissabon, haben Eingang in das Buch gefunden. Dr. Hans Jörg Schrötter ist Referatsleiter im Presse- und Informationsamt der Bundesregierung und zudem seit 2004 Erster Vorsitzender der Deutschen Sektion der Hörervereinigung der Akademie für internationales Recht, Den Haag.
Das Werk wendet sich an Leser in Schule, Studium und Ausbildung sowie als Nachschlagewerk an alle, die ein Interesse an Europa haben.

Investitionsleitfaden Österreich
Markteintritt, Unternehmensführung, Steuern
Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Diana-Maria White (Rechtsanwältin, Mag.LL.M.,MBA) ist seit 1.1.2010 Partnerin bei der Wirtschaftskanzlei KWR (Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte GmbH) in Wien und dort mit Schwerpunkt deutsch-österreichische Handelsbeziehungen und Kooperationen tätig;
Fabian Krings (Rechtsanwalt, Msc.) leitet seit 1.1.2010, nach mehrjähriger Tätigkeit mit Frau White, den German Desk bei DLA Piper in Wien.
Aufl. 2010, XX, 224 S., 7 s/w Abb., 11 Tabellen, geb., € 49,95, ISBN 978-3-7910-2948-1

Kompakte, chronologische Darstellung der relevanten Themen für den Eintritt in den österreichischen Markt
Das Buch bietet dem Unternehmer, der in Österreich investieren will oder bereits dort tätig ist, einen umfassenden Überblick über die wirtschaftsrechtlichen Gegebenheiten vor Ort. Behandelt werden alle für den Eintritt in den österreichischen Markt relevanten Themen, wie Gesellschaftsgründung, Unternehmenserwerb, Geschäftsführerhaftung, Immobilien-, Arbeits- und Steuerrecht. Praxisbeispiele, Merkblätter, Übersichten und vergleichende Hinweise auf die deutsche Rechtslage tragen zum leichteren Verständnis bei.

Strategie und Technik der Markenführung
Verlag Franz Vahlen
Prof. Dr. Franz-Rudolf Esch, 6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, 2010, XXXIV, 741 Seiten, geb., € 49,80, ISBN: 978-3-8006-3717-1

Die Marke gilt für Unternehmen als wichtigster immaterieller Wertschöpfer. Markenführung ist Chefsache. Das Buch zeigt Rahmenbedingungen, Ziele und Grundsatzstrategien der Markenführung. Es stellt die Entwicklung und Umsetzung der Markenidentität und Markenpositionierung dar und analysiert Aufbau und Gestaltung von Marken sowie das Wachstum von Marken. Es geht auf komplexe Entscheidungen zur Markendehnung, zur Bildung von Markenallianzen sowie zur Führung von Markenportfolios und Markenarchitekturen ein und schließt mit einem Beurteilungssystem zur Markenkontrolle.
Zur Neuauflage:
Marken sind auch und gerade in der Krise der „Fels in der Brandung". Die Rolle der Marke als zentralen immateriellem Wertschöpfer ist ungebrochen, die Dynamik hinsichtlich der aktuellen Entwicklungen zur Marke ebenfalls. Das Werk wendet sich an Marketingfachleute in Unternehmen und Werbeagenturen sowie an Dozenten und Studierende des Marketings.

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.
Unternehmer- und Arbeitgeberverband der intermediären Wirtschaft

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

Bitte an die Geschäftsleitung weiterreichen!

Mitgliederbefragung zur Jahreshälfte 2010

München, 15. Juni 2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Jahresende 2009 hatten wir Sie um Ihre Einschätzung der wirtschaftlichen Lage in Ihrem Unternehmen sowie die Erwartungen für die nächsten sechs Monate gebeten. Die Resonanz der Umfrage im bayerischen Groß- und Außenhandel war mit einer Rücklaufquote von knapp zehn Prozent überaus repräsentativ. Dies gab dem LGAD die Möglichkeit, sich einen aktuellen Überblick zu verschaffen und die Ergebnisse (wir berichteten Ihnen u.a. in den der Februar-Ausgabe der LGAD-Nachrichten) über unterschiedlichste Medien zu veröffentlichen.

Mittlerweile haben sich im ersten Halbjahr 2010 die wirtschaftlichen Parameter vielfach verändert. Um ein regelmäßiges Stimmungsbild im bayerischen Groß- und Außenhandel zu erhalten, werden wir diese Umfrage im halbjährlichen Rhythmus wiederholen. So gewinnen wir eigene verlässliche Zahlen und Fakten. Das wird uns helfen, die wirtschaftliche Entwicklung über längere Zeiträume hinweg zu erfassen und für unsere Wirtschaftsstufe Aussagen zu treffen, welche die Bedeutung und die Anliegen des bayerischen Groß- und Außenhandels öffentlichkeitswirksam wiedergeben.

Wir hoffen erneut auf Ihre rege Teilnahme und verbleiben mit einem herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

Umfragebogen auf
der Rückseite

PS: Die Erhebung dient ausschließlich statistischen Zwecken. Eine Weiterleitung an Dritte ist ausgeschlossen, Ihre Anonymität bleibt im Rahmen dieser Befragung selbstverständlich gewahrt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist eine Gesamtschau unserer Wirtschaftsstufe, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt.

Umfrage zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

Bitte bis 15. Juli 2010 zurücksenden per Fax an 089 / 54 59 37 – 30
oder per Mail an h.ruhland@lgad.de

Mitgliedsunternehmen: _____

Tätig im: ○ Handel ○ Außenhandel ○ Vertrieb, Dienstleistung

Aktuelle Lage	sehr gut				schlecht
Umsatz	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Gewinn	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Preisentwicklung	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Auftragslage	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Geschäftsklima	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5

Erwartungen für die kommenden 6 Monate	sehr gut				schlecht
Umsatz	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Gewinn	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Preisentwicklung	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Auftragslage	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Geschäftsklima	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt 2010 voraussichtlich		**Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahresdurchschnitt 2010 voraussichtlich**	
erhöht	○	erhöht	○
gleich bleiben	○	gleich bleiben	○
verringert	○	verringert	○

Kurzarbeit

Unser Betrieb hat im letzten halben Jahr Kurzarbeit in Anspruch genommen. ○ ja ○ nein
Unser Betrieb wird in den nächsten 6 Monaten Kurzarbeit in Anspruch nehmen. ○ ja ○ nein

---

Haben Sie mit einer oder mehreren der **folgenden Situationen** besonders zu kämpfen?
(Bitte setzen Sie maximal 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	○	Wechselkursentwicklung	○
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	○	Rohstoffpreise	○
Handelshemmnisse	○	Zoll / Einfuhrbestimmungen	○
Schlechte Zahlungsmoral	○	Margendruck	○
Ungeeignete Azubi-Bewerber	○	Bürokratie	○

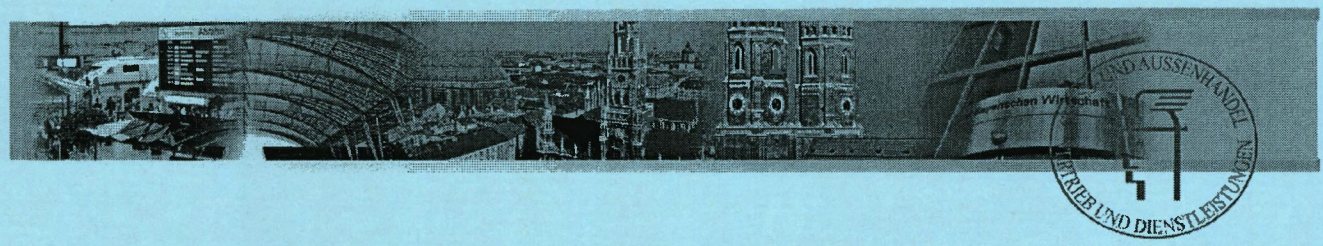
Bitte nennen Sie uns weitere Probleme und Anliegen. Wo kann der LGAD unterstützen?

_____

_____

_____

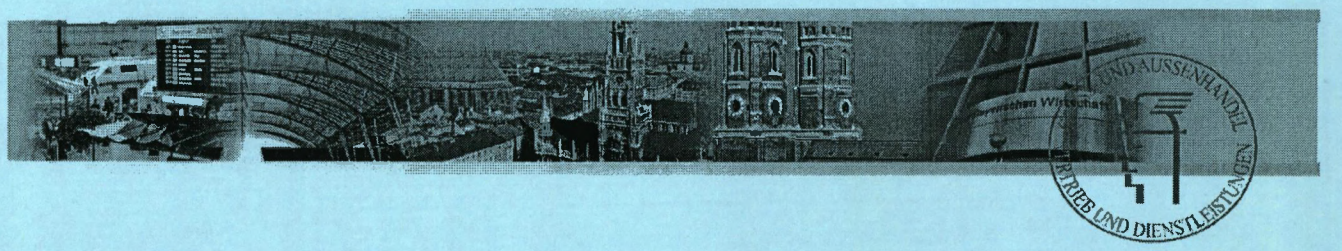
LGAD -
VERBANDSFORUM
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg



Forum Arbeits- und Sozialrecht
V E R A N S T A L T U N G S K A L E N D E R 2010
2. Halbjahr

Zeit und Ort		Thema	Referent
Donnerstag, 01. Juli 2010, 13.30 Uhr Gastgeber: **Andreae-Noris Zahn AG** **München**	FASO München	**1. Datenschutz im Arbeitsverhältnis** **2. BAG-Rechsprechung 2010** **3. Ihre Problemfälle aus der Praxis**	**RA Klaus Köppel**
Mittwoch, 07. Juli 2010, 13.30 Uhr Gastgeber: **Siegle GmbH & Co. KG** **Augsburg**	FASO Augsburg	**1. Datenschutz im Arbeitsverhältnis** **2. BAG-Rechsprechung 2010** **3. Ihre Problemfälle aus der Praxis**	**RA Oliver Knoop**

LGAD -
VERBANDSFORUM
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg



Sehr geehrte Damen und Herren,

im Koalitionsvertrag wurde als Reaktion auf die Datenskandale des letzten Jahres vereinbart, in das Bundesdatenschutzgesetz einen eigenen Abschnitt zum Beschäftigtendatenschutz aufzunehmen. Am 31. März 2010 hat das Bundesinnenministerium Eckpunkte für die Regelung des Beschäftigtendatenschutzes veröffentlicht. Eine Vorlage für den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes befindet sich derzeit in der Ressortabstimmung. Der endgültige Gesetzentwurf soll noch vor der Sommerpause dem Kabinett zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Darüber hinaus prüft das Bundesinnenministerium derzeit die Einführung eines "Datenbriefes" zur regelmäßigen Information der Bürger über die bei öffentlichen und nicht öffentlichen Stellen über sie gespeicherten Daten. Zur Diskussion steht ein Schreiben, das jeder Verbraucher einmal jährlich erhalten soll. Dabei muß ein Unternehmen alle Daten mitteilen, die es über den betroffen Bürger gespeichert hat.

Aufgrund der Aktualität und der weitreichenden Auswirkungen auf unsere Mitgliedsfirmen haben wir uns entschlossen, das Thema "Datenschutz im Arbeitsverhältnis" in unseren FASO-Arbeitskreisen umfassend darzustellen und mit Ihnen zu diskutieren.

Darüber hinaus werden wir aktuelle Urteile aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung behandeln, soweit sie für die Unternehmen des Groß- und Außenhandels oder unsere Dienstleistungsbetriebe von besonderem Interesse sind.

Selbstverständlich besteht darüber hinaus die Möglichkeit, im Kollegenkreis besondere Probleme der betrieblichen Praxis anzusprechen und Meinungen hierüber auszutauschen.

Wir laden Sie deshalb zu den Sitzungen der FASO-Arbeitskreise München und Augsburg sehr herzlich ein und bitten Sie, das beigefügte Anmeldeformular möglichst bald an uns zurückzusenden.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Mit freundlichen Grüßen
Ihre LGAD-Rechtsabteilung

ANTWORT

LGAD München
Frau G. Ulrich

Fax-Nr.: 089 / 54 59 37 45
E-Mail: recht@lgad.de

An der FASO-Veranstaltung am

☐ 01. Juli 2010 in München

☐ 07. Juli 2010 in Augsburg

nehme ich teil ☐ nehme ich nicht teil ☐

Als Teilnehmer melde ich an:

Herr/Frau .....

.....

.....

E-Mail .....

.....

Ort / Datum Firmenstempel/ Unterschrift



LGAD – Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 19. Juli 2010

Beginn: 15.00 Uhr, Ende: ca. 18.00 Uhr bzw. 20.00 Uhr

Ort: HAFEN NÜRNBERG-ROTH GmbH, Rotterdamer Straße 2,
90451 Nürnberg,
Kontakt: Frau Elke Wechsler, Tel.: 0911/64294-26

E I N L A D U N G

15.00 Uhr — **Allgemeiner Treffpunkt**
Hafen Nürnberg-Roth GmbH, Rotterdamer Straße 2,
direkt am Haupteingang vor dem Verwaltungsgebäude

Begrüßung durch den Ausschussvorsitzenden

Geführte Bus-Rundfahrt durch das Gelände des „Güterverkehrszentrum (GVZ) bayernhafen Nürnberg“

16.00 Uhr — **Standortpräsentation des GVZ bayernhafen Nürnberg „Trimodale Verkehrs- und Logistikkompetenz in der Metropolregion Nürnberg“**

Präsentation durch Geschäftsführer Harald Leupold
Hafen Nürnberg-Roth GmbH, Medienraum (Erdgeschoß)

17.00 Uhr — **Neue Wege in der industrieintegrierten, internationalen Dienstleistung für Logistik und Kundenservices**

Heribert Trunk, Geschäftsführender Gesellschafter
BI-LOG GmbH

18.00 Uhr — **Gemeinsames Abendessen** (fakultativ)
Möglichkeit zur weiteren Diskussion und gegenseitigen Austausch/Kennenlernen bei einem Abendessen im

“Wirtshaus Gärtla“ des Best Living Hotel Arotel
Eibacher Hauptstrasse 135, 90451 Nürnberg
Tel (0911)96290, www.arotel.de

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

LGAD – Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 19. Juli 2010

Beginn: 15.00 Uhr, Ende: ca. 18.00 Uhr bzw. 20.00 Uhr

Ort: HAFEN NÜRNBERG-ROTH GmbH
Rotterdamer Straße 2, 90451 Nürnberg
Kontakt: Frau Elke Wechsler, Tel.: 0911/64294-26

**Bitte teilen Sie uns
mit nachfolgendem Anmeldebogen
bis 15. Juli 2010 Ihre Zu- oder Absage mit.**

Fax-Antwort - 089/ 545937-30

☐ **Ja, ich/wir nehme/n teil**

Firma: _____

1. Teilnehmer: _____

Position: _____

2. Teilnehmer: _____

Position: _____

Straße, Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (Zentrale): _____ Durchwahl: _____

E-Mail (allg.): _____

E-mail (pers.): _____

Website: _____

Bemerkungen / Anregungen: _____

_____

_____

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de



Werden Sie „Partner" auf der LGAD Website

Der LGAD stellt seinen Mitgliedsfirmen umfassende kostenlose Informations- und Serviceangebote zur Verfügung. Unter anderem können sich Mitgliedsfirmen unter der Rubrik „Partner im LGAD" kostenlos mit einem Firmenprofil, den Firmenkontaktdaten sowie einem Firmenlogo auf der Verbandsseite www.lgad.de gebührenfrei präsentieren.

Wenn Sie diese Werbemöglichkeit für sich nutzen möchten, benötigen wir von Ihnen folgende Anlagen:

- **In Kurzform ein Firmenprofil bzw. die Geschäftsaktivitäten** als Textdatei.
  Bitte erstellen Sie ein Word-Dokument mit maximal 1.500 Zeichen (inkl. Leerzeichen), ohne Formatierungen (Fett, Kursivschrift, etc.). Schicken Sie dieses Text-Dokument, in dessen Dateibenennung ein Kürzel des Firmennamens enthalten sein sollte, bitte per E-mail an uns.
- **Ein Firmenlogo**
  Entweder digital (mit einem Kürzel des Firmennamens in der Dateibenennung), wahlweise als TIFF-, BITMAP-, JPEG-, EPS-Datei (Auflösung optimalerweise 300 dpi).

RÜCKANTWORT

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V
Max –Joseph -Straße 5
80333 München
Fax: (089) 54 59 37 - 30

Ansprechpartner
für Ihre Angaben oder bei Fragen
Herr Helmut Ruhland
Tel.: (089) 54 59 37 – 37
E-Mail: h.ruhland@lgad.de

☐ **Bitte nehmen Sie uns „als Partner" mit nachfolgenden Kontaktdaten sowie Ansprechpartner auf der LGAD-Website auf. Unser Firmenprofil sowie Firmenlogo stellen wir parallel zu.**

Firma: _____
(bitte vollständige, korrekte Firmierung verwenden)

Straße/Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

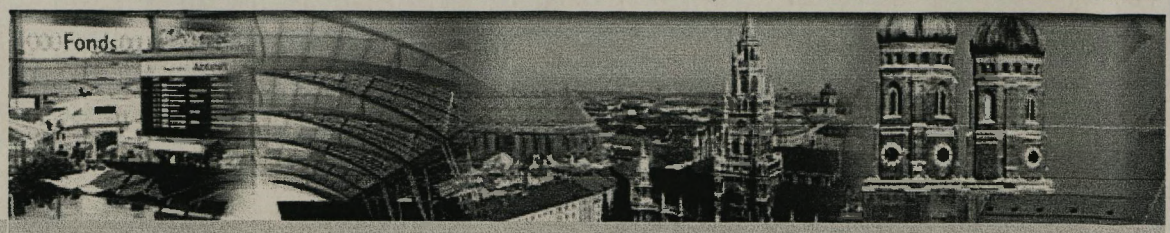
Ansprechpartner: _____ Position: _____
(falls Nennung gewünscht wird)

Telefon: _____ Fax: _____

E-Mail (allg.): _____ Website: _____

_____ _____
Ort/Datum Unterschrift

(bitte wenden)



suchen

Home
Wir über uns
Leistungsprofil
Aktuelles
Presse
Veranstaltungen
Unternehmensdienste
Partner im LGAD
Tarifverträge
Mitgliedschaft

LGAD Mitgliederbereich

Benutzername:

Passwort:

Login

Bitte geben Sie unten Ihren Benutzernamen und Ihr Passwort ein

Benutzername:

Passwort:

☐ **Passwort speichern**

Login Zurücksetzen

Haben Sie Ihre persönlichen Daten vergessen?

Neu Registrieren...

LGAD Mitgliederbereich

Nutzen Sie die zusätzlichen Informationen
im geschlossenen Mitgliederbereich auf der LGAD-Website

Der zugangsgeschützte Mitgliederbereich auf der LGAD-Website hält viele weitergehende Informationen für unsere Mitgliedsunternehmen bereit, wie z.B. Muster-Arbeitsverträge, Merkblätter, Tarifverträge, Analysen und Informationen über groß- u. außenhandelsrelevante Themen sowie zum Bereich Aus- und Weiterbildung.

Der Online-Zugang kann von jedem Mitgliedsunternehmen genutzt werden und ist für Mitarbeiter der Geschäftsführung, Personalverwaltung oder Buchhaltung als persönlicher Zugang vorgesehen.

Sollte Ihr Unternehmen noch keinen Zugang haben, können Sie diesen mit nachfolgendem Formular bestellen. Sollte Ihnen eine bereits eingerichtete Zugangskennung nicht mehr bekannt sein bzw. zugangsberechtigte Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausgeschieden sein, setzten Sie sich einfach mit uns in Verbindung (Ansprechpartner: Helmut Ruhland, Tel.: (089) 54 59 37 – 37, E-mail: h.ruhland@lgad.de).

RÜCKANTWORT Fax: (089) 54 59 37 - 30

☐ Bitte richten Sie für uns eine Zugangsberechtigung für den geschlossenen Mitgliederbereich ein

Firma: _____ Telefon: _____

1. Mitarbeiter/in: _____ Position: _____

Pers. E-Mail: _____

2. Mitarbeiter/in: _____ Position: _____

Pers. E-Mail: _____

(bitte wenden)

LGAD LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL, VERTRIEB- UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.
München und Nürnberg

LGAD-VERBANDSFORUM

Urlaubs-Merkblatt 2010

Die Haupturlaubszeit steht bevor. Neben der Lösung der betrieblichen Umsetzungsfragen treten viele mit dem Urlaub zusammenhängende arbeitsrechtliche Fragen auf. Rechtliche Basis für den Urlaub ist § 13 des Manteltarifvertrages Groß- und Außenhandel Bayern. Ergänzend gelten das Bundesurlaubsgesetz, weitere Sondergesetze und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

I. Urlaubsanspruch

1. Urlaubsgrundsätze

Der Urlaub dient der Erholung und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr (2011) ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Dies gilt nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – soweit es sich um den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen handelt – dann nicht, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund langer Krankheit den Urlaub auch im Übertragungszeitraum nicht nehmen konnte.
(siehe auch unter Ziffer 10 unten)

6 Monate nach Beginn der Arbeitsaufnahme entsteht ein Urlaubsanspruch in Freizeit. Scheidet der Arbeitnehmer vor dieser Wartezeit aus, so hat er nur einen Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Urlaub kann aber auch in Freizeit gewährt werden, was zu empfehlen ist. Der Jahresurlaub beträgt gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages

bei regelmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf	5 Tage	6 Tage
für alle Arbeitnehmer	30 Tage	36 Tage

Über die Urlaubseinteilung sollte zu Beginn des Kalenderjahres ein Urlaubsplan erstellt werden. Dabei ist zu beachten, dass Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern und Auszubildenden der Urlaub möglichst während der Schulferien oder der block-unterrichtsfreien Zeit gewährt wird.

Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit geleistet werden. Bei Verstößen entfällt der Urlaubsanspruch. Feiertage, die auf einen Werktag fallen, sind nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Im Laufe des Kalenderjahres ein- und austretende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, als sie volle Monate im Unternehmen beschäftigt waren. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht ihm mindestens der volle Jahresurlaub von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen) nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Urlaub und zwar im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigte. Auf die Dauer dieses Urlaubs muß sich aber der Arbeitnehmer, der nur an einzelnen Werktagen beschäftigt wird, die arbeitsfreien Werktage anrechnen lassen. Wird der betreffende Arbeitnehmer z. B. nur an einem Arbeitstag in der Woche beschäftigt, so muß er sich 5 Arbeitstage auf seinen Jahresurlaub anrechnen lassen. Der tatsächliche Urlaub von Teilzeitbeschäftigten, die nur an bestimmten Wochentagen arbeiten, ermittelt sich in diesen Fällen nach folgender Formel:

Urlaubsanspruch bei 5-Tage Woche

$$\frac{\text{Tarifurlaub x tatsächliche Arbeitstage pro Woche}}{\text{5 Arbeitstage}}$$

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer seine übliche Monatsvergütung (Urlaubsentgelt). Das Urlaubsentgelt soll den Arbeitnehmern vor Antritt des Urlaubs zur Verfügung stehen. Bekommt der Arbeitnehmer der Höhe nach unterschiedliche Vergütungen, da er Prämien, Provisionen, Akkordvergütungen oder sonstige Zulagen erhalten hat, so ist bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes der monatliche Durchschnitt der letzten 13 Wochen zugrunde zu legen. Mehrarbeitsvergütung ist auszunehmen.

Nicht zum Arbeitsverdienst gehören: Spesen, Aufwandsentschädigungen und einmalige Zuwendungen, wie Gratifikationen, Urlaubsgeld und Jubiläumsgelder. Ist infolge Krankheit (länger als 6 Wochen), Streik oder Kurzarbeit der Lohn gemindert, so ist das Entgelt zugrunde zu legen, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre.

2. Zusätzliches Urlaubsgeld ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit

Das zusätzliche Urlaubsgeld 2010 beträgt	€ 521,40
Das zusätzliche Urlaubsgeld 2010 für Auszubildende unter 18 Jahren beträgt	€ 127,82

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit im Unternehmen. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus dem Betrieb aus oder wird er zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufen, so hat er das zuviel gezahlte Urlaubsgeld anteilig zurückzuerstatten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Invalidität ausscheidet. Bei verschuldeter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist das Urlaubsgeld in voller Höhe zurückzuerstatten.

3. Umwandlung des Urlaubsgeldes für zusätzliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer kann das Urlaubsgeld ganz oder teilweise in Altersversorgungsleistungen umwandeln. Im Falle der Inanspruchnahme entfällt in der entsprechenden Höhe der Anspruch auf Urlaubsgeld. Der Arbeitnehmer ist bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an seine Entscheidung gebunden (§ 5 des Tarifvertrages über Altersvorsorge vom 1. November 2000).

4. Urlaub und Krankheit

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so verlängert sich die Urlaubszeit nicht automatisch um die Zahl der Krankheitstage. Der Arbeitnehmer ist vielmehr verpflichtet, seine Arbeitskraft nach Ablauf der festgesetzten Urlaubszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Der durch die Krankheit nicht verbrauchte Teil des Urlaubs ist zeitlich neu festzulegen. Eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung des Arbeitnehmers um die entsprechenden Tage kann ein Grund zur fristlosen Entlassung sein. Erkrankt ein Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt und ist er zu Beginn des festgesetzten Urlaubszeitraums noch krank, ist der Urlaub ebenfalls neu festzulegen. Auch wenn ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr erkrankt, erwirbt er den vollen Urlaubsanspruch.

5. Urlaub und Flexibilisierung

In § 8 Ziffer 2 sieht der Manteltarifvertrag die Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem Zeitraum bis zu 52 Wochen vor. Bei der unterschiedlichen Festlegung der Arbeitszeit ist für den Jahresurlaub von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen (38,5 Stunden = 1 Woche). Die Urlaubsplanung geht vor Flexibilisierung.

6. Elternzeit

Nach § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG entsteht während der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) kein Urlaubsanspruch. Für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt, ist der Jahresurlaub um ein Zwölftel zu kürzen. Ist der Erholungsurlaub bereits über den zustehenden Umfang hinaus verbraucht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub nach dem Ende der Elternzeit um die zuviel gewährten Tage kürzen.

7. Unbezahlter Sonderurlaub

Wird einem Arbeitnehmer unbezahlter Sonderurlaub gewährt und erkrankt er in dieser Zeit, so hat er einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für diese Tage. Von der Rechtsprechung wird unterstellt, dass dieser Urlaub der Erholung dienen soll. Wir empfehlen daher, vor Urlaubsantritt schriftlich zu vereinbaren, dass der unbezahlte Sonderurlaub nicht der Erholung dient und bei Erkrankung kein Anspruch auf Rückgängigmachung dieses Sonderurlaubs mit der Folge der Entgeltfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber entsteht.

8. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Jahr. Zusatzurlaub bekommt nur der, der auch Anspruch auf den Grundurlaub hat. Besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Grundurlaub, ist auch der Zusatzurlaub anteilig zu berechnen. Für den Zusatzurlaub besteht kein tariflicher Urlaubsgeldanspruch. Die Personengruppe, bei der eine Behinderung zwischen 30% und 50% vorliegt und die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, erhält keinen Zusatzurlaub.

9. Kein Urlaub im Vorgriff

Im Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche kann dem Arbeitnehmer kein Urlaub gewährt werden. Der Anspruch auf Urlaub besteht lediglich für das laufende Kalenderjahr. Wird trotzdem Urlaub im Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr gewährt, so besteht der Urlaubsanspruch nach wie vor.

10. Ausschlussfristen

Gemäß § 18, 1c des Manteltarifvertrages ist der Urlaubsanspruch spätestens am 31. Dezember 2010 fällig, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem tatsächlichen Ende. Ab Fälligkeit ist der Urlaubsanspruch binnen drei Monaten **geltend zu machen**. Geschieht dies nicht, so erlischt der Anspruch (§ 18 Ziffer 3 MTV).

Das gleiche gilt für den Urlaubsabgeltungsanspruch, auch dann, wenn der Arbeitnehmer ohne wieder gesund zu werden, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

II. Urlaub bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, ist der restliche Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu gewähren. Dies hat der Arbeitnehmer zu akzeptieren, wenn die festgelegte Zeit für ihn zumutbar ist, was in der Regel der Fall sein dürfte. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen in der Kündigungsfrist nicht mehr erteilt werden, ist er abzugelten.

Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung oder infolge fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber aus, und hat er bereits mehr Urlaub genommen, als ihm anteilig zusteht, so ist der zuviel genommene Urlaub als Lohn- oder Gehaltsvorschuss zurückzuerstatten. Er kann bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden. Wer jedoch wegen Invalidität, Erreichung der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes ausscheidet, erhält den vollen bzw. anteiligen Jahresurlaub.

München
Telefon: 089 / 54 59 37 - 0
Telefax: 089 / 54 59 37 - 45
recht@lgad.de

Im Zweifel: Anruf genügt !

Nürnberg
Telefon: 0911 / 20 31 80 / 81
Telefax: 0911 / 22 16 37
lgadnbg@lgad.de

DER GROSSHANDELSKAUFMANN IN DER AUSBILDUNG
DIE GROSSHANDELSKAUFFRAU IN DER AUSBILDUNG

3/2010

Regelmäßige Beilage der LGAD-Nachrichten, dem offiziellen Organ des Landesverbandes des Bayerischen Groß- und Außenhandels e.V.

MIT BILDUNG GEGEN ARBEITSLOSIGKEIT

Investitionen in Bildung lohnen sich – und zwar noch mehr als bisher angenommen. Neue Berechnungen des DIW Berlin zeigen deutlich höhere, in Einzelfällen fast verdoppelte Bildungsrenditen.

Bildungsinvestitionen führen zu geringerem Arbeitslosigkeitsrisiko und höherem Erwerbseinkommen. Neu ist an den aktuellen DIW-Berechnungen vor allem die Berücksichtigung des durch bessere Bildung sinkenden Arbeitslosigkeitsrisikos. Wenn man diesen Faktor mit einbezieht, dann zeigt sich: Gerade in Deutschland lohnen sich Bildungsinvestitionen sowohl für Privatpersonen als auch für den Staat.

Wer investiert, der erwartet eine Rendite. In den meisten Fällen lässt die sich vorher berechnen – das gilt für Wertpapiere ebenso wie für Bildung. Bildungsrendite bedeutet in diesem Fall üblicherweise: Wer eine längere und aufwändigere Ausbildung absolviert, der verzichtet währenddessen auf einen Teil seines Gehalts und erhält dafür später umso mehr. In Deutschland liegen diese Bildungsrenditen nach Angaben der OECD zwischen 6 und 10 Prozent – und damit über den Renditen auf dem Kapitalmarkt (vgl. hierzu den Bericht „Bildung bringt mehr als Kapitalanlage"). Darüber hinaus gibt es auch eine fiskalische Bildungsrendite: Das Plus an Steuereinnahmen, das der Staat erhält, wenn seine Bürger mehr verdienen.

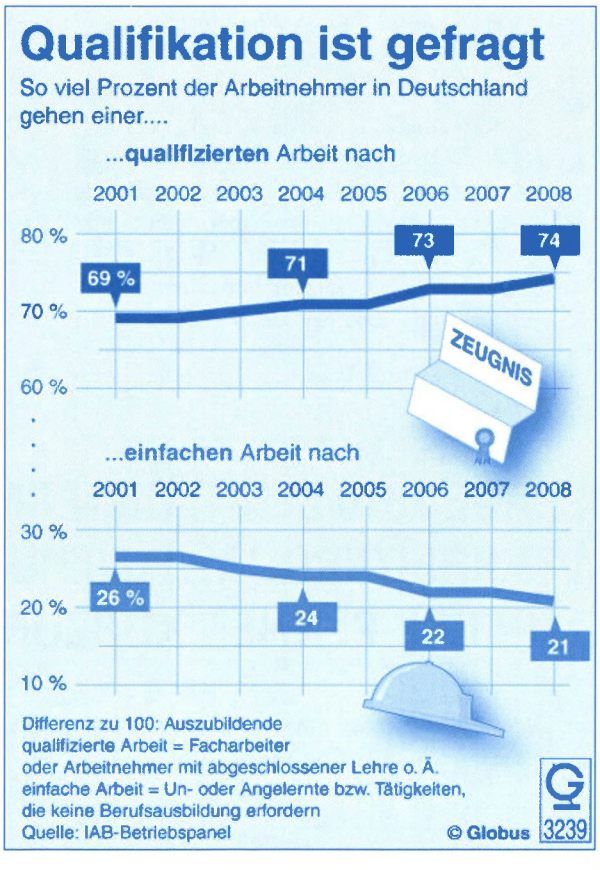
Die Rendite liegt in Deutschland durchschnittlich bei etwa sieben Prozent. Bisher wurde dabei aber nicht berücksichtigt, dass besser Gebildete auch seltener arbeitslos werden. Das DIW-Berlin hat jetzt erstmals Bildungsrenditen mit Hilfe von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) untersucht und dabei das Arbeitslosigkeitsrisiko mit einbezogen.

Das Ergebnis: Die Bildungsrenditen sind mit durchschnittlich ein bis drei Prozentpunkten mehr deutlich höher als bisher angenommen. Denn in kaum einem anderen Land ist das Arbeitslosigkeitsrisiko so sehr vom Bildungsstand abhängig wie in Deutschland. „Wir haben in Deutschland ohnehin schon eine recht hohe Arbeitslosenquote", sagt Viktor Steiner, Autor der Studie. „Aber unter den Arbeitnehmern ohne Berufsabschluss haben wir eine Quote von fast 20 Prozent, viel mehr als in anderen Ländern."

Mit der neuen Berechnungsmethode steigt die Bildungsrendite vor allem da, wo das Arbeitslosigkeitsrisiko ohnehin am größten ist: Für Männer im Osten steigt der Ertrag einer Berufsausbildung von vorher knapp 7 Prozent auf 13,7 %. Generell gilt, dass die Renditen für Berufsausbildungen etwas höher sind als die von Hochschulausbildungen. Steiner: „Die Unterschiede sind so groß zwar nicht. Trotzdem zeigt sich hier die hohe Qualität der betrieblichen Berufsausbildung." Dazu fällt auf, dass Frauen prinzipiell höhere Renditen einfahren als Männer.

Die Schlussfolgerung ist eindeutig: Bildungsinvestitionen sind sinnvoll und notwendig. Dies gilt auch für die von Bund und Ländern vereinbarte Erhöhung der Ausgaben für Bildung und Forschung auf 10 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) bis 2015.

Durch die Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit steigen nicht nur die privaten, sondern auch die fiskalischen Bildungsrenditen – weniger Arbeitslose kosten den Staat weniger Geld in Form von Sozialausgaben. „Die Bildungsrenditen liegen in Deutschland über den Finanzierungskosten des Staates", sagte Viktor Steiner und folgert daraus: Eine Ausweitung der staatlichen Bildungsinvestitionen ist ökonomisch wie gesellschaftlich sinnvoll.



BILDUNG BRINGT MEHR ALS KAPITALANLAGE

Die Bildungsrendite bringt eine Belohnung für Einkommensverzicht während der Qualifizierungsphase. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass Bildungsinvestitionen eine höhere Rendite bringen können als die Geldanlage am Kapitalmarkt.

Mit 7,5 Prozent ist die jährliche Rendite für ein Studium deutlich höher als die durchschnittlichen langfristigen Kapitalmarktzinsen von rund 4 Prozent. Das zeigt eine aktuelle Berechnung der Bildungsrendite durch das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW, www.iwkoeln.de). Die Bildungsrendite ist der Prozentsatz, mit dem sich das während des Studiums oder einer anderen Ausbildungsform entgangene Einkommen durch höhere Verdienste im späteren Berufsleben verzinst. Als Vergleichsmaßstab wird häufig der Verzicht auf einen Abschluss der Sekundarstufe II (= kein Abitur bzw. beruflicher Bildungsabschluss) gewählt, so auch vom IW. Das IW kommt u. a. zu folgenden Ergebnissen:

- Die sog. „Lohnprämien" – der durchschnittliche Lohnabstand zu Personen ohne einen Abschluss der Sekundarstufe II – beträgt für Hochschulabsolventen 78%, für Meister/Techniker und vergleichbare Qualifikationen 46 % und für Absolventen einer Berufsausbildung 26 %.
- Zwischen den Fächern gibt es erhebliche Unterschiede bei den Lohnprämien. So sind sie besonders hoch in juristischen Berufen und in Berufen der Unternehmensleitung. Auch MINT-Akademiker (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften & Technik) haben eine sehr hohe Lohnprämie und verdienen pro Stunde etwa 91 Prozent mehr als eine Person ohne abgeschlossene Berufsausbildung.
- Das IW berechnet auch auf Basis von Einkommensverläufen Renditen, wobei nicht nur während der Bildungsphase entgangene Einkommen, sondern auch Steuer- und Transferzahlungen sowie unterschiedliche Arbeitslosigkeitsrisiken berücksichtigt werden. In diesem Fall ergibt sich eine Ertragsrate beziehungsweise interne Rendite für einen berufsbildenden Ausbildungsgang von 10,2 Prozent und für eine hochschulische Ausbildung von 7,5 Prozent.

Die höheren Renditen für die berufliche Ausbildung können damit erklärt werden, dass für eine berufliche Ausbildung weniger Investitionskosten nötig sind als für eine Hochschulausbildung, da eine Berufsausbildung in einer kürzeren Zeit absolviert werden und außerdem zumindest im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung ein Lehrlingsgehalt bezogen werden kann. Auch wenn die Rendite für eine berufliche Bildung höher ausfällt als bei der akademischen Bildung heißt dies allerdings nicht automatisch, dass sich die Investition in eine Berufsausbildung mehr lohnt. Der Kapitalwert (= der Wert der Bildungsinvestition), dem bei Bildungsentscheidungen eine zentrale Rolle zukommt, ist bei der akademischen Bildung (66.800 Euro) ungefähr dreimal so hoch wie bei der beruflichen Bildung (23.700 Euro). Daher führt die Entscheidung für eine akademische Ausbildung letztendlich zu einem höheren Vermögenszuwachs als die Entscheidung für eine Berufsausbildung.

Beide Ausbildungsgänge sind jedoch verglichen mit alternativen Anlageformen attraktive Ausbildungswege. Eine Berufsausbildung hat sich bereits im Alter von 33 Jahren amortisiert, das heißt, in diesem Alter wurden die entgangenen Einkommen während der Ausbildung durch höhere Einkommen nach der Ausbildung ausgeglichen und verzinst.

Die Hochschulausbildung amortisiert sich im Alter von 42 Jahren. Das höhere Alter ergibt sich daraus, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt später erfolgt und eine höhere Summe an entgangenen Einkommen durch die Lohnprämie ausgeglichen werden muss.

NEUE FORSA-UMFRAGE 2010 ZEIGT: UNTERNEHMEN SETZEN WEITERHIN AUF MITARBEITERQUALIFIZIERUNG, NUR WENIGE ARBEITGEBER PLANEN KÜRZUNGEN

Trotz anhaltender Wirtschaftskrise kennen Arbeitgeber den Wert von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen für den Unternehmenserfolg: 2010 wollen daher 48 Prozent der Betriebe in Deutschland mit mehr als 150 Beschäftigten ihren Weiterbildungsetat unverändert zum Vorjahr beibehalten – 15 Prozent planen sogar, ihr Budget für Fortbildungen weiter auszubauen. Dies ist das Ergebnis einer repräsentativen forsa-Studie unter Personalverantwortlichen im Auftrag des ILS Instituts für Lernsysteme und der Europäischen Fernhochschule Hamburg (Euro-FH). Demnach geben lediglich acht Prozent der Befragten an, für 2010 Kürzungen im

Weiterbildungsetat vorzunehmen – zwei Prozentpunkte weniger als 2009. In 27 Prozent der befragten Unternehmen gibt es keinen festen Etat für Weiterbildungen.

Trotz klar erkennbarer großer Wertschätzung von betrieblicher Fortbildung ist an diesen Zahlen auch die aktuelle wirtschaftliche Situation ablesbar: 2009 gaben 20 Prozent der Personalverantwortlichen an, keinen festen Etat für Weiterbildungen zu haben. In diesem Jahr sind es sieben Prozentpunkte mehr. Gerade kleinere Betriebe mit bis zu 300 Beschäftigten (2010: 34%; 2009: 23%) planen verstärkt, ihr Weiterbildungsbudget flexibel zu halten.

Fernlernen als zeit- und kosteneffiziente Fortbildungsmethode gewinnt immer stärker an Relevanz: Hier entfallen Zeitaufwand und Kosten für Anreisen, zudem können fernunterrichtsbasierte Weiterbildungen flexibel in den Arbeitsalltag der Unternehmen integriert werden.

Die repräsentative Umfrage unter Arbeitgebern zu verschiedenen Aspekten der berufsbegleitenden Weiterbildung führen ILS und Euro-FH bereits zum fünften Mal in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut forsa durch. Befragt werden jährlich 300 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten. In diesem Jahr wurden unter anderem die Bedeutung des Abiturs für den beruflichen Aufstieg, die Ansprüche an Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Bewertung der neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master abgefragt.

Die vollständigen Ergebnisse der forsa-Studie können im Internet auf www.ils.de, www.Euro-FH.de heruntergeladen werden.



NEUER AUFTRITT DES BIBB-INTERNETFORUMS FÜR AUSBILDER

Mit über 10.000 Mitgliedern ist es die größte Ausbildercommunity Deutschlands: das Internetportal „Forum für Ausbilder/-innen" www.foraus.de des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Nach der jetzt abgeschlossenen Überarbeitung stehen vielfältige neue Möglichkeiten für Diskussionen, Recherche und Erfahrungsaustausch zur Verfügung.

Zu den innovativen – und kostenlosen – Angeboten gehören unter anderem moderierte Online-Seminare im „virtuellen Klassenzimmer", ein direkter Zugang zu Weiterbildungsdatenbanken, ein elektronisches Nachrichten-Abonnement, neue Schwerpunktthemen, umfassende Service-Angebote und das neue Themenforum „QualifizierungDigital" (www.qualifizierungdigital.de).

Das seit zehn Jahren bestehende Forum richtet sich in erster Linie an haupt- und nebenberufliche Akteure der Berufsbildung im Bereich der betrieblichen sowie über- und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Weitere Informationen unter www.foraus.de.

DER BOLOGNA-PROZESS IN ZAHLEN

Immer mehr Hochschulen in Deutschland sind für den internationalen Wettbewerb gerüstet; die Bachelor- und Masterstudiengänge machen mittlerweile bereits 75 Prozent des gesamten Studienangebots aus. Im Wintersemester 2008/2009 waren nach Angaben der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) über 860.000 Studierende in Bachelor- und Masterstudiengängen eingeschrieben, das entspricht einem Anteil von gut 42 Prozent aller Studierenden. Im Wintersemester 2005/2006 betrug der Anteil noch 12,5 Prozent.

Die wichtigsten Daten zur Umstellung auf Bachelor und Master:

Studienangebot

Die deutschen Hochschulen bieten nach Angaben der HRK im Wintersemester 2009/2010 bereits 5.680 Bachelor- und 4.725 Masterstudienmöglichkeiten an. Damit machen die neuen Studiengänge bei einer Gesamtzahl von 13.131 Studiengängen 79 Prozent aus. Die Zahl ist seit dem Wintersemester 1999/2000 kontinuierlich gestiegen. Betrachtet man Bachelor- und Masterstudiengänge separat, so zeigt sich, dass die Zunahme bei beiden gleich stark ist.

Insgesamt haben die Universitäten 75,5 Prozent ihres Gesamtstudienangebots auf BA/MA umgestellt, die Fachhochschulen bereits 96 Prozent. Bei den Musik- und Kunsthochschulen sind es derzeit 40 Prozent. Hier hat die Studienreform durch eine Ausnahme in den länderübergreifenden Strukturvorgaben erst später eingesetzt.

Bachelor und Master - akkreditierte Studiengänge

Die Daten über die Zahl der akkreditierten Studiengänge wird in der aktuellen HRK-Statistik nicht mehr ausgewiesen. Akkreditierte Studiengänge können aber in der Internet-Datenbank des Akkreditierungsrates recherchiert werden (www.akkreditierungsrat.de).

Regelstudienzeit

Das Hochschulrahmengesetz und die Ländergemeinsamen Strukturvorgaben sehen für den Bachelor eine Regelstudienzeit von drei bis vier Jahren bzw. einen Studienumfang von 180-240 ECTS-Punkten vor. Ein Masterstudiengang kann eine Regelstudienzeit von ein bis zwei Jahren bzw. einen Studienumfang von 60-120 ECTS-Punkten umfassen. Die Mehrzahl der Bachelorstudiengänge weist derzeit eine Regelstudienzeit von sechs Semestern bzw. einen Umfang von 180 ECTS auf (4.109; 72 Prozent aller BA-Studiengänge).

Der Master hat mehrheitlich (3.595, 76 Prozent) eine Regelstudienzeit von vier Semestern und einen Umfang von 120 ECTS-Punkten.

In Bayern sind mittlerweile 1.179 (61,7 Prozent) von insgesamt 1.911 Studiengängen umgestellt. Damit werden an bayerischen Hochschulen zum laufenden Sommersemester 681 Bachelor- und 498 Masterstudiengänge angeboten. Gemessen an dem Gesamtstudienangebot des Bundeslandes bieten Niedersachsen mit 96,1 Prozent und Hamburg mit 95,4 Prozent prozentual den größten Anteil ihres Angebotes in einer gestuften Struktur an.

Nach Hochschulart

	Universitäten	Fachhochschulen	Kunst- und Musikhochschulen
Bachelorstudiengänge	3.247	2.264	169
Masterstudiengänge	3.241	1.337	147

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5 80333 MÜNCHEN
Tel.: 089 /545937-20 Fax: 089 /545937-45
info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

LGAD-Nachrichten 3/2010

Mit Telefon-Marketing zu höheren Umsätzen!

Nach wie vor ist die telefonische Bestellannahme das wichtigste Verkaufsinstrument im Großhandel. 70-80% der Umsätze werden in der Regel am Telefon realisiert. In der meist erforderlichen Akutversorgung nutzen die Kunden die schnelle und bequeme Kommunikations- und Bestellmöglichkeit. Oft kommt es dadurch sogar zu Engpässen (z.B. Bestellkonzentrationen am Morgen), die hohe Anforderungen an Technik und Verkaufspersonal mit sich bringen.

Ein Telefonverkauf muss sehr konzentriert abgewickelt werden. Der Verkaufserfolg hängt somit sehr stark vom Kenntnisstand und den rhetorischen Fähigkeiten des Verkaufspersonals ab. Systemspezifische Online-Unterstützung mit Kunden- und Artikel-Informationssystemen ist unentbehrlich. Telefonmarketing und -verkauf sind deshalb als komplexe Anforderung zu verstehen, die eine Optimierung von Organisation und Argumentation erfordern. Die Erfolge eines optimierten Telefonmarketings sind oft erheblich. Durchschnittliche Auftragsgrößen können um 20-30 % gesteigert werden.

Nutzen Sie deshalb die Chance einer qualifizierten Unterstützung ihres Verkaufspersonals mit den Großhandelsspezialisten der GfH. Die Ansätze von Analyse und Beratung liegen insbesondere in:

- **Analyse der technischen Voraussetzungen** (Telefonanlage/Verbindung mit Warenwirtschaftssystem)
- **Abstimmung des Telefonmarketings mit der gesamten Verkaufsorganisation**
- **Optimierung der Informationsunterstützung für das Telefonmarketing mit :**
  - CRM- Tools (Online-Verbindungen)
  - Kundeninformationssysteme
  - Artikelinformationen
  - Gesprächsleitfäden (gezielt zu entwickeln)
  - MFQ- Listen und Einwandbehandlung
  - Telefonverkaufsschulung
  - Coaching/Training-on-the-job des Telefonverkaufspersonals (Gruppen- u./o. Individualschulung)

Beratungszuschüsse für mittelständische Großhandelsbetriebe werden auch 2010 wieder vom Bundeswirtschaftsministerium gewährt. Für einzelne Beratungsthemen werden 50 %, maximal € 1.500,- bzw. € 3.000,-, innerhalb von drei Jahren gewährt. Die Berater der GfH –Herr Hartl und Herr Sixt– unterstützen Sie bei der Beantragung der Zuschüsse.

RÜCKANTWORT per Telefax: (089) 545937-30

☐ **Ich interessiere mich für eine Beratung im Bereich Telefon-Marketing**

☐ **Ich interessiere mich für eine Beratung zum Thema:** _____

Firma: _____ **Straße:** _____
(Firmenstempel)

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

(bitte wenden)

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5 80333 MÜNCHEN
Tel.: 089 /545937-20 Fax: 089 /545937-45
info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

LGAD-Nachrichten 3/2010

Geben Sie Ihrem Vertrieb neuen Schwung!

Die Konjunktur läuft wieder an und die Chancen für den Vertrieb verbessern sich. Umsatz- und Deckungsbeitragspotenziale sind wieder vorhanden. Sie müssen nur erkannt und analysiert werden. Bestehende und neue Kunden sind davon gleichermaßen betroffen. Kundenanalysen und Strategiekonzepte können je nach Kundenwertigkeit zusammen mit dem verantwortlichen Verkaufspersonal aufbereitet und in die Verkaufssteuerung umgesetzt werden.

Verkäufer und Verkaufsleitung und / oder Geschäftsführung sind dabei gleichermaßen gefordert. Neben dem Außendienst ist u. a. auch der Innendienstverkauf in die erforderlichen Aktivitäten einzubinden. Verkaufserfolg beruht letztlich auf der Abstimmung aller Verkaufsaktivitäten von Innen- und Außendienst sowie auf der Optimierung des EDV organisatorischen Instrumentariums.

Mit den erfahrenen Großhandels-Spezialisten der GfH können Sie mit relativ geringem Aufwand die Gesamtheit der Verkaufsaktivitäten in Ihrem Betrieb durchleuchten und aufeinander abstimmen. Die Erfolge in der Praxis sind oft erheblich. Ansatzpunkte dazu sind:

- **detaillierte Verkaufs-Kennziffern-Auswertungen über Außendienst, Kunden und Sortimente**
- **Kundenpotenzialanalysen**
- **Entwicklung von Strategiekonzepten für Kundenzielgruppen und einzelne wichtige Kunden**
- **Verbesserung des EDV organisatorischen CRM-Instrumentariums**
- **Abstimmung der ID- und AD-Aktivitäten mit Optimierung des Berichts-/Informationswesens**
- **Verkäuferbeurteilung**
- **Verkäuferschulung und Verkaufs-Coaching**

Beratungszuschüsse für mittelständische Großhandelsbetriebe werden auch 2010 wieder vom Bundeswirtschaftsministerium gewährt. Für einzelne Beratungsthemen werden 50 %, maximal € 1.500,- bzw. € 3.000,-, innerhalb von drei Jahren gewährt. Die Berater der GfH –Herr Hartl und Herr Sixt– unterstützen Sie bei der Beantragung der Zuschüsse.

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-30)

☐ **Ich interessiere mich für eine Beratung im Bereich Vertrieb**

☐ **Ich interessiere mich für eine Beratung zum Thema:** _____

Firma: _____ **Straße:** _____
(Firmenstempel)

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

(bitte wenden)



Wanda-Maria Liebing ist Diplom-Betriebswirtin und seit 1997 selbständig. Bereits frühzeitig erkannte sie die Bedeutung von Kommunikation, insbesondere der sich daraus ergebenden Chancen bei Vertriebsaktivitäten. Daraufhin absolvierte sie vor fast 10 Jahren, parallel zu ihrem Geschäftsbetrieb, ein Zweitstudium und erwarb das Diplom „Zertifizierter Business Trainer" (INLPTA). Dem folgte u.a. die Systemische Ausbildung.

Auf dieser Grundlage entwickelte sie ein modulares Konzept zur Effizienzsteigerung im Vertrieb, das u.a. deutliche Wettbewerbsvorteile aufweist. Mit Erfolg erprobte sie es zunächst in eigener Vertriebspraxis. Aus den daraus resultierenden Erkenntnissen verfeinerte sie kontinuierlich die Methodik und ergänzte sie letztlich um den „Systemischen Ansatz". Sie ist Spezialistin für die Kundenakquisition, insbesondere die Kaltakquisition.

In eigener Beraterpraxis nutzt Wanda-Maria Liebing ihr Wissen in den Bereichen Vertrieb, Führungskräfteentwicklung, Executive Coaching, Persönlichkeitsentwicklung und bei Projekten im Bereich Newplacement. Darüber hinaus ist sie regelmäßiger Ansprechpartner für Führungskräfte und Unternehmer und begleitet Einzelpersonen oder Gruppen bei Veränderungsprozessen.

NÄHER AM MÖGLICHEN

Akademie Handel e.V.
Brienner Straße 47, 80333 München
Fon 089 55145 – 0, Fax 089 55145 – 72
info@akademie-handel.de

Exklusiver Fachvortrag für Mitgliedsunternehmen des LGAD

NÄHER AM MÖGLICHEN

Effizienzsteigerung im Großhandels-Vertrieb



Mittwoch, 08. September 2010
19.00 bis 21.00 Uhr

Akademie Handel München

akademiehandel®



Jeder professionelle Verkäufer kennt solche oder ähnliche Situationen:

- …vielversprechende Gespräche/Kontakte stagnieren plötzlich bzw. der potentielle Kunde macht „plötzlich" einen Rückzieher…
- …der „komplizierte" Kunde: fragt viel, hält den Verkäufer auf und kauft trotzdem nichts… sehr oft werden solche Kunden „ausrangiert"…
- …das Erstgespräch läuft „super", im zweiten Termin sollen Details vereinbart werden, plötzlich läuft alles anders! Der Verkäufer muss „von vorne" anfangen …

Vermutlich haben Sie als Unternehmer viel in die Kompetenz Ihrer Außendienstmitarbeiter investiert, so haben Sie auch Schulungen und Trainings durchgeführt. Mit den Resultaten sind Sie mal mehr, mal weniger zufrieden. Was glauben Sie, woran liegt das?

Hand aufs Herz: Wieviel wissen Sie tatsächlich davon, was Ihre Mitarbeiter „draußen an der Front" in ihren Verkaufsgesprächen machen? Wie geben sie sich beim Kunden? Wie gehen sie mit den genannten Situationen um? Wie reagieren sie unter Stress in Verkaufsgesprächen? Können sie sich aufs Wesentliche konzentrieren oder werden sie abgelenkt? Wieso gelingt trotz mehrfacher Kundenbesuche immer noch kein Abschluss?

In diesem Vortrag stellt Ihnen unsere Referentin, Frau Wanda-Maria Liebing, ein Instrument zur aktiven Steuerung von Verkaufsgesprächen vor, das über das bisher übliche Verkaufsrepertoire hinausgeht. Mit dem

„SYSTEMISCHEN ANSATZ" IM VERTRIEB

lernen Sie ein methodisches Konzept kennen, das u.a. zwischenmenschliche Dynamiken erkennen lässt und die Verkäufer in die Lage versetzt, kleinste Veränderungen innerhalb von Verkaufsgesprächen zu durchschauen, souverän zu reagieren und somit den eigenen Handlungsspielraum – in Richtung positiven Verkaufsabschluss – zu erweitern.

Der Außendienstmitarbeiter nutzt aktiv seinen gesamten Spielraum:

- Aktiv beeinflusst und steuert er Gesprächsverläufe.
- In schwierigen Gesprächssituationen behält er eine stabile mentale und emotionale Verfassung. Er konzentriert sich weiterhin auf das Wesentliche.
- Unmittelbar erfasst er auch die Verfassung seines Gesprächspartners und integriert sie in seine Verkaufsstrategie.

Einige Schwerpunkte des Vortrags im Überblick:

- Skizzieren einiger „Systemischer Mechanismen" anhand von Praxisbeispielen
- Die „Macht" der Sprache innerhalb von Verkaufsgesprächen
- „Optimierung des Kundenbeziehungsmanagements" innerhalb des gesamten Verkaufsprozesses, von der Kaltakquisition bis hin zum After-Sales

Wann?
Mittwoch, 08. September 2010
von 19.00 Uhr bis 21.00 Uhr

(Einlass ab 18.15 Uhr: Getränke und kleiner Imbiss)

Wo?
Akademie Handel
Brienner Straße 47
80333 München

Bitte teilen Sie uns bis zum 25.08.2010 mit, mit wie vielen Personen Sie teilnehmen werden:
wolfgang.foerster@akademie-handel.de.

Natürlich stehen wir Ihnen gerne für Fragen zur Verfügung, Fon 089 55145 – 27.

Arbeitet der Mehrfachbeschäftigte für mehrere Unternehmen, die ihren Sitz in verschiedenen EU-Staaten haben, wird immer das Recht des Wohnsitzstaates des Arbeitnehmers angewendet. Hier spielt der Umfang der Beschäftigung im Wohnstaat keine Rolle.

Hat der Arbeitgeber seinen Sitz außerhalb der EU und ist der Arbeitnehmer in mehreren EU-Staaten beschäftigt, gelten ebenfalls die Rechtsvorschriften des Heimatstaates, selbst wenn kein wesentlicher Teil der Beschäftigung dort ausgeübt wird. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber in Island, Liechtenstein, Norwegen oder in der Schweiz ansässig ist, für die die Verordnung (EG) 883/2004 noch nicht angewandt wird.

Hat der Beschäftigte mehr als einen Wohnsitz, kommt es bei der Festlegung des Wohnstaates darauf an, wo er seinen Lebensmittelpunkt hat.

Zuordnung zum Staat des Unternehmenssitzes

Wenn der Mehrfachbeschäftigte für ein ausländisches Unternehmen in mehreren EU-Staaten tätig ist und keinen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausübt, unterliegt er den Rechtsvorschriften des Staates, in dem sein Arbeitgeber ansässig ist.

Internationales Transport- und Verkehrswesen

Besondere Regelungen für das internationale Transport- und Verkehrswesen, wie es sie bisher im europäischen Recht gab, sind in die neuen Vorschriften nicht übernommen worden. Hier gelten jetzt die beschriebenen Regelungen für alle Mehrfachbeschäftigten.

Beurteilung der Rechtszuordnung für Mehrfachbeschäftigte

Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) beurteilt grundsätzlich, welche Rechtsvorschriften für Mehrfachbeschäftigte Anwendung finden, und stellt die Bescheinigung A 1 aus, wenn das deutsche Recht gilt. Die DVKA beurteilt allerdings nur Neufälle seit Inkrafttreten der Verordnung (EG) 883/2004 am 1. Mai 2010.

LGAD LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL, VERTRIEB- UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.

LGAD-VERBANDSFORUM

Welches Sozialversicherungsrecht gilt bei Beschäftigungen in mehreren europäischen Staaten?

Neue EG-Verordnung 883/2004

Die Verordnung (EG) 883/2004 regelt seit 1. Mai 2010 die Rechtszuordnung im Sozialversicherungsrecht für Staaten der Europäischen Union (EU). Auch für Personen, die in mehreren EU-Staaten beschäftigt sind, ergeben sich wesentliche Änderungen.

Erwerbstätigkeit in mehreren EU-Staaten

Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Staaten der EU erwerbstätig sind, werden „Mehrfachbeschäftigte" genannt. Davon geht man insbesondere dann aus, wenn

- unter Beibehaltung der Beschäftigung in einem EU-Staat zugleich eine gesonderte Beschäftigung in einem oder mehreren anderen EU-Staaten ausgeübt wird. Dabei kommt es nicht auf die Dauer oder die Eigenart der gesonderten Beschäftigung an.
- kontinuierlich Tätigkeiten – mit Ausnahme unbedeutender Tätigkeiten – abwechselnd in verschiedenen EU-Staaten ausgeübt werden. Dabei kommt es nicht auf die Häufigkeit oder Regelmäßigkeit des Wechsels an.

Als unbedeutend werden in diesem Zusammenhang geringfügige Tätigkeiten angesehen, die weniger als zwei Stunden pro Woche in einem anderen EU-Staat ausgeübt werden oder weniger als 5 % der Erwerbstätigkeit ausmachen.

Zuordnung zum Recht des Wohnstaates

Sind Mehrfachbeschäftigte in mehr als einem EU-Staat beschäftigt – und zwar nicht nur unbedeutend –, unterliegen sie dem Sozialversicherungsrecht des Staates, in dem sie wohnen. Voraussetzung dafür ist, dass sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit auch im Wohnstaat ausüben. Gefordert ist ein „quantitativ erheblicher Teil" der Beschäftigung, was aber nicht unbedingt der größte Teil der Tätigkeit sein muss. Kriterien zur Orientierung für den „wesentlichen Teil" der Tätigkeit sind Arbeitszeit und Arbeitsentgelt. Bei einem Anteil von weniger als 25 % bei den genannten Kriterien geht man im Rahmen einer Gesamtbewertung nicht mehr von einem „wesentlichen Teil" der Tätigkeit aus.

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STR. 5 80333 MÜNCHEN
Tel.: 089 /545937-20 Fax: 089 /545937-45
info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V.

LGAD-Nachrichten 4/2010

Neues Finanzierungsangebot: Kombination von Bürgschaft und Beteiligung

Die **Bürgschaftsbank Bayern (BBB)** bietet Handelsfirmen unterschiedliche Bürgschaftsvarianten zur Unterstützung von Finanzierungslösungen an.

Neu ist das aktuell eingeführte Kombiprodukt „Bürgschaft und Beteiligung“: Mit einer stillen Beteiligung durch die BayBG kann ab sofort ein durch die Krise abgeschmolzenes Eigenkapital einmal unterfüttert und zugleich mit einer durch die BBB verbürgten Fremdfinanzierung eine Gesamtfinanzierung sichergestellt werden, die den Finanzierungsbedarf (Betriebsmittel und/ oder Investitionen) im Aufschwung abdeckt.

Allerdings sind auch bei diesem Finanzierungsangebot Förderrichtlinien und Voraussetzungen zu beachten. Der mögliche Finanzierungsumfang bewegt sich bei T€ 100 bis T€ 500, wobei der verbürgte Fremdfinanzierungsanteil sich im Verhältnis zur Beteiligung von 75 % zu 25 % bewegt. Die Beteiligung durch die BayBG setzt eine Eigenkapitalparität voraus, wobei, wie bei der Ausfallbürgschaft, das Gesamtvermögen (Unternehmen und Unternehmer) und nicht nur das in der Bilanz ausgewiesene EK als Maßstab dient. Im Hausbankrating sollte die Ausfallwahrscheinlichkeit bei maximal 3 % liegen. Sanierungsfälle sind deshalb genauso ausgeschlossen wie reine Kontokorrentkredite. Die jeweils individuellen Finanzierungsanforderungen der Betriebe spielen natürlich ebenfalls eine wichtige Rolle.

Eine **Finanzberatung** durch die verbandliche Beratungsstelle des LGAD kann hier Hilfestellung geben. I. d. R. resultiert daraus eine so genannte **verbandliche Stellungnahme** als Entscheidungsgrundlage für die beteiligten Banken. Auch im Zusammenhang mit Betriebsübernahmen, Hereinnahme von Gesellschaftern oder in der Generationenfolge stehen oftmals Finanzthemen im Vordergrund einer solchen Beratung.

Wir **Mitarbeiter der GfH** kennen die Problemstellungen der Unternehmensfinanzierung aus unserer langjährigen Tätigkeit in den Betrieben. Wir geben Ihnen umfassend, neutral und kompetent Auskunft über die möglichen Beratungszuschüsse von Land und Bund. Selbstverständlich können Sie auch über andere Themen mit uns sprechen.

Ihre Ansprechpartner sind Herr Heinz Sixt und Herr Richard Hartl.

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-30)

Ich interessiere mich

- o für eine Beratung in den Bereichen **„Unternehmensfinanzierung, Förderprogramme“**
- o oder andere Themen

_____

Firma: _____ **Straße:** _____
(Firmenstempel)

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen · Postfach 201337 · 80013 München

Hauptgeschäftsstelle:
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Telefon (089) 54 59 37-0
Telefax (089) 54 59 37-30
info@lgad.de www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:
Sandstraße 29, 90443 Nürnberg
Telefon (0911) 20 31 80 / 81
Telefax (0911) 22 16 37
nuernberg@lgad.de www.lgad.de

An die
Geschäftsleitungen der Mitgliedsfirmen
im LGAD

Betriebliche Altersvorsorge

Sehr geehrte Damen und Herren,

das System der Alterssicherung in Deutschland steht mitten in einem Strukturwandel. Die tiefgreifenden Veränderungen des Bevölkerungsaufbaus erfordern eine Gewichtsverschiebung von den bislang dominierenden umlagefinanzierten Vorsorgesystemen, wie der gesetzlichen Rentenversicherung, hin zu einer verstärkten kapitalgedeckten Altersvorsorge. Dies gilt schon deshalb, weil die kapitalgedeckte Altersvorsorge unabhängiger von der demografischen Entwicklung ist als umlagefinanzierte Sicherungssysteme. Ziel muß daher ein ausgeglichenes Verhältnis aus umlage- und kapitalgedeckter Alterssicherung sein, das die Vorteile beider Finanzierungsverfahren nutzt und die jeweiligen Nachteile begrenzt.

Insbesondere die betriebliche Altersvorsorge ist geeignet, mit großer Breitenwirkung und hoher Effizienz einen Beitrag zum weiteren Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge zu leisten. Sie kann insbesondere das sozialpolitische Anliegen einer ergänzenden Alterssicherung mit personalpolitischen Zielen verbinden: So hilft ein attraktives betriebliches Vorsorgesystem, Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren, zu halten und langfristig zu binden. In Anbetracht des zu erwartenden Fachkräftemangels dürfte der Bedarf nach der betrieblichen Altersvorsorge als personalpolitischem Instrument noch zunehmen.

Nach einer Phase der Stagnation erlebt die betriebliche Altersvorsorge wieder einen Aufschwung. Der Gesetzgeber hat die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge verbessert, in dem er vor allem die steuerlichen und beitragsrechtlichen Fördermöglichkeiten neu gefasst hat.

Im Ausschuss „Betriebliche Altersvorsorge“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, in dem der LGAD mitarbeitet, wurde von einem Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales versichert, dass das Wachstum der betrieblichen Altersvorsorge weiter durch Anreize gefördert werden solle und daß Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge nicht durch Reglementierungen unnötig belastet werden dürften.

Der LGAD hat bereits im Jahr 2000 im Rahmen eines Sozialpakets einen Tarifvertrag über Altersvorsorge abgeschlossen und den Mitgliedsfirmen damit ermöglicht, ihren Mitarbeitern arbeitgebermitfinanzierte Altersvorsorgemodelle als zweite Säule einer Alterssicherung neben der gesetzlichen Rentenversicherung anzubieten.

Wegen der Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge und der gesetzlichen Rahmenbedingungen einerseits, andererseits aber auch im Hinblick auf mögliche ungünstige oder sogar schädliche Vorsorgelösungen in den Betrieben beabsichtigen wir, das Thema „Betriebliche Altersvorsorge“ zunächst im Rahmen unserer FASO-Arbeitskreise von Experten umfassend darstellen zu lassen.

Wir bitten Sie deshalb, den angefügten Fragebogen an uns zurückzusenden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Ihre
LGAD Rechtsabteilung

München, August 2010

Anlage

ANTWORT

Fax-Nr. 089 / 54 59 37 30
E-Mail: recht@lgad.de

LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern
Rechtsabteilung
Postfach 20 13 37
80013 München

Umfrage zur Betrieblichen Altersvorsorge

1. Ich bin an einer umfassenden Darstellung des Themas „Betriebliche Altersvorsorge" im Rahmen der FASO-Arbeitskreise interessiert

   ☐ **ja** ☐ **nein**

2. Ich habe bereits eine Betriebliche Altersversorgung in meinem Unternehmen implementiert und sehe deswegen keinen Informationsbedarf

   ☐ **ja** ☐ **nein**

Unser Ansprechpartner in der Betrieblichen Altersversorgung ist

Frau / Herr .....

Telefon-Nr. .....

Fax-Nr. .....

E-Mail .....

Firma .....

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.
Unternehmer- und Arbeitgeberverband der intermediären Wirtschaft

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

BITTE AN DIE GESCHÄFTSLEITUNG WEITERLEITEN!

München, den 20.10.2010

Neu! Aufbau eines Arbeitgeber-Informationsservice

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Geschäftsleitung,

als neuen Verbandsservice wird der LGAD einen **individuellen Arbeitgeber-Informationsservice**, vor allem in Form eines elektronischen Verteilers - nur für die Geschäftsleitung unserer Mitgliedsunternehmen zur persönlichen und vertraulichen Kenntnis – aufbauen.

Aktuell dürfen wir Ihnen die BDA-Arbeitgeber Information September 2010 mit Berichten aus dem Arbeits- und Tarifrecht als Kopie beilegen. Analog dazu möchten wir Sie als Geschäftsführer / Inhaber / Vorstand in Zukunft noch besser über wichtige, **Arbeitgeber relevante Themen** informieren.

Der Schwerpunkt der Themen wird sein:

- Aktuelle Entwicklungen zum Tarif- und Sozialrecht
- Berichte über laufende Tarifverhandlungen sowie Gehalts- und Lohnstrukturen im Bayerischen Groß- und Außenhandel
- Wertvolle Tipps zum Human Resource Management und Bildungsfragen
- Internationale Wirtschaftsfragen, u.v.m.

In der Vergangenheit haben wir viele Mitgliedsunternehmen allgemein mit „Geschäftsleitung" angeschrieben. Um Ihnen zukünftig persönliche Unterlagen oder Einladungen zur Verfügung stellen zu können, benötigen wir Ihre konkreten Daten, um unsere Adress-Datenbank zu aktualisieren. Nutzen Sie dafür das Fax-Formular auf der Rückseite.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung
Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

LGAD

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München, Telefon (089) 54 59 37-0, Telefax (089) 54 59 37-30
info@lgad.de, www@lgad.de

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Mitgliederverwaltung
Max-Joseph-Str. 5
80333 München

Senden Sie uns dieses Formular
entweder im Original an unsere Postanschrift
oder faxen Sie uns den Antrag per

Telefax:
089 / 545937-30

Geschäftsführer - Informationsservice

Zur Aktualisierung unserer Adress-Datenbank und für den Aufbau eines LGAD-Informationsservice für die Geschäftsführung unserer Mitgliedsfirmen bitten wir Sie um möglichst ausführliche Angaben.

Angaben zur Firma:

_____ Rechtsform: _____
(Bitte vollständigen korrekten Firmennamen angeben)

Inhaber / Geschäftsführer / Vorstand:

Vorname: _____ Nachname: _____

Titel: _____ Geburtsdatum: _____

Exakte Positionsbezeichnung: _____

Ehrenämter: _____

Tel.durchwahl: _____ **E-Mail (pers.):** _____

Website: _____

Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung:

1.)
Vorname: _____ Nachname: _____

Titel: _____ Geburtsdatum: _____

Exakte Positionsbezeichnung: _____

Ehrenämter: _____

Tel.durchwahl: _____ **E-Mail (pers.):** _____

2.)

Vorname: _____ Nachname: _____

Titel: _____ Geburtsdatum: _____

Exakte Positionsbezeichnung: _____

Ehrenämter: _____

Tel.durchwahl: _____ **E-Mail (pers.):** _____

Bitte teilen Sie uns abschließend noch mit, wer bei mehreren Geschäftsführern erster Ansprechpartner für den LGAD sein soll: _____

ARBEITGEBER AKTUELL

AUS DER ARBEIT DER BDA

SEPTEMBER 2010

BDA
DIE ARBEITGEBER

4 AKTUELLE ARBEITSSCHWERPUNKTE

4 Arbeitsrecht

8 Beschäftigung

10 Soziale Sicherung

13 Tarifpolitik

16 Bildung

18 Europa und Internationales

21 Wirtschaft und Gesellschaft

24 VERANSTALTUNGEN

26 BDA INTERN

ARBEITSRECHT

Sicherung der Tarifeinheit

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat am 7. Juli mit einem Endurteil den Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben. Schon der Beschluss des Senats vom 27. Januar, den Zehnten Senat hierzu anzufragen, sowie die Zustimmung des Zehnten Senats vom 23. Juni 2010 ließen diese Entscheidung erwarten. Sollte die Entscheidung vom Gesetzgeber nicht korrigiert werden, besteht die Gefahr, dass die Tarifautonomie zerfasert und damit schwer beschädigt wird. Die Tarifeinheit ist eine Säule der Tarifautonomie, weil sie einer Zersplitterung des Tarifvertragssystems, einer Spaltung der Belegschaften und einer Vervielfachung kollektiver Konflikte wirksam entgegenwirken kann. Der Gesetzgeber ist daher aufgefordert, die Tarifeinheit im bestehenden Tarifvertragsgesetz gesetzlich zu regeln.

In seinem Urteil betont das BAG nochmals, dass eine gesetzliche Grundlage für den Grundsatz der Tarifeinheit nicht bestehe. Ohne eine gesetzliche Regelung verstoße die Verdrängung eines Tarifvertrags gegen Art. 9 Abs. 3 GG. Die Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit obliege dem Gesetzgeber. Der Anfang Juni von BDA und DGB vorgestellte gemeinsame Vorschlag, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln, ist eine solche Ausgestaltung der Tarifeinheit. Er zielt darauf, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern. Ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren muss nach der Sommerpause, also jetzt, begonnen werden – auch wenn sich bereits die Gegner einer funktionsfähigen Tarifautonomie formieren.

Zu den Gegnern der Tarifeinheit zählen insbesondere die Spartenorganisationen. Aber auch einige Arbeitsrechtswissenschaftler sehen in den jüngsten Entscheidungen des BAG ihre Meinung zum Verhältnis von Tarifpluralität und Tarifeinheit bestätigt. Da es arbeits- oder tarifrechtliche Gründe gegen die Tarifeinheit nicht gibt, verlagert sich die Diskussion immer stärker auf das Verfassungsrecht. Es ist daher wichtig zu verdeutlichen, dass die Tarifautonomie ohne die Tarifeinheit in weiten Teilen funktionsunfähig wird und damit die Koalitionsfreiheit im Ergebnis ebenfalls leerläuft.

Insbesondere wird von den Gegnern des gemeinsamen Vorschlags von BDA und DGB geltend gemacht, Arbeitgeber und Gewerkschaften wollten ihr Verhandlungsmonopol sichern und die Kartellwirkung der Tarifverträge stärken und ausbauen. Das ist schlicht falsch. Wie bisher bedeutet die von BDA und DGB vorgeschlagene gesetzliche Regelung kein Monopol für bestimmte Tarifvertragsparteien. Sie schafft vielmehr Rechtsklarheit für den Fall einer Kollision unterschiedlicher Tarifverträge. Es bleibt möglich, dass sich die Tarifakteure darauf verständigen, in einem Betrieb unterschiedliche, sich nicht überschneidende Tarifverträge zu vereinbaren.

Ob es sich bei der Tarifeinheit um eine Ausgestaltung oder einen Eingriff in die Tarifautonomie handelt, kann dahingestellt bleiben. Gute Gründe sprechen dafür, in der Tarifeinheit eine Ausgestaltung der Tarifautonomie zu sehen. Sowohl Ausgestaltung als auch Eingriff lassen sich vor dem Hintergrund einer Abwägung der unterschiedlichen aus Art. 9 Abs. 3 GG folgenden Rechte rechtfertigen. Da die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie eine wesentliche Grundlage von Koalitionsfreiheit ist, spricht einiges dafür, die Tarifeinheit als deren Ausgestaltung zu interpretieren. Unabhängig von dieser Einschätzung bedarf ihre gesetzliche Regelung, weil auch ein Eingriff vor dem Hintergrund von Art. 9 Abs. 3 GG zu rechtfertigen ist, keiner Grundgesetzänderung. Die Tarifeinheit ist mit dem Grundgesetz vereinbar.

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit damit rechnen müssen, Arbeitskämpfen einzelner Spartenorganisationen ausgesetzt zu sein, drohen englische Verhältnisse. Ständige Arbeitskämpfe unterschiedlicher Gruppen haben im Vereinigten Königreich in den 1970er Jahren die Tarifautonomie weitgehend zerstört und zur Deindustrialisierung des Landes beigetragen. Es gibt daher keine Alternative zu einer gesetzlichen Regelung. Das deutsche System der Flächen- und Branchentarifverträge ist auf die Tarifeinheit angewiesen. Ohne die Tarifeinheit ist der Flächen-

tarifvertrag, den die Sozialpartner in den letzten Jahren nachhaltig modernisiert und insbesondere durch Öffnungsklauseln attraktiver gestaltet haben, im Kern gefährdet.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Tarifautonomie sowie in den Rundschreiben II/066/10 vom 11. Mai 2010, II/094/10 und X/027/10 vom 23. Juni 2010 und II/150/10 vom 18. August 2010

Beschäftigtendatenschutz

Schon im Koalitionsvertrag haben sich CDU, CSU und FDP darauf geeinigt, den Arbeitnehmerdatenschutz neu zu regeln. Die Neuregelung soll im Bundesdatenschutzgesetz erfolgen. Sie soll Rechtsklarheit schaffen und die Bekämpfung von Korruption und Kriminalität in den Unternehmen unterstützen. Am 25. August hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes beschlossen. Dieser Entwurf, der an die Stelle des am 1. September 2009 in das BDSG eingefügten § 32 treten soll, erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Weder schafft er Rechtssicherheit, noch bietet er ausreichend Möglichkeit, die Einhaltung von Gesetzen und vertraglichen Verpflichtungen zu überprüfen.

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Schutz von Unternehmensdaten ein ebenso wichtiges Anliegen wie der Schutz der Arbeitnehmerdaten. Beides gehört zur unternehmenseigenen Compliance. Danach sind Unternehmen verpflichtet, nationale und internationale Regelungen nicht nur einzuhalten, sondern deren Einhaltung auch zu überprüfen. Hierzu gehört auch die Korruptions- und Kriminalitätsbekämpfung. Compliance und Arbeitnehmerdatenschutz stehen daher nicht im Widerspruch. Sie sind zwei Seiten derselben Medaille. Die Unternehmen sind gehalten, Korruption und Kriminalität zu bekämpfen und die Daten ihrer Arbeitnehmer zu schützen. Dies darf nicht in einen künstlichen Widerspruch gesetzt werden, vielmehr muss der Arbeitnehmerdatenschutz die Korruptions- und Kriminalitätsbekämpfung unterstützen. Es ist daher nicht ausreichend, wenn der Arbeitgeber einem Verdacht auf Unregelmäßigkeiten nur im Fall einer Straftat nachgehen kann. Generell muss es möglich sein, Auffälligkeiten und Hinweisen auf Gesetzesverstöße nachzugehen.

Wenn ein konkreter Verdacht auf eine bestimmte Straftat vorliegt, kann zur Beweisführung eine Videoaufnahme notwendig sein. Deshalb ist das rigorose Verbot einer gezielten Videoüberwachung z. B. in Laden- und Verkaufsräumen nicht akzeptabel. Arbeitnehmerdatenschutz darf nicht Täterschutz sein. Es ist ebenfalls nicht nachvollziehbar, dass die Betriebspartner (Arbeitgeber und Betriebsrat) nicht mehr durch Betriebsvereinbarungen den Arbeitnehmerdatenschutz regeln können. Was in einem Betrieb zum Schutz der Arbeitnehmerdaten betriebsbezogen sinnvoll und notwendig ist, sollten die Betriebsparteien weiterhin miteinander vereinbaren können. Ebenso muss die Einwilligung des Arbeitnehmers als Grundlage für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten möglich sein.

Bei dem Regierungsentwurf besteht die Gefahr, dass durch die neuen Regelungen mehr Streit provoziert wird und mehr Rechtsunsicherheit entsteht als praxisgerechte Klarheit. Bundesrat und Bundestag müssen deshalb den Gesetzentwurf deutlich nachbessern.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Datenschutz sowie im Rundschreiben II/157/10 vom 24. August 2010

Anonymisierte Bewerbungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) startet im Herbst 2010 unter Beteiligung von fünf Unternehmen ein Pilotprojekt, um die Praktikabilität und den Nutzen anonymisierter Bewerbungen (ohne Foto, Name oder Angaben über Alter, Geschlecht, Herkunft und Familienstand) zu testen. Dieses Verfahren soll laut ADS Arbeitnehmern den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, die aufgrund ihrer demografischen Koordinaten angeblich benachteiligt seien.

Mit der Forderung nach anonymisierten Bewerbungen drohen nach dem AGG eine neue Einstellungshürde aus verlängerten Bewerbungsverfahren und deutlich höheren Kosten. Die BDA hat das Vorhaben der ADS, anonymisierte Bewerbungen langfristig zum Standard in der Praxis zu machen, entschieden abgelehnt. Die Unternehmenskultur ist in Deutschland ohnehin viel weiter, als die Forderung nach anonymen Bewerbungen unterstellt. Dies zeigt z. B. die von der Wirtschaft bereits 2006 ins Leben gerufene „Charta der Vielfalt". Um der Forderung nach Anonymität zu entsprechen, müssten Bewerbungen unsinnigerweise – notfalls auch kostenpflichtig von einem Dienstleister – geschwärzt oder getrennt werden, um dann zum Vorstellungsgespräch doch wieder vollständig vorzuliegen. Das ist das Gegenteil des von der Bundesregierung versprochenen Bürokratieabbaus. Im sich verschärfenden weltweiten Wettbewerb um Talente und in Zeiten wachsenden Fachkräftemangels kann und will es sich aber ohnehin kein Unternehmen leisten, auf qualifizierte Bewerber zu verzichten. Es muss jedem Unternehmen weiter überlassen bleiben, anonyme Bewerbungen zu verwenden oder nicht. Es wäre ein Schaden für die Unternehmenskultur, wenn politischer Druck zur Diskriminierung von Unternehmen führt, die sich für die Beibehaltung des bewährten Bewerbungsverfahrens entscheiden.

KURZ NOTIERT

Mitbestimmung modernisieren

Die BDA setzt sich für eine zügige Einführung der Europäischen Privatgesellschaft (EPG) ein. Auf der Grundlage des Vorschlags der Europäischen Kommission, dass in der EPG das Mitbestimmungsrecht zur Anwendung kommt, das in dem Land gilt, in dem die EPG gegründet wird, muss die belgische Präsidentschaft eine Kompromisslösung suchen. Der Streit auf europäischer Ebene über die Arbeitnehmerbeteiligung und aktuelle Initiativen aus der Wissenschaft bestärken uns in unserer Forderung, die deutsche Unternehmensmitbestimmung für Verhandlungsoptionen zu öffnen.

BAG: Geringer Anteil weiblicher Führungskräfte ist kein Diskriminierungsnachweis

Die von der Klägerin zum Nachweis der Ungleichbehandlung bei einer Beförderungsentscheidung vorgelegte Statistik, nach der in der Gesamtbelegschaft zwei Drittel Frauen arbeiten, während in Führungspositionen keine Frauen beschäftigt sind, hielt das BAG (Urteil vom 22. Juli 2010 – 8 AZR 1012/08) nicht für ausreichend. Zwar könne eine Statistik ein Indiz für eine Benachteiligung darstellen; hierfür müssten jedoch relevante Zahlen herangezogen werden. Ausschlaggebend sei, ob überhaupt genügend Frauen aus der Belegschaft für Managementpositionen geeignet seien. Das BAG hat somit herausgestellt, dass nicht die Quote, sondern die Qualifikation entscheidend ist. Nähere Informationen im Rundschreiben II/137/10 vom 29. Juli 2010

Insolvenzrecht reformieren – Arbeitsplätze sichern – Unternehmen in der Krise stärken

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und FDP sieht eine Reform des Insolvenzrechts vor. Mit einer solchen Reform soll insbesondere die Fortführung von sanierungsfähigen Unternehmen erleichtert und damit der Erhalt von Arbeitsplätzen ermöglicht werden. Derzeit liegt ein Diskussionsentwurf für ein Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen vom Juli 2010 vor, der sich noch in der Ressortabstimmung befindet. BDA und BDI haben bereits im März 2010 ein gemeinsames Positionspapier erstellt, um die Anforderungen der Wirtschaft an ein modernes, zukunftsfähiges Insolvenzrecht frühzeitig gegenüber Regierung und Abgeordneten zu platzieren.

Befristungsmöglichkeiten als Beschäftigungsmotor unverzichtbar

Die Fraktionen von SPD und Die Linke wollen Beschäftigungschancen von Arbeitnehmern massiv beschränken. Hierzu wollen sie das Instrument befristeter Arbeitsverhältnisse faktisch abschaffen. In ihren Anträgen fordern sie die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung in § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), der ka-

lendermäßigen Befristung bei Existenzgründung in § 14 Abs. 2a TzBfG und der Älterenbefristung in § 14 Abs. 3 TzBfG. Die Linke fordert außerdem eine Abschaffung der Befristung zur Erprobung nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG. Der Ausschuss für Arbeit und Soziales wird am 4. Oktober 2010 eine öffentliche Anhörung zu den Anträgen durchführen, an der die BDA teilnimmt.

Mangold-Folgeentscheidung des Bundesverfassungsgerichts setzt falsches Signal

Am 6. Juli 2010 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die sog. Mangold-Folgeentscheidung des BAG im Ergebnis nicht zu beanstanden ist. Das BAG hatte § 14 Abs. 3 TzBfG unangewendet gelassen, da der Europäische Gerichtshof kurz zuvor in der Vorschrift einen Verstoß gegen einen erfundenen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts bemängelt hatte. Durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts entsteht insbesondere für das deutsche Zivilrecht und damit auch für das Arbeitsrecht große Unsicherheit, wenn einschlägige Vorschriften entweder zur Umsetzung von Richtlinien dienen oder die Gefahr besteht, dass von interessierter Seite ein Konflikt z. B. mit der kürzlich in Kraft getretenen Grundrechtecharta der EU konstruiert wird. Nähere Informationen im Rundschreiben II/159/10 vom 26. August 2010

Deutscher Juristentag 2010

Vom 21. bis 24. September 2010 findet in Berlin der 68. Deutsche Juristentag (DJT) statt. Er fällt mit dem 150-jährigen Vereinsjubiläum des DJT zusammen. Von besonderer Bedeutung ist die arbeitsrechtliche Abteilung mit dem Titel „Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiografien?“. Gutachter der Abteilung ist Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn. Die BDA koordiniert die Beteiligung der Mitgliedsverbände am Juristentag und setzt sich für gleichermaßen praxistaugliche und zukunftsweisende DJT-Beschlüsse ein. Die Teilnahme an der Beschlussfassung am 23. September 2010 setzt die DJT-Mitgliedschaft voraus. Nähere Informationen unter www.djt.de

BESCHÄFTIGUNG

Fachkräftesicherung

Mit der wirtschaftlichen Erholung wird wieder verstärkt spürbar, dass Deutschland unter wachsenden strukturellen Fachkräfteengpässen leidet. Die Bundesregierung hat sich – gerade auch auf Drängen der BDA – des Themas angenommen und beim „Zukunftsgipfel" in Meseberg im Juni 2010 die Einrichtung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe vereinbart.

Angesichts der alarmierenden Prognosen zur demografischen Entwicklung fordert die BDA seit langem eine schlüssige Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung. Neben tief greifenden Reformen im Bildungssystem und Maßnahmen zur weiteren Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren, Menschen mit Migrationshintergrund und behinderten Menschen gehört dazu auch eine parallele, stärkere Öffnung des Arbeitsmarktes für mehr qualifizierte Zuwanderung. Die BDA setzt sich insbesondere für die Einführung eines Punktesystems und eine Absenkung der Einkommensgrenze für die Niederlassungserlaubnis Hochqualifizierter auf 40.000 € als zentrale Bausteine einer stärker bedarfs- und qualifikationsorientierten Zuwanderungssteuerung ein.

Mit Sorge ist festzustellen, dass es bislang innerhalb der Bundesregierung noch keine klaren Verabredungen für eine koordinierte ressortübergreifende und nachhaltige Initiative gibt. Die BDA setzt sich deshalb dafür ein, dass die derzeit im Bundesarbeitsministerium, im Bundeswirtschaftsministerium, im Bundesinnenministerium und im Bundesbildungsministerium entwickelten Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis zu einem sinnvollen Gesamtkonzept zusammengebunden werden, das alle wichtigen Akteure und Handlungsfelder berücksichtigt.

Die BDA hat zur Flankierung ihrer Mitwirkung in der angekündigten Arbeitsgruppe der Bundesregierung einen eigenen Arbeitskreis mit Vertretern aus Mitgliedsverbänden und Unternehmen eingerichtet. Ziel des Arbeitskreises ist vor allem die koordinierte Erarbeitung und Abstimmung konkreter Empfehlungen und Handlungsperspektiven zur Fachkräftesicherung.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Zuwanderung/Integration und unter Themen A–Z > Fachkräftesicherung sowie im Rundschreiben X/026/10 vom 23. Juni 2010

Eingliederungsbeitrag

Mit Beschluss vom 2. August 2010 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), ohne über die Verfassungsmäßigkeit des Eingliederungsbeitrags zu entscheiden, die von der BDA angestoßenen und unterstützten Verfassungsbeschwerden nicht zur Entscheidung angenommen und die Beschwerdeführer auf den Rechtsweg zu den Sozialgerichten verwiesen. Mit dem sog. Eingliederungsbeitrag werden die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung verpflichtet, zur Mitfinanzierung der staatlichen Fürsorgeleistung Arbeitslosengeld II in diesem Jahr voraussichtlich rd. 5,5 Mrd. € in den Bundeshaushalt zu zahlen.

Nachdem sich das BVerfG unter Einholung von inhaltlichen Stellungnahmen zwei Jahre mit dem Thema „Eingliederungsbeitrag" befasst hatte, war diese Entscheidung überraschend. Die BDA hatte aber schon vorsorglich parallel zu den Verfassungsbeschwerden auch Verfahren von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor den Sozialgerichten angestoßen und unterstützt. Eine Klage gegen die Vorgängerregelung des Eingliederungsbeitrags, den sog. Aussteuerungsbetrag, ist mittlerweile beim Bundessozialgericht anhängig. Nachdem das BVerfG aus rein formalen Gründen keine unmittelbare Verfassungsbeschwerde zulässt, obwohl es letztlich ausschließlich um die nur von ihm zu beurteilende Verfassungsgemäßheit der gesetzlichen Regelung geht, muss dies nun über die Fachgerichte erneut herangetragen werden. Für Eingliederungsbeitrag und Aussteuerungsbetrag haben die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung bis Ende dieses Jahres insgesamt 25 Mrd. € an den Bundeshaushalt überwiesen. Mit der Ablehnung der unmittelbaren Verfassungsbeschwerden wird die Entscheidung über die Verfassungswidrigkeit des Eingliederungsbeitrags jetzt bedauerlicherweise weiter erheblich verzögert.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Eingliederungsbeitrag sowie im Rundschreiben IV/045/10 vom 10. September 2010

Neubemessung Arbeitslosengeld II

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird im Herbst 2010 Vorschläge für eine Neugestaltung des Arbeitslosengelds II vorlegen. Diese war nötig geworden, nachdem das BVerfG Anfang 2010 die Regelsätze für Erwachsene und Kinder für verfassungswidrig erklärt hatte. Obgleich auch das BVerfG ausdrücklich nicht die Höhe der Leistungen, sondern nur das Verfahren zu deren Festlegung bemängelt hat, wird in der politischen Diskussion von vielen eine deutliche Regelsatzerhöhung gefordert.

Die BDA setzt sich dafür ein, das vom BVerfG geforderte transparente Verfahren zur Festlegung des Arbeitslosengelds II zu etablieren und zugleich die Voraussetzungen für eine schnelle Integration Langzeitarbeitsloser in Beschäftigung wesentlich zu verbessern. Dazu müssen, wie auch vom BVerfG anerkannt, das tatsächliche Einkommen und das Verbrauchsverhalten von Vollzeitbeschäftigten mit geringem Einkommen als Grundlage für die Bemessung der Regelsätze von Empfängern staatlicher Fürsorgeleistungen herangezogen und angemessene Abschläge hiervon vorgenommen werden. Die BDA unterstützt die Bundesarbeitsministerin darin, hilfebedürftige Kinder so weit wie möglich gezielt durch Sachleistungen anstelle pauschaler Ausweitung von Geldleistungen zu fördern.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Arbeitslosengeld II

KURZ NOTIERT

Gesetzentwurf zum Elterngeld vorgelegt

Das Bundeskabinett hat am 1. September 2010 den Regierungsentwurf zum Haushaltsbegleitgesetz 2011 beschlossen, der u. a. eine Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) vorsieht. Der Gesetzentwurf stärkt sinnvollerweise den Charakter des Elterngelds als Lohnersatzleistung. Allerdings sind weitere Veränderungen erforderlich, weil das Elterngeld bisher immer noch unzureichende Anreize für eine frühzeitige Rückkehr in das Erwerbsleben setzt. Um das Elterngeld stärker auf die frühzeitige Rückkehr in den Beruf auszurichten, sollte die Bezugsdauer auf maximal zwölf Monate begrenzt und auf die Verlängerungsoption bei halbem Elterngeld verzichtet werden. Nähere Informationen im Rundschreiben IV/035/10 vom 3. August 2010

BMAS veröffentlicht aktualisiertes Sozialbudget

Das Sozialbudget, in dem die Bundesregierung regelmäßig alle Sozialausgaben zusammenfasst, hat sich im Jahr 2009 auf das neue Rekordniveau von 753,9 Mrd. € erhöht. Das sind 30,5 Mrd. € bzw. 4,2 % mehr als 2008. Verantwortlich für den stärksten Anstieg seit mehr als einem Jahrzehnt sind nicht nur die krisenbedingten Mehrausgaben der Arbeitslosenversicherung, sondern vor allem auch die weiter steigenden Ausgaben in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. Von einem systematischen „Sozialabbau" – wie ihn Gewerkschaften, Sozialverbände und die Linkspartei immer wieder behaupten – kann deshalb überhaupt keine Rede sein. Das Verhältnis von Sozialaufwand zu Wirtschaftskraft nahm deutlich von 29,0 auf 31,3 % zu. Vor diesem Hintergrund wird sich die BDA weiterhin für durchgreifende Strukturreformen in allen Sozialversicherungszweigen einsetzen.

SOZIALE SICHERUNG

Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung

Ende August hat das Bundesgesundheitsministerium den „Entwurf eines Gesetzes zur nachhaltigen und sozial ausgewogenen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung" (GKV-Finanzierungsgesetz) vorgelegt. Damit soll die im Koalitionsvertrag vorgesehene teilweise Entkopplung der Gesundheits- von den Arbeitskosten umgesetzt werden. Durch die Anhebung des Beitragssatzes von 14,9 auf 15,5 % mit einem Volumen von 6,3 Mrd. € soll zudem die für 2011 erwartete Finanzierungslücke der gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 11 Mrd. € zu großen Teilen gedeckt werden.

Die geplante Reform schafft neue Belastungen für die Arbeitgeber. Zum einen kommen auf die Betriebe mit der Abwicklung des Sozialausgleichs beim Zusatzbeitrag neue bürokratische Belastungen zu (siehe „Sozialausgleich bei Zusatzbeiträgen"). Zum anderen verteuert die geplante Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags von 7,0 auf 7,3 % die Arbeitskosten um mehr als 2 Mrd. €. Das widerspricht der Zusage aus dem Koalitionsvertrag, die Lohnzusatzkosten stabil zu halten. Grundsätzlich zu begrüßen sind die künftige Festschreibung des Arbeitgeberanteils sowie die Weiterentwicklung des Zusatzbeitrags durch die pauschale Erhebung und die Aufhebung der Überforderungsklausel. So wird zumindest in Zukunft der Teil der Kostensteigerungen, der über den Anstieg der Grundlohnsumme hinausgeht, nicht mehr zu Lasten der Arbeitskosten finanziert. Um das Ziel einer dauerhaften und weitgehenden Abkopplung zu erreichen, sind jedoch eine Ausschüttung des Arbeitgeberanteils in den Bruttolohn und die Einführung einer einkommensunabhängigen Gesundheitsprämie notwendig. Auch bei den beschlossenen Maßnahmen zur Ausgabenbegrenzung bleibt der Entwurf hinter den Möglichkeiten zurück. Zwar verringern die vorgesehenen Maßnahmen zur Kostenbegrenzung bei Krankenhäusern, Ärzten und den Verwaltungsausgaben der Krankenkassen kurzfristig den Ausgabenanstieg in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die für eine dauerhafte Ausgabenbegrenzung notwendigen Strukturveränderungen, wie z. B. die Stärkung des Wettbewerbs auf allen Ebenen des Gesundheitswesens, bleiben jedoch nahezu vollständig aus. Die BDA hat in öffentlichen Stellungnahmen und Gesprächen mit dem Bundesgesundheitsministerium auf den weiteren Handlungsbedarf hingewiesen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Soziale Sicherung > Krankenversicherung sowie im Rundschreiben VI/141/10 vom 7. September 2010

Sozialausgleich bei Zusatzbeiträgen

Im Referentenentwurf des GKV-Finanzierungsgesetzes ist vorgesehen, dass die Arbeitgeber für ihre Beschäftigten den Sozialausgleich bei den Zusatzbeiträgen der Krankenkassen durchführen sollen. Übersteigt der durchschnittliche Zusatzbeitrag 2 % des beitragspflichtigen Einkommens des Arbeitnehmers, so reduziert der Arbeitgeber den Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Krankenversicherung um genau den übersteigenden Betrag und kehrt diesen an den Arbeitnehmer aus.

Die Durchführung des Sozialausgleichs darf nicht den Arbeitgebern aufgebürdet werden. Das würde zu deutlichen Mehrbelastungen der Betriebe bei der Entgeltabrechnung führen. Die BDA hat sich deshalb sehr dafür eingesetzt, den Sozialausgleich auch in Zukunft durch die Krankenkassen zu organisieren, zumal die schon heute für den Schutz ihrer Mitglieder vor finanzieller Überforderung durch Zusatzbeiträge und Zuzahlungen verantwortlich sind. Damit würde nicht nur den Arbeitgebern Bürokratieaufwand erspart. Darüber hinaus könnte der Sozialausgleich deutlich zielgenauer abwickelt werden, da die Krankenkassen – anders als die Arbeitgeber – beim Sozialausgleich die gesamte Einkommenssituation der Versicherten berücksichtigen können. Eine solche Lösung hat die BDA nachdrücklich in ihren Stellungnahmen und in Gesprächen gefordert. Sollten die Arbeitgeber trotz dieser gravierenden Bedenken

zur Durchführung des Sozialausgleichs verpflichtet werden, so muss sichergestellt sein, dass der Aufwand der Arbeitgeber auf ein Minimum reduziert wird und die Arbeitgeber eine volle Kostenerstattung für die Abwicklung des Sozialausgleichs erhalten.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Soziale Sicherung > Krankenversicherung sowie im Rundschreiben VI/141/10 vom 7. September 2010

Rente mit 67

Die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre zwischen 2012 und 2029 ist erneut in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Das SPD-Präsidium hat jetzt beschlossen, die Altersgrenze erst dann, wenn die Quote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren (60 bis 64 Jahre) auf mindestens 50 % gestiegen ist – frühestens jedoch 2015 –, anzuheben. Derzeit gehen rd. 25 % der über 60-Jährigen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.

Die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ist dringend erforderlich, damit die Rentenversicherung langfristig finanzierbar bleibt. Ein späterer Einstieg in die Altersgrenzenanhebung würde die Rentenausgaben in den nächsten Jahren erhöhen und gleichzeitig die Beitragseinnahmen der Rentenversicherungsträger reduzieren. Folge daraus wäre ggf. ein höherer Beitragssatz oder ein niedrigeres Rentenniveau. Auch um den demografisch bedingten Rückgang des Arbeitskräftepotenzials zu begrenzen, ist die Rente mit 67 unverzichtbar. Die Tarifvertragsparteien haben die alternde Gesellschaft bereits als Herausforderung erkannt und innovative, branchenspezifische Lösungen für den Umgang mit dem demografischen Wandel entwickelt. Über diese Lösungsansätze hat die BDA aktuell das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in mehreren Gesprächen unterrichtet.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Publikationen > *argumente*

Anwendung von Wettbewerbs- und Kartellrecht auf die gesetzliche Krankenversicherung

Der Gesetzentwurf zur Arzneimittelmarktneuordnung (AMNOG) sieht neben der schnellen Nutzenbewertung neuer Arzneimittel und Erstattungspreisverhandlungen zwischen Arzneimittelherstellern und Krankenkassen auch Regelungen zur konsequenten Anwendung von Wettbewerbs- und Kartellrecht auf die Vertragsbeziehungen zwischen Krankenkassen und Leistungserbringern vor. So soll der Schutz des Wettbewerbs sowohl auf der Anbieter- als auch auf der Nachfragerseite gewährleistet werden.

Das mit dem Gesetzentwurf verfolgte Ziel, das Wettbewerbs- und Kartellrecht auf die gesetzliche Krankenversicherung entsprechend anzuwenden, ist grundsätzlich zu begrüßen und ist eine wichtige Voraussetzung für den weiteren Ausbau des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung. Dort jedoch, wo die Krankenkassen zu gemeinsamem Handeln gesetzlich verpflichtet sind, kann hingegen das Kartellrecht keine Anwendung finden. Das Wettbewerbsrecht darf jedoch nicht nur auf die Beziehungen der Krankenkassen zu den Leistungserbringern erstreckt werden, sondern muss auch für die Beziehungen zwischen den Krankenkassen gelten. Zugleich sind die wettbewerblichen Spielräume der Krankenkassen auszuweiten. Hier besteht weiterhin großer Handlungsbedarf. Die BDA hat sich entsprechend in Presseinformationen, bei Besprechungen im Bundesgesundheitsministerium sowie im Rahmen einer Stellungnahme zum Gesetzentwurf positioniert.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen > Soziale Sicherung > Krankenversicherung sowie im Rundschreiben VI/136/10 vom 25. August 2010

KURZ NOTIERT

Private Krankenversicherung kommt gut durch Finanzmarktkrise

Die private Krankenversicherung ist gut durch das Krisenjahr 2009 gekommen. Das geht aus dem jetzt vorgelegten Rechenschaftsbericht des PKV-Verbands hervor, der für das vergangene Jahr eine Zunahme der Alterungsrückstellungen in der Kranken- und Pflegeversicherung um insgesamt 9,6 Mrd. € ausweist. Dieser beachtliche Zuwachs um 7 % ist vor allem das Ergebnis einer besonnenen Kapitalanlagepolitik und ein Beweis für die Nachhaltigkeit des Kapitaldeckungsverfahrens, das die private Krankenversicherung gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung auszeichnet. Deshalb befürwortet die BDA auch weiterhin die im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und FDP enthaltene Festlegung, die umlagefinanzierte Pflegeversicherung durch kapitalgedeckte Vorsorge zu ergänzen.

Freiwilligkeit für Umlageverfahren U1 erreichen

Das geltende obligatorische Ausgleichsverfahren von Entgeltfortzahlungskosten bei Kleinbetrieben verursacht hohen Bürokratieaufwand, benachteiligt Kleinbetriebe und begrenzt die Anreize, den Krankenstand zu senken. Für ein solches zwingend obligatorisches Verfahren besteht keine Notwendigkeit. Soweit Unternehmen an einem Ausgleichsverfahren teilnehmen wollen, kann dies auch auf freiwilliger Grundlage geschehen. Die BDA ist derzeit in Gesprächen mit der Bundesregierung und den Koalitionsfraktionen, um eine baldige Freiwilligkeit des Verfahrens zu erreichen. Hierzu hat die BDA auch ein neues Argumentationspapier erarbeitet, welches unter www.arbeitgeber.de > Soziale Sicherung > Beitrags- und Melderecht abrufbar ist.

EU-Kommission legt Grünbuch zur Alterssicherung vor

Die Europäische Kommission hat am 7. Juli 2010 das Grünbuch „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme" verabschiedet. In ihm wird die derzeitige Situation der Alterssicherung in Europa beschrieben und eine Einschätzung der künftigen Herausforderungen vorgenommen. Angemahnt wird insbesondere, das gesetzliche Renteneintrittsalter zu überprüfen und ggf. anzuheben. Die Kommission lädt alle Interessierten ein, die 14 im Grünbuch aufgeworfenen Fragen bis zum 15. November 2010 zu beantworten. Die BDA erarbeitet eine eigene Stellungnahme zum Grünbuch und wird diese in die Beratungen bei BUSINESSEUROPE einbringen. Nähere Informationen im Rundschreiben VI/105/10 vom 8. Juli 2010

Sozialversicherungssysteme in der EU koordinieren

Am 1. Mai 2010 ist die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Kraft getreten. Die Verordnung regelt, welche Rechtsvorschriften im Bereich der sozialen Sicherungssysteme bei einer grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit anzuwenden sind. Der seit Juli auch in deutscher Fassung vorliegende „Praktische Leitfaden für die Entsendung von Erwerbstätigen" fasst die Rechtsvorschriften, die für die Erwerbstätigen in der EU gelten, zusammen. Er kann unter http://ec.europa.eu/social heruntergeladen werden. Die BDA setzt sich in zahlreichen Hintergrundgesprächen und über die Mitgliedschaft im Beratenden Ausschuss für die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme für eine für die Arbeitgeber praktikable Umsetzung und Anwendung der Verordnung ein. Nähere Informationen im Rundschreiben VI/114/10 vom 26. Juli 2010

TARIFPOLITIK

Zeitarbeit

Die von der Zeitarbeitsbranche angestrebte Erstreckung des Mindestlohns der Zeitarbeit auf ausländische Arbeitnehmer hat eine Diskussion über die Einschränkung von Equal Pay in der Zeitarbeit entfacht. Wenn die tarifvertragliche Öffnungsklausel eingeschränkt wird, droht die Zeitarbeit als Beschäftigungsmotor und als wichtiges Flexibilisierungsinstrument beschädigt zu werden.

Die BDA setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass an der derzeitigen gesetzlichen Regelung, wonach vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifvertrag abgewichen werden kann, festgehalten wird. Die Einführung von Equal Pay ohne tarifliche Öffnung würde die Zeitarbeit in einem Maße verteuern, dass der Einsatz aus wirtschaftlichen Gründen in weiten Teilen nicht mehr in Betracht kommt. Dies hätte massive Auswirkungen nicht nur auf die Zeitarbeit, sondern auf die gesamte deutsche Wirtschaft. Betroffen wären zudem in besonderem Maße gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose, für die bisher Zeitarbeit eine Brücke in Beschäftigung ist.

Zeitarbeit ist eine eigenständige Branche, so dass auch eine eigene, branchenbezogene tarifvertragliche Vergütung gerechtfertigt ist. Dies ist zwingende Folge des in Deutschland geltenden Arbeitgeberprinzips, wonach die Zeitarbeitsunternehmen vollwertige Arbeitgeber der Zeitarbeitnehmer sind. Wie in keiner anderen Branche werden die Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit flächendeckend von Tarifverträgen bestimmt. Erst im Frühjahr 2010 haben der Bundesverband Zeitarbeit (BZA) mit den DGB-Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) mit den CGB-Gewerkschaften neue Tarifverträge vereinbart, die den Beschäftigten ein angemessenes Entgelt und langfristige Sicherheit geben. Eine Einschränkung der tariflichen Öffnungsklausel käme der staatlichen Zensur dieser Tarifverträge gleich.

Es bedarf allerdings einer Lösung der mit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa ab Mai 2011 drohenden Probleme. Dazu muss der für deutsche Zeitarbeitnehmer bereits flächendeckend geltende unterste Tariflohn, also der faktisch bereits bestehende Mindestlohn, über das Entsendegesetz auch auf die ausländischen Arbeitnehmer übertragen werden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Zeitarbeit sowie in den Rundschreiben III/039/10 vom 15. Juni 2010 und III/050/10 vom 3. September 2010

Tarifpolitik

Die beginnende wirtschaftliche Erholung in Deutschland wird von den Gewerkschaften reflexartig zum Anlass genommen, höhere Löhne zu fordern. Dabei ist es erst kurz zuvor durch gemeinsame Anstrengungen der Tarifpartner gelungen, dass die Unternehmen vergleichsweise glimpflich durch die Krise gekommen sind. Dieser sich auch im beginnenden Aufschwung niederschlagende Erfolg darf nicht gefährdet werden. Es gilt, den Weg einer verantwortungsvollen Tarifpartnerschaft fortzusetzen.

Die öffentliche Debatte über Lohnerhöhungen kommt zur Unzeit, worauf Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Dieter Hundt hingewiesen hat. Die Talsohle ist gerade durchschritten und der beginnende Aufschwung steht noch auf wackligen Füßen. Es bedarf noch einiger Zeit, bevor die deutsche Wirtschaft die mit der Krise verbundenen Belastungen überwunden hat und der Aufschwung bei allen Unternehmen angekommen ist. Hohe Lohnabschlüsse würden das zarte Pflänzchen Aufschwung in erheblichem Maße gefährden. Zudem laufen in zahlreichen wichtigen Branchen die Tarifverträge noch bis 2011, z. T. sogar bis 2012. Öffentliche Diskussionen über Lohnerhöhungen sind zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll – vor allem nicht bei der gegenwärtig unübersichtlichen wirtschaftlichen Lage.

Es ist der vor der Krise eingeschlagene erfolgreiche Weg einer verantwortungsvollen Tarifpartnerschaft konsequent fortzusetzen. Die moderate und differenzierte Tarifpolitik der vergangenen

Jahre hat in erheblichem Maße zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft beigetragen. Dadurch und durch das verantwortungsbewusste Handeln der Tarifpartner konnte die Krise beispielhaft gemeistert werden. Dieser Erfolg darf nicht im Nachhinein gefährdet werden.

Zugleich profitieren die Arbeitnehmer bereits heute von der konjunkturellen Aufhellung. Immer mehr ursprünglich von der Krise betroffene Betriebe lassen die Kurzarbeit oder andere Vereinbarungen zur Verkürzung der Arbeitszeit auslaufen, so dass die Beschäftigten wieder ihr volles Gehalt beziehen. Und die Arbeitnehmer erhalten mehr Netto vom Brutto bei niedrigeren Sozialabgaben. Ein höherer Bruttolohn bringt nichts, wenn auf der anderen Seite der Staat höhere Beiträge zur Sozialversicherung beschließt.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Tarifpolitik

Gesundheitsförderung in der Tarifpolitik

Das Thema „Gesundheitsförderung" gewinnt in den tarifpolitischen Forderungen der Gewerkschaften an Bedeutung. Hintergrund sind gewerkschaftliche Strategien, vermeintliche Defizite im betrieblichen Gesundheitsschutz und in der Gesundheitsförderung als Einfallstor zu nutzen, um andere Themen durchzusetzen bzw. Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen zu nehmen.

Deutsche Unternehmen sind durch bestehende Gesetze bereits umfassend zum Gesundheitsschutz verpflichtet. Darüber hinaus gibt es in den Betrieben bereits eine Vielzahl freiwilliger Maßnahmen zur Verbesserung der konkreten Arbeitsbedingungen und zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter. Die BDA hebt hervor, dass der Anknüpfungspunkt in diesen betriebsspezifischen Lösungen zu suchen ist. Allgemeine und nicht passgenaue Verpflichtungen helfen nicht weiter. Zudem ist immer wieder darauf hinzuweisen, dass wirksame Gesundheitsförderung nicht allein in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt, sondern auch die Belegschaft selbst in die Pflicht zu nehmen ist. Arbeitnehmer verbringen nur einen geringen Teil ihrer Zeit im Betrieb, so dass betriebliche Maßnahmen nur eine begrenzte Wirkung haben und Eigenverantwortung unerlässlich ist.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Tarifpolitik

Neue Dienstleistungsinformationspflichten

Die Dienstleistungs-Informationspflichten-Verordnung (DL-InfoV) sieht umfassende Informationspflichten des Dienstleisters gegenüber Dienstleistungsempfängern vor. Mit der in Kraft getretenen Verordnung werden die europäischen Vorgaben der Dienstleistungsrichtlinie in das deutsche Recht umgesetzt.

Der DL-InfoV sind grundsätzlich alle Dienstleistungserbringer unterworfen, die in den Anwendungsbereich der europäischen Dienstleistungsrichtlinie fallen (z. B. Gewerbetreibende in Handel, Handwerk und Gastronomie). Sie verpflichtet den Dienstleister, bestimmte Informationen vor Erbringung der Dienstleistung von sich aus zu erbringen (Angaben zur Kontaktaufnahme, allgemeine Geschäftsbedingungen, Berufshaftpflichtversicherung) oder auf Anfrage zur Verfügung zu stellen (Angaben zu berufsrechtlichen Regelungen, geltende Verhaltenskodizes etc.). Dabei stellte sich die Frage, ob auch Arbeitgeberverbände darunter fallen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie teilt allerdings die Einschätzung der BDA, dass die Verordnung auf Arbeitgeberverbände grundsätzlich nicht anwendbar ist. Nur Leistungen, die gegen Entgelte von den Verbänden erbracht werden (z. B. Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen), können unter die DL-InfoV fallen.

Nähere Informationen hierzu im Rundschreiben III/043/10 vom 9. Juli 2010

KURZ NOTIERT

Höhere Entgelte beim Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

Am 19. August 2010 einigten sich der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (BGL) und die IG BAU in der zweiten Verhandlungsrunde auf einen neuen Tarifvertrag. Die Entgelte für die 80.000 Beschäftigten der Branche werden dabei ab September 2010 um 2,0 % (West) und 2,5 % (Ost) angehoben. Zudem wurde die unterste Lohngruppe für einfachste, schematische Arbeiten individuell von 8,32 € auf 8,50 € (West) bzw. von 7,82 € auf 8,00 € (Ost) erhöht. Der Vertrag hat eine Laufzeit von zwölf Monaten bis zum 31. August 2011.

Pflegemindestlohnverordnung in Kraft getreten

Zum 1. August 2010 ist die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche in Kraft getreten. Die Verordnung gilt für Pflegebetriebe, d. h. für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen. Anspruch auf den Mindestlohn von 8,50 € (West) bzw. 7,50 € (Ost) haben Arbeitnehmer, die überwiegend Grundpflegeleistungen (z. B. Waschen, An- und Auskleiden) erbringen. Das Mindestentgelt steigt im Januar 2012 und im Juli 2013 jeweils um 0,25 €. Die Laufzeit der Verordnung endet am 31. Dezember 2014. Nähere Informationen im Rundschreiben III/046/10 vom 28. Juli 2010

Neuer Mindestlohntarifvertrag in der Abfallwirtschaft

In der Abfallwirtschaft haben sich die Tarifvertragsparteien (BDE, VKA und ver.di) auf eine Fortsetzung des bestehenden Mindestlohntarifvertrags bis zum 31. August 2011 verständigt. Zugleich soll der Mindestlohn ab 1. November 2010 von 8,02 € auf 8,24 € angehoben werden. Als nächster Schritt muss der Erlass einer neuen Mindestlohnverordnung beantragt und das Verordnungsverfahren – unter Beteiligung des Tarifausschusses – durchgeführt werden. Für die Zukunft wurde vereinbart, dass zunächst eine Arbeitsgruppe die Wirkung des bisherigen Mindestlohns analysieren soll, bevor im Januar 2011 Verhandlungen für eine weitere Verlängerung und Entwicklung des Mindestlohntarifvertrags aufgenommen werden sollen.

Neuer Mindestlohntarifvertrag im Elektrohandwerk

Die Tarifvertragsparteien des Elektrohandwerks (ZVEH und IG Metall) haben einen neuen Mindestlohntarifvertrag vereinbart. Dieser soll den noch bis zum 31. Dezember 2010 geltenden und für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohntarifvertrag ablösen. Der neue Tarifvertrag sieht bei einer Laufzeit bis Ende 2015 eine schrittweise Erhöhung der Entgelte von aktuell 9,60 € (West) bzw. 8,20 € (Ost) auf 10,10 €/9,35 € vor. Die Tarifvertragsparteien planen erneut, die Allgemeinverbindlicherklärung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zu beantragen.

BMAS veröffentlicht Übersicht allgemeinverbindlicher Tarifverträge

Das BMAS veröffentlicht vierteljährlich nach Branchen sortiert eine Übersicht der bundesweiten und auf der Ebene der Länder bestehenden allgemeinverbindlichen Tarifverträge. Während Tarifverträge grundsätzlich nur die Tarifvertragsparteien selbst binden, führt die Allgemeinverbindlicherklärung dazu, dass die entsprechenden Tarifverträge für alle in den Geltungsbereich einbezogenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich gelten. Das jeweils aktuelle Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge ist im Internet unter www.bmas.bund.de > Themen > Arbeitsrecht > Allgemeinverbindliche Tarifverträge abrufbar. Nähere Informationen im Rundschreiben III/040/10 vom 5. Juli 2010

BILDUNG

Bewerbermangel auf dem Ausbildungsmarkt

Betriebe haben es zunehmend schwer, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden. Aktuell gab es so wenig Ausbildungsplatzbewerber wie noch nie seit der Wiedervereinigung. Hinzu kommt, dass viele Jugendliche die Schule ohne das nötige Rüstzeug für eine Ausbildung verlassen. Laut PISA sind rd. 20 % der Schüler nicht ausbildungsreif. Umso bemerkenswerter ist, dass die Unternehmen aktuell erneut mehr betriebliche Ausbildungsplätze anbieten als im Vorjahr. Gleichwohl wird der Bewerbermangel zu der zentralen Herausforderung für den Ausbildungsmarkt.

Die BDA hat sich daher frühzeitig dafür eingesetzt, dass im Rahmen des Ausbildungspakts das Thema „Ausbildungsreife" eine wichtige Rolle spielt. Seit der ersten Paktvereinbarung 2004 wurden wichtige Initiativen ergriffen: Mit dem Kriterienkatalog „Ausbildungsreife" wurde definiert, was Ausbildungsreife ist. Mit dem „Handlungsleitfaden Schule und Betriebe als Partner" und dem Gesamtkonzept „Berufswegeplanung ist Lebensplanung" wurden gemeinsam mit der Kultusministerkonferenz wichtige Schritte zur Sicherung der Ausbildungsreife und der Berufsorientierung der Schüler vereinbart. Dieses Engagement soll im Rahmen der aktuell anstehenden Verlängerung des Ausbildungspakts noch intensiviert werden. Ziel ist, die Potenziale der Jugendlichen besser zu entfalten, um so auch dem Bewerbermangel entgegenzuwirken. Daher sollen insbesondere die Themen „Ausbildungsreife", „Berufsorientierung", „Mobilität" sowie die Gewinnung leistungsstarker Jugendlicher und die gezielte Förderung schwächerer Jugendlicher noch stärker in den Blickpunkt rücken.

Gerade bei den Themen „Ausbildungsreife" und „Berufsorientierung" spielt das Netzwerk *SCHULE*WIRTSCHAFT eine wichtige Rolle. Durch seine langjährigen Erfahrungen und bundesweite Verankerung leistet es einen zentralen Beitrag, junge Menschen besser auf den Übergang in Ausbildung und Beruf vorzubereiten. Dafür steht auch die Zusage, jeder interessierten Schule einen Partner aus der Wirtschaft zu vermitteln.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Ausbildungsmarkt sowie im Rundschreiben V/097/10 vom 1. September 2010

Fachkräftesicherung in Ostdeutschland

Die demografische Entwicklung schlägt in den neuen Bundesländern besonders deutlich zu. Dies spüren die Unternehmen bereits sehr stark. Viele haben große Schwierigkeiten, für ihre Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu finden, nachdem sich die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber in den letzten drei Jahren halbiert hat. Damit drohen hier massive Fachkräfteengpässe, die die Innovationsfähigkeit des Standorts gefährden.

Die BDA engagiert sich daher im Rahmen des Projekts *SCHULE*WIRTSCHAFT Ostdeutschland zusammen mit dem Netzwerk *SCHULE*WIRTSCHAFT, den Landesarbeitsgemeinschaften *SCHULE*WIRTSCHAFT der neuen Bundesländer, dem Bundesministerium des Inneren, der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Kreditbank. Ziele sind die Fachkräftesicherung in den neuen Ländern durch eine frühzeitige Berufsorientierung junger Menschen und die intensive Kooperation zwischen Schulen und regionalen Unternehmen. Schwerpunktthemen sind das Kennenlernen und die Bindung an die regionale Unternehmenslandschaft, die Erarbeitung praxisnaher MINT-Unterrichtsmodule und die Förderung sozial benachteiligter und lernschwächerer Schüler. Anfang Juni fand im Rahmen des Projekts das „1. DKB-Eliteforum Bildung" statt. Rund 160 Experten aus Schule und Wirtschaft haben über Lösungsstrategien zur Fachkräftesicherung diskutiert. Besonders deutlich wurde, dass hierfür eine schlüssige Gesamtstrategie nötig ist, die des Engagements vieler Akteure, insbesondere der Kooperation von Schulen und Wirtschaft, bedarf und die sowohl leistungsschwächere junge Menschen wie auch leistungsstarke in den Blick nehmen muss.

Nähere Informationen zu diesem Projekt unter www.schulewirtschaft-ostdeutschland.de

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2010

Das zentrale Erfolgsmerkmal der dualen Ausbildung in Deutschland ist ihre enge Verknüpfung mit der betrieblichen Praxis. Dies sichert den Betrieben bedarfsgerecht qualifizierten Fachkräftenachwuchs und den jungen Menschen gute Beschäftigungsperspektiven. Damit dies so bleibt, müssen die Ausbildungsberufe regelmäßig an neue Entwicklungen wie z. B. neue Tätigkeitsfelder oder moderne Technologien angepasst werden. Dann entstehen neue Berufe oder bestehende werden modernisiert.

Neuordnungsverfahren gehören zu den Kernaktivitäten der BDA in der Berufsbildung. Denn die Sozialpartner gestalten die Neuordnungsverfahren durch Sachverständige aus den entsprechenden Branchen. Im Vorfeld der Neuordnungsverfahren werden die Vorstellungen der Branchen mit denjenigen der übrigen Beteiligten (Gewerkschaften, Kammerorganisationen, Kultusministerkonferenz, zuständige Bundesministerien) in Einklang gebracht. Während des Verfahrens gilt es insbesondere, die Anliegen der ausbildenden Unternehmen zu vertreten. Inhaltlich liegt der Schwerpunkt in der Regel darauf, möglichst flexible Ausbildungsstrukturen zu verankern – entsprechend dem BDA-Strukturmodell „2 + x". So wurden z. B. bei der diesjährigen Modernisierung des Papiertechnologen umfangreiche neue Qualifikationserfordernisse insbesondere der Instandhaltung sowie der Steuerungs- und Regeltechnik im Rahmen von Pflicht- und Wahlqualifikationen berücksichtigt. Damit bleibt den Betrieben in Zukunft die Freiheit, je nach ihren Anforderungen Qualifikationsbausteine zu wählen – bei Gewährleistung einheitlicher Ausbildungsstandards. Insgesamt startet die Ausbildung in diesem Jahr in elf umfassend überarbeiteten Ausbildungsberufen (Böttcher/-in, Büchsenmacher/-in, Feinwerkmechaniker/-in, Geomatiker/-in, Milchtechnologe/-technologin, Papiertechnologe/-technologin, Pferdewirt/-in, Revierjäger/-in, Segelmacher/-in, Technische[r] Konfektionär/-in, Vermessungstechniker/-in).

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Ausbildung

Studienkompass

Unternehmen brauchen zur Sicherung ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit hoch qualifizierte Mitarbeiter. Der Bedarf an Akademikern und Personen mit vergleichbaren Kompetenzen wird dementsprechend zunehmen. Erfreulich ist daher, dass in den letzten beiden Jahren die Zahl der Studienanfänger um 17 % auf über 422.000 gestiegen ist. Gleichwohl beginnen immer noch zu wenige junge Menschen mit einem bildungsfernen Hintergrund ein Studium. Hier schlummern Potenziale, die entfaltet werden müssen.

Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) engagiert sich daher in Kooperation mit der Accenture-Stiftung und der Deutsche Bank Stiftung sowie weiteren Partnern im Rahmen des Förderprogramms STUDIENKOMPASS dafür, junge Menschen aus Elternhäusern ohne akademischen Hintergrund für ein Studium zu gewinnen. Die Aktivitäten umfassen insbesondere eine intensive Studien- und Berufswahlorientierung, eine individuelle Förderung und eine persönliche Begleitung. Die Ergebnisse können sich sehen lassen: In den letzten drei Jahren ist das Programm mit mehr als 1.000 Geförderten zu einer der größten Bildungsinitiativen gewachsen. Laut einer ersten Bilanz vom Juni 2010 haben sich 93 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu entschlossen, ein Studium aufzunehmen, 64 % studieren bereits heute. Aktuell hat das Programm die kostenfreie Informationsbroschüre für Eltern „Chancen eröffnen und Neugier wecken! Wie Eltern ihre Kinder bei der Studien- und Berufsorientierung unterstützen können" herausgegeben. Sie steht im Internet zum Download zur Verfügung.

Nähere Informationen zum Förderprogramm unter www.studienkompass.de

EUROPA UND INTERNATIONALES

Neue europäische Stabilitätspolitik

Die Eurozone muss eine Stabilitätsgemeinschaft bleiben. In einer gemeinsamen Erklärung mit dem Titel „Für eine neue europäische Stabilitätspolitik" fordern BDA und BDI die Schaffung einer Insolvenzoption für überschuldete Mitgliedstaaten.

BDA und BDI fordern, die Verhängung von Sanktionen bei Überschreitung der Schuldengrenzen im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspakts einem Automatismus zu unterwerfen. Neben den ohnehin vorgesehenen Strafzahlungen setzen wir uns dafür ein, dass der Fokus zukünftig stärker auf das abgestufte Einfrieren von EU-Mitteln bis hin zur Sperrung aller EU-Mittel inklusive der Agrarmittel gerichtet wird. Mitgliedstaaten, die wiederholt gegen Defizitkriterien und Korrekturauflagen verstoßen, sollten vorübergehend ihr Stimmrecht im Rat verlieren.

Darüber hinaus ist es zwingend notwendig, die Unabhängigkeit der Europäischen Zentralbank und ihre Stabilitätsorientierung zu stärken. Damit Fehlentwicklungen zukünftig zum frühestmöglichen Zeitpunkt erkannt werden, muss die europäische Statistikbehörde EUROSTAT ungehindert und aus eigener Kompetenz handeln, indem sie die nationalen statistischen Zulieferungen auf Richtigkeit prüft und so Manipulationen ausschließt. Die geplante verstärkte wirtschaftspolitische Koordinierung und Überwachung darf keinesfalls dazu führen, dass die EU dirigistisch in die nationale Lohnfindung oder Sozialpolitik eingreift.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Europa/Internationales > Standort Europa sowie in den Rundschreiben IX/055/10 vom 1. Juli 2010 und IX/059/10 vom 8. Juli 2010

Zukunft des Binnenmarkts

Der ehemalige EU-Binnenmarkt- und Wettbewerbskommissar Mario Monti attestiert in seinem kürzlich vorgelegten Bericht „Eine neue Strategie für den Binnenmarkt" eine „Integrationsmüdigkeit" ebenso wie eine „Marktmüdigkeit". Daher regt Monti eine Vielzahl von Initiativen zur Weiterentwicklung des Binnenmarkts an.

Die Vollendung des Binnenmarkts für Waren und Dienstleistungen sowie Initiativen im Gesellschafts- und Steuerrecht können wichtige Wachstumsimpulse auslösen. Allerdings würden sich eine Reihe von Montis Vorschlägen auch negativ auf Wachstum und Beschäftigung auswirken. Wir setzen uns dafür ein, dass die Kommission bei der Weiterentwicklung des Binnenmarkts mit Augenmaß und wirtschaftlichem Sachverstand vorgeht. Eine übertriebene Regulierung des Markts würde im Ergebnis zum Verlust an Wettbewerbsfähigkeit und Transparenz führen und dadurch die Legitimation des Binnenmarkts in Frage stellen.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Europa/Internationales > Standort Europa sowie im Rundschreiben IX/062/10 vom 16. Juli 2010

Corporate Social Responsibility

Die EU-Kommission hat angekündigt, im Frühjahr 2011 eine neue Mitteilung zu Corporate Social Responsibility (CSR) vorzulegen. Der zuständige EU-Kommissar für Unternehmen und Industrie, Antonio Tajani, steht unter starkem Druck von Europäischem Parlament, Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften, im Bereich CSR aktiv zu werden. Es besteht u. a. die Gefahr einer verpflichtenden CSR-Berichterstattung. Diese würde zu einem deutlich höheren bürokratischen Aufwand für Unternehmen führen.

Um das Thema „CSR" mit der EU-Kommission zu diskutieren, hat sich am 14. Juli 2010 eine gemeinsame Delegation der BDA und des italienischen Wirtschaftsverbands Confindustria mit dem zuständigen italienischen EU-Kommissar Antonio Tajani und Mitgliedern seines Kabinetts getroffen und sich über Chancen und Risiken möglicher Politikansätze im Bereich CSR ausgetauscht. Das Petitum der Delegation, auf

verpflichtende Vorschriften zugunsten eines europäischen CSR-Preises sowie eines europäischen „CSR-Help-Desks" zu verzichten, wurde in einem gemeinsamen Brief der BDA- und Confindustria-Präsidenten, Prof. Dr. Dieter Hundt und Emma Marcegaglia, an EU-Kommissar Tajani deutlich unterstrichen. Die BDA wird im Nachgang zu dem Brief und dem Treffen gemeinsam mit Confindustria die Vorschläge der Wirtschaft weiter konkretisieren.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Europa/Internationales > Unternehmensleitlinien für internationale Geschäftstätigkeiten

Richtlinie zu konzernintern versetzten Drittstaatsangehörigen

Die EU-Kommission hat im Juli einen Sektorrichtlinienvorschlag zu konzernintern versetzten Drittstaatsangehörigen (Intracorporate Transferees – ICTs) vorgelegt mit dem Ziel, den unternehmensinternen Transfer von sog. Schlüsselpersonal in die EU und innerhalb der EU zu vereinfachen und zu standardisieren. Dadurch soll die innereuropäische Mobilität erleichtert werden und die EU als Arbeitsstandort wettbewerbsfähiger und attraktiver für multinationale Unternehmen gemacht werden.

Grundsätzlich ist das Ziel des ICT-Richtlinienvorschlags, die EU für multinationale Unternehmen attraktiver zu machen und damit den Standort Europa zu stärken, zu begrüßen. Dies ist ein wichtiges Signal an global agierende Unternehmen, die ihr Personal effektiv und schnell in all ihren Unternehmensteilen einsetzen müssen. Wie schon bei der Bluecard-Richtlinie muss darauf geachtet werden, dass nationale Rechtsetzungsspielräume nicht eingeschränkt und die Weiterentwicklung nationaler Zuwanderungstatbestände – insbesondere mit Blick auf die von der BDA vorgeschlagenen Verbesserungen beim internationalen Personalaustausch – nicht verhindert werden. Überdies muss die Kompetenzverteilung zwischen EU und Mitgliedstaaten im Bereich der Zuwanderung beachtet werden.

Nähere Informationen unter www.arbeitgeber.de > Europa/Internationales > Standort Europa sowie im Rundschreiben IX/063/10 vom 21. Juli 2010

99. Internationale Arbeitskonferenz der ILO

In Genf fand vom 1. bis 18. Juni 2010 die 99. Internationale Arbeitskonferenz (IAK) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) statt. Dabei wurden erste Beratungen über eine ILO-Norm zu „Menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte" geführt sowie eine ILO-Empfehlung zu „HIV/Aids und der Welt der Arbeit" verabschiedet.

Die BDA war als Mitglied der dreigliedrigen deutschen Delegation aktiv in die Arbeiten der 99. IAK involviert. Im Rahmen der IAK hat die BDA den inzwischen traditionellen deutschen „Employers' Lunch" ausgerichtet. Unter Beteiligung von mehreren Ministern, hochrangigen ILO-Vertretern und rd. 100 Arbeitgeberdelegierten aus aller Welt unterstrich Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA, die Notwendigkeit, dass das Thema „Flexicurity" verstärkt in die Arbeit der ILO Eingang findet. Die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit, flexibel auf Marktentwicklungen zu reagieren, darf nicht länger von der ILO ignoriert werden. Die BDA wird sich als Mitglied des Verwaltungsrats der ILO entschlossen weiter dafür einsetzen, dass die ILO sich nicht länger den wirtschaftlichen Realitäten verschließt.

KURZ NOTIERT

Ernst Baumann als Vorsitzender des BDA-Europaausschusses verabschiedet – Margret Suckale tritt Nachfolge an

Auf Einladung von Arbeitgeberpräsident Prof. Dr. Dieter Hundt fand am 15. Juli 2010 ein Empfang zur feierlichen Verabschiedung des langjährigen Vorsitzenden des BDA-Europaausschusses Ernst Baumann, ehemals Personalvorstand der BMW AG, und zur Einführung der neuen Vor-



EINLADUNG

LGAD - Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 09. November 2010
Beginn: 15.00 Uhr, Ende: 18.00 Uhr

Ort: ARVENA PARK Hotel, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg
(Stadtteil Langwasser, direkt U-Bahn Station U1), Tel.: 0911/8922-0

AGENDA

TOP 1 **Begrüßung**

TOP 2 **Aussprache zur Außenwirtschaftskonjunktur**

TOP 3 **Aktuell aus Berlin**

Aus der Arbeit des BDEx - Bundesverband des Deutschen Exporthandels sowie vom BGA - Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen berichtet und diskutiert Ihre Fragestellungen an unseren Bundesverband

Jens Nagel, BDEx-Geschäftsführer

- Die neue EU-Marktzugangsdatenbank (MADB) Möglichkeiten der Informationsnutzung über Exportmärkte und Handelshemmnisse in Staate außerhalb der EU
- Import: Entwicklung beim APS (Allgemeines Zoll-Präferenzschema) und den präferentiellen Ursprungsregeln
- BDEx-Marktplatz: Erfahrungsbericht über Internationale Projektausschreibungen
- Aktuelle Themen des BDEx / BGA

TOP 4 **Prävention und Unterstützung im Krisenfall**
Dienstleistungen für Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden

Andreas Möbius, Geschäftsführer der VGA GmbH
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung

TOP 5 **Verschiedenes**

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

LGAD – Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 09. November 2010

Beginn: 15.00 Uhr, Ende: ca. 18.00 Uhr

Ort: ARVENA PARK Hotel, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg
(Stadtteil Langwasser, direkt U-Bahn Station U1), Tel.: 0911/8922-0

Bitte teilen Sie uns
bis 12. November 2010 Ihre Zusage mit.

Fax-Antwort - 089/ 54 59 37 -30

☐ **Ja, ich / wir nehme / n teil**

Firma: _____

1. Teilnehmer: _____

Position: _____

2. Teilnehmer: _____

Position: _____

Straße, Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (Zentrale): _____ Durchwahl: _____

E-Mail (allg.): _____

E-mail (pers.): _____

Website: _____

Bemerkungen / Anregungen: _____

_____

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB- UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.
München und Nürnberg

MERKBLATT
TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2010 (§ 20 MTV)

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer und Auszubildende, die am 01.12.2010 dem Betrieb mindestens 11 Monate ununterbrochen angehören.
Wer also erst nach dem 01.01.2010 in den Betrieb eingetreten ist oder zum 30.11.2010 oder früher ausgeschieden ist, erhält keine Sonderzahlung.

Höhe der Sonderzahlung: 50% des dem/der Anspruchsberechtigten jeweils zustehenden monatlichen Tarifentgelts bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung. Die absoluten EURO-Beträge entnehmen Sie bitte den umseitigen Tabellen.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** wird die Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen Wochenarbeitszeit errechnet.

Gekürzt wird die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat um 1/12, in dem dem/der Anspruchsberechtigten weniger als 2 Wochen

- Arbeitsentgelt
- Zuschuss zum Krankengeld lt. MTV
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 MuSchG zusteht.

Ausgezahlt wird die Sonderzahlung mit dem Novembergehalt, spätestens jedoch bis 10.12.2010.

Im laufenden Kalenderjahr erbrachte **Einmalzahlungen des Arbeitgebers** können auf die tarifliche Sonderzahlung angerechnet werden (Näheres hierzu siehe § 20 Nr. 4 MTV).

Rückzahlungsklausel: Wer **vor** dem 31. März 2011 infolge eigener Kündigung oder durch verhaltensbedingte Arbeitgeberkündigung ausscheidet, muß die Sonderzahlung bis auf einen Restbetrag von € 102,26 zurückerstatten. Steht die Rückzahlungspflicht bereits bei Fälligkeit fest, so müssen nur € 102,26 ausgezahlt werden.
Keine Rückzahlungspflicht besteht bei Kündigung **zum** 31.03.2011 oder später.

In den Fällen, in denen ein **höherer Betrag** als die tarifliche Sonderzahlung geleistet wird, empfehlen wir

1. den die tariflichen Leistungen übersteigenden Betrag **gesondert** auszuweisen;
2. darauf hinzuweisen, daß es sich bei diesem Betrag um eine freiwillige Leistung handelt, auf die auch in Zukunft **weder dem Grunde noch der Höhe nach** ein Rechtsanspruch besteht;
3. Rückzahlungsvorbehalte zu vereinbaren, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, den freiwilligen Betrag **zurückzuzahlen**, wenn er **vor dem 31. März** des Folgejahres aus dem Betrieb/Unternehmen/Konzern **ausscheidet**. Nur wenn die **freiwillige** Sonderzahlung ein **volles Monatsgehalt erreicht oder übersteigt**, kann der Arbeitnehmer **über den 31. März** des Folgejahres hinaus gebunden werden. Beträgt die **freiwillige** Sonderzahlung **weniger** als ein Monatsgehalt, tritt **keine** Rückzahlungsverpflichtung beim **Ausscheiden zum 31. März** des Folgejahres ein.

L G A D
TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2010
(§ 20 MTV)

G E H Ä L T E R
EURO-Beträge

Gehaltsgruppe	I	II	III	IV	V	VI
bis zum voll. 21.Lj.	712,50	752,00	810,50	871,50	-	
ab dem voll. 21. Lj.	746,50	785,50	830,00	905,00	1.072,00	
ab dem voll. 23. Lj.	798,50	847,00	887,50	972,50	1.156,50	Anfangs-
ab dem voll. 25. Lj.	855,50	902,50	947,00	1.042,50	1.242,50	gehalt
ab dem voll. 27. Lj.	905,00	962,50	1.011,50	1.113,50	1.328,50	mind.
ab dem voll. 29. Lj.	960,00	1.021,50	1.076,00	1.186,00	1.414,00	1.641,50

L Ö H N E
auf Monatsbasis
EURO-Beträge

Lohngruppe 1	818,50
Lohngruppe 2a	876,50
Lohngruppe 2b	938,50
Lohngruppe 3	938,50
Lohngruppe 4	1.004,50
Lohngruppe 5	1.076,00
Lohngruppe 6	1.145,00

AUSZUBILDENDE
EURO-Beträge

im 1. Ausbildungsjahr	339,00*)
im 2. Ausbildungsjahr	359,00
im 3. Ausbildungsjahr	376,50

*) Betrifft nur Auszubildende, die am 1.12. des Jahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 11 Monate angehören.

GESELLSCHAFT FÜR HANDELSBERATUNG MBH
MAX-JOSEPH-STRASSE 5 80333 MÜNCHEN
Tel.: (089) 54 59 37- 20 Fax: (089) 54 59 37-30
E-Mail: info@gfh-muenchen.de

Beratungsstelle des Landesverbandes Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V. (LGAD)

UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Die Mitarbeiter der GfH betreuen eine Reihe von LGAD-Mitgliedsunternehmen bei der Umsetzung und Regelung von Unternehmensnachfolgen. Dabei kommen verschiedene Varianten in Betracht, z.B.:

- Nachfolge in Familienbetrieben durch die eigenen Kinder
- Nachfolgeregelung durch Mitarbeiter im Unternehmen
- Nachfolgesuche innerhalb des Firmennetzwerkes (z.B. im Einkaufsverbund)
- Externe Nachfolgeregelung durch Ausschreibung

Das Thema Firmennachfolge hat vielfältige Facetten, die unterschiedliche Beratungsansätze erfordern, vor allem im/in der:

- Aufzeigen finanzieller Lösungsmöglichkeiten, wie z.B. bei der Notwendigkeit der Umfinanzierung von Gesellschafterdarlehen
- Ermittlung von Kaufpreis und Recherchieren von Finanzierungsmöglichkeiten
- Hilfestellung bei der richtigen Inserierung und der Wahrung der Anonymität
- Begleitung von Verkaufsverhandlungen, u.v.m.

Prinzipiell werden immer die Jahresabschlüsse in deren Analyse und Bewertung zu Grunde gelegt. Dabei fallen aber auch Fragen an, die mit den betrieblichen Strukturen, Ertrags- und Kostenfaktoren und deren branchenbezogenen Bewertung zu tun haben. Weiterhin sind die zu wählende Rechtsform, Steuerfragen, Vertragsgestaltungen sowie Regelung von Sicherheiten, detailliert zu prüfen.

Das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie ist sich der Bedeutung dieser Thematik zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Erhaltung mittelständischer Strukturen bewusst und gibt **Unterstützung durch Beratungszuschüsse im so genannten Coaching-Programm.** Ratsuchende Unternehmer (bestehende Betriebe) werden durch **Bundeszuschüsse** unterstützt.

Da die firmenindividuellen Verhältnisse und Konstellationen nicht umfassend durch Beratungsrichtlinien zu beschreiben sind, empfiehlt es sich einen qualifizierten GfH-Berater hinzuziehen, der mit den Zuschussgebern die Fördersachverhalte abklärt.

Ihre Ansprechpartner sind Herr Heinz Sixt und Herr Richard Hartl, Tel. 089-545937-20

RÜCKANTWORT (per Telefax: 089 / 545937-30)

Ich interessiere mich für das behandelte Thema, bitte sprechen Sie mich dazu an:

o Firmen-Übernahme, -Beteiligungen, -Gründung, -Bewertung

Weitere Beratungsthemen:

- o Finanzierung
- o Rechtsform und Gestaltungsmöglichkeiten
- o Organisation, EDV, Qualitätsmanagement

Firma: _____ **Straße:** _____
(Firmenstempel)

Ansprechpartner: _____ **PLZ/Ort:** _____

E-Mail: _____ **Telefon:** _____



VGA
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung

Fachinformation

Ihre Belegschaft im Mittelpunkt

Motivierte Mitarbeiter sind die Basis für Ihren Unternehmenserfolg. Eröffnen Sie Ihren Beschäftigten einen Zugang zu Rahmenverträgen. Der Vorteil: als Arbeitgeber zeigen Sie soziale Kompetenz und bieten Konditionen für private Versicherungen, die ansonsten nur Großkunden erhalten.

In der betrieblichen Praxis wird es immer schwerer, geeignetes Personal zu finden und dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Ein wirksames und kostenneutrales Personalinstrument ist der Abschluss von Rahmenverträgen für private Versicherungen. Alle gängigen privaten Versicherungsparten, wie z.B. Hausrat-versicherung, Kfz-Versicherung, Private-Haftpflicht-versicherung oder Rechtsschutz-Versicherung werden zu attraktiven Preisen angeboten. Die Mitarbeiter/innen sparen bares Geld ohne dass zusätzliche Kosten, wie z.B. die Versteuerung eines geldwerten Vorteils, entstehen.

Die VGA bietet Ihnen einen bedarfsgerechten Einstieg ins Belegschaftsgeschäft an.

Unsere Leistungsschwerpunkte sind:

- Organisation der Ansprache jedes Mitarbeiters, beispielsweise über das betriebseigene Intranet, über Aushänge, die Hauszeitschrift oder Gehaltsbeilagen
- Abwicklung aller Anfragen seitens der Belegschaft
- anschließende Betreuung und Beratung Ihrer Mitarbeiter nach Vertragsabschluss



Gerne beraten wir Sie bei einem persönlichen Gespräch über die individuellen Ausgestaltungsmöglichkeiten für Ihre Belegschaft.

Investieren Sie weiter in die Bindung Ihrer Mitarbeiter und Ihr Image als attraktiver Arbeitgeber.

VGA GmbH
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung
info@vga.de | www.vga.de
Jetzt informieren: 030 - 59 00 99 90



VGA
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung

Fachinformation

Unterschätzt: Umweltschäden

Die Öl-Katastrophe vor der US-Küste hat das noch immer unterschätzte Risiko von Umweltschäden für Unternehmen wieder in den Fokus gelenkt. Der bislang mehr oder weniger erfolglose Kampf gegen die Ölkatastrophe hat den britischen Konzern BP bislang rund 760 Millionen US-Dollar gekostet. Für BP dürfte die Umweltkatastrophe aber jetzt schon deutlich teurer werden: Obama machte deutlich, dass er den Konzern zur Übernahme aller Kosten drängen will. Diese werden auf mindestens 14 Milliarden Dollar geschätzt.

In Anbetracht solcher Kosten, wird die Absicherung unvorhergesehener Ernstfälle gerade für mittelständische Unternehmen schnell zur Existenzfrage. Deshalb sollte eine Umweltschadenspolice selbstverständlich sein. Als Folge des seit Ende 2007 geltenden Umweltschadensgesetzes haftet heute in Deutschland jeder beruflich Tätige, der Umweltschäden verursacht, gegenüber dem Staat. Wer gefährliche Tätigkeiten ausübt, haftet sogar ohne Verschulden. Dies wird nicht erst bei Gefahrguttransporten relevant, sondern bereits beim Lagern kleinerer Mengen von Heizöl. Gleichzeitig ist die Gefahr real, dass eine plötzliche, unfallartige Störung des Betriebs zu einem Umweltschaden führt. Denn ein Blick in die Statistik



zeigt: Nahezu alle gewerblichen Betriebsstätten befinden sich in einem Abstand von weniger als drei Kilometern zu Schutzgebieten oder Gewässern. Die ersten Erfahrungen mit dem neuen Gesetz zeigen, dass Behörden nach einem Umweltschaden häufig erhebliche Forderungen geltend machen. Die Umweltschadensversicherung ist exakt auf die gesetzlichen Haftungsregelungen abgestimmt: Versichert sind beispielsweise Risiken aus dem Betrieb von Anlagen, aus Leistungen und Tätigkeiten des Versicherungsnehmers auf eigenen und fremden Grundstücken sowie aus der Herstellung, Lieferung und Verwendung von Produkten.

Haben Sie weitere Fragen? Gern beraten wir Sie in einem individuellen Gespräch.

VGA GmbH
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung
info@vga.de | www.vga.de
Jetzt informieren: 030 - 59 00 99 90

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.
Unternehmer- und Arbeitgeberverband der intermediären Wirtschaft

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

Bitte an die Geschäftsleitung weiterreichen!

Mitgliederbefragung zum Jahreswechsel 2010

München, 15. Dezember 2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit den ersten beiden durchgeführten Umfragen zum Jahresende 2009 sowie zur Jahreshälfte 2010 ist es uns gelungen, erstmals einen Vergleich der wirtschaftlichen Lage über einen gewissen Zeitraum zu verfolgen. Das wirtschaftliche schwierige Jahr 2009 hatte dabei mit der Lagebeurteilung im Juli 2010 nicht mehr viel gemeinsam, es zeichnete sich ein wesentlich positiveres Bild.

Um unsere Reihe der Beurteilungen fortführen zu können, dürfen wir Sie wieder um Ihre Einschätzung der wirtschaftlichen Lage in Ihrem Unternehmen sowie die Erwartungen für die nächsten sechs Monate bitten.

Wir hoffen erneut auf Ihre rege Teilnahme und verbleiben mit einem herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

Umfragebogen auf der Rückseite

PS: Die Erhebung dient ausschließlich statistischen Zwecken. Eine Weiterleitung an Dritte ist ausgeschlossen, Ihre Anonymität bleibt im Rahmen dieser Befragung selbstverständlich gewahrt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist eine Gesamtschau unserer Wirtschaftsstufe, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt.

LGAD Bayern e.V.

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München, Telefon (089) 54 59 37-0, Telefax (089) 54 59 37-30
info@lgad.de, www@lgad.de

Umfrage zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

Bitte bis 10. Januar 2010 zurücksenden per Fax an 089/54 59 37 – 30
oder per Mail an info@lgad.de

Mitgliedsunternehmen: _____

Tätig im: ❍ Handel ❍ Außenhandel ❍ Vertrieb, Dienstleistung

Aktuelle Lage	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Erwartungen für die kommenden 6 Monate	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt 2010 voraussichtlich	
erhöht	❍
gleich bleiben	❍
verringert	❍

Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahresdurchschnitt 2010 voraussichtlich	
erhöht	❍
gleich bleiben	❍
verringert	❍

Kurzarbeit

Unser Betrieb hat im letzten halben Jahr Kurzarbeit in Anspruch genommen. ❍ ja ❍ nein
Unser Betrieb wird in den nächsten 6 Monaten Kurzarbeit in Anspruch nehmen. ❍ ja ❍ nein

Haben Sie mit einer oder mehreren der **folgenden Situationen** besonders zu kämpfen?
(Bitte setzen Sie maximal 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	❍	Wechselkursentwicklung	❍
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	❍	Rohstoffpreise	❍
Handelshemmnisse	❍	Zoll / Einfuhrbestimmungen	❍
Schlechte Zahlungsmoral	❍	Margendruck	❍
Ungeeignete Azubi-Bewerber	❍	Bürokratie	❍

Bitte nennen Sie uns weitere Probleme und Anliegen. Wo kann der LGAD unterstützen?

_____

_____

_____

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB- UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.
München und Nürnberg

Arbeitszeit zum Jahreswechsel

Im Zusammenhang mit den Feiertagen über Weihnachten und Neujahr sind Besonderheiten in Bezug auf die Arbeitszeit und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung zu beachten.

1. Gesetzliche Feiertage im Dezember 2010 und Januar 2011:

Samstag,	25. Dezember 2010	1. Weihnachtsfeiertag
Sonntag,	26. Dezember 2010	2. Weihnachtsfeiertag
Samstag,	01. Januar 2011	Neujahrstag
Donnerstag,	06. Januar 2011	Dreikönigstag

Grundsätzlich gilt: am 24.12. und 31.12. endet gemäß § 8 Ziffer 7 unseres Manteltarifvertrages Arbeitszeit und Entgeltzahlungspflicht um 12.00 Uhr. Arbeitnehmer, die an diesen Tagen Urlaub beanspruchen, erhalten jeweils einen Urlaubstag angerechnet, es sei denn, dass eine günstigere betriebliche Regelung besteht, etwa dahingehend, dass für beide Tage wegen des Arbeitsendes um 12.00 Uhr nur ein Urlaubstag abgezogen wird.

2. Betriebsschließung zwischen den Feiertagen

a. Arbeitszeitverlegung, Vor- und Nacharbeit

Für den Ausfall von Arbeitszeit durch Betriebsschließung in Verbindung mit den Feiertagen gilt § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Danach kann die in Verbindung mit Feiertagen ausfallende Arbeitszeit durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis auf 10 Stunden vor- oder nachgearbeitet werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Auf jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren ist in diesen Fällen § 8 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) anzuwenden. Danach darf, wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

Für werdende und stillende Mütter gilt das Verbot der Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit gemäß § 8 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz (Ausnahmen: § 8 Abs. 3 und 4 MuSchG).

Nach § 87 Abs. 1 Ziffer 2 und 3 BetrVG unterliegt die Arbeitszeitregelung der zwingenden Mitbestimmung durch den Betriebsrat, soweit tarifliche Regelungen nicht bestehen. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung für einzelne Tage zwischen Weihnachten und Neujahr „Feierschichten" vereinbaren. Sie können den Arbeitnehmern gestatten, an diesen Tagen entweder bezahlten Tarifurlaub oder unbezahlten Urlaub zu nehmen.

b. Krankheitszeiten während der Betriebsschließung und während der Vor- und Nacharbeit

Wird die regelmäßige Höhe des Gehalts oder Monatslohns durch die Arbeitszeitverlegung nicht beeinflusst oder liegen Betriebsschließung und Zeiten der Vor- oder Nacharbeit innerhalb desselben Abrechnungszeitraumes, so ergeben sich für Krankheitsfälle keine Probleme.

Wird die Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts für den Abrechnungszeitraum, in dem die Betriebsschließung liegt, entsprechend der Zeit der Betriebsschließung herabgesetzt und für den Abrechnungszeitraum, in dem die Vor- oder Nacharbeit liegt, entsprechend erhöht, so ist wie folgt zu verfahren:

Bei Krankheit während der Betriebsschließung hat der Arbeitnehmer keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, da die Arbeitsleistung nicht wegen Krankheit, sondern wegen Betriebsschließung entfällt. Bei Krankheit während der Vor- oder Nacharbeit erhöht sich der Entgeltfortzahlungsanspruch um die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit.

3. Unentschuldigtes Fehlen vor oder nach den Feiertagen

Nach § 2 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz haben Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage. Mit dieser Regelung sollen eigenmächtige Freizeitverlängerungen und die Bummelei vor und nach Feiertagen verhindert werden. Unter dem letzten Arbeitstag vor bzw. dem ersten Arbeitstag nach einem Feiertag ist derjenige Tag zu verstehen, an dem vor oder nach dem Feiertag eine individuelle Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bestand. Folglich entfällt auch der Anspruch auf Feiertagsvergütung, wenn zwischen dem „Bummeltag" und dem Feiertag ein Urlaubstag liegt.

4. Beitragsrechtliche Fragen in der Sozialversicherung

Arbeitszeitverlegungen in Verbindung mit den Feiertagen unterbrechen nicht die Versicherungsverhältnisse. Beitragsrechtlich sind die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit der Beitragsberechnung in dem Zahlungszeitraum zugrunde zu legen, in dem sie erzielt worden sind. Das gilt auch, wenn das Entgelt für die vorgeholte Arbeitszeit erst zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. In diesem Fall ist eine Neuberechnung der Beiträge für den Zeitraum, in dem die Vorarbeit geleistet wurde, erforderlich. Nur wenn die Vor- und Nacharbeit keinen unmittelbaren Einfluss auf das Arbeitsentgelt hat (z. B. bei gleich bleibendem Monatsgehalt), ist eine Umrechnung nicht erforderlich.

Wird für die Zeit einer Betriebsschließung unbezahlter Urlaub gewährt, so ergeben sich im Rahmen der Rentenversicherung für diese Zeit keine Probleme, da für entgeltlose Zeiten keine Beiträge zu entrichten sind.

In der Krankenversicherung bleibt gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV die Mitgliedschaft von Versicherungspflichtigen erhalten, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung fortbesteht, jedoch nicht länger als einen Monat. Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt wird in diesem Fall als fortbestehend fingiert. Dies stellt eine Ausnahme zu § 190 Abs. 2 SGB V dar. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, so endet die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung mit dem Ablauf des Monats. Wenn der unbezahlte Urlaub in eine Beitragsperiode fällt, wird für die Beitragsberechnung das noch gezahlte Arbeitsentgelt für die ganze Beitragsperiode zugrunde gelegt.

5. Steuerfreiheit von Lohn- und Gehaltszuschlägen für Arbeit an Feiertagen zum Jahreswechsel

Nach § 3b Abs. 1 Nr. 3 und 4 EStG sind folgende Zuschläge, die neben dem „Grundlohn" (Monatslohn/-gehalt für regelmäßige Arbeitszeit) für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt werden, steuerfrei (§ 3b Abs. 2 EStG i. V. m. R 30 der LStR):

- am 24.12. ab 14.00 Uhr,
  soweit sie 150% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 25. und 26.12.,
  soweit sie 150% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 31.12. ab 14.00 Uhr,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 01.01.,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 06.01.,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen

Der aus dem laufenden Arbeitslohn (bezogen auf die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit) zu errechnende Grundlohn pro Stunde ist mit höchstens 50 Euro anzusetzen.

München
Telefon: 089/545937-0
Telefax: 089/545937-30
info@lgad.de
internet: www.lgad.de

Im Zweifel:
Anruf genügt!

Nürnberg
Telefon: 0911/203180/81
Telefax: 0911/221637
lgadnbg@lgad.de
internet: www.lgad.de



LGAD – Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 23. Februar 2011

Beginn: 16.00 Uhr, Ende: 18.30 Uhr
Ort: ARVENA PARK Hotel, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg
(Stadtteil Langwasser, direkt U-Bahn Station U1), Tel.: 0911/8922-0

EINLADUNG

TOP 1 **Begrüßung durch den Ausschussvorsitzenden**

TOP 2 **Aussprache zur aktuellen Außenwirtschaftskonjunktur**

TOP 3 **Aktuell aus Berlin**

Aus der Arbeit des BDEx - Bundesverband des Deutschen Exporthandels e.V. sowie vom BGA - Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. berichtet der

BDEx-Geschäftsführer Jens Nagel, u.a. über

- Die neue EU-Marktzugangsdatenbank (MADB)
  Möglichkeiten der Informationsnutzung über Exportmärkte und Handelshemmnisse in Staaten außerhalb der EU
- BDEx-Marktplatz: Erfahrungsbericht über Internationale Projektausschreibungen
- Aktuelles vom BDEx / BGA aus Berlin

Kurze Kaffeepause

TOP 4 **Exportkontrolle**

Der Dschungel der Exportkontrolle ist für viele Außenhändler erst einmal ein Buch mit 7 Siegeln. Referent Jens Nagel wird uns einen Überblick über das Thema geben und v.a. folgende Bereiche vorstellen:

- Die verschiedenen Aspekte der Exportkontrolle
- Negative Folgen bei Verstößen gg. Exportkontrollbestimmungen
- Hinweise zur Organisation von Exportkontrolle im Unternehmen

TOP 5 **Verschiedenes, Anliegen, etc.**

ab 19.00 Uhr fakultativ **Bei Interesse Einladung zum jährlichen Außenwirtschafts-stammtisch der Bayern International GmbH und des Bayer. Wirtschaftsministeriums**
anlässlich des Jahrestreffen aller bayerischen Auslandsrepräsentanten
Ort: Kaiserburg Nürnberg / Veranstalter: Gesellschaft für Internationale Wirtschaftsbeziehungen mbH – Bayern International

LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

LGAD – Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 23. Februar 2011

Beginn: 16.00 Uhr, Ende: ca. 18.30 Uhr

Ort: ARVENA PARK Hotel, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg
(Stadtteil Langwasser, direkt U-Bahn Station U1), Tel.: 0911/8922-0

Bitte teilen Sie uns mit nachfolgendem Antwort-Formular bis spätestens 9. Februar 2011 Ihre Zu- oder Absage mit.

Fax - 089 / 54 59 37 - 30

☐ **Ja, ich/ wir nehme/n am Ausschuss teil**

☐ **Ich/ wir haben auch Interesse, am Außenwirtschafts-stammtisch in der Kaiserburg teilzunehmen. Bitte verschaffen Sie mir/uns eine Einladung.**

☐ **Nein, ich/ wir nehme/n nicht teil**

Firma: _____

1. Teilnehmer: _____

Position: _____

2. Teilnehmer: _____

Position: _____

Straße, Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (Zentrale): _____ Durchwahl: _____

E-Mail (allg.): _____

E-Mail (pers.): _____

Website: _____

Bemerkungen / Anregungen: _____

_____

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

BUCHBESPRECHUNGEN

Die 115 wichtigsten Finanzkennzahlen
Verlage C.H.Beck / Vahlen
Hintergründe, Formeln und Aussagekraft, Prof. Dr. Eberhard Scheffler, 152 Seiten, kartoniert, € 9,80, ISBN: 978-3-406-60842-1

Finanzinformationen bestimmen unser Leben: Im Wirtschaftsteil der Zeitung, in Politikerreden oder bei Kaufentscheidungen spielen Kennzahlen eine wichtige Rolle. Neben der Entwicklung der Finanzmärkte gilt die Aufmerksamkeit unternehmensbezogenen Finanzdaten, die hauptsächlich den veröffentlichten Abschlüssen der Unternehmen entnommen werden. Kennzahlen zeigen die Stärken und Schwächen eines Unternehmens schonungslos auf.
Mit diesem neuen Ratgeber kann jetzt jeder Finanzkennzahlen verstehen, mit denen Unternehmen eingeschätzt und gesteuert werden. Zahlreiche Beispielrechnungen und verständliche Erklärungen sorgen für einen schnellen Durchblick und die treffsichere Interpretation der wichtigsten Leistungsparameter.
Prof. Dr. Eberhard Scheffler ist Wirtschaftsprüfer. Nach mehrjähriger Prüfungs- und Beratungstätigkeit im In- und Ausland war er viele Jahre als Finanzvorstand zweier internationaler Konzerne tätig und lehrte an der Universität Hamburg.

Restrukturierung und Sanierung von Unternehmen
Schäffer-Pöschel Verlag
Grundlagen, Fallstudien und Instrumente für die Praxis
Derik Evertz / Ulrich Krystek (Hrsg.)XXIII, 383 S., 87 s/w Abb., Gebunden, Preis: EUR 69,95, ISBN: 978-3-7910-2961-0, Fachgebiet: Allgemeine BWL / Management

Anhand von aktuellen Erfahrungen und Fallbeispielen beleuchtet dieser Band grundlegende Probleme bei der Restrukturierung und Sanierung von Unternehmen. Die aktuelle Krise erlaubt es dabei, exemplarisch die destruktiven Wirkungen von Krisenerscheinungen im Allgemeinen darzustellen. Im Hause PwC liegt profundes Know-how über die Bewältigung von Unternehmenskrisen vor, das nun erstmals einem breiten Leserkreis zugänglich gemacht werden soll. Das Buch bietet dabei praxisorientierte, vorwiegend finanzwirtschaftliche Lösungsansätze zur Restrukturierung von Unternehmen. Fallbeispiele aus unterschiedlichen Branchen vertiefen wichtige Aspekte: So lässt sich etwa anhand der Automobilbranche beispielhaft zeigen, was passiert, wenn eine hochgradig vernetzte Wertschöpfungskette große Überkapazitäten aufweist und vor der Herausforderung eines generellen Downsizing steht.
Anhand der Solarindustrie wiederum, um ein zweites Beispiel zu nennen, werden die Besonderheiten von Unternehmenskrisen in stark innovationsgetriebenen Branchen veranschaulicht. Nicht zuletzt stellen die Autoren auch dar, mit welchen Instrumenten sich Unternehmen vor drohenden Krisen schützen bzw. wie sie sich darauf vorbereiten können.

Autor/Herausgeber Dr. Derik Evertz, Partner und Leiter des Competence Centers Business Recovery Services, PricewaterhouseCoopers, Frankfurt/Main; Prof. Dr. Ulrich Krystek, Professor für Strategisches Controlling, TU Berlin

Die Prüfung der Kaufleute im Groß- und Außenhandel
NWB Verlag
Reihe: Prüfungsbücher für kaufmännische Ausbildungsberufe
Fälle, Fragen, Lösungen
von Diplom-Handelslehrer Studiendirektor Werner Hau.16., völlig neue Auflage. 2010. 468 Seiten. Broschur. € 26,80 (D) / sFr 45,60. ISBN 978-3-470-70136-3

Das Konzept dieses Prüfungsbuchs basiert auf der aktuellen Ausbildungsordnung für Kaufleute im Groß- und Außenhandel. Das Buch gliedert sich in die Prüfungsfächer

- Großhandelsgeschäfte
- Kaufmännische Steuerung und Kontrolle
- Wirtschafts- und Sozialkunde

Der komplette Stoff der dreijährigen Ausbildung wird in Form von Fragen, Aufgaben und Fällen aufbereitet. Die lehrplanorientierte Gliederung ermöglicht es den Lesern, das Werk vom ersten Tag der Ausbildung bis zu ihrer Abschlussprüfung ausbildungsbegleitend zu verwenden. Mithilfe des ausführlichen, auf blauem Papier gedruckten Lösungsteils lassen sich jederzeit die eigenen Kenntnisse überprüfen und der Lernfortschritt messen.

Deutsches und europäisches Markenrecht
Verlag C.H. Beck
Prof. Dr. Olaf Sosnitza, 2010, XVII, 185 Seiten, kartoniert € 29,90, ISBN 978-3-406-61028-8

Das Lehrbuch bietet eine detaillierte Einführung in das Recht der Kennzeichen (Marken, geschäftliche Bezeichnungen, geographische Herkunftsangaben und Domain-Namen) auf der Grundlage des deutschen und des europäischen Rechts. Der Stoff ist einer der Kernmaterien vieler Schwerpunktbereiche der juristischen Ausbildung und von hoher praktischer Relevanz.
Inhalt:
- Marken
- Die Gemeinschaftsmarke
- Geschäftliche Bezeichnungen
- Geographische Herkunftsangaben
- Domain-Recht

Professor Dr. Olaf Sosnitza ist Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Handelsrecht, Gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg. Das Werk wendet sich an Studierende, Referendare, aber auch Richter und Rechtsanwälte, die sich erstmals mit dem Markenrecht befassen.

GbR, UG, GmbH & Co.
Verlag C.H.Beck
Die richtige Gesellschaftsform für meine Gründung
Dr. Nicco Hahn, GbR, UG, GmbH & Co., 2010, 128 Seiten, kartoniert
€ 6,80, ISBN: 978-3-406-60881-0

Die Wahl der richtigen Gesellschaftsform ist neben der Finanzierung die wichtigste Frage für Existenzgründer. Oft wird aus Unwissenheit die Gesellschaft bürgerlichen Rechts gewählt, obwohl diese gerade in Haftungsfragen viele Nachteile hat. Mit diesem Ratgeber findet jetzt jeder schnell die optimale Rechtsform für sein Unternehmen. Alle Vor- und Nachteile der wichtigsten Rechtsformen, wie z.B. der Mini-GmbH oder der englischen Limited, werden detailliert dargestellt.
Dr. Nicco Hahn ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht in Berlin. Herr Dr. Hahn steht Gesellschaften und Gesellschaftern von den ersten Gründungsüberlegungen an beim Auf- und Ausbau ihres Unternehmens mit Rat und Tat zur Seite.



LGAD – Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 23. Februar 2011

Beginn: 16.00 Uhr, Ende: 18.30 Uhr
Ort: ARVENA Messe Hotel, Berthold-Brecht-Str. 2, 90471 Nürnberg
Tel.: 0911/8123-0

2. E I N L A D U N G (Erinnerung)

(Falls Sie bereits zu- oder abgesagt haben sollten, brauchen Sie auf unsere erneute Einladung nicht reagieren)

TOP 1 **Begrüßung durch den Ausschussvorsitzenden**

TOP 2 **Aussprache zur aktuellen Außenwirtschaftskonjunktur**

TOP 3 **EXPORTKONTROLLE**

Der Dschungel der Exportkontrolle ist für viele Außenhändler erst einmal ein Buch mit 7 Siegeln. Referent Jens Nagel wird uns einen Überblick über das Thema geben und v.a. folgende Bereiche vorstellen:

- Die verschiedenen Aspekte der Exportkontrolle
- Negative Folgen bei Verstößen gg. Exportkontrollbestimmungen
- Hinweise zur Organisation von Exportkontrolle im Unternehmen

TOP 4 **AKTUELLES aus Berlin**

Aus der Arbeit des BDEx - Bundesverband des Deutschen Exporthandels e.V. sowie vom BGA - Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. berichtet der

BDEx-Geschäftsführer Jens Nagel, u.a. über

- Die neue EU-Marktzugangsdatenbank (MADB) Möglichkeiten der Informationsnutzung über Exportmärkte und Handelshemmnisse in Staaten außerhalb der EU
- BDEx-Marktplatz: Erfahrungsbericht über Internationale Projektausschreibungen
- Aktuelles vom BDEx / BGA aus Berlin

TOP 5 **Verschiedenes, Anliegen, etc.**

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

LGAD – Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 23. Februar 2011

Beginn: 16.00 Uhr, Ende: 18.30 Uhr
Ort: ARVENA Messe Hotel, Berthold-Brecht-Str. 2, 90471 Nürnberg
Tel.: 0911/8123-0

Bitte teilen Sie uns mit nachfolgendem Antwort-Formular Ihre Teilnahme mit.

FAX-ANMELDUNG 089 / 54 59 37-30

☐ **Ja, ich/ wir nehme/n am Ausschuss teil**

Firma: _____

1. Teilnehmer: _____

Position: _____

2. Teilnehmer: _____

Position: _____

Straße, Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (Zentrale): _____ Durchwahl: _____

E-Mail (allg.): _____

E-Mail (pers.): _____ _____

Website: _____

Bemerkungen / Anregungen: _____

_____

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

akademiehandel®

Experten-Vortrag der Akademie Handel
16. März 2011

Talent-Management –
Eine Herausforderung für die Personalentwicklung im Handel

Wirtschaftlicher Aufschwung, sinkende Arbeitslosenzahlen und schon ist das Thema Fach- und Führungskräftemangel wieder in aller Munde!

Wie finde und binde ich die geeigneten Talente? Dazu treffen sich derzeit die großen Unternehmen auf HR- Kongressen und präsentieren ihre vielschichtigen und komplexen Talentmanagement Programme.

Mittelstand, was nun? Resignieren vor der Größe der Aufgabe? Weitermachen wie bisher und hoffen, dass man ohne Talentmanagement auskommen kann?

Oder: Mit kleinen Schritten erfolgreich sein!

Helmut Esser zeigt in seinem Vortrag die Facetten des Talentmanagements auf.
Die Teilnehmer erhalten Impulse und Ideen für die rasche Einführung und einfache Ausgestaltung eines Talentmanagements. Einzelne Bausteine werden an Hand von Praxisbeispielen besprochen. Herr Esser unterstützt die Teilnehmer, die Ressourcen in Ihren Unternehmen zu erkennen und erste Schritte in Richtung Talentmanagement zu gehen.

Wann und wo?

Mittwoch, 16. März 2011 um 18.30 Uhr
Akademie Handel, Brienner Straße 47, 80333 München

Dauer des Vortrags: ca. 60 bis 75 Minuten
anschließend kleiner Imbiss und Gelegenheit für Networking

Referent:
Helmut Esser, Partner der C.PM KG
20 Jahre HR-Managementerfahrung (Bertelsmann, Infineon, PaperlinX) u.a. als Personalleiter des Papiergroßhändlers Deutsche Papier Vertriebs GmbH

Ansprechpartner + Anmeldung:
Wolfgang Förster
Akademie Handel, Fon 089/55145 – 27, E-Mail wolfgang@akademie-handel.de

LGAD LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL, VERTRIEB- UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.
München und Nürnberg

LGAD-Nachrichten Nr. 1/2011

Mindestanforderungen an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Die Aufsichtsbehörden für den Datenschutz haben bei ihren Kontrollen festgestellt, dass die betrieblichen Datenschutzbeauftragten (DSB) nicht immer den Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes genügen. Daher haben sich die Aufsichtsbehörden auf Mindestanforderungen an die Qualifikation und die Unabhängigkeit der betrieblichen Datenschutzbeauftragten geeinigt.

Die wichtigsten Inhalte des Beschlusses der obersten Aufsichtsbehörden für den Datenschutz im nichtöffentlichen Bereich (Düsseldorfer Kreis) finden Sie nachfolgend.

I. Erforderliche Fachkunde gemäß § 4f Abs. 2 Satz 1 BDSG

§ 4 f Abs. 2 Satz 1 BDSG legt fest, dass zum Beauftragten für den Datenschutz (DSB) nur bestellt werden darf, wer die erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzt. Weitere Ausführungen dazu enthält das Gesetz nicht. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen an die Funktion des DSB müssen diese zum Zeitpunkt der Bestellung mindestens über folgende datenschutzrechtliche und technisch-organisatorische Kenntnisse verfügen:

1. Datenschutzrecht allgemein – unabhängig von der Branche und der Größe der verantwortlichen Stelle

- Grundkenntnisse zu verfassungsrechtlich garantierten Persönlichkeitsrechten der Betroffenen und Mitarbeiter der verantwortlichen Stelle und
- umfassende Kenntnisse zum Inhalt und zur rechtlichen Anwendung der für die verantwortlichen Stellen einschlägigen Regelungen des BDSG, auch technischer und organisatorischer Art,
- Kenntnisse des Anwendungsbereiches datenschutzrechtlicher und einschlägiger technischer Vorschriften, der Datenschutzprinzipien und der Datensicherheitsanforderungen insbesondere nach § 9 BDSG.

2. Branchenspezifisch – abhängig von der Branche, Größe oder IT-Infrastruktur der verantwortlichen Stelle und der Sensibilität der zu verarbeitenden Daten

- Umfassende Kenntnisse der spezialgesetzlichen datenschutzrelevanten Vorschriften, die für das eigene Unternehmen relevant sind,
- Kenntnisse der Informations- und Telekommunikationstechnologie und der Datensicherheit (physische Sicherheit, Kryptographie, Netzwerksicherheit, Schadsoftware und Schutzmaßnahmen, etc.),
- betriebswirtschaftliche Grundkompetenz (Personalwirtschaft, Controlling, Finanzwesen, Vertrieb, Management, Marketing etc.),
- Kenntnisse der technischen und organisatorischen Struktur sowie deren Wechselwirkung in der zu betreuenden verantwortlichen Stelle (Aufbau- und Ablaufstruktur bzw. Organisation der verantwortlichen Stelle) und
- Kenntnisse im praktischen Datenschutzmanagement einer verantwortlichen Stelle (z. B. Durchführung von Kontrollen, Beratung, Strategieentwicklung, Dokumentation, Verzeichnisse, Logfile-Auswertung, Risikomanagement, Analyse von Sicherheitskonzepten, Betriebsvereinbarungen, Videoüberwachungen, Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat etc.)

Grundsätzlich müssen die erforderlichen rechtlichen, technischen sowie organisatorischen Mindestkenntnisse **bereits zum Zeitpunkt der Bestellung** zum DSB im ausreichenden Maße vorliegen. Sie können insbesondere auch durch den Besuch geeigneter Aus- und Fortbildungsveranstaltungen und das Ablegen einer Prüfung erlangt sein. Um eventuell zu Beginn der Bestellung noch bestehende Informationsdefizite auszugleichen, empfiehlt sich der Besuch von geeigneten Fortbildungsveranstaltungen. Der Besuch solcher Veranstaltungen ist auch nach der Bestellung angezeigt, um auf dem aktuellen, erforderlichen Informationsstand zu bleiben, und um sich Kenntnisse über die sich ändernden rechtlichen und technischen Entwicklungen anzueignen.

II. Anforderungen an die Unabhängigkeit der/des Beauftragten gem. § 4f Abs. 3 BDSG

1. DSB sind dem Leiter/der Leiterin der verantwortlichen Stelle organisatorisch unmittelbar zu unterstellen (§ 4f Abs. 3 Satz 1 BDSG). Sie müssen in der Lage sein, weisungsfrei ihre Verpflichtungen ohne Interessenkonflikte erfüllen zu können. Dieses ist durch entsprechende Regelungen innerhalb der verantwortlichen Stelle bzw. vertragliche Regelungen sicher zu stellen und sowohl innerhalb der verantwortlichen Stelle als auch nach außen hin publik zu machen. Den DSB ist ein unmittelbares Vortragsrecht beim Leiter der Stelle einzuräumen.

3. DSB dürfen wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben in Hinblick auf ihr sonstiges Beschäftigungsverhältnis, auch für den Fall, dass die Bestellung zum DSB widerrufen wird, nicht benachteiligt werden (vgl. § 4f Abs. 3 Satz 3 ff BDSG).Analog muss bei der Bestellung von externen DSB der Dienstvertrag so ausgestaltet sein, dass eine unabhängige Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben durch entsprechende Kündigungsfristen, Zahlungsmodalitäten, Haftungsfreistellungen und Dokumentationspflichten gewährleistet wird. § 4f Abs. 3 BDSG schränkt insoweit die grundsätzliche Vertragsfreiheit ein. Empfohlen wird grundsätzlich eine Mindestvertragslaufzeit von 4 Jahren, bei Erstverträgen wird wegen der Notwendigkeit der Überprüfung der Eignung grundsätzlich eine Vertragslaufzeit von 1 – 2 Jahren empfohlen.

4. Datenschutzbeauftragte sind zur Verschwiegenheit über die Identität des Betroffenen sowie über Umstände, die Rückschlüsse auf den Betroffenen zulassen, verpflichtet, soweit sie nicht davon durch die Betroffenen befreit wurden. Dies gilt auch gegenüber der verantwortlichen Stelle und deren Leiter (§ 4f Abs. 4 BDSG).

III. Erforderliche Rahmenbedingungen innerhalb der verantwortlichen Stelle zur Fachkunde und Unabhängigkeit des DSB

1. Die Prüfpflichten der DSB (vgl. § 4g BDSG) setzen voraus, dass ihnen die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Zutritts- und Einsichtsrechte in alle betrieblichen Bereiche eingeräumt werden.

2. DSB müssen in alle relevanten betrieblichen Planungs- und Entscheidungsabläufe eingebunden werden. Sie führen das Verfahrensverzeichnis (§ 4g Abs. 2 BSDG) und haben hierfür die erforderlichen Unterlagen zu erhalten.

3. Zur Erhaltung der zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Fachkunde haben die verantwortlichen Stellen den DSB die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und deren Kosten zu übernehmen. Bei der Bestellung von externen DSB kann die Fortbildung Bestandteil der vereinbarten Vergütung sein und muss nicht zusätzlich erbracht werden.

4. Internen DSB muss die erforderliche Arbeitszeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben und zur Erhaltung ihrer Fachkunde zur Verfügung stehen. Bei Bestellung eines externen DSB muss eine bedarfsgerechte Leistungserbringung gewährleistet sein. Sie muss in angemessenem Umfang auch in der beauftragenden verantwortlichen Stelle selbst erbracht werden. Ein angemessenes Zeitbudget sollte konkret vereinbart und vertraglich festgelegt sein.

5. Die verantwortlichen Stellen haben DSB bei der Erfüllung ihrer Aufgaben insbesondere durch die zur Verfügung Stellung von Personal, Räumen, Einrichtung, Geräten und Mitteln zu unterstützen (§ 4f Abs. 5 BDSG).

BGA
Bundesverband
Großhandel, Außenhandel,
Dienstleistungen e.V.

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Fragebogen 2011 zur Unternehmensfinanzierung und zum Bankenverhalten

1 / 05784

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Themen Finanzierung und Bankenverhalten haben für viele Unternehmen eine steigende Bedeutung. Ursache für Verharmlosungen auf der einen und Übertreibungen auf der anderen Seite ist der Mangel an verlässlichen Daten zur tatsächlichen betrieblichen Praxis. KfW und Wirtschaftsverbände haben sich deshalb zum Ziel gesetzt, die Diskussion durch die Erhebung und Bereitstellung entsprechender Informationen zu versachlichen.

Wir möchten Sie bitten, uns dabei durch die Beantwortung dieses Fragebogens zu unterstützen. Wir wollen mit Ihrer Hilfe dazu beitragen, dieses enorm wichtige Thema in den Mittelpunkt der politischen Diskussion zu rücken. Selbstverständlich werden die erhobenen Daten strikt anonym ausgewertet.

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

A Angaben zum Unternehmen

1. Rechtsform
☐ Einzelunternehmen ☐ Personengesellschaft (auch GmbH & Co KG) ☐ GmbH
☐ AG ☐ Sonst. Kapitalges. (KGaA) Andere _____

2. Jahr der Gründung (erstmalige Aufnahme des Geschäftsbetriebs) _____

3. Umsatz im Jahr 2010 in EURO _____ EUR davon im Ausland getätigt _____ %

4. Beschäftigte (einschl. aktiv tätige Inhaber; im Jahresdurchschnitt 2010) _____ davon 400 EUR-Kräfte (sog. Minijobs) _____

5. Branche (nur ein Kreuz; bei mehreren Sparten: diejenige, in der der größere Teil des Umsatzes erzielt wird)
☐ Verarbeitendes Gewerbe ☐ Bau ☐ Einzelhandel
☐ Groß- und Außenhandel ☐ Dienstleistungen
Andere Branche/ genauere Angabe _____

6. Ist Ihr Betrieb in die Handwerksrolle eingetragen?
☐ Ja, mit folgendem Gewerbe _____ ☐ Nein

7. Hauptsitz des Unternehmens (Bei Auslandsunternehmen bitte Hauptsitz des deutschen Zweiges)
Bundesland: _____

8. Betreiben Sie eigene Forschung und Entwicklung?
☐ Ja ☐ Nein Wenn ja: Wie viel Prozent des Umsatzes setzen Sie für F&E ein? _____ %

B Bankenverhalten

05784

– Bankverbindung(en)

9. Bei welcher Art von Kreditinstituten haben Sie zurzeit Ihre **Hauptbank**verbindung(en)? (mehrere Antworten möglich)

☐ Private Geschäftsbank (z.B. Commerzbank, Deutsche Bank etc.) ☐ Sparkasse/Landesbank ☐ Genossenschaftsbank (Volksbank/Raiffeisenbank/DZ/WGZ Bank)

Andere _____

– Kreditaufnahme

10. Wie hat sich die Kreditaufnahme bei Kreditinstituten für Sie in den vergangenen 12 Monaten in der Tendenz entwickelt?

☐ Leichter geworden ☐ Gleich geblieben ☐ Schwieriger geworden

11. Wie hat sich im Zusammenhang mit Ihrer Kreditaufnahme folgendes entwickelt:

	Gestiegen	Unverändert	Gesunken
a) Zinsen	☐	☐	☐
b) Anforderungen der Bank an die Dokumentation des Vorhabens	☐	☐	☐
c) Anforderungen der Bank an die Offenlegung von Geschäftszahlen und -strategien	☐	☐	☐
d) Geforderte Kreditsicherheiten	☐	☐	☐
e) Bearbeitungs- bzw. Entscheidungsdauer bei Kreditanträgen	☐	☐	☐
	Verbessert	**Unverändert**	**Verschlechtert**
f) Klima in der Firmenkundenbetreuung	☐	☐	☐
g) Andere _____	☐	☐	☐

Begründung: _____

12. Mein Unternehmen hat Probleme, überhaupt noch Kredite (selbst zu ungünstigeren Konditionen) zu erhalten. ☐ Ja ☐ Nein

C Unternehmensfinanzierung

13. Wie hoch ist Ihre Eigenkapitalquote? (Eigenkapital gemessen an der Bilanzsumme) ☐☐☐ %

14. Wie hat sich Ihre Eigenkapitalquote in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ gestiegen ☐ gleich geblieben ☐ gefallen

15. Wie hat sich Ihre Umsatzrendite in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ gestiegen ☐ gleich geblieben ☐ gesunken

16. Wie hat sich ihre Rating-Note bzw. -Einstufung in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ verbessert ☐ nicht verändert ☐ verschlechtert ☐ weiß nicht

17. Welche Rolle spielen folgende Finanzierungsquellen für Ihr Unternehmen?

	(1) wichtig	(2) ↔	(3) unwichtig		(1) wichtig	(2) ↔	(3) unwichtig
Innenfinanzierung aus Gewinnen, Abschreibungen, Rückstellungen	☐	☐	☐	Beteiligungskapital	☐	☐	☐
kurz-/mittelfristige Bankkredite (bis unter 5 Jahre)	☐	☐	☐	Mezzanine-Kapital (z. B. Nachrangdarlehen/stille Beteiligungen)	☐	☐	☐
langfristige Bankkredite (5 Jahre und länger)	☐	☐	☐	Gesellschafter-/Familiendarlehen, Einlagen v. Gesellschaftern	☐	☐	☐
Factoring	☐	☐	☐	Leasing	☐	☐	☐
Lieferantenkredite	☐	☐	☐	Unternehmensanleihen, Schuldverschreibungen u. ä.	☐	☐	☐
konzerninterne Finanzierungen	☐	☐	☐	Sonstige: _____	☐	☐	☐

D Investitionen

05784

– Investitionsvorhaben und -finanzierung

18. Haben Sie in den letzten 12 Monaten Investitionsprojekte durchgeführt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 21)

19. Wenn ja, was war Ihr Hauptziel, das Sie mit den Investitionsvorhaben verfolgten?

☐ Erweiterungsinvestitionen (Ausweitung der Produktionskapazität, zusätzliche Verkaufsfläche, Umsatzsteigerung etc.)
☐ Kostensenkung/ Rationalisierung
☐ Reine Ersatzinvestitionen
☐ Nachfolgeregelung/ Übernahme
☐ Forschung/Entwicklung
Sonstiges Ziel _____

20. Wie hoch war das Gesamtvolumen Ihrer Investitionen? _____ EUR

21. Wie hat sich Ihr Investitionsvolumen im Vergleich zum Vorjahr entwickelt?

☐ Gestiegen ☐ Unverändert geblieben ☐ Gesunken

22. Planen Sie in den kommenden 12 Monaten Ihre Investitionen ...

☐ zu erhöhen ☐ unverändert zu lassen ☐ zu senken

23. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine **geplante** Investition nicht tätigen können?

☐ Nein ☐ Ja, aufgrund der schlechten Wirtschaftslage ☐ Ja, aufgrund von Finanzierungsschwierigkeiten ☐ Andere Gründe _____

24. Wenn Sie ein Investitionsprojekt durchgeführt haben bzw. durchführen wollten: Haben Sie dazu einen Bankkredit beantragt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 29)

25. Wenn ja, welche Art von Krediten haben Sie beantragt/in Anspruch genommen? (mehrere Antworten möglich):

☐ Kurzfristige Bankkredite (z. B. Kontokorrentkredit), auch Ausweitung
☐ mittelfristiger Kredit (2–4 Jahre)
☐ langfristiger Kredit (5 Jahre und länger)

26. Wurde Ihnen in den letzten 12 Monaten ein bei einer Bank oder Sparkasse beantragter Investitionskredit abgelehnt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 29)

27. Wenn ja, mit welcher Begründung? (mehrere Antworten möglich)

☐ Investitionsvorhaben überzeugte inhaltlich nicht
☐ Investitionsvorhaben zu risikoreich
☐ Formale Darstellung des Vorhabens überzeugte nicht
☐ Unzureichende Sicherheiten
☐ Zu niedrige Eigenkapitalquote des Unternehmens
☐ Zu geringe Rentabilität des Unternehmens
☐ Veränderte Geschäftspolitik der Bank
Sonstige Gründe _____

28. Konnten Sie trotz abgelehntem Investitionskredit das Vorhaben dennoch durchführen?

☐ Ja, vollständig und ohne Verzögerung
☐ Ja, aber (Mehrfachnennungen möglich)
  ☐ mit Verzögerung
  ☐ in geringerem Umfang
☐ Nein

– Fördermittel

29. Haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten Förderkredite oder öffentliche Hilfen für Investitionen oder Unternehmensfinanzierung **beantragt?** ☐ Ja ☐ Nein

30. Wenn ja, bei welchem Fördermittelgeber?

☐ Bund (ohne KfW)
☐ KfW
☐ Bundesländer
☐ EU
☐ Bürgschaftsbanken
☐ Andere Förderung

31. Wenn ja, welche Fördermittel?

☐ Förderkredit
☐ Zulagen/Zuschüsse
☐ Bürgschaften/Garantien
☐ Andere

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Die Analyse der Befragung 2010 finden Sie unter http://www.kfw.de/DE_Home/Research/Forschungsergebnisse_und_Datensaetze/Unternehme.jsp
Ab ca. Juni 2011 finden Sie unter derselben Adresse die Auswertung der Unternehmensbefragung 2011.



LGAD- Mitgliederversammlung / Verbandstag

am Mittwoch, den 6. Juli 2011
ab 13.30 Uhr im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München

WICHTIGER HINWEIS

Sehr geehrte Damen und Herren der Geschäftsleitung,
liebe LGAD-Mitglieder,

wir dürfen Sie über die diesjährige Mitgliederversammlung sowie den Ablauf des Verbandstages 2011 informieren. Turnusgemäß stehen die Wahlen aller LGAD-Gremien und Ausschüsse für die nächsten vier Jahre an. Ein vorläufiges Programm finden Sie anbei, die persönliche Einladung erhalten Sie Mitte Mai zugesandt.

Weiterhin können Sie sich als Unternehmen auf dieser öffentlichen Veranstaltung unserer Wirtschaftsstufe präsentieren und unsere Interessensgemeinschaft als Sponsor unterstützen (siehe Angebot auf der Rückseite). Über Ihr zahlreiches Erscheinen freuen wir uns sehr.



13.30 Uhr

In der internen **LGAD-Mitgliederversammlung** unter Leitung des Präsidenten Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl stehen neben den Geschäftsberichten wieder turnusgemäß die **Wahlen der Mitglieder für die Gremien und Ausschüsse** an.

15.30 Uhr Kaffeepause



16.00 Uhr

Der anschließende **LGAD-Verbandstag** steht als öffentliche Kundgebung mit dem Ehrengast **Staatsminister Martin Zeil** ganz im Zeichen der wirtschaftspolitischen Herausforderungen.



17.00 Uhr

Mit dem Leitthema **„Bildung und Fachkräftesicherung wurde** ein Motto gewählt, das in einer **Podiumsdiskussion** ausführlich beleuchtet wird.



18.00 Uhr

Sie sind herzlich eingeladen zu einem **Bayerischen Abend** im Kreise der LGAD-Mitglieder sowie unserer Gäste aus Politik und Wirtschaft.

Bitte geben Sie uns mit Hilfe des rückseitigen Antwortformulars Bescheid, wenn Sie sich ehrenamtlich engagieren möchten bzw. den Verbandstag als Partner unterstützen wollen.

RÜCKANTWORT per Fax an: 089 / 54 59 37 – 30

Ehrenamtliches Engagement in den LGAD-Gremien

Anlässlich der LGAD-Mitgliederversammlung stehen turnusmäßig die Mitglieder der Gremien und Ausschüsse zur Wahl. Wir möchten Sie als LGAD-Mitglied dafür gewinnen, sich in Ihrer eigenen Sache in der gemeinsamen Interessensvertretung einzubringen. Ihre Erfahrung und Ihr Fachwissen sind für unseren Verband außerordentlich wichtig und wertvoll. Bitte geben Sie uns auf nachfolgender Antwort Bescheid.

☐ **Ja, ich interessiere mich für ein Ehrenamt in einem der LGAD-Gremien, vorzugsweise in der / im**

- ☐ **LGAD-Tarifkommission**
- ☐ **LGAD-Außenhandelsausschuss**
- ☐ **LGAD-Berufsbildungsausschuss**

Sprechen Sie mich bitte darauf an:

Vor- und Zuname: _____ Firma: _____

E-Mail: _____ Tel: _____

Firmen-Präsentation und Sponsoring

Während des gesamten Verbandstages besteht für Sie als Mitglied und Unternehmen die Möglichkeit, sich öffentlichkeitswirksam unserer Wirtschaftsstufe sowie allen Gästen und Netzwerkpartnern zu präsentieren und unsere Interessensgemeinschaft als Sponsor zu unterstützen.

☐ **Ja, wir würden uns gerne auf dem LGAD-Verbandstag präsentieren bzw. die Veranstaltung unterstützen, vorzugsweise**

- ☐ **als Partner und Sponsor** (mit Logo u. Infomaterial in den Tagungsmappen)
- ☐ **mit einem Roll-Up**
- ☐ **mit einem eigenen Messestand**

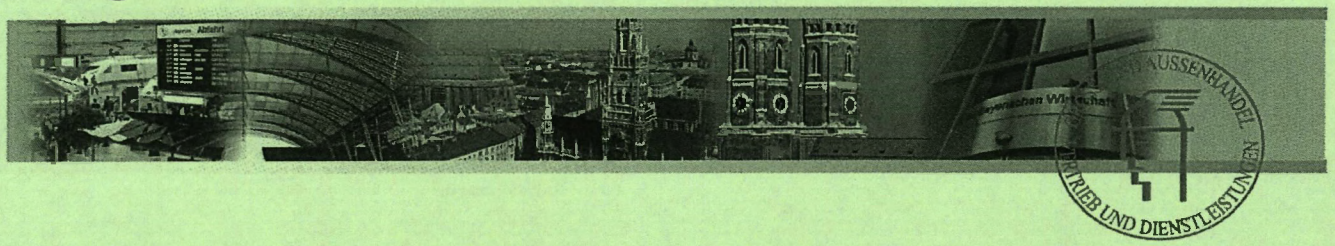
Bitte sprechen Sie mich darauf an:

Vor- und Zuname: _____ Firma: _____

E-Mail: _____ Tel: _____

LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.,
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Tel.: 089/545937-0, Fax: 089/545937-30
Ansprechpartner: Herr Ruhland, h.ruhland@lgad.de

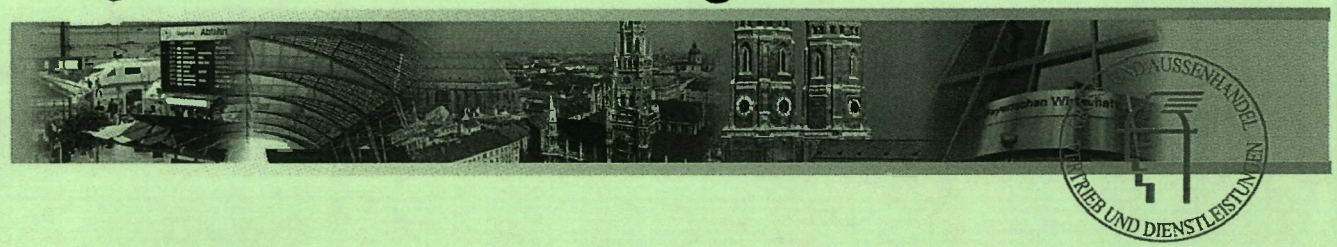
LGAD -
VERBANDSFORUM
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg



Forum Arbeits- und Sozialrecht
V E R A N S T A L T U N G S K A L E N D E R 2011
1. Halbjahr

Zeit und Ort		Thema	Referent
Mittwoch, 04. Mai 2011, 13.30 Uhr Gastgeber: **Phoenix Pharmahandel, München**	FASO München	**Arbeitsrecht 2011** **im Zeichen staatlicher Einflussnahme** Kritische Beispiele in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung	**RA Klaus Köppel**
Donnerstag, 05. Mai 2011, 13.00 Uhr/14.00 Uhr Gastgeber: **Holz Denzel, Wertingen** 13.00 Uhr Betriebsbesichtigung 14.00 Uhr Veranstaltungsbeginn	FASO Augsburg	**Arbeitsrecht 2011** **im Zeichen staatlicher Einflussnahme** Kritische Beispiele in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung	**RA Oliver Knoop**

LGAD -
VERBANDSFORUM
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN
München und Nürnberg



Sehr geehrte Damen und Herren,

die jüngsten Beispiele in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung zeigen sehr deutlich, dass das Arbeitsrecht immer stärkeren Restriktionen ausgesetzt ist. Die ursprüngliche Zielsetzung, Verfassungsprinzipien wie das Sozialstaatsgebot und die Sozialbindung des Eigentums durch Herstellung eines als nicht bestehend unterstellten Gleichgewichts zwischen Unternehmerschaft und Arbeitnehmern zu gewährleisten, wird immer mehr ins Gegenteil verkehrt.

Verträge unterliegen teilweise unabdingbaren Rechtsvorschriften und einer stringenten Rechtsprechung, die gestern noch zulässige Vertragsklauseln von Heute auf Morgen für unwirksam erklärt. Kündigungsschutz ist inzwischen zur Kündigungsverhinderung ausgeartet, Europäischer Gerichtshof und Bundesarbeitsgericht überbieten sich gegenseitig mit einer Jurisdiktion, die jegliche Rechtssicherheit vermissen lässt. Was der Gesetzgeber nicht regelt, entwickelt das Bundesarbeitsgericht im Wege richterlicher Rechtsfortbildung zu Theoriegebilden, die eine praktische Umsetzung nahezu unmöglich machen.

Anhand kritischer Beispiele in der neuesten Gesetzgebung und Rechtsprechung möchten wir mit Ihnen Strategien zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Fallen entwickeln und „Notwehrmaßnahmen“ aufzeigen.

Wir hoffen auf Ihr zahlreiches Erscheinen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre LGAD-Rechtsabteilung

RÜCKANTWORT

LGAD München
Frau Gerda Ulrich

Fax-Nr.: 089 / 54 59 37 30

E-Mail: recht@lgad.de

An der FASO-Veranstaltung am

☐ 04. Mai 2011 in München

☐ 05. Mai 2011 in Wertingen

☐ nehme/n ich/wir teil ☐ nehme/n ich/wir nicht teil

Als Teilnehmer melde ich an:

Herr/Frau ..... Position: .....

Herr/Frau ..... Position: .....

Herr/Frau ..... Position: .....

Telefon .....

E-Mail .....

.....

Ort / Datum Firmenstempel/ Unterschrift

LGAD
LANDESVERBAND GROSS - UND AUSSENHANDEL, VERTRIEB- UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.

Geschäftsstelle München
Telefon: 089 / 54 59 37 -0
Fax: 089 / 54 59 37 – 30
E-Mail: recht@lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg
Tel: 0911 / 203180 / 81
Telefax: 0911 / 221637
nuernberg@lgad.de

LGAD - VERBANDSFORUM

MERKBLATT

Zeitarbeit: BAG-Entscheidung zur CGZP-Tarifunfähigkeit

Mit Beschluss vom 14. Dezember 2010 (Az.: 1 ABR 19/10) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) festgestellt, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) keine Spitzenorganisation nach § 2 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) und damit nicht tariffähig ist. Von der CGZP abgeschlossene Tarifverträge sind somit unzulässig. Die Entscheidung des BAG ist gegenwartsbezogen. Auch die schriftlichen Entscheidungsgründe enthalten keine ausdrückliche Aussage zur Tariffähigkeit der CGZP in der Vergangenheit. Unklar bleibt, ob und ab wann die von der CGZP geschlossenen Tarifverträge unwirksam sind.

Zeitarbeitsunternehmen, die CGZP-tarifgebunden sind, drohen somit hohe Nachforderungen von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen. Für die Sozialversicherungsbeiträge haften neben den Zeitarbeitsunternehmen hinzutretend auch die Einsatzunternehmen. Entleiher, die bis Ende 2009 Zeitarbeitnehmer beschäftigt haben, sollten prüfen, ob die Arbeitnehmerüberlassung auf Basis eines CGZP-Tarifvertrages erfolgte und damit das Risiko einer Subsidiärhaftung besteht.

Zur Risikoabschätzung empfehlen sich für die Einsatzunternehmen folgende Schritte:

1. Vorabprüfung, ob zwischen 2006 und 2010 Zeitarbeitskräfte von CGZP-tarifgebundenen Zeitarbeitsunternehmen eingesetzt wurden.
2. Rücksprache mit Zeitarbeitsunternehmen, um Risiko für mögliche Subsidiärhaftung für Gesamtsozialversicherungs- und Berufsgenossenschaftsbeiträge zu ermitteln.
3. Ggf. ist Zeitarbeitsunternehmen durch Bankbürgschaften, Rückstellungen abgesichert.
4. Bei unvollständiger Abführung der nachzuzahlenden Beiträge durch Verleiher: subsidiäre Haftung des Einsatzunternehmens für Differenzbetrag (Fehlendes Verschulden des Einsatzunternehmens schließt Subsidiärhaftung nicht aus).
5. Infolge Risikoabschätzung: ggf. Bildung von Rückstellungen für Subsidiärhaftung.

Ansprüche der Zeitarbeitnehmer bei rückwirkend unwirksamen Tarifverträgen

Der Zeitarbeitnehmer hat gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen

- einen Anspruch auf die Lohndifferenz zw. tatsächlich geleisteter und geschuldeter Vergütung (=> Equal Pay, gem. § 10 Abs. 4, 9 Nr. 2 AÜG). Gesetzlich geschuldet sind die wesentlichen Arbeitsbedingungen (inkl. Arbeitsentgelt) vergleichbarer Stammmitarbeiter des Einsatzbetriebs, der nach 3 Jahren verjährt.
- Tarifvertragliche Ausschlussfristen sind aufgrund der unzulässigen Tarifverträge unwirksam. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen können greifen, sofern sie drei Monate nicht unterschreiten.

Der Zeitarbeitnehmer hat gegenüber dem Einsatzunternehmen

- keinen Differenzlohnanspruch, aber

(bitte wenden)

- einen Auskunftsanspruch über die für einen vergleichbaren Stammmitarbeiter geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschl. des Arbeitsentgelts (§ 13 AÜG). Ggf. muss der Zeitarbeitnehmer dem Einsatzunternehmen vorab seine Tätigkeit, seine Qualifikation und seine Berufserfahrung mitteilen, damit Vergleichsmaßstäbe gebildet werden können.

Bei Auskunftsersuchen des Zeitarbeitsunternehmens kann dieses auf die Auskunftsansprüche der betroffenen Zeitarbeitnehmer gegenüber dem Einsatzunternehmen verwiesen werden.

Ansprüche der Sozialversicherungsträger bei rückwirkend unwirksamen Tarifverträgen

Die Sozialversicherungsträger haben gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen
- Zahlungsansprüche auf den Sozialversicherungsbeitrag, der auf den Differenzlohnbetrag anfällt (§ 28e Abs. 1 SGB IV) sowie
- einen Zahlungsanspruch für entspr. Unfallversicherungsbeiträge (§ 150 Abs. 1 SGB VII).

Die Sozialversicherungsträger haben gegenüber dem Einsatzunternehmen
- Ansprüche aufgrund einer subsidiären Haftung für die Sozialversicherungsbeiträge, die auf den Differenzbetrag anfallen (§ 28e Abs. 2 SGB IV; Verjährung nach vier Jahren).
- Ansprüche aufgrund einer subsidiären Haftung für die entsprechenden Beträge zur Unfallversicherung (§ 150 Abs. 3 SGB VII; Verjährung nach fünf Jahren).

Der Einsatzbetrieb haftet wie ein selbstschuldnerischer Bürge inkl. aller Säumniszuschläge und Zinsen. Eine Pflicht zur Zahlung besteht erst, wenn die Einzugsstelle das Zeitarbeitsunternehmen mit Fristsetzung gemahnt hat und nicht innerhalb der Frist geleistet wurde. Der Anspruch besteht ungeachtet der tatsächlich gezahlten Vergütung (Entstehungsprinzip, § 23 Abs. 1 SGB IV). Mögliche arbeitsvertragliche Ausschlussfristen entfalten insoweit keine Wirkung.

Welche Vorkehrungen können Einsatzunternehmen treffen?

Dadurch, dass Einsatzunternehmen ggf. einer subsidiären Haftung ausgesetzt sind, können auch bei ihnen die Voraussetzungen zur Bildung von Rückstellungen gegeben sein (§ 249 HGB). Dies ist der Fall, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit bei dem Zeitarbeitsunternehmen die Bildung von eigenen Rückstellungen zu negativem Eigenkapital und einer negativen Geschäftsprognose führt. Eine Insolvenz des Verleihers und somit das Nachhaftungsrisiko des Entleihers sind die Folge.
Deshalb müssen Entleihunternehmen prüfen, ob und in welchem Ausmaß sie mit ggf. betroffenen Verleihunternehmen zusammengearbeitet haben und wie wahrscheinlich der Eintritt der Haftung nach § 28e Abs. 2 SGB IV für sie ist. Ggf. sind Rückstellungen auf Basis einer gewissenhaften, kaufmännischen Schätzung auch beim Entleihunternehmen zu bilden. Die Rückstellungen sind im letzten noch offenen bzw. nicht geschlossenen Jahresabschluss zu verbuchen.

Was gilt für die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen ab dem 01. Januar 2010?

Alle Anwender der aktuellen CGZP-Tarifverträge, die zum 01. Januar 2010 in Kraft getreten sind, waren ebenso wie die entsprechenden Einsatzunternehmen bisher davon ausgegangen, dass dieses Tarifvertragswerk durch die Entscheidung des BAG nicht infrage gestellt wird. Es handelt sich dabei um mehrgliedrige Tarifverträge nach dem Vorbild der Zeitarbeitsabschlüsse der DGB-Tarifgemeinschaft, bei denen die CGZP zwar als Vertragspartner wegfällt, aber nur eine unter vielen Tarifvertragsparteien ist. In seinen Entscheidungsgründen vertritt das BAG die Auffassung, dass die christlichen Gewerkschaften aufgrund ihrer Satzungen keine gültigen Tarifverträge für die Zeitarbeit insgesamt abschließen können. Die satzungsgemäße Zuständigkeit für Zeitarbeit sei nicht ausdrücklich genug erklärt.

Das BAG trifft in seinen Entscheidungsgründen keinerlei Aussagen über die Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaften. Die CGM beispielsweise ist von den Gerichten ausdrücklich als tariffähig anerkannt worden. Die Gewerkschaften müssen allerdings nun über eine Anpassung ihrer Satzungen entscheiden.

(Quelle: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, vbw- Verbandsinformation Februar 2011)

Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2011 des LGAD Bayern

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema Kundenzufriedenheit spielt eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Kunden an das Unternehmen zu binden. Denn nur zufriedene Kunden kommen gerne wieder und bleiben dem Unternehmen treu. Für den langfristigen Geschäftserfolg und im Hinblick auf den Wettbewerb ist die Kenntnis der Kundensicht auf Ihr Unternehmen unerlässlich. Nur so können Stärken und Schwächen erkannt und darauf aufbauend gezielte Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet werden. Eine Kundenzufriedenheitsbefragung kann daher für den Geschäftserfolg von entscheidender Bedeutung sein.

Der LGAD Bayern bietet seinen Mitgliedern nun erstmals die Möglichkeit, sich an der Gemeinschaftsstudie **"Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2011"** zu beteiligen. Dabei wird eine Stichprobe Ihrer Kunden gemeinsam mit denen von anderen Mitgliedsunternehmen befragt. Datenauswertung und Ergebnislieferung erfolgt im Anschluss anonymisiert und individuell für Ihr Unternehmen.

Die Durchführung der Studie übernimmt die GfK, Deutschlands führendes Marktforschungsinstitut, in Zusammenarbeit mit der Marktforschungsberatungsgesellschaft research tools.

Vorteile für Sie:

- Professionelle und umfassende Erhebung und Analyse der Kundenzufriedenheit
- Brancheninterne Benchmarks / große Kostenersparnis durch Beteiligungsstudie
- Kosten der Online-Befragung je teilnehmendes Unternehmen für 100 erfolgreich durchgeführte Interviews: 1.100 € zzgl. MwSt. (Voraussetzung 20 Teilnehmer)

Der LGAD Bayern empfiehlt die Teilnahme an dieser Studie.

Durch den Zusammenschluss mehrerer Mitglieder kann die Durchführung **bedeutend kostengünstiger** als bei einer Individualstudie angeboten werden. Auch **kleinen und mittleren Unternehmen** wird dadurch professionelle Marktforschung ermöglicht.

Interessierte Unternehmen melden sich unverbindlich mit dem Betreff "**Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2011**" bei Dr. Fabian Weyer (research tools, Tel.: 0711 / 4147428, E-Mail: fabian.weyer@research-tools.net) an, und erhalten im Anschluss daran weitere Informationen über Inhalt und Ablauf der Studie.

GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN

research tools
Marktforschung
für Innovation und Handlungssicherheit

GfK

Rückantwort / Teilnahmebestätigung

Bitte füllen Sie untenstehendes Formular aus und senden es per Fax an:

FAX: 0711 / 4147429

☐ Hiermit bestätige ich, dass die _____ (Firma bitte eintragen) an der Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2011 (Onlinebefragung) entsprechend des Gemeinschaftsangebotes der GfK SE und research tools zum Preis von 1.100,- EUR zzgl. MwSt. teilnimmt (Voraussetzung: Mindestteilnehmerzahl: 20 Mitglieder).

☐ Hiermit fordern wir die Bestellunterlagen zur Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2011 an.

Firma: _____

Name: _____

Position: _____

Kontakt telefonisch: _____

Kontakt per Email: _____

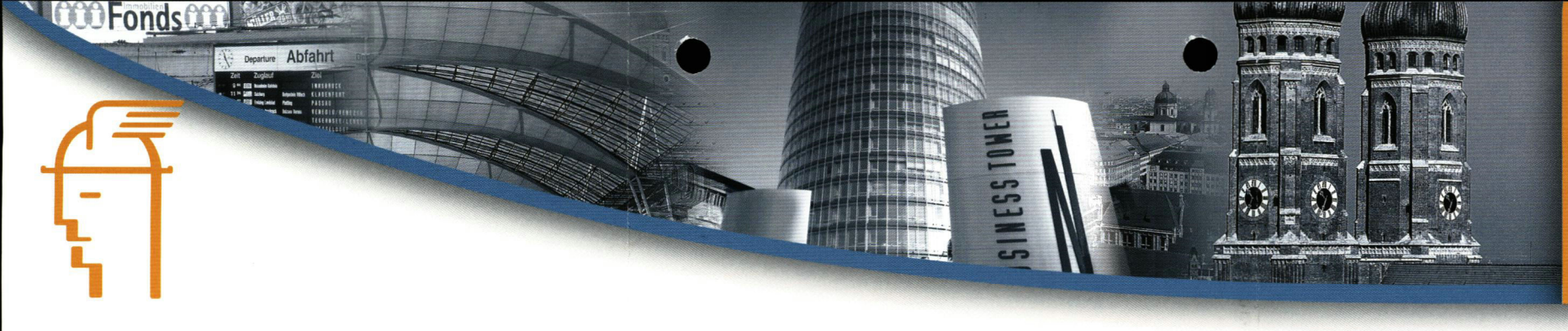
Ort / Datum: _____ , den _____ 2011

_____

(Unterschrift / Stempel)

research tools
Marktforschung
für Innovation und Handlungssicherheit

GfK



LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Partner und Sponsoren

akademiehandel

BÜRGSCHAFTSBANK BAYERN

COMMERZBANK

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

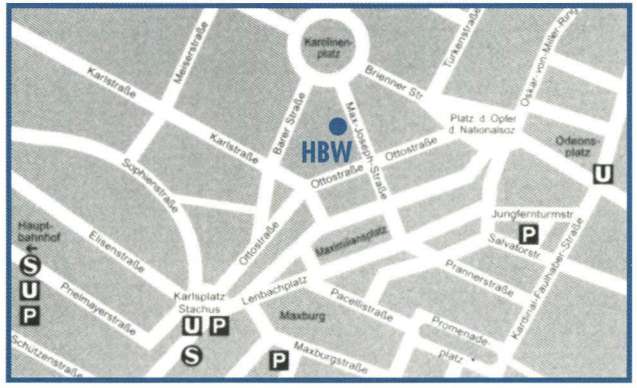
EULER HERMES
Kreditversicherung

GERMAN CENTRE
FOR INDUSTRY AND TRADE

LfA FÖRDERBANK BAYERN
Damit machbar wird, was denkbar ist.

METRO GROUP

VGA
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung



ÖFFENTLICHE VERKEHRSMITTEL

S-Bahnen: Die Linien S1 bis S8 fahren bis zum Karlsplatz (Stachus), Ausgang Prielmayerstraße (Justizpalast).

U-Bahnen: U1 und U2 fahren bis zum Hauptbahnhof. Weiter zu Fuß oder mit den S-Bahnen bis Karlsplatz. U3 und U6 fahren bis zum Odeonsplatz (Ausgang Briennestraße), U4 oder U5 bis Karlsplatz (Stachus, Ausgang Lenbachplatz).

Straßenbahnen: Die Linien 17, 18, 20, 21 fahren bis zum Karlsplatz (Stachus) oder bis zum Hauptbahnhof. Die Linie 19 fährt bis zum Lenbachplatz. Die Linie 27 fährt bis zur Ottostraße.

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND
AUSSENHANDEL VERTRIEB UND
DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München,
Tel.: 089 / 54 59 37-0, Fax: 089 / 54 59 37-30
info@lgad.de, www.lgad.de

Einladung

LGAD-Verbandstag

Mittwoch, 6. Juli 2011

Haus der Bayerischen Wirtschaft
Max-Joseph-Str. 5
München

Leitthema

Berufsbildung und Fachkräftegewinnung

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



Wir laden Sie herzlich ein

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

Professor Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl
Präsident

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

Ihre Teilnahmebestätigung auf beiliegender Rückanwort erbitten wir bis zum 20. Juni 2011.

Programm

13.00 Uhr
Interne Mitgliederversammlung
Gesonderte Tagesordnung
Nur für Mitglieder

13.00 Uhr
Rahmenprogramm Begleitpersonen
Stadtrundgang durch die Münchner Altstadt (für rund 2 Stunden)

Ab 14.30 Uhr
Empfang der Gäste

15.00 Uhr
Öffentliche Kundgebung

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl
LGAD-Präsident

Staatsminister Dr. Wolfgang Heubisch
Bayerischer Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Das Leitthema **„Berufsbildung und Fachkräftegewinnung"** diskutieren auf dem Podium:

Susanne Franke, Bayerischer Rundfunk, Moderatorin

Thomas Hacker, Bayerischer Landtag, Vorsitzender der FDP-Fraktion

Klaus Beier, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Bayern

Peter Stolpe, Akademie Handel, Firmenqualifizierungen

Frank Hurtmanns, LGAD-Vizepräsident

Heribert Trunk, BI-LOG Service Group, Vorsitzender der Geschäftsführung

17.30 Uhr
Bayerischer Abend
mit musikalischer Umrahmung und Buffet

IHR DIREKTER WEG ZU UNS

Nürnberg (A9) bis Autobahnende (München-Schwabing), Schenkendorfstraße, Leopoldstraße bis zum Odeonsplatz. Rechts in die Briennerstraße, links die Ottostraße, an der nächsten Kreuzung rechts in die Max-Joseph-Straße.

Salzburg (A8) bis Autobahnende (München-Ramersdorf), Rosenheimerstraße, Zweibrückenstraße, Isartorplatz rechts in den Thomas-Wimmer-Ring, Karl-Scharnagl-Ring, Franz-Joseph-Strauß-Ring, in der Von-der-Tannstraße links in den Tunnel einfahren. Beim Tunnelausgang links in den Oskar-von-Miller-Ring bis zur Briennerstraße, rechts in die Ottostraße, an der nächsten Kreuzung rechts in die Max-Joseph-Straße.

Augsburg (A8) bis Autobahnende (München-West). Vom Kreisverkehr in die Verdistraße, Amalienburgstraße, Menzingerstraße, Notburgastraße, Romanstraße, links in die Arnulfstraße. Von der Arnulfstraße links in die Seidlstraße bis zum Stiglmaierplatz, rechts in die Briennerstraße und geradeaus bis zum Karolinenplatz, vom Kreisverkehr in die Max-Joseph-Straße.

Lindau (A96) bis Autobahnende, dann links halten. Garmischerstraße – Tunnel, nach dem Tunnel rechts über die Donnersberger Brücke in die Arnulfstraße. Von der Arnulfstraße links in die Seidlstraße bis zum Stiglmaierplatz, rechts in die Briennerstraße und geradeaus bis zum Karolinenplatz, vom Kreisverkehr in die Max-Joseph-Straße.

Starnberg (A95) bis Autobahnende, Luise-Kieselbach-Platz, links halten. Garmischerstraße – Tunnel, nach dem Tunnel rechts über die Donnersberger Brücke in die Arnulfstraße. Von der Arnulfstraße links in die Seidlstraße bis zum Stiglmaierplatz, rechts in die Briennerstraße und geradeaus bis zum Karolinenplatz, vom Kreisverkehr in die Max-Joseph-Straße.

PARKGARAGEN

Haus der Bayerischen Wirtschaft: 30 gebührenpflichtige Parkplätze

Salvatorplatz / Hertie: Bahnhofsplatz 7
Stachus: Karlsplatz / Operngarage: Max-Joseph-Platz 4
Stachus-Park-Garage: Karlsplatz 5
(alle Parkgaragen sind 24 Stunden durchgehend geöffnet)

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.
Unternehmer- und Arbeitgeberverband der intermediären Wirtschaft

DER PRÄSIDENT

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Postfach 201337 · 80013 München

An alle
LGAD-Mitgliedsunternehmen
sowie Partnerorganisationen

München, 15. Juni 2011

Ordentliche LGAD-Mitgliederversammlung am 6. Juli 2011 mit Gremienwahlen

Sehr geehrte Mitgliedsunternehmen,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Bayerische Groß- und Außenhandel trifft sich gemeinsam mit den im LGAD zusammengeschlossenen intermediären Dienstleistern

am Mittwoch, den 6. Juli 2011, um 13.00 Uhr zur Mitgliederversammlung

im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München, Max-Joseph-Straße 5.

In der Mitgliederversammlung stehen neben den Berichten des Präsidiums und der Geschäftsführung turnusgemäß die Wahlen zum Vorstand, zum Präsidium, den Ausschüssen sowie den Prüfungsgremien an. Erstmalig bieten wir parallel zur Mitgliederversammlung ein Programm für Begleitpersonen in Form einer Stadtführung an.

Im Mittelpunkt des anschließenden öffentlichen Verbandstages wird das Leitthema

„Berufsbildung und Fachkräftegewinnung"

stehen. Seitens der Bayerischen Staatsregierung konnten wir den Bayerischen Staatsminister für Wissenschaft, Forschung, und Kunst, Herrn Dr. Wolfgang Heubisch, gewinnen, der unser Motto ebenso aufgreifen wird wie die folgende Podiumsdiskussion. Als Ausklang abends sind sie herzlich eingeladen zu einem gemeinsamen Bayerischen Abend.

Beiliegend dürfen wir Ihnen eine Einladung überreichen. Über Ihre Zusage – mit Hilfe des rückseitigen Anmeldebogens - und die Begegnung mit Ihnen in München freuen wir uns sehr.

Mit freundlichen Grüßen

E. Greipl

Professor Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5
80333 München

Anmeldung
erbeten bis zum 27. Juni 2011

Antwort-Fax: 089 / 54 59 37 - 30

Am LGAD–Verbandstag am Mittwoch, den 6. Juli 2011,

☐ **nehme(n) ich/wir teil**

- ☐ 13.00 Uhr Interne Mitgliederversammlung (nur für LGAD-Mitglieder) mit ___ Personen
- ☐ 13.00 Uhr Parallel-/Rahmenprogramm Stadtrundgang mit ___ Personen

---

- ☐ 15.00 Uhr Öffentliche Kundgebung mit ___ Personen
- ☐ 17.30 Uhr Bayerischer Abend mit ___ Personen

☐ **nehme(n) ich/wir nicht teil**

Firma: .....

Straße/Nr.: ..... PLZ/ Ort: .....

Tel.: ..... Fax.: .....

1. Name: ..... Vorname: .....

Funktion: ..... E-Mail: .....

Weitere Person/en:

2. Name: ..... Vorname: .....

Funktion: ..... E-Mail: .....

3. Name: ..... Vorname: .....

Funktion: ..... E-Mail: .....

_____ _____

Ort / Datum Unterschrift / Firmenstempel



Der Preis für besonderes Engagement für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Handel wird seit 1976 an Personen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft, Pädagogik oder Personen im Ehrenamt und in Handelsunternehmen vergeben, die Vorbildliches für die Ausbildung Jugendlicher und für die Förderung des Nachwuchses im Handel leisten. Der Preis ist nach Dr. Rudolf Egerer, ehemaliger Geschäftsführender Gesellschafter der Münchner Firma Kaut-Bullinger & Co. KG, benannt, um an dessen Lebensleistung zu erinnern. Schon in den 50er Jahren erkannte Dr. Rudolf Egerer die besondere Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und hat mit der Gründung der heutigen Akademie Handel und vielem mehr in vorbildlicher Weise Verantwortung für seinen Berufsstand übernommen. Der Preis wird in einem Rhythmus von zwei bis drei Jahren durch die Akademie Handel e.V. verliehen, deren Träger u.a. der LGAD ist. Die Preisträger erhalten neben der öffentlichkeitswirksamen Verleihung durch eine Persönlichkeit der Gesellschaft eine Urkunde sowie eine Glasskulptur des Zwiesler Künstlers Ronald Fischer.

Der Preis für besonderes Engagement für die berufliche Bildung

Rudolf-Egerer-Preis

Einer der fünf Preisträger der letzten Verleihung war das LGAD-Mitgliedsunternehmen TROST. Die TROST-Gruppe ist das größte europäische Handelsunternehmen für Pkw- und Nfz-Teile, Werkstattausrüstung und Markenkonzepte rund um die Kfz-Reparatur. Mit rund 200 eigenen Verkaufshäusern ist das Unternehmen in acht Ländern Europas vertreten und beschäftigt 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Team Ausbildung/Personalentwicklung, V.l.n.r.: Anita Prskalo, Corina Kuhnert Sina Beutel

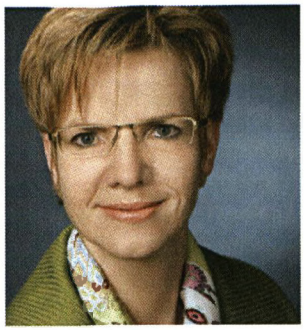
Das Ausbildungsteam der TROST-Gruppe bestehend aus Frau Corina Kuhnert (Teamleiterin Ausbildung/ Personalentwicklung) und Frau Anita Prskalo (Ausbildungsreferentin) steht den Ausbildern und Azubis an über 60 Standorten als Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Ausbildung zur Verfügung, organisiert Azubi- und Ausbilderseminare und ist für die konzeptionelle Gestaltung der Ausbildung zuständig.

Interview

Über die Erfahrungen der Bewerbung und die besondere Wirkung der Auszeichnung sprach Frau Dr. Raphaela Schuster, Geschäftsführerin der Akademie Handel, mit Frau Anita Prskalo, der Ausbildungsreferentin bei der TROST-Gruppe.

Frau Dr. Schuster: Frau Prskalo Sie bzw. die TROST AUTO SERVICE TECHNIK SE ist im Jahr 2009 mit dem Rudolf-Egerer-Preis ausgezeichnet worden. Was war Ihre Motivation, sich um diesen Preis zu bewerben?

Frau Prskalo: Wir haben im Jahr 2004 begonnen, eine Konzeption für unsere Ausbildung zu erstellen. Nach gut sechs Jahren können wir nicht nur auf erheblich gestiegene Azubi-Zahlen (von 41 Azubis über drei Lehrjahre im Jahr 2004 haben wir aktuell insgesamt 130 Azubis über drei Lehrjahre) zurück schauen, sondern auch auf eine Ausbildungskonzeption, die wir für sehr gut erachten und stolz darauf sind. In unserer Konzeption haben wir dabei folgende Schwerpunkte gelegt: Wissensvermittlung, Persönlichkeitsreifung und das Ziel der Übernahme nach der Ausbildung!



Dr. Raphaela Schuster,
Geschäftsführerin der Akademie Handel

Frau Dr. Schuster: Wofür genau haben Sie den Preis erhalten?

Frau Prskalo: Die Jury des Rudolf-Egerer-Preises hat insbesondere unsere „Soziale Woche" überzeugt: Alle Azubis aus unserer Zentrale verbringen im 3. Lehrjahr eine Woche in einer örtlichen sozialen Einrichtung. In dieser Woche werden unsere Azubis einzeln mit Themen der Sozialarbeit wie Kurzzeitpflege, Pflegeheim, Kindergarten und das „Betreute Wohnen" konfrontiert. In einem Vorab-Termin besuchen die Ausbilderin und die Azubis gemeinsam die Einrichtung und es werden den Azubis die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder gezeigt.

Außerdem werden intensive Vorgespräche mit den Azubis zur sozialen Woche geführt. Hierbei ist vor allem wichtig: „Warum führt TROST diese soziale Woche durch", „wo liegen die Ängste/Befürchtungen der Azubis", „was erwartet die Azubis in dieser Woche" und „was soll idealerweise nach der Woche erreicht sein". Diese und weitere Fragen muss jeder Azubi in einem Reflektionsbericht thematisieren.

Wir sehen diese Initiative v.a. unter der Stärkung von Empathie, Sensibilität, Toleranz, Verantwortung, Belastbarkeit, Flexibilität, Eigeninitiative, Auseinandersetzung mit der eigenen Person. Dies alles hilft uns als Ausbildungsunternehmen dann in Hinsicht: Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und interessanterweise auch für eine höhere Identifikation mit dem Ausbildungsberuf. Wir sehen in dieser Maßnahme einen absoluten Mehr-Wert für den Azubi und das Unternehmen.

Frau Dr. Schuster: Wie viele Auszubildende sind derzeit bei Ihnen beschäftigt?

Frau Prskalo: Aktuell beschäftigen wir im Gesamtunternehmen 130 Azubis. Wir bilden hauptsächlich Kauffrauen/-männer im Groß- und Außenhandel und Fachkräfte für Lagerlogistik, aber auch Fachlageristen und Bürokaufleute aus. Darüber hinaus bieten wir seit 2008 in unserer Zentrale in Stuttgart den Dualen Hochschulstudiengang BWL mit Fachrichtung Handel an.

Frau Dr. Schuster: Welche Wirkung hatte denn die Auszeichnung intern bei Ihren Mitarbeitern / Auszubildenden? Wie haben Sie die Auszeichnung intern kommuniziert?

Frau Prskalo: Unsere Ausbilder und Azubis haben sich sehr über die Auszeichnung gefreut. Nach der Auszeichnung der IHK Stuttgart mit dem Innovationspreis 2008, hatten wir nicht mit einer weiteren Auszeichnung in 2009 gerechnet. Umso mehr haben unsere Ausbilder und Azubis diesen Preis mit Freude entgegen genommen. Kommuniziert wurde der Preis mit einer Veröffentlichung auf unserer Website, in unserer Mitarbeiterzeitung, in unserem Ausbildungsflyer und per Mail.

Frau Dr. Schuster: Inwieweit haben Sie auch in Ihrer Kommunikation nach außen die Auszeichnung erwähnt (z.B. in Stellenanzeigen, Website)?

Frau Prskalo: Die Auszeichnung wurde sowohl auf unserer Website als auch in unseren Ausbildungsanzeigen und in unserem Ausbildungsflyer aufgenommen.

Frau Dr. Schuster: Welche Wirkung hat der Preis auf Bewerber um einen Ausbildungsplatz?

Frau Prskalo: Immer wieder bekommen wir die Rückmeldung, dass Azubis sich u.a. aufgrund unserer Auszeichnungen für uns als Unternehmen entschieden haben. Die Auszeichnung der Akademie Handel trägt insofern dazu bei, dass unser Unternehmen als ein Unternehmen mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung wahrgenommen wird.

Frau Dr. Schuster: Sie hatten ja ein außergewöhnliches Engagement nachgewiesen. Das wird wohl vermutlich immer noch so sein: Was hat sich denn seit der Auszeichnung in Ihrem Unternehmen in Sachen Aus- und Weiterbildung getan?

Frau Prskalo: Nachdem wir seit Jahren die soziale Woche erfolgreich im Ausbildungsbereich durchführen, haben wir aktuell eine neue soziale Kooperation mit einer Behindertenwerkstatt geschlossen. Mit der gleichen Zielsetzung wie bei unseren Azubis sollen unsere DH-Studenten zukünftig ebenfalls eine soziale Woche in einer Kreativwerkstatt mit behinderten Menschen verbringen. Bedingt durch unsere Fusion bieten wir aktuell verstärkt Diplomarbeitsplätze an und auch im Bereich der Weiterbildung wurden einige neue Projekte wie z.B. eine eigene Weiterbildungsreihe speziell für den Innen- und Außendienst initiiert.

Frau Dr. Schuster: Warum ist Ihrer Firma die Aus- und Weiterbildung nach wie vor besonderes wichtig?

Frau Prskalo: Qualifiziertes Personal [redacted] die Grundlage für unseren Erfolg! Unsere Branche lebt von speziellem Fachwissen, das man sich über die Jahre aneignen muss. Hierbei beginnen wir sehr frühzeitig bereits in der Ausbildung. Ziel unserer Aus- und Weiterbildung ist die fachliche und persönliche Qualifizierung unserer Mitarbeiter.

Frau Dr. Schuster: Wenn Sie einen Leitsatz nennen sollten bezüglich der Aus- und Weiterbildung in Ihrem Haus, wie würde der lauten?

Frau Prskalo: Aus- und Weiterbildung bedeutet, nachhaltig in Humankapital zu investieren und den Unternehmenserf[redacted] durch gut qualifiziertes Personal langfristig zu sichern.

Frau Dr. Schuster: Herzlichen Dank, Frau Prskalo, dass Sie sich die Zeit für dieses Gespräch genommen haben.

Der nächste Rudolf-Egerer-Preis wird 2012 verliehen.



Nähere Informationen zur Bewerbung erhalten Sie bei
Frau Sandra Kolb
Akademie Handel
Brienner Straße 47
80333 München
Tel.: 089/ 5514511
E-Mail:
sandra.kolb@akademie-handel.de

LGAD LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB- UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.
München und Nürnberg

LGAD-VERBANDSFORUM

Urlaubs-Merkblatt 2011

Die Haupturlaubszeit steht bevor. Neben der Lösung der betrieblichen Umsetzungsfragen treten viele mit dem Urlaub zusammenhängende arbeitsrechtliche Fragen auf. Rechtliche Basis für den Urlaub ist § 13 des Manteltarifvertrages Groß- und Außenhandel Bayern. Ergänzend gelten das Bundesurlaubsgesetz, weitere Sondergesetze und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

I. Urlaubsanspruch

1. Urlaubsgrundsätze

Der Urlaub dient der Erholung und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr (2011) ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Dies gilt nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – soweit es sich um den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen handelt – dann nicht, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund langer Krankheit den Urlaub auch im Übertragungszeitraum nicht nehmen konnte.
(siehe auch unter Ziffer 10 unten)

6 Monate nach Beginn der Arbeitsaufnahme entsteht ein Urlaubsanspruch in Freizeit. Scheidet der Arbeitnehmer vor dieser Wartezeit aus, so hat er nur einen Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Urlaub kann aber auch in Freizeit gewährt werden, was zu empfehlen ist. Der Jahresurlaub beträgt gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages

bei regelmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf	5 Tage	6 Tage
für alle Arbeitnehmer	30 Tage	36 Tage

Über die Urlaubseinteilung sollte zu Beginn des Kalenderjahres ein Urlaubsplan erstellt werden. Dabei ist zu beachten, dass Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern und Auszubildenden der Urlaub möglichst während der Schulferien oder der block-unterrichtsfreien Zeit gewährt wird.

Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit geleistet werden. Bei Verstößen entfällt der Urlaubsanspruch. Feiertage, die auf einen Werktag fallen, sind nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Im Laufe des Kalenderjahres ein- und austretende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, als sie volle Monate im Unternehmen beschäftigt waren. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht ihm mindestens der volle Jahresurlaub von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen) nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Urlaub und zwar im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigte. Auf die Dauer dieses Urlaubs muß sich aber der Arbeitnehmer, der nur an einzelnen Werktagen beschäftigt wird, die arbeitsfreien Werktage anrechnen lassen. Wird der betreffende Arbeitnehmer z. B. nur an einem Arbeitstag in der Woche beschäftigt, so muß er sich 5 Arbeitstage auf seinen Jahresurlaub anrechnen lassen. Der tatsächliche Urlaub von Teilzeitbeschäftigten, die nur an bestimmten Wochentagen arbeiten, ermittelt sich in diesen Fällen nach folgender Formel:

$$\text{Urlaubsanspruch bei 5-Tage Woche} = \frac{\text{Tarifurlaub x tatsächliche Arbeitstage pro Woche}}{\text{5 Arbeitstage}}$$

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer seine übliche Monatsvergütung (Urlaubsentgelt). Das Urlaubsentgelt soll den Arbeitnehmern vor Antritt des Urlaubs zur Verfügung stehen. Bekommt der Arbeitnehmer der Höhe nach unterschiedliche Vergütungen, da er Prämien, Provisionen, Akkordvergütungen oder sonstige Zulagen erhalten hat, so ist bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes der monatliche Durchschnitt der letzten 13 Wochen zugrunde zu legen. Mehrarbeitsvergütung ist auszunehmen.

Nicht zum Arbeitsverdienst gehören: Spesen, Aufwandsentschädigungen und einmalige Zuwendungen, wie Gratifikationen, Urlaubsgeld und Jubiläumsgelder. Ist infolge Krankheit (länger als 6 Wochen), Streik oder Kurzarbeit der Lohn gemindert, so ist das Entgelt zugrunde zu legen, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre.

2. Zusätzliches Urlaubsgeld ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit

Das zusätzliche Urlaubsgeld 2011 beträgt	€ 521,40
Das zusätzliche Urlaubsgeld 2011 für Auszubildende unter 18 Jahren beträgt	€ 127,82

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit im Unternehmen. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus dem Betrieb aus oder wird er zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufen, so hat er das zuviel gezahlte Urlaubsgeld anteilig zurückzuerstatten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Invalidität ausscheidet. Bei verschuldeter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist das Urlaubsgeld in voller Höhe zurückzuerstatten.

3. Umwandlung des Urlaubsgeldes für zusätzliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer kann das Urlaubsgeld ganz oder teilweise in Altersversorgungsleistungen umwandeln. Im Falle der Inanspruchnahme entfällt in der entsprechenden Höhe der Anspruch auf Urlaubsgeld. Der Arbeitnehmer ist bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an seine Entscheidung gebunden (§ 5 des Tarifvertrages über Altersvorsorge vom 1. November 2000).

4. Urlaub und Krankheit

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so verlängert sich die Urlaubszeit nicht automatisch um die Zahl der Krankheitstage. Der Arbeitnehmer ist vielmehr verpflichtet, seine Arbeitskraft nach Ablauf der festgesetzten Urlaubszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Der durch die Krankheit nicht verbrauchte Teil des Urlaubs ist zeitlich neu festzulegen. Eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung des Arbeitnehmers um die entsprechenden Tage kann ein Grund zur fristlosen Entlassung sein. Erkrankt ein Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt und ist er zu Beginn des festgesetzten Urlaubszeitraums noch krank, ist der Urlaub ebenfalls neu festzulegen. Auch wenn ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr erkrankt, erwirbt er den vollen Urlaubsanspruch.

5. Urlaub und Flexibilisierung

In § 8 Ziffer 2 sieht der Manteltarifvertrag die Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem Zeitraum bis zu 52 Wochen vor. Bei der unterschiedlichen Festlegung der Arbeitszeit ist für den Jahresurlaub von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen (38,5 Stunden = 1 Woche). Die Urlaubsplanung geht vor Flexibilisierung.

6. Elternzeit

Nach § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG entsteht während der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) kein Urlaubsanspruch. Für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt, ist der Jahresurlaub um ein Zwölftel zu kürzen. Ist der Erholungsurlaub bereits über den zustehenden Umfang hinaus verbraucht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub nach dem Ende der Elternzeit um die zuviel gewährten Tage kürzen.

7. Unbezahlter Sonderurlaub

Wird einem Arbeitnehmer unbezahlter Sonderurlaub gewährt und erkrankt er in dieser Zeit, so hat er einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für diese Tage. Von der Rechtsprechung wird unterstellt, dass dieser Urlaub der Erholung dienen soll. Wir empfehlen daher, vor Urlaubsantritt schriftlich zu vereinbaren, dass der unbezahlte Sonderurlaub nicht der Erholung dient und bei Erkrankung kein Anspruch auf Rückgängigmachung dieses Sonderurlaubs mit der Folge der Entgeltfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber entsteht.

8. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Jahr. Zusatzurlaub bekommt nur der, der auch Anspruch auf den Grundurlaub hat. Besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Grundurlaub, ist auch der Zusatzurlaub anteilig zu berechnen. Für den Zusatzurlaub besteht kein tariflicher Urlaubsgeldanspruch. Die Personengruppe, bei der eine Behinderung zwischen 30% und 50% vorliegt und die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, erhält keinen Zusatzurlaub.

9. Kein Urlaub im Vorgriff

Im Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche kann dem Arbeitnehmer kein Urlaub gewährt werden. Der Anspruch auf Urlaub besteht lediglich für das laufende Kalenderjahr. Wird trotzdem Urlaub im Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr gewährt, so besteht der Urlaubsanspruch nach wie vor.

10. Ausschlussfristen

Gemäß § 18, 1c des Manteltarifvertrages ist der Urlaubsanspruch spätestens am 31. Dezember 2011 fällig, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem tatsächlichen Ende. Ab Fälligkeit ist der Urlaubsanspruch binnen drei Monaten **geltend zu machen**. Geschieht dies nicht, so erlischt der Anspruch (§ 18 Ziffer 3 MTV).

Das gleiche gilt für den Urlaubsabgeltungsanspruch, auch dann, wenn der Arbeitnehmer ohne wieder gesund zu werden, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

II. Urlaub bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, ist der restliche Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu gewähren. Dies hat der Arbeitnehmer zu akzeptieren, wenn die festgelegte Zeit für ihn zumutbar ist, was in der Regel der Fall sein dürfte. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen in der Kündigungsfrist nicht mehr erteilt werden, ist er abzugelten.

Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung oder infolge fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber aus, und hat er bereits mehr Urlaub genommen, als ihm anteilig zusteht, so ist der zuviel genommene Urlaub als Lohn- oder Gehaltsvorschuss zurückzuerstatten. Er kann bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden. Wer jedoch wegen Invalidität, Erreichung der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes ausscheidet, erhält den vollen bzw. anteiligen Jahresurlaub.

München
Telefon: 089 / 54 59 37 - 0
Telefax: 089 / 54 59 37 - 30
recht@lgad.de

Im Zweifel: Anruf genügt !

Nürnberg
Telefon: 0911 / 20 31 80 / 81
Telefax: 0911 / 22 16 37
nuernberg@lgad.de

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.
Unternehmer- und Arbeitgeberverband der intermediären Wirtschaft

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

Bitte an die Geschäftsleitung weiterreichen!

Mitgliederbefragung
zur Jahresmitte 2011

München, 15. Juni 2011

Sehr geehrte Mitgliedsunternehmen,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Lage im bayerischen Groß- und Außenhandel hat sich 2011 deutlich verbessert. Auch wenn nicht für alle Unternehmen im gleichen Maße gültig, wird dies durch gestiegene Umsätze und eine Zunahme der Beschäftigung belegt. Eine Herausforderung für alle bleibt jedoch der Preis- und Margendruck.

In der letzten Umfrage zum Jahreswechsel fielen die Erwartungen für das erste Halbjahr 2011 durchaus optimistisch aus: 65 Prozent der Unternehmen beurteilen ihre Umsatzerwartungen positiv. Nur 29 Prozent der Unternehmen rechneten jedoch mit höheren Gewinnen.

Mit der aktuellen Umfrage möchten wir diese geäußerten Erwartungen gerne überprüfen und dürfen Sie wieder um Ihre Einschätzung der wirtschaftlichen Lage in Ihrem Unternehmen sowie die Erwartungen für die nächsten sechs Monate bitten.

Mit der Präsentation der Zahlen und Fakten bringen wir uns als Landesverband ins öffentliche Bewusstsein und betonen den Stellenwert des bayerischen Groß- und Außenhandels. Daher hoffen wir erneut auf Ihre rege Teilnahme und verbleiben mit einem herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

Umfragebogen auf der Rückseite bitte bis 15. Juli zurücksenden.

PS: Die Erhebung dient ausschließlich statistischen Zwecken. Eine Weiterleitung an Dritte ist ausgeschlossen, Ihre Anonymität bleibt im Rahmen dieser Befragung selbstverständlich gewahrt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist eine Gesamtschau unserer Wirtschaftsstufe, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt.

LGAD Bayern e.V.
Max-Joseph-Straße 5, 80333 München, Telefon (089) 54 59 37-0, Telefax (089) 54 59 37-30, info@lgad.de, www@lgad.de

Umfrage

zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

Bitte bis 15. Juli 2011 per Fax an 089/545937–30 o. per Mail info@lgad.de

Mitgliedsunternehmen: _____

Tätig im: ❍ Handel ❍ Außenhandel ❍ Vertrieb, Dienstleistung

Aktuelle Lage	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Erwartungen für die kommenden 6 Monate	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt 2011 voraussichtlich

erhöht ❍
gleich bleiben ❍
verringert ❍

Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahresdurchschnitt 2011 voraussichtlich

erhöht ❍
gleich bleiben ❍
verringert ❍

Wie gelingt es Ihnen, für Ihr Unternehmen geeignetes Personal zu rekrutieren?

leicht ❍ 1 ❍ 2 ❍ 3 ❍ 4 ❍ 5 schwer

Wie verhält es sich in den einzelnen Bereichen?

Kaufmännischer Bereich	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Lager / Logistik	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Führungskräfte	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auszubildende	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Sonstige: _____	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Würden Sie Ihre Situation als Mangel an Arbeitskräften oder an Fachkräften bezeichnen?

❍ Arbeitskräfte ❍ Fachkräfte ❍ kein Mangel

Welche Ursachen bzw. Möglichkeiten der Verbesserung/Abhilfe sehen Sie (intern u. extern)?

_____

_____

Haben Sie mit einer/mehreren der folgenden Situationen besonders zu kämpfen? (max. 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	❍	Wechselkursentwicklung	❍
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	❍	Rohstoffpreise	❍
Handelshemmnisse	❍	Zoll / Einfuhrbestimmungen	❍
Schlechte Zahlungsmoral	❍	Margendruck	❍
Bürokratie	❍		

Bitte nennen Sie uns weitere mögliche Probleme und Anliegen im Unternehmen:

_____

Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V.
DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e. V.

DER MITTELSTANDSVERBUND ZGV

BGA
Partner im Wettbewerb.

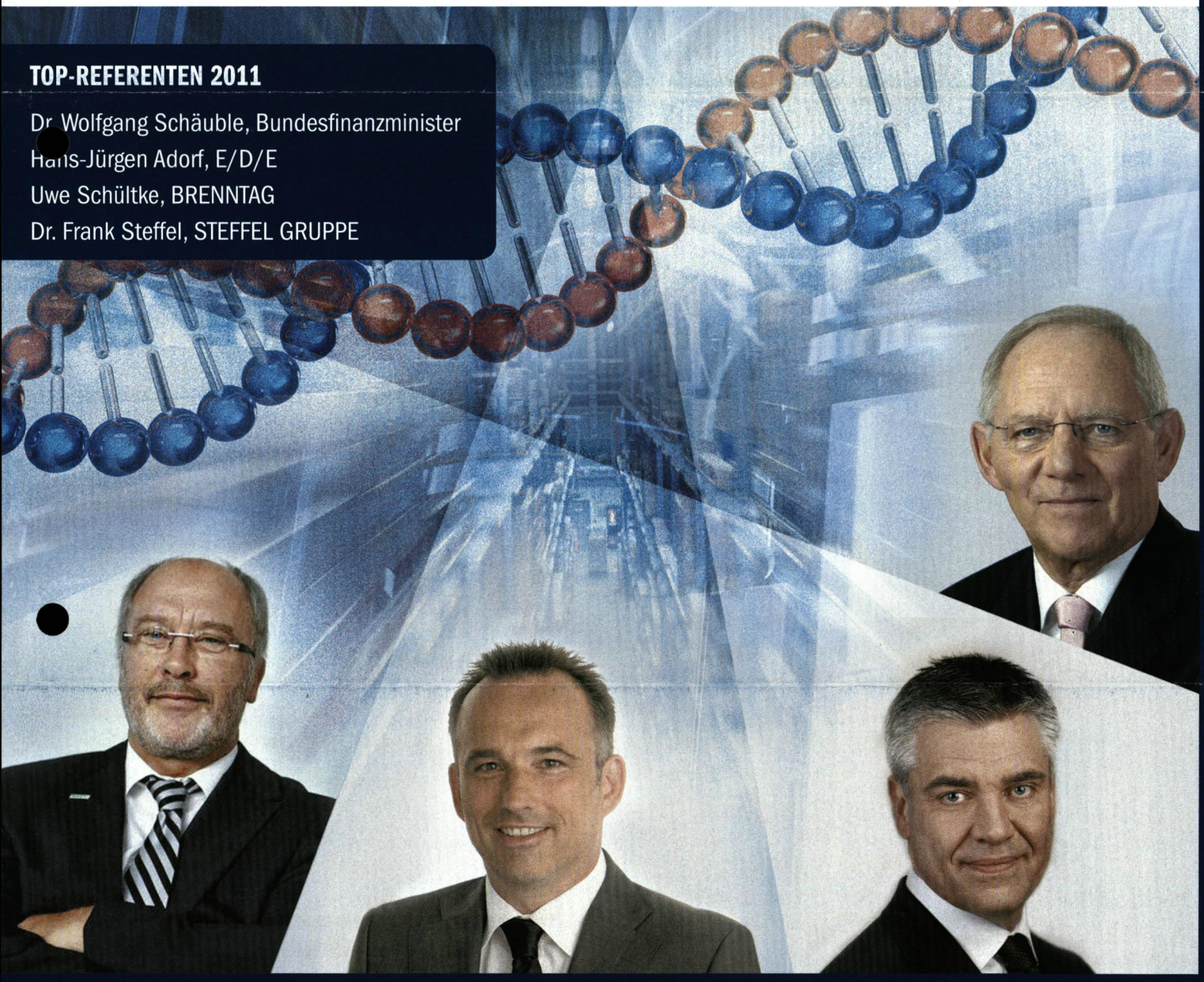
6. Deutscher Kongress für Großhandel und Kooperationen

Neu entschlüsselt: Erfolgsgene im Handel

Berlin, 19. / 20. Oktober 2011

TOP-REFERENTEN 2011

Dr. Wolfgang Schäuble, Bundesfinanzminister
Hans-Jürgen Adorf, E/D/E
Uwe Schültke, BRENNTAG
Dr. Frank Steffel, STEFFEL GRUPPE



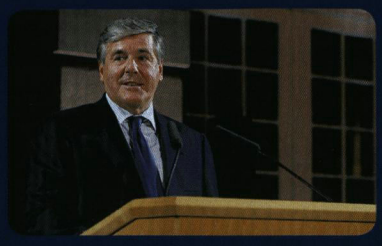
Online: www.grosshandelskongress.de / www.kooperationskongress.de

Medienpartner: n-tv DER NACHRICHTENSENDER · Der Handel. · Lebensmittel Zeitung

Top-Partner:

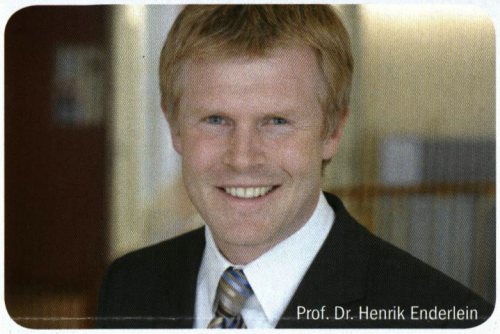
BÜRGEL · cormeta ideen mit perspektive · Creditreform · Deutsche Bank · Deutsche Post · DZ BANK Zusammen geht mehr. · EOS · FIS WINCOR NIXDORF · HDI GERLING · heiler · Mercedes-Benz · itelligence · METRO Cash & Carry Deutschland · pwc · R+V · SAP · TÜVRheinland® Genau. Richtig. · Erleben, was verbindet. · T · VISA · VR DISKONTBANK







6. Deutscher Kongress für Großhandel und Kooperationen


Prof. Dr. Henrik Enderlein

Zentraler Branchentreff

Der Kongress für Großhandel und Kooperationen als DER zentrale Branchentreff richtet sich an Entscheider aus Unternehmen und Verbänden in Deutschland und aus dem deutschsprachigen Ausland, an Fachleute der Großhandelsbranche, an Lieferanten und Kunden von Großhandelsunternehmen und Verbundgruppen.

Plattform für den Erfahrungsaustausch

Der Kongress ist DIE Plattform für den Erfahrungsaustausch, für branchenübergreifende Geschäftsmodelle und Zukunftsstrategien. Er zeigt Problemlösungsangebote und Leistungen der Wirtschaftsstufe auf.

Top-Referenten

Branchenexperten aus mittelständischen Unternehmen und bekannten Großunternehmen wie E/D/E, BRENNTAG und STEFFEL GRUPPE geben Impulse und Anregungen, die bei anschließender Diskussion vertieft werden können. In den Fachforen und Praxis-Workshops werden aktuelle Themen aufgegriffen und Handlungshinweise gegeben.

Die Ausstellung

Kongressbegleitend findet eine Ausstellung statt, die als Marktplatz allen Teilnehmern die Möglichkeit bietet, untereinander sowie mit unseren Partnern, deren Leistungen und Lösungsangeboten in Kontakt zu treten. Das Kongressmotto „Neu entschlüsselt: Erfolgsgene im Handel“ spiegelt sich auch in der Ausstellung wieder.

PROGRAMM

	Mittwoch, 19. Oktober 2011	
19.00 Uhr	Abendveranstaltung. 19.30 Uhr Begrüßung durch **Wolfgang Kirs**	
	Donnerstag, 20. Oktober 2011	
8.30 Uhr	Check-in	
	Begrüßung durch Anton F. Börner, BGA-Präsident und Inhaber Bör	
10.00 Uhr	**Uwe Schültke, Vorsitzender der Geschäftsführung, BRENNTAG,**	
10.45 Uhr	**Dr. Wolfgang Schäuble, Bundesminister der Finanzen**, Deutschl	
11.30 Uhr	**Hans-Jürgen Adorf, Vorsitzender der Geschäftsführung, E/D/E**	
12.00 Uhr	Mittagspause und Ausstellungsbesuch	
	Forum 1: Logistik	**Forum 2: Einkauf /Market**
13.30 Uhr	Total Quality Management in der globalen Beschaffungslogistik – von der Lieferantenauswahl bis zum Wareneingang **TÜV Rheinland GmbH**	Die nächsten Schritte zum Gi Unternehmenswachstum effiz bewältigen **Wildnissport GmbH**
14.15 Uhr	Longtail Strategie und Efficient Customer Response – Hersteller, Fachhandel und Endkunde in der Supply Chain enger zusammenbringen **Heiler Software AG**	Initiative 50 +: Einbindung ält Arbeitnehmer im Unternehme **Metro Cash & Carry Deutschla**
15.00 Uhr	Cloud Computing – der vernetzte Großhandel als Schnittstelle zwischen Lieferant und Kunden **Deutsche Telekom AG**	Effizienzgewinne durch integri optimierte Waren- und Finanz im Technischen Handel **FIS Informationssysteme und Consulting GmbH / Wincor Nix International GmbH**
15.45 Uhr	Kaffeepause und Ausstellungsbesuch	
16.15 Uhr	**Dr. Frank Steffel, MdB und Inhaber STEFFEL GRUPPE,** Innovativ	
16.45 Uhr	**Prof. Dr. Henrik Enderlein, Associate Dean of Hertie School of** deutsche Handel rechnen?	
17.30 Uhr	Veranstaltungsende	






Vorsitzender des Vorstandes der DZ BANK AG

r + Co: Moderation: Corinna Wohlfeil (n-tv)

ränderte Rolle der Chemiedistribution in der Wertschöpfungskette

d nach der Krise – eine Standortbestimmung

HALLENGE 2012 – Vision und Strategie!

	Forum 3: Finanzen	Praxis-Workshops
l – t	Risikominimierung und Liquiditäts-verbesserung durch optimales Debitoren- / Kreditorenmanagement **Cormeta AG**	„Mahnen Sie noch oder buchen Sie schon!?“ Risiken erkennen, Prozesse optimieren, Zahlungseingänge beschleunigen **EOS KSI Inkasso Deutschland GmbH**
er GmbH	Aktuelle Finanzierung für den Großhandel **Deutsche Bank AG**	Basel III - neue Herausforderungen für den Großhandel? **Creditreform Rating AG**
e und zesse f	Vertrauensmanagement: Wie man mit seinen Stakeholdern kommuniziert **PricewaterhouseCoopers GmbH**	Trends im Güterkraftverkehr: vom Euro 6 bis Telematik **Daimler AG**

Großhandel: Dem Wettbewerb immer voraus.

vernance, Ist der Euro noch zu retten – mit welchen Auswirkungen muss der




WILLKOMMEN IN DER DZ BANK AM PARISER PLATZ

ABENDVERANSTALTUNG 19. OKTOBER 2011 BEGINN 19 UHR

Im Herzen der Stadt, in den von Star-Architekt Frank O. Gehry designten Räumen der DZ-Bank am Pariser Platz, findet in diesem Jahr die Auftaktveranstaltung des Kongresses statt. Betreten Sie die geschwungenen Formen der begehbaren Skulptur und erleben Sie ein völlig neues Raumgefühl. Ein aufregendes Spiel von Licht und Material und der spektakuläre Blick auf den gewölbten Lichthof des Atriums eröffnet sich Ihnen schon am Eingang. Empfangen werden Sie vom Vorstandsvorsitzenden der DZ Bank Wolfgang Kirsch, verwöhnt mit kulinarischen Köstlichkeiten und überrascht mit weiteren Events. Dabei bleibt genügend Zeit anregende Gespräche zu führen und die Atmosphäre zu genießen.

Veranstaltungsort:
DZ Bank
Pariser Platz 3
10117 Berlin

Der Kongress ist eine Gemeinschaftsveranstaltung von

Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V.
Am Weidendamm 1 A
10117 Berlin
Projektleitung: André Schwarz
Telefon +49 (0) 30 59 00 99 5 20
Telefax +49 (0) 30 59 00 99 5 29
www.bga.de
kongress@bga.de

DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e. V.
Am Weidendamm 1 A
10117 Berlin
Projektleitung: Peter Schäfer
Telefon +49 (0) 30 59 00 99 -618
Telefax +49 (0) 30 59 00 99 -617
www.mittelstandsverbund.de
info@mittelstandsverbund.de

Mit der Durchführung ist die dreinull Agentur für Mediatainment beauftragt. Programmänderungen vorbehalten.

6. Deutscher Kongress für Großhandel und Kooperationen

Online: www.grosshandelskongress.de / www.kooperationskongress.de

FAXANMELDUNG

(unter Fax: 030 339 366 369)

Termin und Ort:
19. - 20. Oktober 2011
Esplanade Grand Hotel Berlin
Lützowufer 15, 10785 Berlin
Fon 030 - 25 47 80
www.esplanade.de

Abendveranstaltung:
19. Oktober 2011, 19.00 Uhr
DZ Bank am Pariser Platz 3
10117 Berlin

Anmeldung unter:
Claudia Schuhknecht, dreinull Agentur für Mediatainment,
Wallstr. 16, 10119 Berlin
Fon 030 - 339 366 318, Fax 030 - 339 366 369, kongress@dreinull.de

Teilnahmebeiträge *(Frühbucher bis 19. September 2011):*
Vollzahler: 790,00 EUR – Frühbucher 590,00 EUR
Mitglieder: 450,00 EUR – Frühbucher 350,00 EUR
(Preise verstehen sich zzgl. MwSt.)

☐ Hiermit melde ich mich zum 6. Deutschen Kongress für Großhandel und Kooperationen am 20. Oktober 2011 in Berlin an.

☐ Ich nehme an der Abendveranstaltung in der DZ Bank am Pariser Platz am 19. Oktober 2011 teil (im Kongresspreis enthalten).

☐ Zur Abendveranstaltung komme ich in Begleitung (Kosten für Begleitung 100,00 EUR zzgl. MwSt.).

Name der Begleitung: .....

BLOCK 1

Foren 13:30 - 14:15 Uhr:
☐ Total Quality Management in der globalen Beschaffungslogistik **(Forum 1)**
☐ Unternehmenswachstum effizient bewältigen **(Forum 2)**
☐ Risikominimierung und Liquiditätsverbesserung **(Forum 3)**

oder Praxis-Workshop
☐ Risiken erkennen, Prozesse optimieren, Zahlungseingänge beschleunigen

BLOCK 2

Foren 14:15 - 15:00 Uhr:
☐ Longtail Strategie und Efficient Customer Response **(Forum 1)**
☐ Einbindung älterer Arbeitnehmer im Unternehmen **(Forum 2)**
☐ Aktuelle Finanzierung für den Großhandel **(Forum 3)**

oder Praxis-Workshop
☐ Basel III - neue Herausforderungen für den Großhandel?

BLOCK 3

Foren 15:00 - 15:45 Uhr:
☐ Cloud Computing – der vernetzte Großhandel **(Forum 1)**
☐ Effizienzgewinne durch integrierte und optimierte Prozesse **(Forum 2)**
☐ Wie man mit seinen Stakeholdern kommuniziert **(Forum 3)**

oder Praxis-Workshop
☐ Trends im Güterkraftverkehr: vom Euro 6 bis Telematik

Nachname

Vorname

Unternehmen

Position

Straße

PLZ/Ort

Telefon

Fax

E-Mail

Ich bin Mitglied in folgender Verbundgruppe oder folgendem BGA-Mitgliedsverband:

Nach Anmeldung erhalten Sie eine Rechnung. Im Teilnahmebeitrag sind Tagungsunterlagen, Mittagsbuffet, Kaffeepausen, Tagungsgetränke und Abendveranstaltung enthalten.

Datum und Unterschrift Firmenstempel

Unterkunft:
Ein Zimmerkontingent steht für Sie im Esplanade Grand Hotel Berlin zur Verfügung. Bitte nehmen Sie Ihre Reservierung direkt im Hotel selbst vor unter dem Stichwort "Großhandelskongress/Kooperationskongress"

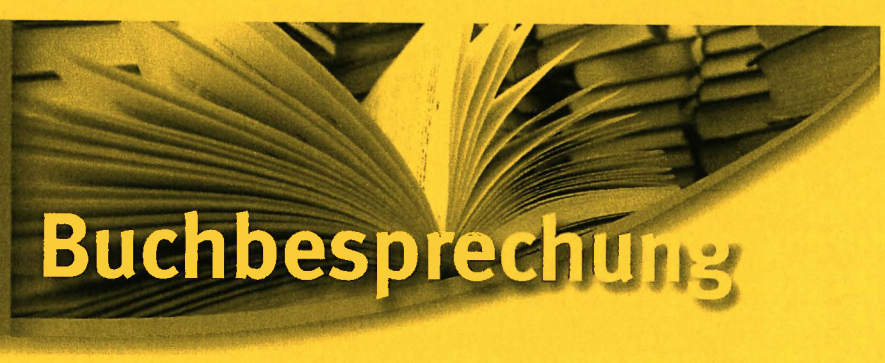
Comfort Zimmer, 159,- € **(Frühbucher bis 24.6.2011)**
Comfort Zimmer, 189,- € (ab 18.6.2011)

Die Buchungsbestätigung erhalten Sie vom Hotel.

Die ServiCon erhebt bei der Stornierung der Anmeldung nach dem 15. August 2011 eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 75 Euro zzgl. 19% MwSt. Bei einer Stornierung nach dem 05. September 2011 ist der gesamte Tagungsbeitrag zu entrichten. Die Vertretung durch einen anderen Teilnehmer ist möglich. Änderungen bitte per Fax an o.g. Fax-Nummer. Die ServiCon behält sich kurzfristige Programmänderungen vor. Die Teilnahmebedingungen werden anerkannt. Mit der organisatorischen Abwicklung haben BGA und ZGV die ServiCon, Köln, beauftragt.

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



Buchbesprechung

Fachwörterbuch Zoll und Außenhandel Deutsch-Englisch / Englisch-Deutsch

Klaus Keller
Bundesanzeiger Verlag, 978-3-89817-933-1, 2011, 1092 Seiten, 13,0 x 19,0 cm, Hardcover 49,- €

Kennen Sie die korrekte Übersetzung des Wortes "Genehmigungsvorbehalt" ins Englische? Oder die genaue Bedeutung von "period of disallowance" im Deutschen? Bei der Beantwortung dieser Fragen hilft das "Fachwörterbuch Zoll und Außenhandel". Mit mehr als 74.000 Gesamteinträgen aus den Fachgebieten Zoll, Verbrauchsteuern, Außenhandel und den angrenzenden Themenbereichen ist es ein hilfreicher Ratgeber bei Übersetzungs- und Verständnisfragen.

Das Fachwörterbuch liefert nicht nur die fachbezogenen "eins zu eins-Übersetzungen" von A wie "Abfertigungsvermerk" bis hin zu Z wie "Zollpräferenzmaßnahme". Die meisten Fachbegriffe sind in einen Kontext eingebunden, so dass die Bedeutung des Wortes um einiges klarer und die praktische Anwendung wesentlich einfacher wird.

Vorteile des Werkes

- Sichere Übersetzung von Fachbegriffen ins Englische und korrektes Verständnis der genauen Bedeutung von englischen Begriffen im Deutschen
- Einfacher und verbesserter Austausch mit Geschäftspartnern, Behörden und Kollegen
- Darstellung der Worte im Kontext, durch Verweise und Anmerkungen

Autoreninfo: Klaus Keller wechselte nach seiner Ausbildung zum Englisch- und Biologielehrer an der Pädagogischen Hochschule Freiburg und Heidelberg zur Zollverwaltung. Er arbeitet heute als Dozent beim Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung am Dienstsitz Freiburg im Breisgau.

Zielgruppen: Alle Unternehmen, die in den Außenhandel involviert sind, im Besonderen Mitarbeiter in den Zoll- und Steuerabteilungen im- und exportierender Unternehmen, in Speditionen sowie in Zollbehörden. Rechtsanwälte, Zollagenturen, Industrie- und Handelskammern sowie Verbände.

100 Antworten auf typische Fragen im Exportgeschäft

Sicherheit im Umgang mit Zoll, Exportkontrolle und dem US-Exportkontrollrecht erlangen – Praxisfehler rechtzeitig erkennen und verhindern

Klaus John (Herausgeber)
Bundesanzeiger Verlag, 978-3-89817-721-4, 2011, 306 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Softcover, 39,80 €

Das Exportgeschäft ist fehleranfällig. Da der Außenhandel zahlreichen Vorschriften unterliegt, fällt es schwer, diese im Auge zu behalten und zudem den jeweiligen Erfordernissen der Praxis gerecht zu werden. Um das Fehlerpotential bereits im Vorfeld zu minimieren, bietet dieses Buch präzise Antworten auf die typischen Fragen im Exportgeschäft und weist auf mögliche Fallstricke bei der Umsetzung von Gesetzen hin.

Behandelt werden ausgewählte Fragen aus dem Alltag der Export- und Zollabteilungen in den Unternehmen, die den Autoren in ihrer langjährigen Praxiserfahrung immer wieder begegneten. Hierbei werden die Fragestellungen branchenübergreifend betrachtet, so dass sich Mitarbeiter aller Arbeitsgebiete mit ihrem Arbeitsalltag in den aufgeführten Fragen wiederfinden können.

Vorteile des Werkes

- Das Buch geht auf alltägliche Fragen aus Export- und Zollabteilungen in Unternehmen ein und liefert präzise und praxisgerechte Antworten und Lösungen
- Besonders Einsteiger in das Themengebiet Export und Zoll finden kurze und prägnante Antworten
- Die Autoren weisen auf Fehlerquellen und Fallstricke hin, die Gesetzesverstöße und entsprechende Sanktionen nach sich ziehen können

Autoreninfo: Der Herausgeber Klaus John ist Leiter des Referats Außenwirtschaftsrecht mit den Themenschwerpunkten Außenhandel und Exportkontrolle beim ZVEI – Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V.

Zielgruppen: Einsteiger und Fortgeschrittene in den Außenwirtschafts- und Zollabteilungen in ex- und importierenden Unternehmen, Rechtsanwälte, Zollagenturen, Industrie- und Handelskammern und Verbände

Betriebswirtschaft für Führungskräfte

Walther Busse von Colbe / Adolf G. Coenenberg / Peter Kajüter / Ulrich Linnhoff / Bernhard Pellens (Hrsg.)
Eine Einführung für Ingenieure, Naturwissenschaftler, Juristen und Geisteswissenschaftler, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 4. überarbeitete und erweiterte Auflage 2011, XXVII, 631 S., 186 s/w Abb., 144 Tabellen, Gebunden, 49,95 €, ISBN 978-3-7910-3087-6

Übergreifende Managementaufgaben erfordern auch von Führungskräften ohne wirtschaftswissenschaftliche oder kaufmännische Ausbildung fundierte betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Denn eine erfolgreiche Unternehmensführung setzt voraus, dass mit den Controllern eine gemeinsame Kommunikationsbasis besteht. Dieses Werk bietet eine praxisorientierte und leicht verständliche Darstellung des aktuellen Wissens zu wesentlichen betriebswirtschaftlichen Themen.
In der 4. Auflage erfolgte eine durchgehende Überarbeitung unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen. Darüber hinaus wurde der Themenbereich Führung in Veränderungsprozessen neu aufgenommen.

Abschlussorientierte Nachqualifizierung
Praxiserfahrungen der regionalen und betrieblichen Umsetzung

Projektträger im DLR (Hg.), W. Bertelsmann Verlag, Bestell-Nr. 6004161, ISBN 978-3-7639-4754-6, ISBN 978-3-7639-4755-3 (E-Book), 219 Seiten, 24,90 €

Es wird eng auf dem Fachkräftemarkt. In vielen Regionen Deutschlands führt der demografische Wandel schon jetzt dazu, dass nicht genügend formal qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen, um den Arbeitsbedarf zu decken. Auf der anderen Seite steht ein großes Arbeitskräftereservoir, das aber nicht über die notwendigen formalen Qualifikationen verfügt. Der Band „Abschlussorientierte Nachqualifizierung" stellt Möglichkeiten vor, wie dieses Potential über Nachqualifizierung aktiviert werden kann, um mehr Fachkräfte in den Unternehmen zu gewinnen.

Der Leitfaden „Abschlussorientierte Nachqualifizierung" gibt einen Überblick über verschiedene regionale Ansätze und betriebliche Herangehensweisen, bewertet deren Wirksamkeit im Arbeitskontext und schildert die Anwendung verschiedener Qualifizierungsinstrumente in der Praxis. Im Anhang stehen umfangreiche Arbeitsmaterialien zum Thema „Abschlussorientierte Nachqualifizierung" bereit.

Mittelstandsmanagement Einführung in Theorie und Praxis

Holger Reinemann, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, Auflage 2011, inkl. Downloadangebot, XII, 237 S., 85 s/w Abb., 41 Tabellen, kartoniert, 29,95 €, ISBN 978-3-7910-3071-5

Mittelständische Unternehmen weisen zahlreiche Charakteristika auf, die sie von Großunternehmen grundlegend unterscheiden, z. B. die herausragende Rolle des Unternehmers, flache Hierarchien, die Einheit von Eigentum und Management, die regionale Verwurzelung, eine starke Dominanz des operativen Geschäfts. Führungskräfte in KMU's benötigen demzufolge ein spezielles Managementinstrumentarium, das in der klassischen betriebswirtschaftlichen Ausbildung zu wenig berücksichtigt wird.

Das Lehrbuch beleuchtet von der Gründung über Wachstum bis zur Reife die der jeweiligen Phase der Unternehmensentwicklung eigenen Herausforderungen, erörtert mögliche Lösungswege und stellt die zur Umsetzung in die Praxis notwendigen Instrumente vor. Schwerpunkte sind dabei Gründung, Innovation, Internationalisierung, Personalmanagement, Kapital- und Ertragslage, Finanzierung, Corporate Governance, etc.

Autor: Holger Reimann ist Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Koblenz.

Wirksames Projektmanagement Mit Projekten zu Ergebnissen

Roman Stöger, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 3. überarbeitete Auflage 2011, inkl. Downloadangebot, XIX, 223 S., 25 s/w Abb., 90 Tabellen, Gebunden, 39,95 €, ISBN 978-3-7910-3074-6

Entscheidend für den Erfolg eines Projekts ist die glasklare Methodik: Ein wasserdichter Projektplan und die konsequente Ausrichtung an der Umsetzung sind dafür die wichtigsten Kriterien. Anhand vieler Praxisbeispiele und einfacher, nachvollziehbarer Schritte macht Stöger transparent, wie Projekte konsequent und zielorientiert geführt werden sollten. So gelingt es, Projektmanagement nachhaltig in Organisationen zu verankern. Neu aufgenommen wurden ein Abkürzungsverzeichnis und ein Wörterbuch des Projektmanagements, in dem die wichtigsten Begriffe und Konzepte nachgeschlagen werden können.

Autor: Dr. Roman Stöger, Associate Partner und Leiter der Export Group Strategie im Malik Management Zentrum St. Gallen, Dozent an der Universität St. Gallen und Beirat in einem Unternehmen.

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.
München und Nürnberg
Telefon: (089) 54 59 37- 0
Fax: (089) 54 59 37 – 30
info@lgad.de www.lgad.de

Gewählte LGAD-Ausschüsse und LGAD-Kontrollgremien 2011 - 2015

Stand: 6. Juli 2011

LGAD-Vorstand	
Bingmann Dr. Holger TRUNK GmbH, München	**Maser** Wolf Gebr. Maser GmbH, Nürnberg
Frank Peter Staub & Co. Chemiehandelsgesellschaft mbH, Nürnberg	**Müller-Lotter** Karl-Friedrich G.F. Lotter GmbH, Nürnberg
Greipl Erich Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Otto-Beisheim Betriebsgesellschaft mbH, München	**Puello** Susanne Winora Staiger GmbH, Sennfeld
Herrmann Ulrich Julius Friedrich Krönlein Bau-u. Wohnbedarf GmbH & Co., Schweinfurt	**Raab** Karl Andreae-Noris Zahn AG, Nürnberg
Horn Horst Metro Cash & Carry Brunnthal GmbH & Co. KG, Brunnthal	**Dr. Sahlberg** Mathias SAHLBERG GmbH & Co. KG, Feldkirchen
Hurtmanns Frank update Life Science International GmbH, München	**Schmidtkonz** Petra Mühlmeier GmbH & Co. KG, Bärnau
Knepper Jürgen-Philipp Zeppelin Baumaschinen GmbH, Garching	**Schneider** Max Jos. Schneider GmbH, Grabenstätt-Erlstätt
Kötteritzsch Günter Eisen-Knorr AG, Weiden	**Dr. Seidl** Florian Keller & Kalmbach GmbH, Unterschleißheim
Lamb Charlotte Max Lamb GmbH & Co. KG, Würzburg	**Späth** Günter CSC Jaeklechemie GmbH & Co. KG, Nürnberg
Leicher Christoph Leicher B2B Services GmbH & Co. KG, Kirchheim	**Steffinger** Thomas Josef Walter GmbH, Weilheim
Lenz Ulrike Markmiller oHG, Rennertshofen	**Trunk** Heribert BI-LOG GmbH, Bamberg

Berufsbildungsausschuss	
Artmann Rudolf Knoll GmbH, Bayreuth	**Röschlein** Bernhard Bundesverband Deutscher Stahlhandel AG, Nürnberg
Dreßel Stefanie Zeppelin Baumaschinen GmbH, Garching	**Schmidt** Petra Gienger München KG, Anzing
Dax Robert Ökoring Handels GmbH, Mammendorf	**Schmidt** Eckehard ESP Consulting, Grünwald
Gebhard Andreas NÜROH Rohrhandel GmbH, Nürnberg	**Dr. Schuster** Raphaela Akademie Handel, München
Hurtmanns Frank update Life Science International GmbH, München	**Stöcker** Helge SAHLBERG GmbH & Co. KG, Feldkirchen
Mair Dieter MGL Metro Group Logistics Warehousing, Bergkirchen	**Ultsch** Michael Siegle Leopold GmbH & Co. KG, Augsburg

Tarifkommission	
Artmann Rudolf Knoll GmbH, Bayreuth	**Leicher** Christoph Leicher B2B Services GmbH & Co. KG, Kirchheim/Heimstetten
Donaubauer Gerald Richter + Frenzel GmbH + Co. KG, Aschheim	**Müller** Siegfried Sonepar Deutschland Region Süd GmbH, Augsburg
Frank Dieter Staub & Co. Chemiehandelsges. mbh, München	**Nitzsche** Candy Klöckner Stahl- und Metallhandel GmbH, Nürnberg
Gebhard Andreas NÜROH Rohrhandel GmbH, Nürnberg	**Ort** Christian EDEKA Handelsgesellschaft Nordbayern-Sachsen- Thüringen mbH, Rottendorf
Herdlitschka Holger Konrad Kleiner GmbH & Co. KG, Mindelheim	**Raab** Karl ANZAG Andreae-Noris-Zahn AG, Nürnberg
Hurtmanns Frank update Life Science International GmbH, München	**Tegtmeyer** Axel PARA Einkaufs- und Vertriebs AG, München
Huscke Christopher SAHCO Hesslein GmbH + Co. KG, Nürnberg	**Urabl** Armin Hilti Deutschland GmbH, Kaufering
Kahlich Hermann Stahlgruber GmbH, Poing	**Stöcker** Helge SAHLBERG GmbH & Co. KG, Feldkirchen
Krammer Rainer Lekkerland Deutschland GmbH & Co. KG, Allershausen	**Weitz** Kai-Uwe METRO Cash + Carry Deutschland GmbH, Düsseldorf
Lautner Doris FEGRO SELGROS oHG Ges.f.Großhandel mbH & Co., Fürth	**Wirth** Michael Martin Bauer Services GmbH + Co. KG, Vestenbergsgreuth

Außenhandelsausschuss	
Böhmer Hans-Dieter Schmitter Hydraulik GmbH, Arnstein	**Postler** Marianne Hans Postler GmbH & Co. KG, Nürnberg
Broers Jürgen Saalfrank Qualitätswerbeartikel GmbH, Sennfeld	**Rauh** Christian Rauh Hydraulik GmbH, Bamberg
Grübert Werner Arena Deutschland GmbH, München	**Dr. Sahlberg** Mathias SAHLBERG GmbH & Co. KG, Feldkirchen bei München
Hegener Manfred Millenium 2000 GmbH, Aschheim	**Schmidtkonz** Petra Mühlmeier GmbH & Co. KG, Bärnau
Leicher Christoph Leicher B2B Services GmbH & Co. KG, Kirchheim	**Vock** Martin ELTRIC K. Heckel GmbH, Bayreuth
Maser Wolf Gebr. Maser GmbH, Nürnberg	**Werner** Heinz Heinz Werner GmbH, Bastheim-Braidbach

Verwaltungsrat des Solidaritätsfonds	
Königsreuter Andreas Molkereivertrieb Miesbach GmbH, Miesbach	**Stelzig** Helmut Andreae-Noris Zahn AG, München
Kramer Michael Burkhof Kaffee GmbH, Sauerlach	

Rechnungsprüfer	
Frank Fabian Ferdinand Kreutzer Sabamühle, Nürnberg	**Siems** Uwe Uwe Siems GmbH, Dachau

Handlungskompetenz

Attraktive Perspektiven

Der Erfolg eines Handelsunternehmens hängt entscheidend von der Qualifikation seiner Führungskräfte ab. In Zeiten verstärkten Wettbewerbs und sprunghafter Veränderungen der Unternehmensumwelt werden qualifizierte Führungs- und Fachkräfte, die über fundierte betriebswirtschaftliche Kenntnisse verfügen, zu einem wichtigen Erfolgsfaktor.

Es entstehen immer mehr Tätigkeitsbereiche, in denen die Komplexität der Problemstellungen weiter wächst. Die Qualifikationsanforderungen der Handelsunternehmen an ihre Mitarbeiter steigen entsprechend – der Trend zur Höherqualifizierung ist schon heute deutlich sichtbar.

Die Fachhochschule für angewandtes Management und die Akademie Handel bieten leistungsorientierten Mitarbeitern aus dem Handel die Möglichkeit, berufsbegleitend ein branchenfokussiertes Betriebswirtschaftsstudium zu absolvieren. Dabei können sie die geforderten Kompetenzen und einen international anerkannten Hochschulgrad erwerben.

Inhaltlich sind viele Lerninhalte auf den Bereich des Handels ausgerichtet. Weitere Besonderheiten des Studiums sind die semi-virtuelle Form, die durchgängige Anwendungsorientierung, eine enge Verzahnung von Hochschulausbildung und beruflicher Weiterbildung und eine erwachsenengerechte Lehrkonzeption, die das selbständige Lernen und Arbeiten fördert und eine unmittelbare Umsetzung gelernter Inhalte in der Praxis ermöglicht.

Handelsmanagement
Branchenfokussierte BWL

Bachelor of Arts (B.A.)

Die Absolventen sind auf Grund Ihres Qualifikationsprofils in der Lage, Führungsaufgaben in Handelsunternehmen unterschiedlicher Größe und unabhängig von der jeweiligen Betriebsform zu übernehmen. Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen kann die Positionierung in der oberen Management-Ebene, in Groß- und Konzernbetrieben an der Schnittstelle zwischen mittlerer und oberer Management-Ebene erfolgen. Neben den fachlichen Kenntnissen erwerben die Studenten soziale Schlüsselqualifikationen und fremdsprachliche Kompetenzen.

Der Bachelorstudiengang umfasst sieben Semester in Vollzeit (210 ECTS-Kreditpunkte) inklusive Praxissemester, kann aber auch als Teilzeitstudiengang belegt werden. Zugangsvoraussetzung ist die Hochschulzugangsberechtigung.

Berufsfelder

Als Führungskraft in der Handelsbranche besetzen Positionen in folgenden Bereichen:

- Einzelhandelsunternehmen
- Großhandelsunternehmen
- E-Commerce
- Markenartikelhersteller
- Handelsmarktforschung

Studieninhalte

Module

Betriebswirtschaftslehre

- Personal
- Marketing
- Organisation
- Finanzen
- Rechnungswesen
- Managementtechniken
- Unternehmensrecht

Volkswirtschaftslehre

- Grundlagen
- Mikroökonomie
- Makroökonomie

Branchenfokussierte Module

- ausgewählte Betriebsformen im Handel
- Logistik im Handel
- Warenwirtschafssysteme
- E-Commerce
- Visual Merchandising
- Handelsmarktforschung
- Standortanalysen

Schlüsselqualifikationen

- Präsentieren & Visualisieren
- Kommunikation
- Moderation
- Teamentwicklung
- Projektmanagement
- Wirtschaftsinformatik

(Business-) Englisch und Wahlsprachen

Wahlfächer aus dem Bereich Handel

Studienkonzept

Flexibel studieren und arbeiten

Kern unseres semi-virtuellen Studienkonzepts ist es, die Vorteile von Fern- und Präsenzstudium zu vereinen, d. h. die Freiheit und Flexibilität eines internetgestützten Studiums mit den Kontakt- und Vertiefungsmöglichkeiten des Präsenzstudiums zu verbinden.

Die Teilnehmer kommen regelmäßig drei Mal pro Semester für jeweils fünf Tage zu uns an den Campus. Hier besuchen sie Kurse, legen Prüfungen ab und tauschen sich mit Kommilitonen, Professoren und mit ihrem Studiencoach aus. Dazwischen nutzen die Teilnehmer das Internet und unsere Lernplattform, um online zu studieren. Sie können z.B. in virtuellen Seminaren gemeinsam mit ihren Kommilitonen Aufgaben bearbeiten, ihren Tutor um Rat fragen und sich Lehrvideos zur Vertiefung ansehen. Jeder Studierende hat für die gesamte Zeit des Studiums einen persönlichen Coach, der ihm mit Rat und Tat zur Seite steht.

Zwischen den Präsenzblöcken können Sie die Kurse bequem von zu Hause bearbeiten. Dadurch ist es möglich, unsere Studienangebote mit einer Berufstätigkeit oder einem Job optimal zu verbinden. Dabei haben Sie jederzeit die Möglichkeit, die Unterstützung unserer Lehrkräfte in Anspruch zu nehmen, ohne an kurze Öffnungszeiten gebunden zu sein. Ganz nebenbei kann die Studienzeit verkürzt werden, wenn die Praxissemester dadurch studienbegleitend erbracht werden.

FACHHOCHSCHULE
für angewandtes Management

Fachhochschule für angewandtes Management (FHAM)

Die FHAM ist eine der größten privaten Hochschulen in Deutschland. Das breit gefächerte Studienangebot bietet attraktive Bachelor- und Masterstudiengänge in einem zeitlich flexiblen, semi-virtuellen Format. Bei ihren praxisorientierten Programmen legt die FHAM großen Wert auf fachliche, methodische und soziale Kompetenzen als Grundlage für beste Berufsperspektiven.

Staatliche Anerkennung

Unsere Hochschule ist vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst staatlich anerkannt. Alle Studiengänge sind durch die FIBAA akkreditiert.

FIBAA

Die bei uns erworbenen akademischen Grade dürfen international ohne Einschränkungen geführt werden.

Information und Beratung

Weitere Informationen, wie die Übersicht über Kurse und Module, Zulassungsvoraussetzungen, Kosten etc. finden Sie auf der Webseite der FHAM. Dort sind alle wichtigen Angaben auf dem aktuellen Stand verfügbar:

Web: www.fham.de
Mail: franz-michael.binninger@fham.de

Falls Sie darüber hinaus Fragen haben sollten, hilft Ihnen unsere Studienberatung gerne weiter:
Telefon: +49 (0) 8122 – 999 827 330

FACHHOCHSCHULE
für angewandtes Management



Branchenfokussierte Betriebswirtschaftslehre©

Handelsmanagement

Bachelor of Arts (B.A.)

In Kooperation mit der Akademie Handel

akademiehandel
NÄHER AM MÖGLICHEN

FACHHOCHSCHULE
für angewandtes Management

L G A D
TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2011
(§ 20 MTV)

G E H Ä L T E R
(Euro-Beträge)

Gehaltsgruppe	I	II	III	IV	V	VI
bis zum voll. 23. Lj.	769,00	809,00	855,00	932,00	1.104,00	
ab dem voll. 23. Lj.	822,50	872,50	914,00	1001,50	1.191,00	Anfangs-
ab dem voll. 25. Lj.	881,00	929,50	975,50	1.074,00	1.280,00	gehalt
ab dem voll. 27. Lj.	932,00	991,50	1.042,00	1.147,00	1.368,50	mind.
ab dem voll. 29. Lj.	989,00	1.052,00	1.108,50	1.221,50	1.456,50	1.690,50

L Ö H N E
auf Monatsbasis
(Euro-Beträge)

Lohngruppe 1	843,00
Lohngruppe 2a	903,00
Lohngruppe 2b	966,50
Lohngruppe 3	966,50
Lohngruppe 4	1.034,50
Lohngruppe 5	1.108,50
Lohngruppe 6	1.179,50

AUSZUBILDENDE
(Euro-Beträge)

im 1. Ausbildungsjahr	349,00*)
im 2. Ausbildungsjahr	371,50
im 3. Ausbildungsjahr	391,50

*) Betrifft nur Auszubildende, die am 1.12. des Jahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 11 Monate angehören.

Geschäftsstelle München
Telefon (089) 54 59 37 - 0
Telefax (089) 54 59 37 - 30
E-Mail: info@lgad.de

Alle LGAD-Merkblätter finden Sie auch im Mitgliederbereich auf www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg
Telefon (0911) 20 31 80 / 81
Telefax (0911) 22 16 37
E-Mail: nuernberg@lgad.de

MERKBLATT

TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2011 (§ 20 MTV)

Anspruchsberechtigt sind:
Alle Arbeitnehmer und Auszubildende, die am 01.12.2011 dem Betrieb mindestens 11 Monate ununterbrochen angehören. Wer also erst nach dem 01.01.2011 in den Betrieb eingetreten ist oder zum 30.11.2011 oder früher ausgeschieden ist, erhält keine Sonderzahlung.

Höhe der Sonderzahlung:
50% des dem/der Anspruchsberechtigten jeweils zustehenden monatlichen Tarifentgelts bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung. Die absoluten Euro-Beträge finden Sie auf den umseitigen Tabellen.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** wird die Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen Wochenarbeitszeit errechnet.

Gekürzt wird die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat um 1/12, in dem dem/der Anspruchsberechtigten weniger als 2 Wochen

- Arbeitsentgelt
- Zuschuss zum Krankengeld lt. MTV
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 MuSchG zusteht.

Ausgezahlt wird die Sonderzahlung mit dem Novembergehalt, spätestens jedoch bis 10.12.2011.

Im laufenden Kalenderjahr erbrachte **Einmalzahlungen des Arbeitgebers** können auf die tarifliche Sonderzahlung angerechnet werden (Näheres hierzu siehe § 20 Nr. 4 MTV).

Rückzahlungsklausel:
Wer **vor** dem 31. März 2012 infolge eigener Kündigung oder durch verhaltensbedingte Arbeitgeberkündigung ausscheidet, muss die Sonderzahlung bis auf einen Restbetrag von € 102,26 zurückerstatten. Steht die Rückzahlungspflicht bereits bei Fälligkeit fest, so müssen nur € 102,26 ausgezahlt werden. Keine Rückzahlungspflicht besteht bei Kündigung **zum** 31.03.2012 oder später.

In den Fällen, in denen ein **höherer Betrag** als die tarifliche Sonderzahlung geleistet wird, empfehlen wir:

1. den die tariflichen Leistungen übersteigenden Betrag **gesondert** auszuweisen;

2. darauf hinzuweisen, dass es sich bei diesem Betrag um eine freiwillige Leistung handelt, auf die auch in Zukunft **weder dem Grunde noch der Höhe nach** ein Rechtsanspruch besteht;

3. Rückzahlungsvorbehalte zu vereinbaren, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, den freiwilligen Betrag **zurückzuzahlen**, wenn er **vor dem 31. März** des Folgejahres aus dem Betrieb/Unternehmen/Konzern **ausscheidet**. Nur wenn die **freiwillige** Sonderzahlung ein **volles Monatsgehalt erreicht oder übersteigt**, kann der Arbeitnehmer **über den 31. März** des Folgejahres hinaus gebunden werden. Beträgt die **freiwillige** Sonderzahlung **weniger** als ein Monatsgehalt, tritt **keine** Rückzahlungsverpflichtung beim **Ausscheiden zum 31. März** des Folgejahres ein.

WWW.D-V-H-GMBH.DE

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Outsourcing von Gehaltsabrechnungen

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL

Im Mittelpunkt der Dienstleistungen des **DVH** steht **seit über 40 Jahren** die **Lohn- und Gehaltsabrechnung**. Als erfahrener **Outsourcing-Partner für den Handel** setzen wir mit dem Personalabrechnungsssystem SBS-Lohn-Plus ein bewährtes und leistungsstarkes Programmpaket ein, dessen Vielfalt und technische Reife gewiss auch Ihren Anforderungen gerecht wird.

Sie als Kunde und Anwender profitieren vor allem von unserer Spezialisierung auf dieses Thema und dem daraus resultierendem Know-How.

Wir betreuen vorwiegend Firmen aus dem Mitgliederkreis des **LGAD**.

Nutzen auch Sie unsere Erfahrung auf einem Arbeitsgebiet, das sich immer komplexer entwickelt.

Kompetent und zuverlässig, so kennen uns unsere Partner seit vielen Jahren, bieten wir Ihnen darüber hinaus eine Reihe weiterer Dienste an.
So trägt beispielsweise eine umfassende und **gesetzeskonforme elektronische Archivierung** der Abrechnungsunterlagen nicht nur zur Eindämmung der Belegflut bei, sondern liefert auch **revisionssichere Prüfdateien** nach der Abgabenordnung.

Wir begleiten Sie beratend und unterstützend vom Beginn unserer Zusammenarbeit an, denn wir setzen auf zufriedene Kunden und eine langfristige Geschäftsbeziehung.

EFFIZIENT, SICHER UND FLEXIBEL.

NEU AB 2011

Das Aufwendungsausgleichsgesetz regelt, dass Arbeitgeber Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit bzw. für Mutterschutz ersetzt bekommen. Die Aufwendungen im Krankheitsfall werden über die "U1", für Mutterschaft über die "U2" erstattet.
Hierzu ist ein Antrag bei der Krankenkasse erforderlich.
Ab dem 1.1.2011 ist die elektronische Übermittlung der Anträge für die Arbeitgeber verpflichtend.

Die Gehaltsabrechnung ist mittlerweile ein industrialisierter Prozess.

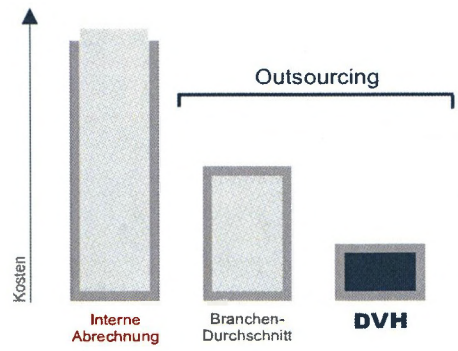
Er ist klar umrissen und die Kosten lassen sich genau ermitteln.
Strategy Partners Int.

Umso erstaunlicher ist es daher, dass sich die Preise der Dienstleister erheblich voneinander unterscheiden.

Dass sich Outsourcing von Teilen oder der kompletten Personalabrechnung lohnt, ist kein Geheimnis mehr. **Aber was darf eine Gehaltsabrechnung kosten, deren Leistungsumfang direkt vergleichbar ist?**

Marktanalysen zeigen, dass die Preisspannen von, im günstigsten Fall 6 €, bis hin zu 20 € reichen.

Wir bieten Ihnen nachweislich einen der günstigsten Tarife.

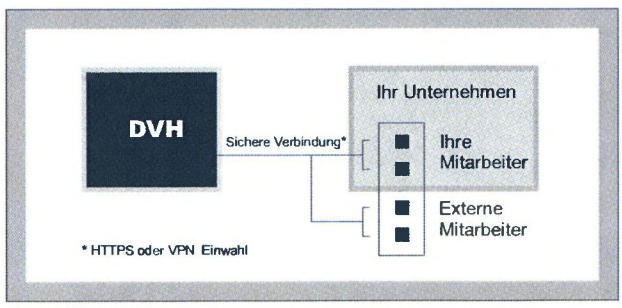


Sichere Onlineanbindung über Internet
VON JEDEM AUTORISIERTEN PC AUS

Zu einer effizienten Abwicklung Ihrer Personalabrechnung gehört auch ein transparenter Zugriff für Ihre Mitarbeiter auf die vom **DVH** verwalteten Daten.

Pflegen Sie Ihre Stamm- und Bewegungsdaten, informieren Sie sich im Lohnkontendialog oder **erstellen Sie eine Probeabrechnung** zu jedem beliebigen Zeitpunkt.

Sichere Kommunikation und Datensicherheit gewährleisten wir durch ein umfangreiches Security- und Backupkonzept.



VERTRAUEN SIE AUF UNSERE ERFAHRUNG.

DVH
Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH
Königstorgraben 7
90402 Nürnberg
www.d-v-h-gmbh.de
Tel: 0911 - 22 47 66

Unsere Leistungen

MEHR ALS NUR PERSONALABRECHNUNG

Sparen Sie in Zukunft Monat für Monat Kosten bei Ihrer Personalabrechnung ein!
Ob Sie nun planen, Ihre Personalabrechnung auszulagern oder Ihren bisherigen Dienstleister wechseln möchten, wir sorgen für einen nahtlosen Übergang und sind auch zukünftig immer für Sie da.

Neue gesetzliche Bestimmungen stellen unsere Kunden auch später nicht vor umfangreiche Organisations- und Umsetzungsprobleme oder hohe Investitionen in neue Software und deren Pflege.
Wir nehmen Ihnen diese Sorgen ab. Zudem beraten wir Sie professionell und zuverlässig.

- Verarbeitung von Belegen, Datenträgern oder Direktanbindung als Online-Lösung (im Dialogbetrieb) .
- Ausdruck sämtlicher Unterlagen im hauseigenen Rechenzentrum.
- Alle Meldungen an die Sozialversicherungsträger (DEÜV).
- Zusatzauswertungen im Rahmen des Info-Systems.
- Weiterführende Informationsverarbeitung in den Bereichen Buchhaltung, Statistik, Berichtswesen und mehr.
- Ständige Beratung und Betreuung.
- Lohnsteuerbescheinigungen und Lohnsteueranmeldungen nach dem ELSTERLOHN Verfahren.
- Datenträgeraustausch mit Kreditinstituten
- Revisionssichere AO-Dateien nach der Abgabenverordnung (GDPdU).
- Digitale, gesetzeskonforme sowie vollständig recherchierbare Archivierung der Druckausgaben auf CD.
- Elektronische Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen.

Ihre Vorteile

- Abrechnung stets nach den neuesten rechtlichen Bestimmungen.
- Keinerlei laufende Kosten für Wartung und Pflege.
- Kalkulierbare und leistungsabhängige Kosten.
- Massive Entlastung von Routine- und Verwaltungsarbeiten.
- Vollständige Datensicherheit und Bearbeitungskomfort.
- Kurze Bearbeitungs- und Reaktionszeiten sowie Pünktlichkeit.

Als IT-Dienstleister bieten wir Ihnen neben dem Personalabrechnungssystem auch individuelle Anwendungsentwicklung wie Datenkonsolidierung und Internet basierende Lösungen an.

BESUCHEN SIE UNS DOCH IM INTERNET!
WWW.D-V-H-GMBH.DE

Bitte informieren Sie uns näher über das SBS-Abrechnungssystem und die Services des **DVH** .

Firma: .....

Abzurechnende Mitarbeiter: .....

Ansprechpartner: .....

Tel: .....

per Post an:
DVH GmbH
Postfach 1816
90007 Nürnberg

per Fax an:
(+49) 911 - 24 30 87

oder persönlich:
(+49) 911 - 22 47 66

EINE EINRICHTUNG DES LGAD LANDESVERBAND GROß- U. AUßENHANDEL, VERTRIEB U. DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

»BGA INFORMATIONEN«

BGA
Partner im Wettbewerb.

Berlin, 12. September 2011

Herausgeber:

Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Telefon 030 590099-593
Telefax 030 590099-519

www.bga.de info@bga.de

Autoren:

Dipl. Volkswirtin Elisabeth Dürr
Abteilung Außenwirtschaft
elisabeth.duerr@bga.de

Zusätzliches Beratungs-Angebot für BGA-Mitglieder

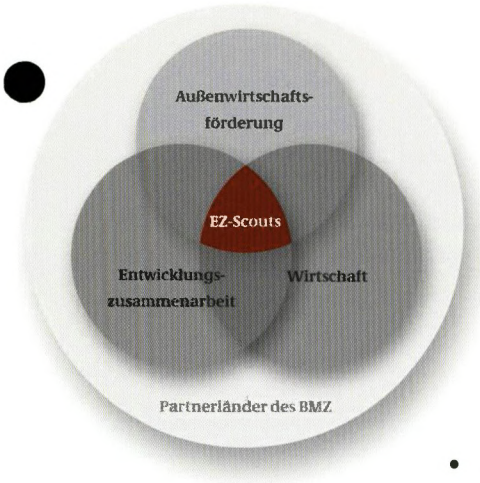
EZ-Scout beim BGA: Zugang zu Kontakten und Expertise der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in Auslandsmärkten

Wirtschaftliches Wachstum findet heute vorwiegend in Entwicklungs- und Schwellenländern statt. Damit eröffnen sich neue Geschäftsmöglichkeiten in Afrika, Asien oder Lateinamerika für den deutschen Groß- und Außenhandel, die jedoch oft ungenutzt bleiben, weil insbesondere mittelständische Unternehmen die mit dem Engagement in diesen Märkten verbundenen Risiken scheuen. Das in den Projekten der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) über Jahrzehnte hinweg gesammelte Know-how kann helfen, diese Risiken beherrschbar zu machen. Um deutschen Unternehmen den Zugang zu diesem Know-how zu erleichtern und die vielfältigen Angebote der Entwicklungszusammenarbeit mit der Nachfrage der deutschen Wirtschaft gezielt dort zusammen zu bringen, wo Kooperationspotentiale liegen, entsendet das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sogenannte EZ-Scouts in Wirtschaftsverbände sowie Industrie- und Handelskammern.

Als einer der ersten Verbände hat der BGA seit dem 1.Mai 2011 einen EZ-Scout in seine Geschäftsstelle integriert:

Elisabeth Dürr steht seitdem als Ansprechpartner zu allen entwicklungspolitischen Fragestellungen für Sie zur Verfügung. Sie beantwortet Fragen dazu, wie Sie die Kontakte und Expertise der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in Auslandsmärkten am besten für sich nutzen können und von den Angeboten zur Zusammenarbeit profitieren, die das BMZ und andere Ministerien über verschiedene Organisationen wie GIZ, KfW, sequa, oder PTB der deutschen Wirtschaft macht.

Ihr Angebot umfasst:



- Individuelle Beratungen zu den Projekten und Programmen der technischen und finanziellen Zusammenarbeit, den verfügbaren (Förder-)Instrumenten sowie zu den Länderschwerpunkten der EZ mit Potenzial für Kooperationen mit der Privatwirtschaft. Dazu gehören u.a.
  - Ko-Finanzierung von Projekten mit entwicklungspolitischem Bezug in Auslandsmärkten durch das BMZ im Rahmen von Entwicklungspartnerschaften mit der Wirtschaft
  - Vermittlung von Kontakten zu einheimischen Fach- und Führungskräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern im Rahmen des Managerfortbildungsprogramms
  - Bilaterale Austauschprogramme für Auszubildende
  - Verbands- und Kammerpartnerschaften
  - Finanzierung von Machbarkeitsstudien in Entwicklungs- und Schwellenländern
  - Finanzierung von und Beratung zu Investitionsvorhaben
- Die Vermittlung von Referenten und Kontakten zu Experten zu einer weiten Bandbreite von Themen mit entwicklungspolitischem Bezug wie der Sicherung der Versorgung mit Rohstoffen, der Qualifizierung von Zulieferern, Zertifizierungen entlang der Lieferkette, Öko- und Sozialstandards, oder der Situation auf Auslandsmärkten.
- Zugang zum Know-how der Experten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit vor Ort

Es gibt vielfältige Möglichkeiten für Unternehmen und gerade auch für Händler, aus dem Angebot des BMZs Nutzen zu ziehen, z.B.:

- Wenn es darum geht, in noch relativ neuen Märkten Netzwerke aufzubauen, sei es zu Regierungsinstitutionen, zu Verbänden oder zu qualifizierten Produzenten
- Wenn es darum geht, Qualität und Quantität der Lieferungen zu verbessern
- Wenn es darum geht, freiwillig oder aufgrund der Wünsche von Geschäftspartnern die Öko- und Sozialstandards entlang der Lieferkette zu verbessern, wie es zunehmend von den großen Abnehmern in Europa gefordert wird

Das Instrumentarium, das über BMZ und andere Ministerien dazu angeboten wird, beginnt mit der Vermittlung von Kontakten, z.B. wenn die GIZ schon lange vor Ort mit Regierungsinstitutionen oder Produzentenverbänden arbeitet oder die DEG oder KfW Banken für die lokale Finanzierung empfehlen können.

Für die Organisationen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit sind teilweise seit Jahrzehnten viele Experten zu einer Vielfalt von Themen in Schwellen- und Entwicklungsländern vor Ort. Diese können in Kooperation mit deutschen Unternehmen lokale Produzenten beraten, sei es punktuell oder z.B. über ein Ausbildungsprojekt im Rahmen einer sogenannten Entwicklungspartnerschaft mit der Wirtschaft, durch das Zulieferer qualifiziert und weitergebildet werden.

Lokalen Geschäftspartnern von Groß- und Außenhändlern kann angeboten werden, mit Hilfe der DEG Investitionen in die Produktion vorzunehmen mit dem Ziel, Qualität und Quantität der produzierten Waren zu verbessern: So hat die DEG Sojaproduzenten in Argentinien einen Kredit bereitgestellt, der es ihnen ermöglicht hat, ihre Produktion so zu verbessern und auszuweiten, dass für den deutschen Abnehmer Qualität und Quantität der Lieferung erheblich verbessert wurden. Zusätzlich verfügt die DEG über Mittel zur Verbesserung der Öko- und Sozialstandards in denjenigen lokalen Unternehmen, die DEG-Kredite erhalten. Auch davon profitieren deutsche Händler mit.

Kontakt:

Elisabeth Dürr
Referentin Entwicklungszusammenarbeit
Abteilung Außenwirtschaft
Tel.: 030-590099-567
Email: elisabeth.duerr@bga.de

Entwicklungszusammenarbeit
EZ-Scout
Wirtschaft



BÜRGSCHAFTSBANK BAYERN

AUGUST 2011

AKTUELL

BBB - Impuls!

Bürgschaftsanträge einfach und schnell

Wir freuen uns, Ihnen ab sofort wieder unser webbasiertes Antragssystem "BBB - Impuls!" anbieten zu können.

Aufgrund der positiven Resonanz unserer Partnerbanken auf das Antragsverfahren im Jahr 2010 haben wir große Anstrengungen unternommen, dass das Verfahren auch nach dem Auslaufen des Konjunkturpakets II zum 31.12.2010 beibehalten werden kann. Mit kleineren Modifikationen ist uns dies nun gelungen.
Die wesentlichste Änderung besteht darin, dass die obligatorische Bürgschaftsquote von 80 % durch flexible Quoten bei einer generellen Bürgschaftsobergrenze von 100 TEUR ersetzt wurde. Für Sie hat dies den Vorteil, dass Sie auch Bürgschaften für Kredite über 125 TEUR beantragen können, sofern die maximale Bürgschaftsquote von 80 % bei Investitionskrediten und 70 % bei Betriebsmittelfinanzierungen nicht überschritten wird.

Die Entscheidung über den Bürgschaftsantrag erfolgt, wie bisher, im Regelfall innerhalb von drei bis vier Tagen.

Nachstehend finden Sie die aktuellen Antragsvoraussetzungen für BBB - Impuls!. Den Antragszugang finden Sie auf unserer Homepage **www.bb-bayern.de**.

Wir hoffen, dass Sie auch künftig die Vorteile dieses einfachen, **internetbasierten** und damit schnellen Antragsverfahrens nutzen werden.

Weitere Informationen erhalten Sie von Frau Sarah Dümpelmann (Tel.: (0 89) 54 58 57-12) und Frau Michaela Höchtl (Tel.: (0 89) 54 58 57-13), die "BBB - Impuls!" betreuen.

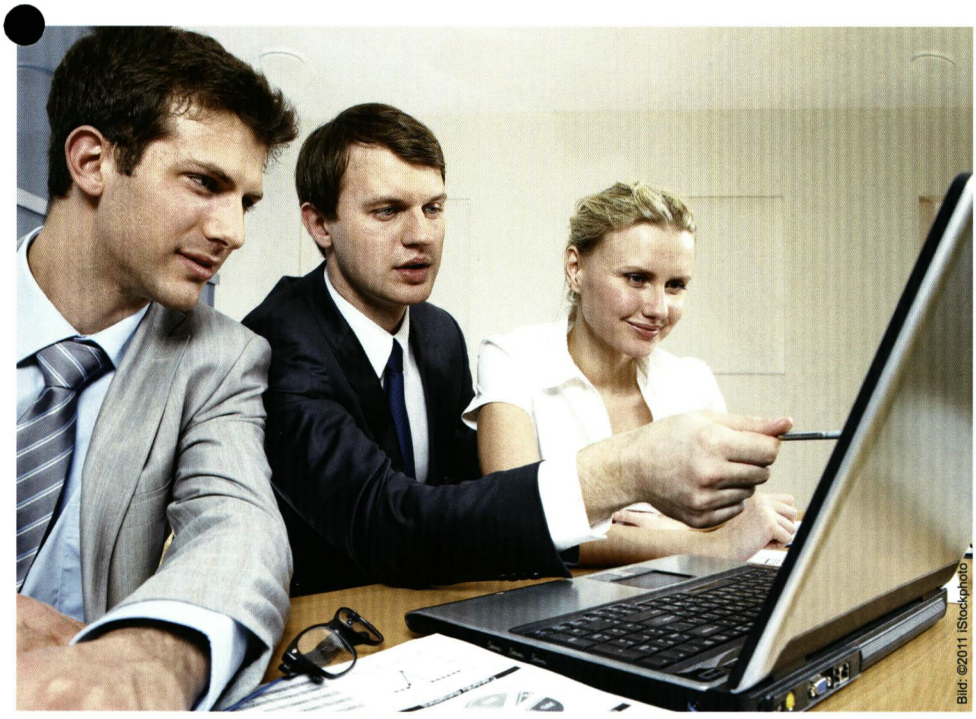


Bild: ©2011 iStockphoto

Voraussetzungen für BBB - Impuls!

Bürgschaftsbetrag:
max. 100 TEUR
(einschließlich Vorengagements)

variable Bürgschaftsquote:
(5 %-Schritte)
- bis 80 % bei Investitionskrediten
- bis 70 % bei Betriebsmittelfinanzierungen

Jahresabschluss:
- mind. ein volles Geschäftsjahr
- nicht älter als 18 Monate zum Zeitpunkt der Antragstellung
- positives Eigenkapital
- Gewinnausweis

Aufbringbarer Kapitaldienst

Einjahresausfallwahrscheinlichkeit ≤ 3%

Die oben genannten Voraussetzungen (Bedingungen) müssen sowohl beim antragstellenden Unternehmen als auch bei einer evtl. gegebenen Risikoeinheit erfüllt sein.

Mindestabsicherung:
- persönliche Haftung Unternehmer / Gesellschafter
- angemessene Risikoabsicherung (LV)
- zu finanzierende Wirtschaftsgüter (bei Betriebsmittelkrediten: SÜ Warenlager und / oder Abtretung der Kundenforderungen)

Keine Antragstellung möglich für
- Existenzgründer
- Umschuldung von bestehenden Krediten
- Sanierungsmaßnahmen / Konsolidierungen
- Leasingfinanzierungen

Verbürgung von Krediten an Betriebe des gewerblichen Gartenbaues

Zur Überbrückung möglicher Liquiditätsengpässe als Folge der EHEC-Krise aber auch zur Finanzierung sonstiger wirtschaftlich sinnvoller Vorhaben haben das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten und die BBB die Voraussetzungen geschaffen, dass auch gewerbliche Gartenbaubetriebe Bürgschaften in Anspruch nehmen können. Die Bürgschaften sind auf max. 80 % der Darlehenssumme und max. 80 TEUR begrenzt.
Unser De-minimis-Beihilfekontingent ist zwar begrenzt, wir gehen jedoch davon aus, die in diesem Jahr eingehenden Bürgschaftsanträge berücksichtigen zu können.

Unsere aktuellen Konditionen

Zum 01.01.2011 haben wir eine Anpassung der Konditionen unserer Bürgschaften vorgenommen.
Die einmaligen Kosten (Haftungsfondsbeitrag) unserer Bürgschaft betragen unverändert 1 % aus dem zu verbürgenden Kreditbetrag. Darüber hinaus ist für Neuanträge jährlich im Voraus eine Bürgschaftsprovision von i.d.R. 1,0 % des verbürgten Kreditbetrags zu entrichten, sofern der Investitionsanteil bei der Vorhabensfinanzierung überwiegt. Steht der Betriebsmittelanteil im Vordergrund oder handelt es sich um eine Konsolidierung / Umschuldung, beträgt die Bürgschaftsprovision i.d.R. 1,25 % des verbürgten Kreditbetrags auf Basis der Kreditvaluta per 31.12. des Vorjahres (bei Neuengagements gerechnet ab dem 15. Tag nach Ausstellung der Bürgschaftsurkunde).
Bei einer **Einjahresausfallwahrscheinlichkeit > 2,8 %** beträgt die Bürgschaftsprovision bei **Betriebsmittelkrediten** in Abhängigkeit von der **Bürgschaftsquote zwischen 1,5 % und 2,0 %.** Die jeweilige Höhe der Bürgschaftsprovision entnehmen Sie bitte der folgenden Matrix.

Bürgschaftsquote	pd ≤ 2,8 %	pd > 2,8 %
70%	1,25%	2,000%
65%	1,25%	1,875%
60%	1,25%	1,750%
50%	1,25%	1,500%

Bei unserem Sonderprogramm "BBB - Impuls!" wird nach den Krediten und dem Finanzierungszweck abgerechnet. Hier sind also zwei unterschiedliche Konditionen in einem Antrag möglich.

Haben Sie noch Fragen? Wir sind gerne für Sie da!

Bürgschaftsbank Bayern GmbH
Max-Joseph-Str. 4, 80333 München
Telefon: (0 89) 54 58 57-0
Telefax: (0 89) 54 58 57-9
e-mail: info@bb-bayern.de
Internet: www.bb-bayern.de
Mitglied im Verband Deutscher Bürgschaftsbanken e.V. (VDB)

Sonderprogramm "BBB - fit"

Gemeinsam mit der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz wurde Anfang des Jahres das Sonderprogramm "BBB - fit" ins Leben gerufen.

BBB - fit verbindet die Vorteile einer BBB-Bürgschaft mit dem Branchen- und betriebswirtschaftlichen Beratungs-Know how der Handwerkskammer. Antragsberechtigt sind in der Pilotphase ausschließlich Handwerksbetriebe (KMU) mit Firmensitz bzw. Investitionsort in Niederbayern und der Oberpfalz.

Bei den zu verbürgenden Vorhaben kann es sich sowohl um Existenzgründungen, Wachstumsfinanzierungen, Konsolidierungsvorhaben als auch reine Betriebsmittelfinanzierungen handeln. Die Antragstellung im Sonderprogramm "BBB - fit" kann betragsunabhängig erfolgen, d.h. sowohl für kleine als auch für große Vorhaben. Haben wir Sie neugierig gemacht? - dann finden Sie weitere Informationen auf unserer Internetseite www.bb-bayern.de.

Wir freuen uns auf Ihren Antrag!

Sonderprogramm "Bürgschaft und Beteiligung" (Kombiprodukt)

Unser Sonderprogramm "Bürgschaft und Beteiligung", das vor einem Jahr zusammen mit der BayBG Bayerische Beteiligungsgesellschaft mbH aufgelegt wurde, hat auch nach Überwindung der Wirtschaftskrise seine Berechtigung in unserem Programmangebot. Verbindet das Sonderprogramm doch die Vorteile eines verbürgten Hausbankkredits mit den Vorteilen von Beteiligungskapital.

Im Vergleich zu einer reinen Kreditfinanzierung verbessert sich durch die Einbeziehung der Beteiligung die Eigenkapitalquote, was sich wiederum positiv auf das Rating des Kreditnehmers und damit seine weiteren Refinanzierungsmöglichkeiten auswirkt.

Für Fragen stehen Ihnen unsere Kreditreferenten gerne zur Verfügung. Detailinformationen finden Sie auch auf unserer Internetseite www.bb-bayern.de unter der Überschrift "Sonderprogramme".

Das Geschäftsjahr 2010 - Auf einen Blick

	Anzahl	Kreditvolumen (TEUR)	Bürgschaftsvolumen (TEUR)
Bürgschaftsbestand zum 31.12.10	1.780	394.292	276.050
Bürgschaftsanträge	564	180.310	136.966
Bürgschaftsübernahmen	416	125.576	89.706

	Anzahl	Ausfallbetrag (TEUR)	Eigenanteil BBB
Ausfallzahlungen	49	5.801	1.996


Bild: ©2011 iStockphoto

Wir kommen zu Ihnen!

Die BBB vor Ort

Im Rahmen von Workshops mit Ihren Mitarbeitern aber auch von Kundenveranstaltungen sind wir gerne bereit, Ihre Fragen bzw. die Ihrer Kunden im Zusammenhang mit der Kreditbesicherung durch eine Bürgschaft der BBB auch bei Ihnen vor Ort zu beantworten.Sprechen Sie uns einfach an und nutzen Sie unser Angebot.



BBG
Partner im Wettbewerb.

Mit Factoring finanziell flüssig bleiben

Die Finanzierung durch Factoring hat sich in den letzten Jahrzehnten als zunehmend bedeutsamere Form der Unternehmensfinanzierung etabliert. Dies verdeutlicht die Umsatzentwicklung sowohl im nationalen als auch im internationalen Factoring-Geschäft. Immer mehr Unternehmen, gerade auch im Groß- und Außenhandel, nutzen Factoring als moderne Finanzierungsform.

Kunden nutzen mit Factoring nicht nur den 100-prozentigen Schutz vor Forderungsausfällen weltweit, sondern auch die Möglichkeit, Zahlungsziele zur Verbesserung der Wettbewerbsposition flexibler zu gestalten. Ein Factoring-Kunde kann die freien Finanzmittel für Einkaufsvorteile (Skonti, Rabatte) einsetzen und Marktchancen nutzen.

Bei gewünschter Übertragung der Forderungsverwaltung können darüber hinaus zusätzliches Verwaltungspersonal und Kosten der Debitorenbuchhaltung gespart werden. Von der Factoring-Gesellschaft können auch die Kreditprüfung, der Forderungseinzug sowie die Rechtsverfolgung übernommen werden. Weitere Vorteile sind die Verkürzung der Bilanz, da die gekauften Forderungen aus dem Vermögen des Unternehmens ausscheiden. Dadurch verbessern sich auch die Bilanzkennzahlen mit positivem Einfluss auf ein künftiges Rating.

In Deutschland wird Factoring überwiegend in den Varianten Full-Service-Factoring, Inhouse-Factoring und Fälligkeitsfactoring angeboten, wobei gerade im Inhouse-Factoring auch die Form des Stillen Factorings genutzt werden kann. Hierbei wird der Debitor nicht über den Einsatz von Factoring informiert.

Factoring eignet sich für viele Branchen

- Handel, Handelsvermittlung
- Ernährungsgewerbe
- Dienstleistungen
- Herstellung von Metallerzeugnissen/Maschinenbau
- Fahrzeugbau
- Elektronik/elektronische Bauelemente
- Metallerzeugung und –verarbeitung
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe
- Gesundheitswesen
- Papier-,Verlags- und Druckgewerbe

Inhalt

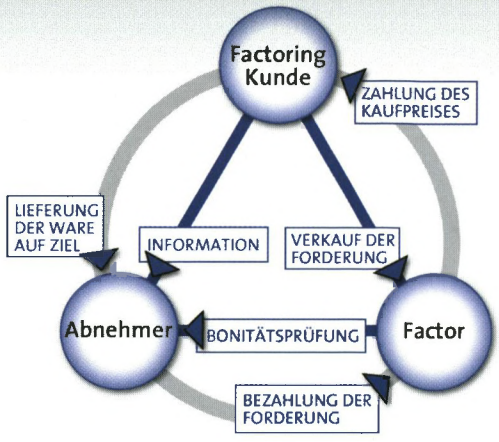
INHALT

- Factoring: Was ist das eigentlich?
- Factoring: Eine moderne Finanzdienstleistung im Aufwind
- Factoring: Vorteile für den Unternehmer
- Interview mit Joachim Secker, Sprecher des Vorstandes des Deutschen Factoring-Verbandes

Factoring: Was ist das eigentlich?

Beim Factoring verkauft ein Factoring-Kunde seine Geldforderungen aus Warenlieferungen und/oder Dienstleistungen an ein Factoring-Institut (Factor). Der Factor zahlt in der Regel 80 bis 90 Prozent des Kaufpreises sofort, den Rest nach vertraglicher Vereinbarung.

Auf diese Weise erhält das Unternehmen unmittelbar aus seinen Außenständen Liquidität. Das jeweilige Factoring-Volumen wächst bei steigenden Umsätzen automatisch mit. Factoring ist daher eine umsatzkongruente Finanzierungsform.





BBG
Partner im Wettbewerb.

Echte Vorteile für den Unternehmer

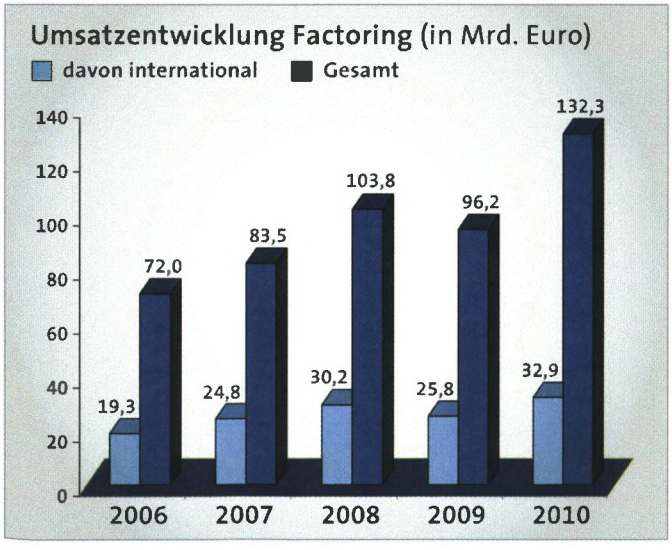
Auch wenn immer mehr Unternehmen Factoring nutzen, sind die Vorteile der modernen Finanzierungsform noch nicht in allen Unternehmen hinreichend bekannt.

Hier die wesentlichen Vorteile des Factorings:

- Unternehmerisches Wachstum durch sofort zur Verfügung stehende Liquidität statt hoher Außenstände
- Verlässliche und sichere Finanzplanung
- Größerer finanzieller Handlungsspielraum
- Einräumung längerer Zahlungsziele gegenüber Debitoren
- Erhöhung der Eigenkapitalquote
- Besseres Rating durch optimierte Bilanzstruktur
- Sicherheit durch Schutz vor Zahlungsausfällen durch Übernahme des Ausfallrisikos auf Debitorenseite
- Entlastung beim Debitorenmanagement
- Factoring-Kunden können im hohen Maße Skontierungs-, Rabatt- und Boni-Möglichkeiten nutzen („Barzahler-Vorteil")
- Optimierung wichtiger Working Capital-Kennzahlen
- Erschließung von Auslandsmärkten
- Unabhängigkeit von Banken

Factoring im Aufwind

Factoring hat in den vergangenen Jahren wirtschaftlich stark an Bedeutung gewonnen. Insbesondere in der Wirtschaftskrise haben Unternehmen die Vorteile des Factoring verstärkt genutzt. Auch in der anschließenden Phase steigender wirtschaftlicher Dynamik setzte sich dieser Trend fort.



Was kostet Factoring?

Für die Übernahme des Ausfallrisikos und des Debitorenmanagements berechnet der Factor ein prozentuales Factoring-Entgelt bezogen auf den angekauften Forderungsbetrag. Für die Finanzierung der angekauften Forderungen durch den Factor fallen zudem marktübliche Zinsen an. Für Bonitätsprüfungen der Debitoren und weitere Services können je nach Vertragsumfang ggf. zusätzliche Servicegebühren anfallen. Durch die Vorteile der Inanspruchnahme von Skonti und Boni beim Einkauf lassen sich die Kosten für Factoring nicht selten kostenneutral darstellen.

Factoring: nahezu weltweit nutzbar

Factoring können Groß- und Außenhändler für ihre Geschäftsaktivitäten fast überall nutzen, u.a:

- Asien
- Benelux
- Frankreich
- Griechenland
- Großbritannien
- Italien
- Österreich
- Osteuropa
- Schweiz
- Skandinavien
- Spanien
- Türkei
- USA

Fakten 2010

Factoring ist ein wichtiger Finanzierungsfaktor für Unternehmen, gerade im Mittelstand:

- 132 Milliarden Euro Factoring-Volumen
- 12.000 Factoring-Kunden
- 5,3 Prozent Factoring-Quote (d.h. prozentualer Anteil am Bruttoinlandsprodukt)
- 3.964.000 Debitoren

Herausgeber: Bundesbetriebsberatungsstelle für den deutschen Groß- und Außenhandel GmbH, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin, Tel.: +49 (0)30 /59 00 99 –560, Fax: +49(0)30 / 59 00 99–460, Email: info@betriebsberatungsstelle.de, Website: www.betriebsberatungsstelle.de. Geschäftsführer. Dipl.-Volkswirt Michael Alber.



BBG
Partner im Wettbewerb.

Ansprechpartner für den Mittelstand

Der Deutsche Factoring-Verband e. V. repräsentiert mit seinen Mitgliedern einen Marktanteil von rund 85 Prozent des gesamten deutschen Factoring-Marktes. Neben großen, meist international tätigen Gesellschaften sind viele mittelständisch orientierte Factoring-Gesellschaften im Deutschen Factoring-Verband e. V. vertreten.

Die Mitglieder des Deutschen Factoring-Verbandes e. V. erfüllen dabei eine Reihe von Kriterien, die in einem strengen Kodex geregelt sind:

- Die Mitglieder des Deutschen Factoring-Verbandes e. V. sind aufgrund ihres Eigenkapitals, ihrer EDV-Organisation und der Qualifikation ihrer Mitarbeiter in der Lage, Factoring als Eigengeschäft dauerhaft am Markt anzubieten und zu betreiben.
- Die Mitglieder stellen ihren Kunden entsprechend dem Umsatz die benötigte Liquidität zur Verfügung, damit diese ihre Lieferantenverbindlichkeiten bedienen können.
- Die Mitglieder können außerdem das Delkredererisiko vollständig übernehmen und dadurch ihre Kunden vom Risiko des Forderungsausfalls entlasten. Das Debitorenmanagement der Mitglieder genügt höchsten Anforderungen.

Seit Ende 2008 unterliegt Factoring zudem der Finanzaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Alle Mitglieder sind als Finanzdienstleistungs- bzw. Kreditinstitute dort registriert.

Der Deutsche Factoring-Verband e. V. ist seit 1994 Partner des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V. (BGA) und steht interessierten Unternehmern für alle Fragen rund um das Thema Factoring zur Verfügung.

Wir informieren Sie gerne:

Deutscher Factoring-Verband e. V.
Behrenstr. 73
10117 Berlin

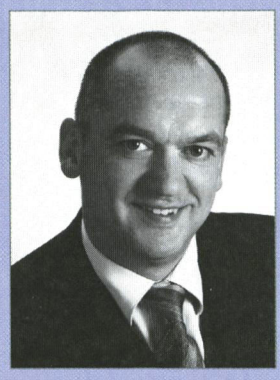
Telefon +49 (0)30 - 20 654 654
Telefax +49 (0)30 - 20 654 656
E-Mail: Kontakt@factoring.de
Internet: www.factoring.de

INTERVIEW

Drei Fragen an ...

Joachim Secker

Sprecher des Vorstandes des Deutschen Factoring-Verbandes e. V.



„Gerade der Groß- und Außenhandel diversifiziert seine Finanzierung immer weiter"

Warum treten deutsche Groß- und Außenhändler immer mehr Forderungen ab?

Die deutschen Groß- und Außenhändler benötigen unverändert viel Liquidität, und sie wollen das Risiko reduzieren, dass Kundenforderungen ausfallen. Die Neu-Kunden, die Factoring in der Krise kennen und schätzen gelernt haben, sind der Finanzdienstleistung ersichtlich treu geblieben.

Wie sehen Sie die Nutzung von Factoring im Groß- und Außenhandel in den nächsten Jahren?

Schon aufgrund von Basel III werden die klassischen Kreditvergabekapazitäten für potentielle Factoring-Kunden tendenziell weiter begrenzt sein. Dies und der Trend nach zunehmend gewollter Unabhängigkeit der Unternehmen vom klassischen Bankkredit wird Factoring weiterhin als attraktive alternative Finanzierungsform wachsen lassen. Hinzu kommt gerade im Groß- und Außenhandel, dass es für viele Unternehmen zudem schwierig ist, valide Bonitätsinformationen über ihre ausländischen Abnehmer zu erhalten. Auch die Zahlungsmoral lässt nicht selten zu wünschen übrig. Solche Risiken hilft Factoring ebenfalls zu vermeiden.

Worauf basiert diese Zuversicht der Factoring-Anbieter?

Immer mehr Groß- und Außenhändler planen, ihre Finanzierung zu diversifizieren. Durch Factoring werden die Betriebe unabhängiger. In der Krise haben die Unternehmen ihre Reserven mobilisiert und die befürchtete Kreditklemme konnte in weiten Teilen durch das Aufspannen der Schutzschirme zur Stabilisierung der Finanzmärkte und der Realwirtschaft erfolgreich abgewendet werden. Dennoch benötigen viele Unternehmen gerade jetzt neues Kapital und frische Liquidität, um am Aufschwung zu partizipieren.

Herausgeber: Bundesbetriebsberatungsstelle für den deutschen Groß- und Außenhandel GmbH, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin, Tel.: +49 (0)30 /59 00 99 -560, Fax: +49(0)30 / 59 00 99-460, Email: info@betriebsberatungsstelle.de, Website: www.betriebsberatungsstelle.de. Geschäftsführer. Dipl.-Volkswirt Michael Alber.



BBG
Partner im Wettbewerb.

Die Mitgliedsinstitute im Deutschen Factoring-Verband e. V. stellen sich vor:

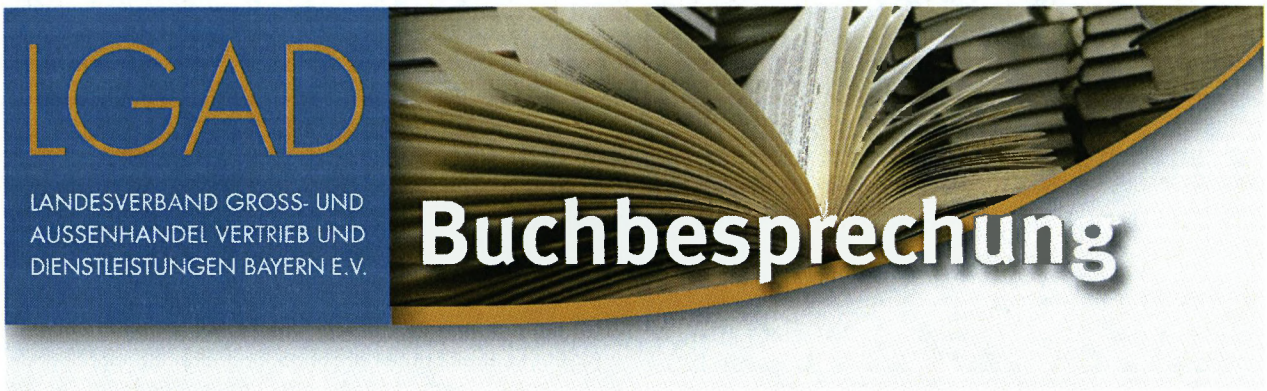


Details zu den Mitgliedsunternehmen des Deutschen Factoring-Verbandes (Partner des BGA) finden Sie unter: **www.factoring.de**

Herausgeber: Bundesbetriebsberatungsstelle für den deutschen Groß- und Außenhandel GmbH, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin, Tel.: +49 (0)30 /59 00 99 -560, Fax: +49(0)30 / 59 00 99-460, Email: info@betriebsberatungsstelle.de, Website: www.betriebsberatungsstelle.de. Geschäftsführer. Dipl.-Volkswirt Michael Alber.

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Buchbesprechung



Kundenorientierung

Prof. Dr. Manfred Bruhn
Verlag C.H.Beck, Beck-Wirtschaftsberater im dtv, Band 50808, 4., vollständig überarbeitete Auflage, 2012, IX, 369 Seiten, kartoniert € 16,90, ISBN: 978-3-406-62646-3

Die Kundenorientierung nimmt als Ziel vieler Unternehmen einen dominanten Stellenwert ein. Dies verdeutlicht nicht zuletzt die Intensität, mit der unter dem Schlagwort „Customer Relationship Management" (CRM) über die strategische Bedeutung der Ausrichtung sämtlicher Unternehmensaktivitäten an den Wünschen und Bedürfnissen des Kunden diskutiert wird. Dabei realisierten Unternehmen in den letzten Jahren zahlreiche CRM-Projekte, allerdings bis dato nur selten integrative Gesamtkonzepte der Kundenorientierung.

Dieses Buch stellt in systematischer und kompakter Form die Zusammenhänge und die Elemente der Kundenorientierung dar:

- Qualitätsmanagement
- Servicemanagement
- Kundenbindungsmanagement
- Beschwerdemanagement
- Innovationsmanagement
- Kommunikationsmanagement
- Kundenwertmanagement

Prof. Dr. Manfred Bruhn ist Professor für Marketing und Unternehmensführung an der Universität Basel sowie Honorarprofessor an der Technischen Universität München und ist einer der wenigen auch international beachteten deutschsprachigen Marketingwissenschaftler.
Das Werk wendet sich an Führungskräfte, Mitarbeiter in Marketing und Vertrieb sowie an Studierende der Betriebswirtschaft.

Warenursprung und Präferenzen
Handbuch und systematische Darstellung

Gesa Schumann und Thomas Möller
Bundesanzeiger Verlag, 978-3-89817-924-9, 640 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Softcover, 44,00 €, 6., überarbeitete Auflage

Nutzen Sie Zollvergünstigungen bei der Einfuhr! Mit der richtigen Anwendung der Zollpräferenzregelungen liegen Sie gut im Wettbewerb. Zollpräferenzen ermöglichen den Unternehmen in der Europäischen Union wirtschaftliche Vorteile beim Import von Waren in die Europäische Union und beim Export von Waren in Drittländer.
Das Handbuch ist ideal sowohl für Praktiker der im- und exportierenden Wirtschaft als auch für Studenten.

Vorteile

- Schneller Überblick über das gesamte Gebiet des Warenursprungs- und Präferenzrechts
- Praktische Hilfe bei der Ermittlung der Präferenzursprungseigenschaft von Waren
- Unterstützung bei der Erstellung von Präferenznachweisen, d.h. Warenverkehrsbescheinigungen EUR-MED und EUR 1, Ursprungserklärungen auf der Rechnung Lieferantenerklärungen
- Zahlreiche Beispiele, Schemata und Formulierungshilfen für die Erklärungen

- Notwendige Basistexte (z.B. Auszüge aus dem Zollkodex, der Zollkodex-Durchführungsverordnung, ein exemplarisches Ursprungsprotokoll einschließlich der kompletten Verarbeitungsliste)
- Abdruck der amtlichen Vordrucke
- Anhang mit Schnellübersicht über alle Präferenzverkehre der EU, ein Schnellprüfschema für den Präferenzursprung und ein umfangreiches ABC des Warenursprungs- und Präferenzrechts

Autoreninfo
Die Autoren sind ausgewiesene Kenner der Materie: Gesa Schumann, Dipl.-Finanzwirtin, Dozentin und Gutachterin beim Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung, Dienstsitz Berlin, sowie Dr. Thomas Möller, Dipl.-Kaufmann, Dipl.-Finanzwirt beim Hauptzollamt Osnabrück

Zielgruppen
Sachbearbeiter in im- und exportierenden Unternehmen, die für die Erstellung von Warenverkehrsbescheinigungen und Ursprungserklärungen auf der Rechnung verantwortlich sind, sowie Mitarbeiter in Behörden, Verwaltungen, Gerichten, Verbänden und IHKn.

Lieferantenerklärungen
Optimal ausstellen und managen

Bundesanzeiger Verlag
Volker Martin & Martin Thorwesten, 978-3-89817-938-6, 4., überarbeitete Auflage 2011, 352 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Softcover, inkl. CD-ROM, 39,80 €

Täglich werden in der EU tausende von Lieferantenerklärungen ausgefertigt, geprüft und bewertet. Leider befinden sich darin vielfach Fehleintragungen. Dieses Handbuch erläutert wie Unternehmen

- sich Wettbewerbsvorteile sichern, indem sie vor jeder Lieferung die Ursprungseigenschaft rechtmäßig prüfen und für ihre Kunden dokumentieren
- dabei nicht länger drohende Regressansprüche von Kunden, Bußgelder der Zollverwaltung oder Strafverfahren wegen unzutreffender Eintragungen in die Dokumente riskieren
- davon profitieren, dass ihr Lieferant diesen Vorteil der Kundenbindung bzw. Neukundengewinnung erkannt hat und ihnen anbietet

Neu eingearbeitet wurden in der 4. Auflage des Werkes die Abkommen mit Serbien, der Republik Korea und den West-Pazifik-Staaten (WPS), die Wortlaute der Sonderlieferantenerklärung für die WPS, detaillierte Hinweise zum Widerruf der Erklärung, aktuelle Entwicklungen zur Kennzeichnung „Made in ..." sowie ein Ausblick auf die nächsten Abkommen der EU. Ebenfalls neu sind die Be- und Verarbeitungslisten der EU mit der Schweiz, Vergleiche und Abweichungen zu den anderen Präferenzabkommen der EU, die SAP-Matrix sowie die Beschreibungen zu der Zusammenarbeit mit den Ländern im Balkan. Aktualisiert wurden die APS-Regelungen, Länderlisten, die Matrix Pan-Euro-Med, die Zolldienstanweisung, die Abweichungsübersichten der Be- und Verarbeitungslisten, Ursprungserklärungstexte in den verschiedensten Sprachfassungen und die Auskunftsstellen für verbindliche Zolltarifbestimmungen bzw. Ursprungsfeststellungen.

Autoren
Volker Martin ist tätig als Lehrender für den Fachbereich Warenursprung und Präferenzen bei dem Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung Dienstsitz Wissenschaft und Technik in Frankfurt/Main.
Martin Thorwesten ist Referent für Außenwirtschafts- und Zollrecht bei der IHK in Hannover und Mitglied der Arbeitsgruppe Zoll- und Außenwirtschaftsrecht des Deutschen Industrie- und Handelskammertages sowie der Außenwirtschaftsrunde.
Beide sind in Einzelgesprächen und Seminaren/Schulungen seit Jahrzehnten mit den vielfältigsten Fragestellungen aus den Unternehmen bzw. aus der Zollverwaltung zum Themenbereich Lieferantenerklärungen und Ursprungsregelungen befasst.

Zielgruppen
Mitarbeiter in Unternehmen, die im Einkauf und im Vertrieb tätig sind und dort mit dem Ausfüllen und der Abwicklung von Lieferantenerklärungen beschäftigt sind sowie die Gesamtverantwortlichen für den Verfahrensablauf „Präferenzrecht".

MERKBLATT

Arbeitszeit zum Jahreswechsel

Im Zusammenhang mit den Feiertagen über Weihnachten und Neujahr sind Besonderheiten in Bezug auf die Arbeitszeit und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung zu beachten.

1. Gesetzliche Feiertage im Dezember 2011 und Januar 2012:

Sonntag,	25. Dezember 2011	1. Weihnachtsfeiertag
Montag,	26. Dezember 2011	2. Weihnachtsfeiertag
Sonntag,	01. Januar 2012	Neujahrstag
Freitag,	06. Januar 2012	Dreikönigstag

Grundsätzlich gilt: am 24.12. und 31.12. enden - soweit die Arbeit auf die Arbeitszeit von Montag bis Freitag verteilt ist - gemäß § 8 Ziffer 7 unseres Manteltarifvertrages Arbeitszeit und Entgeltzahlungspflicht um 12.00 Uhr. Arbeitnehmer, die an diesen Tagen Urlaub beanspruchen, erhalten jeweils einen Urlaubstag angerechnet, es sei denn, dass eine günstigere betriebliche Regelung besteht, etwa dahingehend, dass für beide Tage wegen des Arbeitsendes um 12.00 Uhr nur ein Urlaubstag abgezogen wird.

2. Betriebsschließung zwischen den Feiertagen

a. Arbeitszeitverlegung, Vor- und Nacharbeit

Für den Ausfall von Arbeitszeit durch Betriebsschließung in Verbindung mit den Feiertagen gilt § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Danach kann die in Verbindung mit Feiertagen ausfallende Arbeitszeit durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis auf 10 Stunden vor- oder nachgearbeitet werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Auf jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren ist in diesen Fällen § 8 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) anzuwenden. Danach darf, wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

Für werdende und stillende Mütter gilt das Verbot der Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit gemäß § 8 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz (Ausnahmen: § 8 Abs. 3 und 4 MuSchG).

Nach § 87 Abs. 1 Ziffer 2 und 3 BetrVG unterliegt die Arbeitszeitregelung der zwingenden Mitbestimmung durch den Betriebsrat, soweit tarifliche Regelungen nicht bestehen. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung für einzelne Tage zwischen Weihnachten und Neujahr „Feierschichten" vereinbaren. Sie können den Arbeitnehmern gestatten, an diesen Tagen entweder bezahlten Tarifurlaub oder unbezahlten Urlaub zu nehmen.

b. Krankheitszeiten während der Betriebsschließung und während der Vor- und Nacharbeit

Wird die regelmäßige Höhe des Gehalts oder Monatslohns durch die Arbeitszeitverlegung nicht beeinflusst oder liegen Betriebsschließung und Zeiten der Vor- oder Nacharbeit innerhalb desselben Abrechnungszeitraumes, so ergeben sich für Krankheitsfälle keine Probleme.

Wird die Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts für den Abrechnungszeitraum, in dem die Betriebsschließung liegt, entsprechend der Zeit der Betriebsschließung herabgesetzt und für den Abrechnungszeitraum, in dem die Vor- oder Nacharbeit liegt, entsprechend erhöht, so ist wie folgt zu verfahren:

Bei Krankheit während der Betriebsschließung hat der Arbeitnehmer keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, da die Arbeitsleistung nicht wegen Krankheit, sondern wegen Betriebsschließung entfällt. Bei Krankheit während der Vor- oder Nacharbeit erhöht sich der Entgeltfortzahlungsanspruch um die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit.

3. Unentschuldigtes Fehlen vor oder nach den Feiertagen

Nach § 2 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz haben Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage. Mit dieser Regelung sollen eigenmächtige Freizeitverlängerungen und die Bummelei vor und nach Feiertagen verhindert werden. Unter dem letzten Arbeitstag vor bzw. dem ersten Arbeitstag nach einem Feiertag ist derjenige Tag zu verstehen, an dem vor oder nach dem Feiertag eine individuelle Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bestand. Folglich entfällt auch der Anspruch auf Feiertagsvergütung, wenn zwischen dem „Bummeltag" und dem Feiertag ein Urlaubstag liegt.

4. Beitragsrechtliche Fragen in der Sozialversicherung

Arbeitszeitverlegungen in Verbindung mit den Feiertagen unterbrechen nicht die Versicherungsverhältnisse. Beitragsrechtlich sind die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit der Beitragsberechnung in dem Zahlungszeitraum zugrunde zu legen, in dem sie erzielt worden sind. Das gilt auch, wenn das Entgelt für die vorgeholte Arbeitszeit erst zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. In diesem Fall ist eine Neuberechnung der Beiträge für den Zeitraum, in dem die Vorarbeit geleistet wurde, erforderlich. Nur wenn die Vor- und Nacharbeit keinen unmittelbaren Einfluss auf das Arbeitsentgelt hat (z. B. bei gleich bleibendem Monatsgehalt), ist eine Umrechnung nicht erforderlich.

Wird für die Zeit einer Betriebsschließung unbezahlter Urlaub gewährt, so ergeben sich im Rahmen der Rentenversicherung für diese Zeit keine Probleme, da für entgeltlose Zeiten keine Beiträge zu entrichten sind.

In der Krankenversicherung bleibt gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV die Mitgliedschaft von Versicherungspflichtigen erhalten, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung fortbesteht, jedoch nicht länger als einen Monat. Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt wird in diesem Fall als fortbestehend fingiert. Dies stellt eine Ausnahme zu § 190 Abs. 2 SGB V dar. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, so endet die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung mit dem Ablauf des Monats. Wenn der unbezahlte Urlaub in eine Beitragsperiode fällt, wird für die Beitragsberechnung das noch gezahlte Arbeitsentgelt für die ganze Beitragsperiode zugrunde gelegt.

5. Steuerfreiheit von Lohn- und Gehaltszuschlägen für Arbeit an Feiertagen zum Jahreswechsel

Nach § 3b Abs. 1 Nr. 3 und 4 EStG sind folgende Zuschläge, die neben dem „Grundlohn" (Monatslohn/-gehalt für regelmäßige Arbeitszeit) für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt werden, steuerfrei (§ 3b Abs. 2 EStG i. V. m. R 30 der LStR):

- am 24.12. ab 14.00 Uhr,
  soweit sie 150% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 25. und 26.12.,
  soweit sie 150% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 31.12. ab 14.00 Uhr,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 01.01.,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen
- am 06.01.,
  soweit sie 125% des Grundlohns nicht übersteigen

Der aus dem laufenden Arbeitslohn (bezogen auf die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit) zu errechnende Grundlohn pro Stunde ist mit höchstens 50 Euro anzusetzen.

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.
Unternehmer- und Arbeitgeberverband der intermediären Wirtschaft

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

Bitte an die Geschäftsleitung weiterreichen!

Mitgliederbefragung
zum Jahreswechsel 2011/2012

München, 15.12.2011

Sehr geehrte Mitgliedsunternehmen,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir leben in politisch und wirtschaftlich spannenden Zeiten. Trotz Eurokrise blicken die Deutschen jedoch recht positiv in die Zukunft. Die Lage im bayerischen Groß- und Außenhandel stellt sich 2011 im Jahresdurchschnitt sehr viel positiver dar als noch ein Jahr zuvor, auch wenn wir jede Branche einzeln betrachten müssen.

In der letzten Umfrage zur Jahresmitte fielen die Erwartungen für das zweite Halbjahr 2011 durchaus optimistisch aus: 63 Prozent der Unternehmen beurteilen ihre Umsatzerwartungen positiv und 41 Prozent der Unternehmen rechneten mit höheren Gewinnen, aber nur knapp 7 % waren mit der Preisentwicklung zufrieden.

Mit der aktuellen Umfrage möchten wir diese geäußerten Erwartungen wieder überprüfen und dürfen Sie daher um Ihre Einschätzung der wirtschaftlichen Lage in Ihrem Unternehmen sowie die Erwartungen für die nächsten sechs Monate bitten.

Mit der Präsentation der Zahlen und Fakten bringen wir uns als Landesverband ins öffentliche Bewusstsein und betonen den Stellenwert des bayerischen Groß- und Außenhandels. Daher hoffen wir erneut auf Ihre rege Teilnahme und verbleiben mit einem herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

Umfragebogen
auf der Rückseite bitte
bis 15. Januar 2012
zurücksenden.

PS: Die Erhebung dient ausschließlich statistischen Zwecken. Eine Weiterleitung an Dritte ist ausgeschlossen, Ihre Anonymität bleibt im Rahmen dieser Befragung selbstverständlich gewahrt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist eine Gesamtschau unserer Wirtschaftsstufe, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt.

LGAD Bayern e.V.
Max-Joseph-Straße 5, 80333 München, Telefon (089) 54 59 37-0, Telefax (089) 54 59 37-30, info@lgad.de, www@lgad.de

Umfrage

zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

Bitte bis 15. Januar 2012 per Fax an 089/545937–30 o. per Mail info@lgad.de

Mitgliedsunternehmen: _____

Tätig im: ○ Handel ○ Außenhandel ○ Vertrieb, Dienstleistung

Aktuelle Lage	sehr gut				schlecht
Umsatz	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Gewinn	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Preisentwicklung	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Auftragslage	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Geschäftsklima	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5

Erwartungen für die kommenden 6 Monate	sehr gut				schlecht
Umsatz	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Gewinn	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Preisentwicklung	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Auftragslage	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Geschäftsklima	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt 2012 voraussichtlich

- erhöht ○
- gleich bleiben ○
- verringert ○

Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahres durchschnitt 2012 voraussichtlich

- erhöht ○
- gleich bleiben ○
- verringert ○

Wie gelingt es Ihnen, für Ihr Unternehmen geeignetes Personal zu rekrutieren?

leicht ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5 schwer

Wie verhält es sich in den einzelnen Bereichen?

Kaufmännischer Bereich	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Lager / Logistik	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Führungskräfte	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Auszubildende	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Sonstige: _____	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5

Haben Sie mit einer/mehreren der folgenden Situationen besonders zu kämpfen? (max. 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	○	Wechselkursentwicklung	○
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	○	Energiepreise	○
Handelshemmnisse	○	Rohstoffknappheit	○
Schlechte Zahlungsmoral	○	Zoll / Einfuhrbestimmungen	○
Bürokratie	○	Margendruck	○

Bitte nennen Sie uns weitere mögliche Probleme und Anliegen im Unternehmen:

_____

BGA

Bundesverband
Großhandel, Außenhandel,
Dienstleistungen e.V.

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Fragebogen 2012 zur Unternehmensfinanzierung und zum Bankenverhalten

1/1 /00731

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Themen Finanzierung und Bankenverhalten haben für viele Unternehmen eine steigende Bedeutung. Ursache für Verharmlosungen auf der einen und Übertreibungen auf der anderen Seite ist der Mangel an verlässlichen Daten zur tatsächlichen betrieblichen Praxis. KfW und Wirtschaftsverbände haben sich deshalb zum Ziel gesetzt, die Diskussion durch die Erhebung und Bereitstellung entsprechender Informationen zu versachlichen.

Wir möchten Sie bitten, uns dabei durch die Beantwortung dieses Fragebogens zu unterstützen. Wir wollen mit Ihrer Hilfe dazu beitragen, dieses enorm wichtige Thema in den Mittelpunkt der politischen Diskussion zu rücken. Selbstverständlich werden die erhobenen Daten strikt anonym ausgewertet.

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

A Angaben zum Unternehmen

1. Rechtsform
☐ Einzelunternehmen ☐ Personengesellschaft (auch GmbH & Co KG) ☐ GmbH
☐ AG ☐ Sonst. Kapitalges. (KGaA) Andere _____

2. Jahr der Gründung (erstmalige Aufnahme des Geschäftsbetriebs) _____

3. Umsatz im Jahr 2011 in EURO _____ EUR davon im Ausland getätigt _____ %

4. Beschäftigte (einschl. aktiv tätige Inhaber; im Jahresdurchschnitt 2011) _____ davon 400 EUR-Kräfte (sog. Minijobs) _____

5. Branche (nur ein Kreuz; bei mehreren Sparten: diejenige, in der der größere Teil des Umsatzes erzielt wird)
☐ Verarbeitendes Gewerbe ☐ Bau ☐ Einzelhandel
☐ Groß- und Außenhandel ☐ Dienstleistungen
Andere Branche/ genauere Angabe _____

6. Ist Ihr Betrieb in die Handwerksrolle eingetragen?
☐ Ja, mit folgendem Gewerbe _____ ☐ Nein

7. Hauptsitz des Unternehmens (Bei Auslandsunternehmen bitte Hauptsitz des deutschen Zweiges)
Bundesland: _____

8. Betreiben Sie eigene Forschung und Entwicklung?
☐ Ja ☐ Nein Wenn ja: Wie viel Prozent des Umsatzes setzen Sie für F&E ein? _____ %

B Bankenverhalten

00731

– Bankverbindung(en)

9. Bei welcher Art von Kreditinstituten haben Sie zurzeit Ihre **Hauptbank**verbindung(en)? (mehrere Antworten möglich)

☐ Private Geschäftsbank (z.B. Commerzbank, Deutsche Bank etc.) ☐ Sparkasse/Landesbank ☐ Genossenschaftsbank (Volksbank/Raiffeisenbank/DZ/WGZ Bank)

Andere _____

– Kreditaufnahme

10. Wie schwierig ist es derzeit einen Kredit bei einem Kreditinstitut aufzunehmen?

(1) sehr leicht	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) sehr schwierig
☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. Wie hat sich die Kreditaufnahme bei Kreditinstituten für Sie in den vergangenen 12 Monaten in der Tendenz entwickelt?

☐ Leichter geworden ☐ Gleich geblieben ☐ Schwieriger geworden

12. Wie hat sich im Zusammenhang mit Ihrer Kreditaufnahme folgendes entwickelt:

	Gestiegen	Unverändert	Gesunken
a) Zinsen	☐	☐	☐
b) Anforderungen der Bank an die Dokumentation des Vorhabens	☐	☐	☐
c) Anforderungen der Bank an die Offenlegung von Geschäftszahlen und -strategien	☐	☐	☐
d) Geforderte Kreditsicherheiten	☐	☐	☐
e) Bearbeitungs- bzw. Entscheidungsdauer bei Kreditanträgen	☐	☐	☐
	Verbessert	**Unverändert**	**Verschlechtert**
f) Klima in der Firmenkundenbetreuung	☐	☐	☐
Begründung: _____			
g) Andere _____	☐	☐	☐

13. Mein Unternehmen hat Probleme, überhaupt noch Kredite (selbst zu ungünstigeren Konditionen) zu erhalten. ☐ Ja ☐ Nein

C Unternehmensfinanzierung

14. Wie hat sich Ihre Eigenkapitalquote in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ gestiegen ☐ gleich geblieben ☐ gefallen

15. Wie hat sich Ihre Umsatzrendite in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ gestiegen ☐ gleich geblieben ☐ gesunken

16. Wie hat sich ihre Rating-Note bzw. -Einstufung in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ verbessert ☐ nicht verändert ☐ verschlechtert ☐ weiß nicht

17. Welche Rolle spielen folgende Finanzierungsquellen für Ihr Unternehmen?

	(1) wichtig	(2) ↔	(3) unwichtig		(1) wichtig	(2) ↔	(3) unwichtig
Innenfinanzierung aus Gewinnen, Abschreibungen, Rückstellungen	☐	☐	☐	Beteiligungskapital	☐	☐	☐
kurz-/mittelfristige Bankkredite (bis unter 5 Jahre)	☐	☐	☐	Mezzanine-Kapital (z. B. Nachrangdarlehen/stille Beteiligungen)	☐	☐	☐
langfristige Bankkredite (5 Jahre und länger)	☐	☐	☐	Gesellschafter-/Familiendarlehen, Einlagen v. Gesellschaftern	☐	☐	☐
Factoring	☐	☐	☐	Leasing	☐	☐	☐
Lieferantenkredite	☐	☐	☐	Unternehmensanleihen, Schuldverschreibungen u. ä.	☐	☐	☐
konzerninterne Finanzierungen	☐	☐	☐	Sonstige: _____	☐	☐	☐

D Investitionen

00731

– Investitionsvorhaben und -finanzierung

18. Haben Sie in den letzten 12 Monaten Investitionsprojekte durchgeführt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 20)

19. Wenn ja, was war Ihr Hauptziel, das Sie mit den Investitionsvorhaben verfolgten?

☐ Erweiterungsinvestitionen (Ausweitung der Produktionskapazität, zusätzliche Verkaufsfläche, Umsatzsteigerung etc.) ☐ Kostensenkung/ Rationalisierung ☐ Reine Ersatzinvestitionen ☐ Nachfolgeregelung/ Übernahme

☐ Forschung/Entwicklung Sonstiges Ziel _____

20. Wie hat sich Ihr Investitionsvolumen im Vergleich zum Vorjahr entwickelt?

☐ Gestiegen ☐ Unverändert geblieben ☐ Gesunken

21. Planen Sie in den kommenden 12 Monaten Ihre Investitionen ...

☐ zu erhöhen ☐ unverändert zu lassen ☐ zu senken

22. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine **geplante** Investition nicht tätigen können?

☐ Nein ☐ Ja, aufgrund der schlechten Wirtschaftslage ☐ Ja, aufgrund von Finanzierungsschwierigkeiten ☐ Andere Gründe _____

23. Wenn Sie ein Investitionsprojekt durchgeführt haben bzw. durchführen wollten: Haben Sie dazu einen Bankkredit beantragt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 28)

24. Wenn ja, welche Art von Krediten haben Sie beantragt/in Anspruch genommen? (mehrere Antworten möglich):

☐ Kurzfristige Bankkredite (z. B. Kontokorrentkredit), auch Ausweitung ☐ mittelfristiger Kredit (2–4 Jahre) ☐ langfristiger Kredit (5 Jahre und länger)

25. Wurde Ihnen in den letzten 12 Monaten ein bei einer Bank oder Sparkasse beantragter Investitionskredit abgelehnt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 28)

26. Wenn ja, mit welcher Begründung? (mehrere Antworten möglich)

☐ Investitionsvorhaben überzeugte inhaltlich nicht ☐ Investitionsvorhaben zu risikoreich ☐ Formale Darstellung des Vorhabens überzeugte nicht ☐ Unzureichende Sicherheiten

☐ Zu niedrige Eigenkapitalquote des Unternehmens ☐ Zu geringe Rentabilität des Unternehmens ☐ Veränderte Geschäftspolitik der Bank

Sonstige Gründe _____

27. Konnten Sie trotz abgelehntem Investitionskredit das Vorhaben dennoch durchführen?

☐ Ja, vollständig und ohne Verzögerung ☐ Ja, aber (Mehrfachnennungen möglich) ☐ Nein

☐ mit Verzögerung

☐ in geringerem Umfang

– Fördermittel

28. Haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten Förderkredite oder öffentliche Hilfen für Investitionen oder Unternehmensfinanzierung **beantragt?** ☐ Ja ☐ Nein

29. Wenn ja, bei welchem Fördermittelgeber?

☐ Bund (ohne KfW) ☐ KfW ☐ Bundesländer

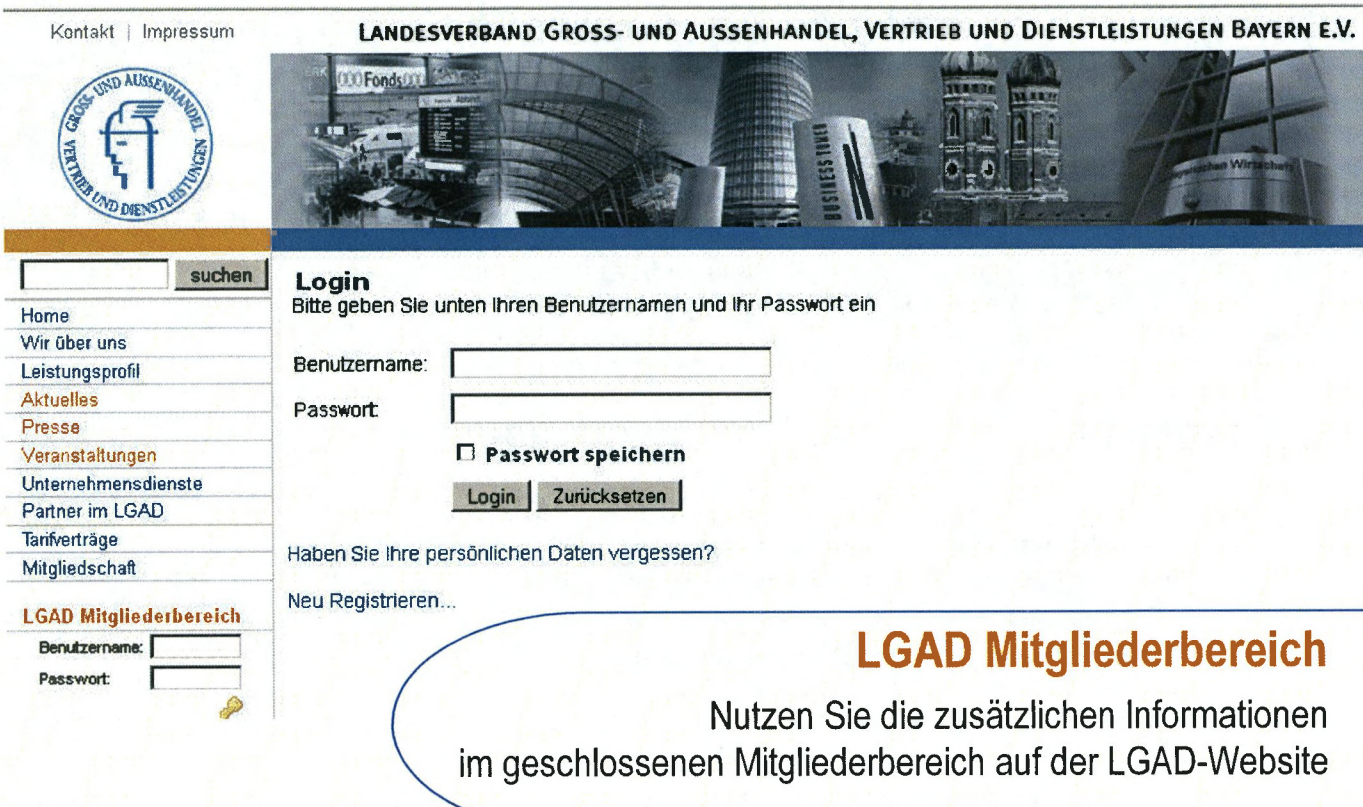
☐ EU ☐ Bürgschaftsbanken ☐ Andere Förderung

30. Wenn ja, welche Fördermittel?

☐ Förderkredit ☐ Zulagen/Zuschüsse ☐ Bürgschaften/Garantien ☐ Andere

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Die Analyse der Befragung 2011 finden Sie unter http://www.kfw.de/kfw/de/KfW-Konzern/Research/Befragungen/Unternehme.jsp
Ab ca. Juni 2012 finden Sie unter derselben Adresse die Auswertung der Unternehmensbefragung 2012.



Der zugangsgeschützte Mitgliederbereich auf der LGAD-Website hält viele weitergehende Informationen für unsere Mitgliedsunternehmen bereit, wie z.B. Muster-Arbeitsverträge, Merkblätter, Tarifverträge, Analysen und Informationen über groß- u. außenhandelsrelevante Themen sowie zum Bereich Aus- und Weiterbildung.

Der Online-Zugang kann von jedem Mitgliedsunternehmen genutzt werden und ist für Mitarbeiter der Geschäftsführung, Personalverwaltung oder Buchhaltung als persönlicher Zugang vorgesehen.

Sollte Ihr Unternehmen noch keinen Zugang haben, können Sie diesen mit nachfolgendem Formular bestellen. Sollte Ihnen eine bereits eingerichtete Zugangskennung nicht mehr bekannt sein bzw. zugangsberechtigte Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausgeschieden sein, setzten Sie sich einfach mit uns in Verbindung (Ansprechpartner: Melanie Geiger, Tel.: (089) 54 59 37 – 43, E-mail: m.geiger@lgad.de).

RÜCKANTWORT Fax: (089) 54 59 37 - 30

☐ **Bitte richten Sie für mich eine Zugangsberechtigung für den geschlossenen Mitgliederbereich auf der LGAD Website ein.**

Firma: _____ Telefon: _____

1. Mitarbeiter/in: _____ Position: _____

Persönliche E-Maill:_____ _____

2. Mitarbeiter/in: _____ Position: _____

Persönliche E-Mail: _____

(bitte wenden)



Werden Sie „Partner“ auf der LGAD Website

Der LGAD stellt seinen Mitgliedsfirmen umfassende kostenlose Informations- und Serviceangebote zur Verfügung. Unter anderem können sich Mitgliedsfirmen unter der Rubrik „Partner im LGAD“ kostenlos mit einem Firmenprofil, den Firmenkontaktdaten sowie einem Firmenlogo auf der Verbandsseite www.lgad.de gebührenfrei präsentieren.

Wenn Sie diese Werbemöglichkeit für sich nutzen möchten, benötigen wir von Ihnen folgende Anlagen:

- **In Kurzform ein Firmenprofil bzw. die Geschäftsaktivitäten** als Textdatei.
  Bitte erstellen Sie ein Word-Dokument mit maximal 1.500 Zeichen (inkl. Leerzeichen), ohne Formatierungen (Fett, Kursivschrift, etc.). Schicken Sie dieses Text-Dokument, in dessen Dateibenennung ein Kürzel des Firmennamens enthalten sein sollte, bitte per E-mail an uns.
- **Ein Firmenlogo**
  Entweder digital (mit einem Kürzel des Firmennamens in der Dateibenennung), wahlweise als TIFF-, BITMAP-, JPEG-, EPS-Datei (Auflösung optimalerweise 300 dpi).

RÜCKANTWORT

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V
Max –Joseph -Straße 5
80333 München
Fax: (089) 54 59 37 - 30

Ansprechpartner
für Ihre Angaben oder bei Fragen
Herr Helmut Ruhland
Tel.: (089) 54 59 37 – 37
E-Mail: h.ruhland@lgad.de

☐ **Bitte nehmen Sie uns „als Partner“ mit nachfolgenden Kontaktdaten sowie Ansprechpartner auf der LGAD-Website auf. Unser Firmenprofil sowie Firmenlogo stellen wir parallel zu.**

Firma: _____
(bitte vollständige, korrekte Firmierung verwenden)

Straße/Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

Ansprechpartner: _____ Position: _____
(falls Nennung gewünscht wird)

Telefon: _____ Fax: _____

E-Mail (allg.): _____ Website: _____

_____ _____
Datum Unterschrift

(bitte wenden)

Neuauflage der Kundenzufriedenheitsanalyse 2012 des LGAD Bayern

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema Kundenzufriedenheit spielt stets eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Kunden an das Unternehmen zu binden. Denn nur zufriedene Kunden kommen gerne wieder und bleiben dem Unternehmen treu. Für den langfristigen Geschäftserfolg und im Hinblick auf den Wettbewerb ist die Kenntnis der Kundensicht auf Ihr Unternehmen unerlässlich. Nur so können Stärken und Schwächen erkannt und darauf aufbauend gezielte Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet werden. Eine Kundenzufriedenheitsbefragung kann daher für den Geschäftserfolg von entscheidender Bedeutung sein.

Nach der erfolgreichen Durchführung 2011, können nun die Mitgliedsunternehmen im LGAD Bayern e.V. bereits zum zweiten Mal diesen exklusiven Service in Anspruch nehmen: Der LGAD bietet seinen Mitgliedern zu einem unschlagbaren Preis von 1.400 Euro (Voraussetzung mind. 20 Teilnehmer) die Möglichkeit, sich an der Gemeinschaftsstudie **Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2012** zu beteiligen. Dabei wird eine Stichprobe Ihrer Kunden gemeinsam mit denen von anderen Mitgliedsunternehmen befragt (Online-Befragung). Datenauswertung und Ergebnislieferung erfolgt im Anschluss anonymisiert und individuell für Ihr Unternehmen. Deutschlands größtes Marktforschungsinstitut die GfK SE in Nürnberg und die Marktforschungsberatungsgesellschaft research tools (Esslingen) übernehmen die Durchführung dieser Studie.

Vorteile für Sie:

- Professionelle und umfassende Erhebung und Analyse der Kundenzufriedenheit
- Kosten der Online-Befragung je teilnehmendem Unternehmen für angestrebte 100 erfolgreich befragte Kunden zu rund 50 Leistungsaspekten: 1.400 € zzgl. MwSt. *(sofern ausreichend Unternehmen teilnehmen)*
- Anonyme, brancheninterne Benchmarks/ große Kostenersparnis durch Beteiligungsstudie
- Unternehmen die nach ISO 9001 zertifizieren, können die Ergebnisse auch zur Dokumentation der Zufriedenheit Ihrer Kunden heranziehen

Der LGAD Bayern empfiehlt die Teilnahme an dieser Studie.

Interessierte Unternehmen melden sich bitte bis spätestens 30. April unverbindlich mit dem Betreff "Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel" 2012 bei Dr. Fabian Weyer (research tools, Tel.: 0711/ 4147428, E-Mail: fabian.weyer@research-tools.net) an, und erhalten im Anschluss daran weitere Informationen über Inhalt und Ablauf der Studie.

GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN

research tools
Marktforschung
für Innovation und Handlungssicherheit

GfK

Rückantwort/ Teilnahmebestätigung

Bitte füllen Sie untenstehendes Formular aus und senden es per Fax an:

FAX: 0711/ 4147429

☐ Hiermit fordern wir die Bestellunterlagen zur Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2012 an.

☐ Hiermit bestätige ich, dass die _____ (Firma bitte eintragen) an der Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2012 (Online-Befragung) entsprechend des Gemeinschaftsangebotes der GfK SE und research tools zum Preis von 1.400,- EUR zzgl. MwSt. teilnimmt *(sofern ausreichend Unternehmen teilnehmen)* .

Firma: _____

Name: _____

Position: _____

Kontakt telefonisch: _____

Kontakt per E-Mail: _____

Ort / Datum: _____, den _____ 2012

_____

(Unterschrift / Stempel)

research tools
Marktforschung
für Innovation und Handlungssicherheit

GfK



DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Outsourcing Ihrer Personalabrechnung – effizient, sicher und flexibel!

Der Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH (DVH), bietet seit über 40 Jahren Personalabrechnungen, für Mitgliedsfirmen des Landesverbandes Groß- und Außenhandel Bayern e.V. und weitere Unternehmen, als Kosten entlastende Outsourcing-Dienstleistung an.

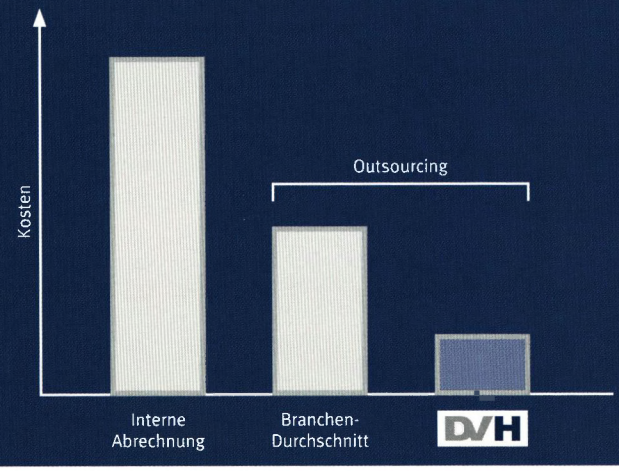
Dabei stellt der DVH seinen Kunden mit dem Personalabrechnungs- und Informationssystem SBS Lohn plus® ein umfassendes und bewährtes Dienstleistungspaket zur Verfügung, das den unterschiedlichsten Anforderungen gerecht wird.

Wenn Sie also ein überzeugendes Kosten-Nutzen-Verhältnis in Ihrer Personal- und Gehaltsabrechnung suchen und Ihre Fixkosten dauerhaft reduzieren wollen, dann sollten Sie sich für die externe Personalabrechnung beim DVH und damit für eines der bewährten und leistungsstärksten Entgeltabrechnungssysteme der Branche entscheiden.

Wir begleiten Sie individuell und beratend vom Beginn unserer Zusammenarbeit an, denn wir setzen auf zufriedene Kunden und eine langfristige Geschäftsbeziehung.

Zu Ihrer Information:

Aktuelle Marktanalysen belegen nachweislich, dass der DVH Personal- und Gehaltsabrechnungen zu einem der günstigsten Tarife anbietet.



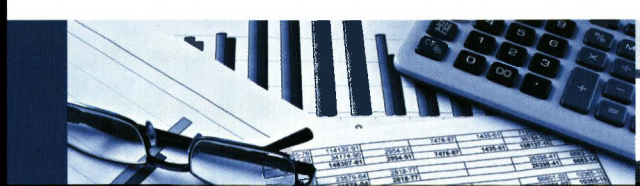
Entgeltabrechnung als Outsourcing-Dienstleistung beim DVH

Ob Sie nun planen, Ihre Personalabrechnung auszulagern oder Ihren bisherigen Dienstleister zu wechseln – der Datenverarbeitungsdienst des Handels (DVH) sorgt für einen nahtlosen Übergang und ist umfassend beratend für Sie da!

Neue rechtliche und gesetzliche Bestimmungen stellen Sie künftig nicht mehr vor umfangreiche Organisations- und Umsetzungsprobleme oder erfordern hohe Investitionen in neue Software oder IT-Equipment. Wir nehmen Ihnen diese Sorgen ab! Zudem beraten wir Sie individuell und zuverlässig auf Basis der stets aktuellen, rechtlichen und gesetzlichen Vorgaben. Nutzen Sie die Chancen und Möglichkeiten, die Ihnen der DVH bietet, und reduzieren so langfristig Ihre Kosten und steigern Ihre Produktivität in Sachen Personalabrechnung.

DVH – unsere Services und Lösungen ...

- Individuelle Beratung und Betreuung
- Verarbeitung via Online-Client oder von Belegen
- Ausdruck sämtlicher Unterlagen im eigenen Rechenzentrum
- Sichere Kommunikation und Datenübermittlung (EBICS) an die jeweiligen Kreditinstitute
- Elektronische Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen
- Lohnsteueranmeldungen und -bescheinigungen mit ELSTER
- Erstellung von elektronischen Buchungsbelegen zum automatisierten Einspielen in die Finanzbuchhaltung
- Bereitstellen von Personal- und Individualstatistiken z. B. Arbeitgeberkosten, Berufsgenossenschaftslisten, Schwerbehinderten-Abgabe, AAG-Anträge, Daten für die Statistischen Landesämter
- Einsatz eines umfangreichen Bescheinigungswesens mit elektronischem Versand
- Gesetzeskonforme recherchierbare digitale Archivierung der Druckausgaben
- Revisionssichere AO-Dateien nach der Abgebenordnung GDPdU



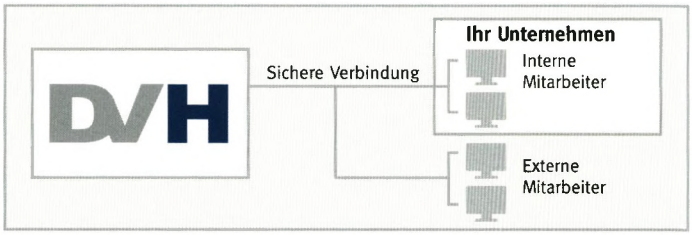


... und Ihre Vorteile ...

- Abrechnungen nach den stets aktuellen rechtlichen und gesetz-lichen Bestimmungen
- Kalkulierbare und leistungsabhängige Kosten
- Massive und spürbare Entlastung bei Ihren betriebsinternen, routinemäßigen Verwaltungsarbeiten
- Hoher Bearbeitungskomfort für Ihre Mitarbeiter
- Einsparung laufender Kosten für Software-Upgrades und bei der Wartung und Pflege Ihres betrieblichen IT-Equipments
- Zuverlässige und umfassende Sicherheit auf stets aktuellem Level in den Bereichen Datentransfer und -speicherung
- Kürzeste Reaktions- und Bearbeitungszeiten
- Garantierte Pünktlichkeit und absolute Termintreue
- Schnelle und einfache Umstellung bei Installation und betriebsinterner Integrierung des Personalabrechnungs- und Informationssystems SBS Lohn plus®
- Für nahezu jede Betriebsgröße und Branche einsetzbar
- Betriebsspezifische IT- und Online-Lösungen

Abgesicherte Online-Verbindung via Internet – von jedem autorisiertem PC oder mobilem Datenzugang – standort-unabhängig und zu jeder Zeit

Zu einer effizienten Abwicklung Ihrer Personalabrechnung gehört für Sie und Ihre Mitarbeiter auch ein zeit- und standortunabhängiger Zugriff auf die vom DVH verwalteten Daten. Pflegen Sie Ihre Stamm- und Bewegungsdaten, informieren Sie sich oder erstellen Sie z. B. eine Probeabrechnung – standortunabhängig und zu jedem Zeitpunkt! Eine sichere Kommunikation und Datensicherheit hierbei gewährleisten wir durch ein erprobtes und umfangreiches Security- und Back-up-Konzept. Vertrauen Sie auf unser langjähriges Know-How!



Wir freuen uns auf Ihr Interesse, Ihre Aufgabenstellungen und eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Ihnen.

DVH
Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH
Königstorgraben 7 · 90402 Nürnberg
info@d-v-h-gmbh.de · www.d-v-h-gmbh.de
Telefon: 0911 - 22 47 66





Konnten wir mit diesen ersten Informationen auch Ihr Interesse wecken? Schön, dann freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

☐ Ja, bitte informieren Sie uns ausführlicher über die Vorteile des Personalabrechnungs- und Informationssystems SBS Lohn plus® und die Möglichkeiten, damit künftig spürbar Zeit und Kosten zu reduzieren

☐ Bitte informieren Sie uns auch über die weiteren Dienstleistungen und IT-Services des DVH

Firma: .....

Anschrift: .....

.....

Ansprechpartner: .....

Telefon: .....

E-Mail: .....

Anzahl der Mitarbeiter: .....

Der Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH (DVH) ist eine Einrichtung des Landesverbandes Groß- und Außenhandel (LGAD), Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

Ihr Kontakt zu uns:

- Per Post: Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH, Postfach 18 16, 90007 Nürnberg
- Per Fax: (09 11) 24 30 87
- Per Telefon: (09 11) 22 47 66
- Im Internet: **www.d-v-h-gmbh.de**

LGAD

VGA
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung

Sicher „Recht bekommen“ – wie Sie rundum gut beraten sind

Als Mitglied des LGAD Bayern, erhalten Sie schon jetzt eine umfangreiche und kompetente juristische Beratung und Vertretung in Arbeitsrechtsfragen sowie Unterstützung in wirtschaftsrechtlichen Fragen. Als Unternehmen benötigen Sie aber auch in anderen juristischen Angelegenheiten eine fundierte Beratung und gerichtliche Vertretung. Hier besteht die Möglichkeit, diese durch eine Rechtsschutzversicherung der VGA abzusichern.

Exklusiver Rechtsschutz von der VGA

Die VGA hat eine Rechtschutzversicherung entwickelt, die – im Gegensatz zu anderen Rechtsschutzversicherungen – Ihre Mitgliedschaft im LGAD Bayern berücksichtigt. Das bedeutet für Sie keine unnötige Doppelversicherung und somit eine erhebliche Kostenersparnis. Gegenüber dem normalen Tarif sparen Sie ca. 40 % des Beitrages ein.

Rundum gut beraten

Wie Sie als Unternehmer wissen, stellen oben genannte Bereiche aber nur einen Teil der vielschichtigen rechtlichen Probleme dar, die Ihnen im Unternehmensalltag begegnen können. Eine Vielzahl der Fälle betreffen rechtliche Auseinandersetzungen vor den Zivilgerichten – oder auch den Verkehrsrechtsschutz, Ordnungswidrigkeiten oder Schadensersatzansprüche. Das VGA Rechtschutzpaket komplettiert Ihre Absicherung durch den LGAD, so dass Sie rundum gut beraten sind. Gern vermitteln wir, oder auch Ihr Verband, den Kontakt zu ausgewählten Rechtsanwaltskanzleien.

Erweiterter Leistungsumfang

Für die verbleibenden Leistungsbereiche im Rechtsschutzpaket hat die VGA exklusiv für Sie als LGAD-Mitglied mit dem Versicherer wichtige Erweiterungen vereinbart.

- **Privat-Rechtsschutz** für den oder die Geschäftsführer Ihres Unternehmens
- **Erweiterter Straf-Rechtsschutz** für die Inhaber und gesetzlichen Vertreter Ihres Unternehmens
- **Wohnungs- und Grundstücks-Rechtsschutz** für bis zu 10 Gewerbeeinheiten sowie sämtliche vom Geschäftsführer selbst genutzten Wohneinheiten sowie darin vermietete Einliegerwohnungen.

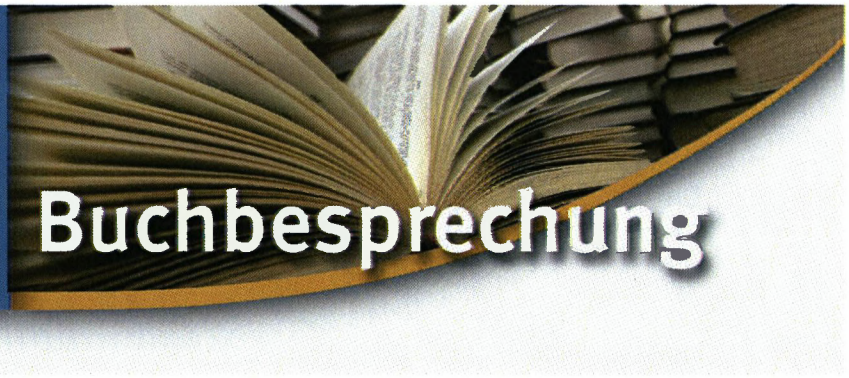
Durch die Mitgliedschaft im LGAD Bayern und den exklusiven Rechtsschutz der VGA minimieren Sie Ihr Kostenrisiko im Falle eines Rechtsstreits und sind rundum gut abgesichert.

VGA GmbH
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung
info@vga.de | www.vga.de
Jetzt informieren: 030 - 59 00 99 90



LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



Buchbesprechung

High-Performance-Organisationen
Wie Unternehmen eine Hochleistungskultur aufbauen

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Dr. Marcus Heidbrink, Prof. Dr. Wolfgang Jenewein, Auflage 2011, VIII, 193 S., 48 s/w Abb., 14 Tabellen, Gebunden, Euro 39,95 ISBN 978-3-7910-3072-2

Wie können Organisationen dauerhaft Höchstleistungen erbringen - und dies in einem sich permanent verändernden Umfeld? Welche Führungsprinzipien führen nicht nur zu einmaligem, sondern zu vielfach wiederholbarem Erfolg? Und wie lassen sich diese Prinzipien in der Unternehmenskultur langfristig verankern?
Exklusive Fallbeispiele aus Wirtschaft, Kultur und Spitzensport zeigen den Weg zu einer dauerhaften Hochleistungskultur. Mit dabei:

- das Lucerne Festival Orchestra, das unter der Leitung von Claudio Abbado phänomenale Klangerlebnisse hervorbringt
- das DFB-WM-Team 2010, welches Fachwelt und Publikum mit kreativem und risikoreichem Konzeptfußball verzauberte
- mymuesli.com, jenes Internet-Start-up aus Bayern, das mit seinen individuell gemixten Müslis Kunden- und Gründerträume wahr macht.

Praxisberichte renommierter Unternehmen wie BMW, Credit Suisse oder ABB zeigen, dass eine stabile Hochleistungskultur auch in etablierten Großorganisationen aufgebaut werden kann. Damit auch in Ihrem Unternehmen der Wandel zur High-Performance-Organisation gelingt, finden Sie in dem Buch außerdem:

- ein innovatives, wirkungsvolles Tool: „Die 10 Stellhebel zur Analyse und Verbesserung der Organisationskultur"
- einen praktischen Leitfaden: „Zur Tat schreiten - Wie Sie Ihre Organisationskultur dynamisieren".

Kooperationen erfolgreich gestalten
Konzepte und Instrumente für Berater und Entscheider / Systemisches Management

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Dr. Arthur Zimmermann, Auflage 2011, XII, 386 S., 84 s/w Abb., 76 Tabellen, Gebunden, Euro 39,95, ISBN 978-3-7910-2974-0

Viele Projekte aus Unternehmen, Politik und Zivilgesellschaft zeigen: Kooperationen sind der Schlüssel zum Erfolg. Ob globale Supply Chain oder regionales Gilinder-Netzwerk, ob städtisches Sozialprojekt oder internationale Entwicklungszusammenarbeit - wenn man richtig vorgeht, ergeben Kooperationen für alle Beteiligten unschätzbare Vorteile.
Doch wie lassen sich solche offenen Kooperationssysteme erfolgreich aufbauen und steuern? Wie unterscheiden sie sich von herkömmlichen Organisationen? Wie entsteht Vertrauen und wie geht man konstruktiv mit Konflikten um?
Das praxisorientierte Buch vermittelt fundierte Fach- und Methodenkompetenz für ein erfolgreiches Kooperationsmanagement. Es richtet sich an Berater, Coachs und Mediatoren sowie an Projektmanager und Führungskräfte. Im Einzelnen beleuchtet das Buch:

- Grundlagen - Wie sich KooperationsSysteme organisieren und nach welchen Regeln sie funktionieren
- Erfolgsfaktoren - Ein systemisches Managementkonzept als Fundament für erfolgreiche Kooperationen
- Tools - Rund 30 bewährte Konzepte und Instrumente, mit denen Sie Ihre Kooperationen in der Praxis gestalten
- Erfahrung - Viele reale Fallbeispiele veranschaulichen den konkreten Einsatz der vorgestellten Methoden.

Strategisches Management - Wie strategische Initiativen zum Wandel führen
Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Prof. Dr. Günter Müller-Stewens / Prof. Dr. Christoph Lechner, 4., überarbeitete Auflage 2011, XV, 692 S., 139 farbige Abb., 35 farbige Tabellen, Gebunden, 2-farbig. Euro 49,95, ISBN 978-3-7910-2789-0

Ob Trendsetter Apple oder Fussballklub FC Barcelona, ob Automobilkonzern Daimler oder soziales Netzwerk Facebook - sie alle sind Unternehmen, die sich in der Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt zu bewähren haben. Doch wovon hängt es ab, ob sie erfolgreich sind? Warum verhalten sie sich so und nicht anders? Was kann man daraus lernen und auf andere Situationen übertragen? Dies sind Fragestellungen des Strategischen Managements, einer auf Theorien, Methoden, Konzepten und Ratschlägen basierenden Disziplin. Das vorliegende Werk versteht sich als aktuelles, wissenschaftlich fundiertes Standardwerk, das die wichtigsten Erkenntnisse, Theorien und Methoden dieser einflussreichen Disziplin vorstellt.

Mit einer Reihe von aktuellen Praxisbeispielen, Exkursen und Workshops werden die einzelnen Themen verdeutlicht und vertieft. Die Ausführungen sind in einen übergeordneten Bezugsrahmen eingebettet, der dem interessierten Leser Orientierung und einen flexiblen Navigator für eigenständige Überlegungen bietet. In der nunmehr 4. Auflage erfolgte eine umfassende Überarbeitung des Werkes. Alle Kapitel wurden aktualisiert und auf den neuesten Stand gebracht. Neu hinzugekommen sind insbesondere Ausführungen zu Strategischen Prozessen, Corporate Strategy, Geschäftsmodellen sowie aktuellen Ansätzen der Performance Messung. Gleichzeitig wurde das Buch aber auch gestrafft, um es noch leichter zugänglich zu machen.

Vertrauen gewinnt
Die bessere Art, in Unternehmen zu führen - Systemisches Management
Schäffer-Poeschel Verlag
Uwe Cichy / Christian Matul / Michael Rochow, Auflage 2011, 245 S., 116 sAv Abb., 79 farbige Abb., Gebunden, 2-farbig. Euro 39,95, ISBN 978-3-7910-3118-7

Es geht in diesem Buch um das Vertrauen in Beziehungen im Management, in Organisationen, in der Politik, in der Gesellschaft. Die Investition in ein Mehr an Vertrauen ist der Schlüssel für die De-Blockade unzähliger festgefahrener Situationen. Zu diesem Zweck beschreiben die Autoren in diesem Buch ihr Modell der grundsätzlichen Funktionsweise von Vertrauen: Welche Zusammenhänge gibt es zwischen Selbstvertrauen und Vertrauen zu anderen Menschen? Sie klären die Voraussetzungen dafür, um Vertrauen in Beziehungen und Organisationen aufzubauen. Welche Haltung, welches Selbstverständnis fördert Vertrauen? Welche Kompetenzen sind erforderlich? Und: Wie wird dies in konkrete Handlungen übersetzt?

Schließlich und vor allem geht es um konkrete, praxisbezogene Handlungsanleitungen zum Aufbau und zur Vertiefung von Vertrauen wie z.B. Workshop-Vorschläge, Gesprächsleitfäden und Beratungsdesigns. Die Anwendung und Funktionsweise der praktischen Handlungsanleitungen wird anhand anschaulicher und ausführlicher Fallbeispiele aus unterschiedlichen Organisationskontexten (Großunternehmen, KMUs, NPOs, Politik) illustriert: Auf die Beziehung zwischen einzelnen Mitarbeitern und in der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehung wird ebenso eingegangen wie auf das Vertrauen auf Team- und Organisationsebene. Ein weiteres Plus: Führungskräfte und Berater erhalten ein Tool an die Hand, das ihnen mit einfachsten Mitteln ermöglicht, einen Vertrauenskoeffizienten (= eine Zahl zwischen 0 und 300) in ihrem Team / ihrer Organisation zu ermitteln. Damit wird Vertrauen mess- und steuerbar.

Governance International - Rechtsleitfaden für die Management-Praxis
Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Dr. Rüdiger Theiselmann, Auflage 2011, XI, 841 S., 1 s/w Abb., 6 Tabellen, Gebunden, Euro 129,95, ISBN 978-3-7910-3109-5

Wer als Manager in einem internationalen Unternehmen tätig ist, gehört in vielen Fällen parallel auch dem Geschäftsleitungs- oder Aufsichtsorgan ausländischer Unternehmen an. Weil sich die Rahmenbedingungen für die Unternehmensleitung in den vergangenen Jahren international zunehmend verrechtlicht haben und juristischer Rat nicht in jeder Situation des Geschäftslebens verfügbar ist, sollten sich international tätige Manager mit den für sie relevanten Regelungen in dem jeweiligen Land befassen, um so Haftungs- und Strafbarkeitsrisiken zu vermeiden.

Hier setzt das vorliegende Werk an, das auf der Grundlage von typischen Praxissituationen das rechtlich relevante Basiswissen der weltweit wichtigsten Industrie- und Schwellenländer in praxisgerechter und auf Kernaspekte konzentrierter Form darstellt. Die einzelnen Kapitel des Werkes sind nach Ländern geordnet und folgen einem Standardaufbau. Konzeptionell orientiert sich jedes Kapitel an typischen Praxissituationen, dazu gehören neben den rechtlichen Grundlagen im jeweiligen Land wie z.B. Gesellschaftsformen, Organfunktionen und die rechtliche Stellung der Organe untereinander, die rechtlichen Pflichten bei unter-

schiedlichen Pflichten bei unternehmerischen Entscheidungen, bei Jahresabschluss und Bilanzierung, bei Kapitalmaßnahmen, bei der Kommunikation, bei Neuordnung der Gesellschafterstruktur oder in der Unternehmenskrise.

Zielsetzung dieses Werkes ist es, Managern für ihre internationalen Aktivitäten rechtliche Orientierung zu bieten und Haftungsrisiken zu reduzieren. Dabei sind folgende Länder berücksichtigt: Australien - Brasilien - China (Volksrepublik) - Dänemark - Deutschland - Finnland - Frankreich - Indien - Italien - Luxemburg - Niederlande - Österreich - Polen - Russland - Schweden - Schweiz - Spanien - Tschechische Republik - Türkei - UK (United Kingdom) - USA - Vereinigte Arabische Emirate – Vietnam. Jedes in diesem Band besprochene Land kann separat als PDF-eBook bezogen werden.

Unternehmensethik Hintergründe, Konzepte, Anwendungsbereiche
Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Prof. Dr. Dr. h. c. Hans-Ulrich Küpper, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage 2011, XXIII, 438 S. 70 s/w Abb., 23 Tabellen, Gebunden, Euro 49,95, ISBN 978-3-7910-3103-3

Ethische Fragestellungen haben in der Unternehmenspraxis zunehmende Bedeutung erlangt. Die Diskussion verschärfte sich im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise zusätzlich: Die Spannung zwischen wirtschaftlicher Notwendigkeit und menschlicher Lebensgestaltung führt zu einer Vielzahl unternehmensethischer Probleme, für deren Lösung es keine fertigen Konzepte gibt. Hans-Ulrich Küpper entwickelt daher die Konzeption einer Unternehmensethik, deren Aufgabe nicht die Vermittlung bestimmter Werte oder Rezepte zur Wertfindung ist. Vielmehr soll sie Erkenntnisse und Instrumente bereitstellen, mit denen Entscheidungsträger die sich ihnen stellenden ethischen Fragestellungen auf Basis ihrer eigenen Wertungen besser lösen können. Hierfür werden systematisch alle wichtigen unternehmerischen Führungs- und Leistungsbereiche durchleuchtet und ein enger Bezug zu betriebswirtschaftlichen Methoden hergestellt.

In der 2. Auflage werden die Entwicklungen der letzten Jahre berücksichtigt und alle Kapitel auf den aktuellen Forschungsstand gebracht. Vertieft und erweitert werden die in der Praxis relevanten und stark diskutierten Themen Corporate Social Responsibi-lity, Corporate Governance und Compliance. Neue innovative Ethik-Konzeptionen sowie aktuelle empirische Forschungsergebnisse werden gleichfalls vorgestellt.

Open Space Technology
Ein Leitfaden für die Praxis / Mit einem Vorwort von Matthias zur Bonsen / Aus dem Amerikanischen von Maren Klostermann und Sabine Burkhardt / Systemisches Management

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Harrison Owen, 2., aktualisierte und erweitere Auflage 2011, XVI, 208 S., 35 s/w Abb., Gebunden, Euro 39,95, ISBN 978-3-7910-3134-7

Open Space Technology eignet sich insbesondere für die Lösung komplexer Probleme, in die verschiedene Interessengruppen mit widerstrebenden Zielen involviert sind, wie z.B. umstrittene Infrastrukturprojekte, Strategietagungen oder Produktneuentwicklungen. Open Space Technology versetzt Organisationen in die Lage, bessere Meetings abzuhalten und wichtige Ziele zu erreichen. Sie schafft „Raum" für Ideen, selbstbestimmtes Arbeiten, weitreichende Lernerfahrungen und nicht zuletzt für jede Menge Begeisterung.

Harrison Owen beschreibt in diesem Buch für Organisationsberater und alle, die mit Großgruppen arbeiten, in ganz konkreten Schritten, wie eine Open-Space-Konferenz vorbereitet und durchgeführt wird. Open Space Technology gehört mittlerweile zum Standardrepertoire von Organisationsberatern. Das vorliegende Buch ist der originale Leitfaden dazu. Die zweite Auflage wurde aktualisiert und um wichtige Aspekte wie Bedeutung und Nutzung von Intuition, Auftragsklärung des Beraters mit den Klienten, Einbeziehung neuer technischer Hilfsmittel sowie neuer Fallbeispiele ergänzt.

Englisches Handels- und Wirtschaftsrecht
Mit einem Geleitwort von Lord Mance, Richter am Supreme Court in London
Deutscher Fachverlag GmbH
Dr. iur. Volker Triebel, Rechtsanwalt und Ba.rrister (London), Chartered Arbitrator, Dr. iur. Martin Illmer, Rechtsanwalt, Dr. iur. Wolf-Georg Ringe, Prof. Stefan Vogenauer und Dr. iur. Katja Ziegler, Rechtsanwältin. Weitere Autoren: Dr. iur. Alice Jenner, LL.M., Rechtsanwältin und Dr. iur. Sabine Otte, LL.M., Rechtsanwältin.
RIW-Buch, 3., komplett neu bearbeitete Auflage 2012, XXXIV, 580 S., Geb. € 159,-, ISBN 978-3-8005-1346-8

Das Werk behandelt - wissenschaftlich fundiert und zugleich sehr praxisorientiert -die im täglichen Rechtsverkehr mit englischem Recht auftretenden Fragen. Dazu gehören z. B. die Besonderheiten des englischen Vertragsrechts, der Warenkauf, Finanzierungsgeschäfte, Kreditsicherungsgeschäfte, Fracht-

und Speditionsverträge, Handelsverträge und Eigenhändler, Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht u. v. m. Die Autoren berücksichtigen dabei die jüngsten Entwicklungen im englischen Recht und erklären seine Besonderheiten insbesondere vor dem Hintergrund des deutschen Rechts. Das Buch ist nicht nur für Geschäftsverbindungen mit England eine unerlässliche Hilfe. Englisches Recht genießt Weltgeltung und wird im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr häufiger gewählt als andere Rechtsordnungen. Englisches Recht wird sehr häufig als „neutrales Recht" vereinbart, wenn sich die Parteien nicht auf das Recht einer der Vertragsparteien einigen können aber auch wenn die deutsche Partei den Tücken des deutschen AGB-Rechts ausweichen will.
Fazit: Fundierte Antworten auf alle praxisrelevanten Fragen von einem renommierten Autorenteam!

Vertikal-GVO - Praxiskommentar
Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt
RA Dr. Jörg-Martin Schultze, LL.M., Rain Dr. Stephanie Pautke, LL.M. und Rain Dr. Dominique S. Wagener, LL.M., BB-Kommentar, 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage 2011, XX, 629 Seiten, Geb., € 129,-, ISBN 978-3-8005-1519-6

Gut zehn Jahre nach Verabschiedung der Verordnung (EG) Nr. 2790/1999 („Vertikal-GVO") ist zum 1. Juni 2010 die reformierte Vertikal-GVO (EU) Nr. 330/2010 mit etlichen Neuerungen bzw. Änderungen sowie überarbeiteten Leitlinien in Kraft getreten. Geblieben ist das Bedürfnis der Praxis nach Orientierung und konkreter Hilfestellung bei der Befassung mit der Gruppenfreistellungsverordnung. Diesem Anliegen trägt die Kommentierung des Autorenteams Schultze/Pautke/Wagener Rechnung.

Dazu wurde die Neuauflage dieses bewährten Kommentars an die jüngsten legislativen Änderungen angepasst – kombiniert mit zahlreichen Praxishinweisen für die Vertragsgestaltung. Die Autoren behandeln unter anderem Spezialprobleme im Zusammenhang mit dem Internetvertrieb sowie mit der Gestaltung von Software- und Franchiseverträgen (insbesondere für die Pharmaindustrie). Dabei liegt der Schwerpunkt des Buches in Übereinstimmung mit der Denkweise der Kommission auf den Händler- und weniger auf den Lieferverträgen. **Fazit:** Ein „Must Have" in der Bibliothek eines Vertragsjuristen!

Zoll & Export 2012 - Alles, was Sie jetzt wissen müssen!
Bundesanzeiger Verlag
Franz-Josef Drees, Dr. Ulrich Möllenhoff und Dr. Thomas Weiß, 978-3-8462-0025-4, 2012, 334 Seiten, 14,8 x 21,0 cm, Softcover, 55,- €

Selbst gestandene Profis verlieren schon mal den Überblick, welche Export- und Zollvorschriften aktuell gelten. Im harten Arbeitsalltag ist aber keine Zeit zum langen Nachlesen oder Recherchieren, hier benötigt man die Informationen schnell, kompakt und übersichtlich. Dieses Jahrbuch fasst die aktuellen Neuerungen für Export und Zoll für das Jahr 2012 zusammen. Die Autoren bereiten die Informationen praxisgerecht auf und geben wertvolle Praxistipps und Musterbei-spiele.
Neu in der aktuellen Ausgabe sind unter anderem folgende Themen:
- Aktueller Stand ATLAS-Ausfuhrverfahren mit Ausblick auf die Änderungen durch das neue Release 2.1
- EORI-Nummer
- Anpassung des HS: Auswirkungen auf Gütertarifierung
- Aktuelle Unterlagen-Codierungen bei der Ausfuhr
- Luftfrachtsicherheit: Bekannter Versender
- Betriebsorganisation Exportbeschränkungen
- Iran, Libyen und Syrien
- Compliance unter Anwendung von ausländischem Exportkontrollrecht
- Erfahrungen mit ELAN-K2
- Das neue Südkorea-Abkommen: Inhalte und Auswirkungen
- Weitere geplante Präferenzabkommen (Mercosur, Malaysia, Brasilien, Kanada etc.)
- Aktuelles zum Erleichterungsverfahren „Ermächtigter Ausführer (EA)"
- Neuerungen bei den Lieferantenerklärungen
- Umsatzsteuer: Neue Nachweispflichten bei EU-Lieferungen
- Neues Prämiensystem bei Euler-Hermes-Versicherungen
- Neue Schiedsregeln der ICC

Autoreninfo: Franz-Josef Drees ist als Referent für Zoll- und Exportverfahrensfragen bei der Industrie- und Handelskammern tätig. Dr. Ulrich Möllenhoff und Dr. Thomas Weiß sind als Rechtsanwälte und Berater von Unternehmen zu Fragen des Außenwirtschaftsrechts, insbesondere zu Fragen der Exportkontrolle sowie des Zolls in der Kanzlei "Möllenhoff Rechtsanwälte", Münster, tätig.

Zielgruppen: Einsteiger/Fortgeschrittene in den Außenwirtschafts- und Zollabteilungen in ex- und importierenden Unternehmen, Rechtsanwälte, Zollagenturen, Industrie- und Handelskammern und Verbände.

AEO-Antrag
Antragstellung inklusive Monitoring – für Zugelassene Wirtschaftsbeteiligte, Zugelassene Ausführer und andere Vereinfachte Verfahren
Mit Praxistipps schnell und einfach alle Fragen beantworten!

Bundesanzeiger Verlag
RA Dr. Thomas Weiß und Prof. Dr. Peter Witte (Hrsg.), CD-ROM, Update 2012, 298,- €, ISBN: 978-3-89817-698-9

Für im- und exportierende Unternehmen gewährt der Status des AEO (Authorised Economic Operator) erhebliche Verfahrenserleichterungen. Nutzen Sie Wettbewerbsvorteile und sichern Sie sich den Status zum „AEO". Zugleich können Sie mithilfe der Software Zugelassener Ausführer werden und andere Vereinfachte Verfahren beantragen.

Die Software „AEO-Antrag" bietet Ihnen ganz konkrete und praxisnahe Hilfe bei dem Ausfüllen des Fragebogens. Sie können den Fragebogen direkt an Ihrem Bildschirm ausfüllen. Lassen Sie sich sicher und kompetent durch alle Fragen führen und nutzen Sie dabei die wertvollen Praxistipps.
Gleichzeitig enthält die Software eine umfangreiche Monitoring-Funktion, die Ihnen hilft, Ihren AEO-Status zu erhalten. So können Sie regelmäßig überprüfen, ob Ihre Antworten noch aktuell sind. Mitteilungspflichtige Veränderungen in Ihrem Unternehmen können dann problemlos an den Zoll weitergeleitet werden. Die Lizenz ist gültig für die Selbstbewertung eines Unternehmens. Die gleichzeitige Nutzung auf mehreren Geräten sowie die kommerzielle Mehrfachnutzung sind nicht zulässig.

Aus dem Inhalt
- Aktuelle Kommentierung des AEO-Fragebogen der deutschen Zollverwaltung.
- Aktuelle Kommentierung des harmonisierten EU-Fragebogens.
- Alle wesentlichen Informationen zum Ausfüllen des AEO-Antrags der Zollverwaltung.
- Einführende und praktische Hinweise zu verschiedenen Fragenkomplexen.
- Alle Antragsformulare auf Bewilligung Vereinfachter Anmeldeverfahren (VAV) und Anschreibeverfahren (ASV) einschließlich neuer Anträge für elektronische Anmeldung zur passiven Veredelung

Vorteile des Werkes
- Auswahlmöglichkeit zwischen dem Fragenkatalog der deutschen Zollverwaltung und dem Fragenkatalog der EU.
- Umfangreiche Monitoring-Funktion, um den Status des AEO zu halten.
- Von ausgewiesenen Experten: Aktuelle Hintergrundinformationen und Praxistipps für die Formulierung Ihrer Antworten.
- Zeitersparnis durch eindeutige Hinweise auf Fragen, die ggf. nicht beantwortet werden müssen.
- Erhebliche Arbeitserleichterung durch eine sichere, strukturierte und kompetente Führung durch den Fragenkatalog.
- Auf der sicheren Seite durch Rechtsquellen, Leitlinien und Dienstvorschriften zu jeder Frage.
- Ausgefüllter Fragenkatalog kann in elektronischer Form beim zuständigen Hauptzollamt eingereicht werden.
- Beste Voraussetzungen für eine reibungslose und schnelle Antragsbewilligung.

Handbuch des gesamten Vertriebsrechts
Band 1: Das Recht des Handelsvertreters

Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt
Band 1, RA Dr. Karl-Heinz Thume, 4., völlig neu bearbeitete Auflage 2012, BB-Handbuch, XXXIII, 953 Seiten, Geb. € 159,-, ISBN: 978-3-8005-1479-9

Das Recht der Handelsvertreter, im Handelsgesetzbuch unter den §§ 84-92 geregelt, bestimmt die Rechtsverhältnisse des Handelsstandes der Handelsvertreter. Inhalt sind überwiegend Schutzbestimmungen für Handelsvertreter, um den wirtschaftlich schwächeren Marktteilnehmer gegenüber dem überwiegend stärkeren Faktoranbieter zu schützen.

Dieses Handbuch bereitet die Materie leicht verständlich und übersichtlich auf. Einleitend geht es um Abgrenzungsprobleme und Arten der Handelsvertreter, anschließend werden behandelt: die Rechte und Pflichten des Handelsvertreters sowie des Unternehmers, der Provisionsanspruch, Kontrollrechte des Handelsvertreters, insbesondere der Buchauszug, die Kündigung des Handelsvertretervertrages mit einer alphabetischen Übersicht über die wichtigsten Kündigungsgründe, der Ausgleichanspruch des Handelsvertreters, insbesondere die Neufassung gemäß § 89 b HGB seit dem 05.08.2009 (ausführlich jedoch in Bd. 2 des Gesamtwerkes behandelt) sowie abschließend das Internationale Handelsvertreterrecht. Neu hinzugekommen ist außerdem ein Kapitel zu „Provisionen und Steuern".

Handelsmanagement

Verlag C.H. Beck / Vahlen
Prof. Dr. Joachim Zentes/Prof. Dr. Bernhard Swoboda/Prof. Dr. Thomas Foscht, Handelsmanagement, 3., neu bearbeitete Auflage, 2012, XLV, 934 Seiten, gebunden € 59,00, ISBN: 978-3-8006-4265-6

Handelsunternehmen nehmen eine immer wichtiger werdende Stellung in der Wirtschaft ein: Sie bauen ihre Wertschöpfungstiefe sowohl „up-stream" als auch „down-stream" aus. Auch Industrieunternehmen gestalten ihre Wertschöpfungsarchitekturen zunehmend um: Durch absatzmarktorientierte Vertikalisierung werden auch sie zu „Händlern". Vor diesem Hintergrund führt das Buch in die neueren Ansätze und Methoden des modernen Handelsmanagements ein. Aber auch das bewährte Wissen wird einbezogen, um die Zusammenhänge in der Handelspraxis zu erklären.

Univ.-Professor Dr. Joachim Zentes ist Direktor des Instituts für Handel & Internationales Marketing (H.I.MA.) der Universität Saarbrücken. Univ.-Professor Dr. Bernhard Swoboda ist Inhaber der Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Marketing und Handel, der Universität Trier. Univ.-Professor Dr. Thomas Foscht ist Vorstand des Instituts für Marketing der Universität Graz. Das Werk wendet sich an Studierende und Entscheidungsträger in Handelsunternehmen.

Sichere Vergabe unterhalb der Schwellenwerte

Mit zahlreichen Praxisbeispielen
Bundesanzeiger Verlag
Dr. Christopher Zeiss, ISBN: 978-3-8462-0023-0, 2., aktualisierte und überarbeitete Auflage 2012, ca. 392 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Buch mit CD (Softcover), € 49,80 inkl. MwSt.

Etwa 90 % aller Beschaffungen betreffen den Bereich unterhalb der EU-Schwellenwerte. Beschaffer und Bieter sehen sich hier einem kaum durchdringbaren Regelungsdschungel gegenüber. Haushaltsrechtlich gelten die Vergabevorschriften von VOL/A und VOB/A. Daneben sind zahlreiche Verwaltungsvorschriften, Spezialgesetze, Verfassungs- und EURecht zu beachten. Noch komplizierter wird das Vergaberecht zunehmend durch Vorgaben, welche der Umsetzung allgemeiner politischer Ziele dienen. Trotz gegenteiliger Versprechungen ist das Vergaberecht also nicht vereinfacht worden. Beispielsweise sind auch die Bemühungen um eine inhaltliche Angleichung von VOL/A und VOB/A vorerst gescheitert.

So wird der Regelungsdschungel des Vergaberechts immer dichter durch
- die hervorgehobene Bedeutung der Energieeffizienz, von Tariftreue und der Bekämpfung der Kinderarbeit,
- neue Ausschlusstatbestände und neue Verfahrensvorschriften aus Spezialgesetzen,
- die grundsätzliche Verpflichtung zur Aufteilung in Mengenlose sowie
- die Verpflichtung Zuschlagsentscheidungen mit Wertungssystemen und Gewichtungen zu begründen

Gleichzeitig gewinnt der Rechtschutz unterhalb der Schwellenwerte zunehmend an Bedeutung. Auch die 2. Auflage des Werkes leitet Sie sicher durch alle Stationen des Vergabeverfahrens. Sie erhalten einen Überblick über die jeweiligen rechtlichen Anforderungen sowie die Rechtschutzmöglichkeiten. Um Ihnen den Wechsel zwischen Liefer- und Dienstleistungsbeschaffungen einerseits und Bauleistungen andererseits zu erleichtern, wird auf Unterschiede zwischen VOL/A und VOB/A besonders hingewiesen. Die Neuauflage entspricht dem Norm- und Entwicklungsstand des Vergaberechts im Januar 2012. Sie berücksichtigt neue Entwicklungen des Vergaberechts, wie z.B. Fragen der Energieeffizienz, ebenso wie die neuen Ausschlusstatbestände und Verfahrensvorschriften (z.B. aus Schwarzarbeitbekämpfungs-gesetz, Mindestarbeitsbedingungsgesetz, Arbeitnehmerentsendegesetz). Zahlreiche Beispiele, Praxistipps, Formulierungsvorschläge und grafische Übersichten veranschaulichen das jeweilige Thema.

Vorteile
- Praktische Handlungsanleitung für das tägliche Vergabegeschäft
- Übersichtlicher Aufbau anhand der Stationen des Vergabeverfahrens
- Zahlreiche Beispiele, Tipps, Übersichten und Checklisten. Insbesondere werden verschiedene Wertungssysteme mit Gewichtung vorgestellt und ihr Ablauf sowie ihre Anwendung erläutert.
- Nationale Vergabenormen auf CD-ROM
- Glossar der wichtigsten vergaberechtlichen Begriffe auf CD-ROM

Aus dem Inhalt
- Wann darf auf eine Ausschreibung verzichtet werden?
- Welche Angebote dürfen ausgeschlossen werden?
- Wie wird die Eignung der Bieter überprüft?
- Welche Kriterien sind bei der Prüfung der Angebote zu beachten?
- Wie werden Angebote gewertet? Wie funktioniert ein Wertungssystem mit Gewichtung?

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.
Unternehmer- und Arbeitgeberverband der intermediären Wirtschaft

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

Bitte an die Geschäftsleitung weiterreichen!

Mitgliederbefragung
zur Jahresmitte 2012

München, 15.6.2012

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Mitgliedsunternehmen,

im Turnus von 6 Monaten überprüfen wir die wirtschaftliche Situation sowie die Erwartungen der Unternehmen im bayerischen Groß- und Außenhandel.

In den letzten drei Jahren konnten wir mit diesem Instrument bereits aussagekräftige konjunkturelle Verläufe unserer Wirtschaftsstufe beschreiben. Dies soll fortgesetzt werden. Auch mit der aktuellen Umfrage möchten wir die Stimmung in unserer Wirtschaftsstufe einfangen und dürfen Sie daher um Ihre Einschätzung bitten.

Mit der Präsentation der Zahlen und Fakten bringen wir uns als Landesverband ins öffentliche Bewusstsein und betonen den Stellenwert des bayerischen Groß- und Außenhandels. Daher hoffen wir erneut auf Ihre rege Teilnahme und verbleiben mit einem herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

Umfragebogen
auf der Rückseite bitte
bis 15. Juli 2012
zurücksenden.

PS: Die Erhebung dient ausschließlich statistischen Zwecken. Eine Weiterleitung an Dritte ist ausgeschlossen, Ihre Anonymität bleibt im Rahmen dieser Befragung selbstverständlich gewahrt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist eine Gesamtschau unserer Wirtschaftsstufe, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt.

Umfrage

zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

Bitte bis 15. Juli 2012 per Fax an 089 / 54 59 37 – 30 oder per Mail info@lgad.de

Mitgliedsunternehmen: _____

Tätig im: ❍ Außenhandel ❍ Handel ❍ Vertrieb / Dienstleistung

Aktuelle Lage	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Erwartungen für die kommenden 6 Monate	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt 2012 voraussichtlich

- erhöht ❍
- gleich bleiben ❍
- verringert ❍

Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahres durchschnitt 2012 voraussichtlich

- erhöht ❍
- gleich bleiben ❍
- verringert ❍

Wie gelingt es Ihnen, für Ihre Firma geeignetes Personal zu rekrutieren?	leicht				schwer
	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Wie verhält es sich in den einzelnen Bereichen?

Kaufmännischer Bereich	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Lager / Logistik	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Führungskräfte	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auszubildende	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Sonstige	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Haben Sie mit einer/mehreren der folgenden Situationen besonders zu kämpfen? (max. 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	❍	Wechselkursentwicklung	❍
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	❍	Energiepreise	❍
Handelshemmnisse	❍	Rohstoffknappheit	❍
Schlechte Zahlungsmoral	❍	Zoll / Einfuhrbestimmungen	❍
Bürokratie	❍	Margendruck	❍

SONDERFRAGE: Wie stellt sich die Situation auf den Beschaffungsmärkten für Ihr Unternehmen dar?

Unser/e **Einkauf/ Zulieferung** erfolgt im ❍ Inland ❍ Ausland ❍ beidem

Die **Einkaufsbedingungen** haben sich ❍ verbessert ❍ sind gleich geblieben ❍ verschlechtert

Gründe für die Situation sind:

Bitte nennen Sie uns weitere mögliche Probleme und Anliegen im Unternehmen:

MERKBLATT

Urlaub 2012

Die Haupturlaubszeit steht bevor. Neben der Lösung der betrieblichen Umsetzungsfragen treten viele mit dem Urlaub zusammenhängende arbeitsrechtliche Fragen auf. Rechtliche Basis für den Urlaub ist § 13 des Manteltarifvertrages Groß- und Außenhandel Bayern. Ergänzend gelten das Bundesurlaubsgesetz, weitere Sondergesetze und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

I. Urlaubsanspruch

1. Urlaubsgrundsätze

Der Urlaub dient der Erholung und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr (2013) ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Dies gilt nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – soweit es sich um den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen handelt – dann nicht, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund langer Krankheit den Urlaub auch im Übertragungszeitraum nicht nehmen konnte (siehe auch unter Ziffer 10 unten).

6 Monate nach Beginn der Arbeitsaufnahme entsteht ein Urlaubsanspruch in Freizeit. Scheidet der Arbeitnehmer vor dieser Wartezeit aus, so hat er nur einen Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Urlaub kann aber auch in Freizeit gewährt werden, was zu empfehlen ist. Der Jahresurlaub beträgt gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages

bei regelmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf	5 Tage	6 Tage
für alle Arbeitnehmer	30 Tage	36 Tage.

Über die Urlaubseinteilung sollte zu Beginn des Kalenderjahres ein Urlaubsplan erstellt werden. Dabei ist zu beachten, dass Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern und Auszubildenden der Urlaub möglichst während der Schulferien oder der block-unterrichtsfreien Zeit gewährt wird.

Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit geleistet werden. Bei Verstößen entfällt der Urlaubsanspruch. Feiertage, die auf einen Werktag fallen, sind nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Im Laufe des Kalenderjahres ein- und austretende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, als sie volle Monate im Unternehmen beschäftigt waren. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht ihm mindestens der volle Jahresurlaub von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen) nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Urlaub und zwar im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigte. Auf die Dauer dieses Urlaubs muss sich aber der Arbeitnehmer, der nur an einzelnen Werktagen beschäftigt wird, die arbeitsfreien Werktage anrechnen lassen. Wird der betreffende Arbeitnehmer z. B. nur an einem Arbeitstag in der Woche beschäftigt, so muss er sich 5 Arbeitstage auf seinen Jahresurlaub anrechnen lassen. Der tatsächliche Urlaub von Teilzeitbeschäftigten, die nur an bestimmten Wochentagen arbeiten, ermittelt sich in diesen Fällen nach folgender Formel:

$$\text{Urlaubsanspruch bei 5-Tage Woche} = \frac{\text{Tarifurlaub x tatsächliche Arbeitstage pro Woche}}{\text{5 Arbeitstage}}$$

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer seine übliche Monatsvergütung (Urlaubsentgelt). Das Urlaubsentgelt soll den Arbeitnehmern vor Antritt des Urlaubs zur Verfügung stehen. Bekommt der Arbeitnehmer der Höhe nach unterschiedliche Vergütungen, da er Prämien, Provisionen, Akkordvergütungen oder sonstige Zulagen erhalten hat, so ist bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes der monatliche Durchschnitt der letzten 13 Wochen zugrunde zu legen. Mehrarbeitsvergütung ist auszunehmen.

Nicht zum Arbeitsverdienst gehören: Spesen, Aufwandsentschädigungen und einmalige Zuwendungen, wie Gratifikationen, Urlaubsgeld und Jubiläumsgelder. Ist infolge Krankheit (länger als 6 Wochen), Streik oder Kurzarbeit der Lohn gemindert, so ist das Entgelt zugrunde zu legen, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre.

2. Zusätzliches Urlaubsgeld ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit

Das zusätzliche Urlaubsgeld 2012 beträgt	€ 521,40
Das zusätzliche Urlaubsgeld 2012 für Auszubildende unter 18 Jahren beträgt	€ 127,82

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit im Unternehmen. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus dem Betrieb aus oder wird er zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufen, so hat er das zuviel gezahlte Urlaubsgeld anteilig zurückzuerstatten. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Invalidität ausscheidet. Bei verschuldeter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist das Urlaubsgeld in voller Höhe zurückzuerstatten.

3. Umwandlung des Urlaubsgeldes für zusätzliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer kann das Urlaubsgeld ganz oder teilweise in Altersversorgungsleistungen umwandeln. Im Falle der Inanspruchnahme entfällt in der entsprechenden Höhe der Anspruch auf Urlaubsgeld. Der Arbeitnehmer ist bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an seine Entscheidung gebunden (§ 5 des Tarifvertrages über Altersvorsorge vom 1. November 2000).

4. Urlaub und Krankheit

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so verlängert sich die Urlaubszeit nicht automatisch um die Zahl der Krankheitstage. Der Arbeitnehmer ist vielmehr verpflichtet, seine Arbeitskraft nach Ablauf der festgesetzten Urlaubszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Der durch die Krankheit nicht verbrauchte Teil des Urlaubs ist zeitlich neu festzulegen. Eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung des Arbeitnehmers um die entsprechenden Tage kann ein Grund zur fristlosen Entlassung sein. Erkrankt ein Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt und ist er zu Beginn des festgesetzten Urlaubszeitraums noch krank, ist der Urlaub ebenfalls neu festzulegen. Auch wenn ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr erkrankt, erwirbt er den vollen Urlaubsanspruch.

5. Urlaub und Flexibilisierung

In § 8 Ziffer 2 sieht der Manteltarifvertrag die Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem Zeitraum bis zu 52 Wochen vor. Bei der unterschiedlichen Festlegung der Arbeitszeit ist für den Jahresurlaub von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen (38,5 Stunden = 1 Woche). Die Urlaubsplanung geht vor Flexibilisierung.

6. Elternzeit

Nach § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG entsteht während der Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) kein Urlaubsanspruch. Für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt, ist der Jahresurlaub um ein Zwölftel zu kürzen. Ist der Erholungsurlaub bereits über den zustehenden Umfang hinaus verbraucht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub nach dem Ende der Elternzeit um die zuviel gewährten Tage kürzen.

7. Unbezahlter Sonderurlaub

Wird einem Arbeitnehmer unbezahlter Sonderurlaub gewährt und erkrankt er in dieser Zeit, so hat er einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für diese Tage. Von der Rechtsprechung wird unterstellt, dass dieser Urlaub der Erholung dienen soll. Wir empfehlen daher, vor Urlaubsantritt schriftlich zu vereinbaren, dass der unbezahlte Sonderurlaub nicht der Erholung dient und bei Erkrankung kein Anspruch auf Rückgängigmachung dieses Sonderurlaubs mit der Folge der Entgeltfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber entsteht.

8. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Jahr. Zusatzurlaub bekommt nur der, der auch Anspruch auf den Grundurlaub hat.

Besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Grundurlaub, ist auch der Zusatzurlaub anteilig zu berechnen. Für den Zusatzurlaub besteht kein tariflicher Urlaubsgeldanspruch. Die Personengruppe, bei der eine Behinderung zwischen 30% und 50% vorliegt und die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, erhält keinen Zusatzurlaub.

9. Kein Urlaub im Vorgriff

Im Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche kann dem Arbeitnehmer kein Urlaub gewährt werden. Der Anspruch auf Urlaub besteht lediglich für das laufende Kalenderjahr. Wird trotzdem Urlaub im Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr gewährt, so besteht der Urlaubsanspruch nach wie vor.

10. Ausschlussfristen

Gemäß § 18, 1c des Manteltarifvertrages ist der Urlaubsanspruch spätestens am 31. Dezember 2012 fällig, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem tatsächlichen Ende. Ab Fälligkeit ist der Urlaubsanspruch binnen drei Monaten **geltend zu machen**. Geschieht dies nicht, so erlischt der Anspruch (§ 18 Ziffer 3 MTV).

Das gleiche gilt für den Urlaubsabgeltungsanspruch, auch dann, wenn der Arbeitnehmer ohne wieder gesund zu werden, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

II. Urlaub bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, ist der restliche Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu gewähren. Dies hat der Arbeitnehmer zu akzeptieren, wenn die festgelegte Zeit für ihn zumutbar ist, was in der Regel der Fall sein dürfte. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen in der Kündigungsfrist nicht mehr erteilt werden, ist er abzugelten.

Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung oder infolge fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber aus, und hat er bereits mehr Urlaub genommen, als ihm anteilig zusteht, so ist der zuviel genommene Urlaub als Lohn- oder Gehaltsvorschuss zurückzuerstatten. Er kann bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden. Wer jedoch wegen Invalidität, Erreichung der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes ausscheidet, erhält den vollen bzw. anteiligen Jahresurlaub.

Geschäftsstelle München
Telefon (089) 54 59 37 - 0
Telefax (089) 54 59 37 - 30
E-Mail: info@lgad.de

Alle LGAD-Merkblätter finden Sie auch im Mitgliederbereich auf www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg
Telefon (0911) 20 31 80 / 81
Telefax (0911) 22 16 37
E-Mail: nuernberg@lgad.de

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



ACHTUNG! Dieses Mal tagen wir in MÜNCHEN!

EINLADUNG

LGAD – Außenhandelsausschuss

Mittwoch, den 4. Juli 2012 in München von 15.00 - 18.00 Uhr im Haus der Bayerischen Wirtschaft, Max-Joseph-Str. 5, 80333 München

AGENDA

TOP 1 (15 Uhr) **Begrüßung**
Wolf Maser, Ausschussvorsitzender

TOP 2 **Neues aus der Bayerischen und Deutschen Außenwirtschaft**
Helmut Ruhland, LGAD Bayern e.V.

TOP 3 **Aussprache zur aktuellen Außenwirtschaftskonjunktur**
- alle Teilnehmer-

TOP 4 **Bericht aus Brüssel**
Heinz Werner, Textilaußenhandel Werner: Aus der Arbeit des europäischen Außenhandelsausschusses EuroCommerce

TOP 5 **Welche Chancen bietet Ihnen der Handelsmarkt Österreich?**

- **Österreich als Handels- und Industriestandort**
- **Einkaufsmöglichkeiten in Österreich**
- **Exportmöglichkeiten nach Österreich**

Darüber berichtet und antwortet auf Ihre Fragen der Österreichische Konsul für Handelsangelegenheiten, Dr. Michael Scherz

TOP 6 **COFACE Deutschland AG**
Kredit-Versicherungsmöglichkeiten im Auslandsgeschäfts sowie die COFACE Leistungen im kurzen Überblick

Andreas Wild, Leiter Firmenkunden Niederlassung München

TOP 7 **Verschiedenes, Anliegen**

ab 18.00 Uhr fakultativ

Ausklang bei einem gemeinsamen Abendessen und Möglichkeit zum weiteren Gesprächen im

PARK Cafe
(gleich um die Ecke in der Sophienstraße 7 am alten Bot. Garten)

Fax-Antwort - 089/ 54 59 37 -30

Bitte teilen Sie uns bis 29. Juni Ihre Zusage mit.

☐ **Ja, ich / wir nehme / n teil**

Firma: _____

1. Teilnehmer: _____

Position: _____

2. Teilnehmer: _____

Position: _____

Straße, Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (Zentrale): _____ Durchwahl: _____

E-Mail (allg.): _____

E-mail (pers.): _____

Website: _____

Bemerkungen / Anregungen: _____

_____

_____

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

energieeffizienz
impulsgespräche

RKW Bayern e.V.
Kompetenzzentrum

Impulsgespräche Energieeffizienz

Damit Ihr Unternehmen noch effizienter wird!

In allen Unternehmen gibt es Optimierungspotenziale beim Thema Energieverbrauch. Werden sie systematisch erkannt und umgesetzt, lassen sich Energiekosten zum Teil erheblich senken. Damit leisten Unternehmen einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Sie reduzieren dauerhaft die Betriebskosten und verbessern dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Maßnahmen zur rationellen Energienutzung werden in mittelständischen Unternehmen noch zu selten und oft nur in Teilbereichen umgesetzt. Damit liegen Einsparpotenziale brach, die es zu nutzen gilt, denn die Energiekosten werden weiter steigen - nicht nur durch die beschlossene Energiewende. Potenziale gibt es vor allem im Bereich der eingesetzten Querschnittstechnologien (z. B. Druckluft, Beleuchtung, Heizung, Klimatisierung). Sie sind branchenübergreifend und vielfach einfacher zu optimieren als prozessspezifische Technologien.

Nehmen Sie mit uns Ihre Energiekosten in Angriff! In einem Betriebsrundgang und einem Impulsgespräch gehen wir mit Ihnen systematisch die Energieverbraucher in Ihrem Unternehmen durch – damit Sie alle Optionen ausschöpfen können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des RKW Bayern sind entsprechend geschult und zeigen Ihnen Wege zum sparsamen Energieverbrauch in Ihrem Unternehmen auf.

Auch kleine Maßnahmen zeigen häufig Wirkung!

Ihre Vorteile:

- **Ein intensives Gespräch über Möglichkeiten zur Steigerung der Energieeffizienz in Ihrem Unternehmen**
- **Ein gemeinsamer Betriebsrundgang zur Betrachtung der Ausgangssituation**
- **Informationen über wirtschaftliche Einsparpotenziale der verwendeten Technologien**
- **Die Darstellung von Maßnahmen zur Erschließung dieser Potenziale**
- **Hinweise, ob sich eine vertiefte Energieberatung für Ihr Unternehmen lohnt**
- **Ideen und Unterstützung für anstehende Umsetzungsmaßnahmen**
- **Unabhängig und Anbieter-neutral**

...und das kostenfrei für kleine und mittlere Unternehmen ab Februar 2012 in Bayern.

Dauer und Umfang

Ein kostenfreies Impulsgespräch samt Betriebsrundgang mit einer/einem unserer Mitarbeiter/-innen dauert etwa zwei Stunden. Wir kommen zu Ihnen, um gemeinsam vor Ort die Einsparpotenziale zu besprechen. Zu allen relevanten Themenfeldern erhalten Sie vertiefende Faktenblätter.

RKW Bayern

Das RKW Bayern ist seit über 90 Jahren der Partner des bayerischen Mittelstands. Wir unterstützen kleine und mittlere Unternehmen um in ihren Märkten wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein. Dabei beraten und begleiten wir die Unternehmen stets praxisnah und innovativ.

Weitere Informationen

RKW Bayern e.V.
Denis Hébert
Projektmanager Impulsgespräche Energieeffizienz
Frauentorgraben 3, 90443 Nürnberg
Tel.: 0911 45066-48, Fax: 0911 45066-51
E-Mail: hebert@rkwbayern.de
www.rkwbayern.de

Ja, ich interessiere mich für das Impulsgespräch.
Bitte rufen Sie mich zwecks Terminvereinbarung an.

Firma: _____

Ansprechpartner: _____

Tel.: _____

Die Förderung

Das Projekt „Koordination und Durchführung von Impulsgesprächen zum Thema Energieeffizienz in industriellen KMU und im Handwerk" wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie gefördert aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

LGAD

VGA
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung

Fachinformation

Wer handelt, der haftet

Sie tragen große Verantwortung in Ihrem Unternehmen. Egal ob als Inhaber oder angestellter Geschäftsführer, Sie sind täglich gefordert, weitreichende Entscheidungen zu komplexen Sachverhalten zu treffen.

Die rechtliche und gesellschaftliche Bewertung der Arbeit der Unternehmensleiter hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert.
Dabei stehen unternehmerischen Chancen stetig wachsende Haftungsrisiken gegenüber. Umso gravierender die Tatsache, dass in den meisten Unternehmen eine ausreichende Absicherung der Verantwortlichen fehlt.

Die Anforderungen an Sie sind hoch.
Die Forderungen unter Umständen auch.
Grundsätzlich gilt: Als Inhaber haften Sie bei Pflichtverletzungen unmittelbar mit Ihrem gesamten Firmen- und Privatvermögen gegenüber Dritten, wie z.B. Geschäftspartnern und Kunden.
Als angestellter Geschäftsführer haften Sie zudem gegenüber dem Unternehmen, in welchem Sie tätig sind.

Beispiele aus dem Unternehmensalltag:
Sie haben trotz Auftragsmangel versäumt Kurzarbeit anzumelden, dem Unternehmen entstehen unnötige Lohnkosten.

- Ihr Laptop wird gestohlen und vertrauliche Daten von Kunden oder Lieferanten tauchen im Internet auf.
- Beim Abladen der Ware wird ein Arbeitnehmer Ihres Kunden verletzt.
- Sie führen Ihr Unternehmen gleichberechtigt mit einem weiteren Geschäftsführer? Dann haften Sie nach außen immer gesamtschuldnerisch, auch mit Ihrem Privatvermögen. Was ist beispielsweise, wenn einer der Geschäftsführer zahlungsunfähig ist?
- Seit Ende 2007 haftet jeder beruflich Tätige, der Umweltschäden verursacht, gegenüber dem Staat. Dies wird schon beim Lagern kleinerer Mengen von Heizöl relevant.
- Ein Mitarbeiter bevorzugt einen Lieferanten von dem er Zuwendungen in Form von Bargeld oder Reisen erhält. Im Gegenzug wird die Bezahlung überhöhter oder fingierter Rechnungen an den Lieferanten veranlasst. Wer ersetzt dem Unternehmen den entstandenen Schaden?

Weitreichende Absicherung
Diese oder ähnliche Situationen können erhebliche rechtliche und finanzielle Folgen für Sie als Inhaber oder angestellter Geschäftsführer hervorrufen.
Gern informieren wir Sie über die verschiedenen Absicherungsmöglichkeiten. Nutzen Sie unsere ausführliche und umfassende Beratung, damit Sie als Unternehmensleiter rundum gut abgesichert sind.

VGA GmbH
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung
info@vga.de | www.vga.de
Jetzt informieren: 030 - 59 00 99 990



Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V.
DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e. V.

DER MITTELSTANDSVERBUND ZGV

BGA
Partner im Wettbewerb.

7. DEUTSCHER KONGRESS FÜR GROSSHANDEL UND KOOPERATIONEN

WACHSTUMSFESSELN SPRENGEN: HANDEL IM WETTLAUF UM KNAPPE RESSOURCEN

BERLIN, 24./25. OKTOBER 2012

TOP-REFERENTEN

DR. PETER RAMSAUER, BUNDESVERKEHRSMINISTER (ANGEFRAGT)
REINHOLD SCHLENSOK, TEEKANNE
JÜRGEN EVERSBERG, NORDWEST HANDEL
PROF. DR. MICHAEL HÜTHER, INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT
PROF. DR. KLAUS TÖPFER, EHEM. UN-UMWELTPROGRAMMCHEF (ANGEFRAGT)



MEDIENPARTNER
n-tv DER NACHRICHTENSENDER
Der Handel.
Lebensmittel Zeitung

Online: www.grosshandelskongress.de | www.kooperationskongress.de

TOP-PARTNER

APL Logistics · BAP · Consenso Management & IT Consulting · cormeta ideen mit perspektive · Creditreform Unternehmen sie nichts ohne uns. · Deutsche Bank
DIE ZEITARBEIT Einstieg. Aufstieg. Wachstum. · EOS · FIS Wincor Nixdorf · HDI Gerling · Mercedes-Benz · itelligence
METRO SCHAPER · pwc · R+V · SAP · TÜVRheinland® Genau. Richtig. · VISA COMMERCIAL



7. DEUTSCHER KONGRESS FÜR GROSSHANDEL UND KOOPERATIONEN

Zentraler Branchentreff

Der Kongress für Großhandel und Kooperationen als DER zentrale Branchentreff richtet sich an Entscheider aus Unternehmen und Verbänden in Deutschland und aus dem deutschsprachigen Ausland, an die Spitzenkräfte aus Großhandel und Kooperationen sowie an deren Lieferanten und Kunden.

Das Motto

Ressourcen sind zu einem zentralen Zukunftsthema für Mittelstand und Großunternehmen geworden – sowohl in den Bereichen Rohstoffe und Energie als auch bei Personal, Logistik und Finanzierung. Daher steht der diesjährige Kongress unter dem Leitmotiv „Wachstumsfesseln sprengen: Handel im Wettlauf um knappe Ressourcen". Neben dem Erfahrungsaustausch werden branchenübergreifende Geschäftsmodelle und Zukunftsstrategien sowie Problemlösungsangebote und Leistungen der Wirtschaftsstufe aufgezeigt.

Top-Referenten

Branchenexperten aus mittelständischen Unternehmen und aus bekannten Großunternehmen wie TEEKANNE und NORDWEST Handel setzen gezielte Impulse und bieten wertvolle Anregungen, die bei anschließender Diskussion vertieft werden können. In den Fachforen und Praxis-Workshops werden aktuelle Themen aufgegriffen und Handlungshinweise gegeben.

Die Ausstellung

Kongressbegleitend findet eine Ausstellung statt, die als Marktplatz allen Teilnehmern die Möglichkeit bietet, untereinander sowie mit unseren Partnern und deren Leistungen und Lösungsangeboten in den Austausch zu treten. Das Kongressmotto „Wachstumsfesseln sprengen: Handel im Wettlauf um knappe Ressourcen" spiegelt sich auch in der Ausstellung wider.

PROGRAMM

	Mittwoch, 24. Oktober 2012		
19.00 Uhr	**Abendveranstaltung**		
	Donnerstag, 25. Oktober 2012		
8.30 Uhr	Check-in		
	Begrüßung durch Wilfried Hollmann, Präsident des MITTELSTANDVERE		
10.00 Uhr	**Dr. Peter Ramsauer, Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadten**		
10.45 Uhr	**Jürgen Eversberg, Vorstandsvorsitzender, NORDWEST Handel:** Vors		
11.30 Uhr	**Reinhold Schlensok, Geschäftsführer, TEEKANNE:** Wie man mit in		
12.00 Uhr	Mittagspause und Ausstellungsbesuch		
	Forum 1: **Finanzierung**	Forum 2: **Logistik/Beschaffung**	Forur **Mark**
13.30 Uhr	Working Capital Optimierung durch Effektivität & Effizienz im Liquiditätsmangement	IT im Taschenformat – Schonung von Personalressourcen durch effiziente Prozesse	Digita Selbs Wach
14.15 Uhr	Professionelles Finanzmanagement unter den Anforderungen von Basel III	Die Herausforderung: Große Datenmengen, zahlreiche Verknüpfungen, zeitkritische Großhandelsprozesse	Der H Mobil
15.00 Uhr	Wachstumsfinanzierung durch alternative Finanzierungsinstrumente	Logistik der Champions League: Eine Antwort auf knappe Ressourcen	Zertifi Vom S Zertifi
15.45 Uhr	Kaffeepause und Ausstellungsbesuch		
16.15 Uhr	**Prof. Dr. Michael Hüther, Institut der deutschen Wirtschaft Köln:** Die moderne Arbeitswelt: So profitieren Gesellschaft und Unternehme		
16.45 Uhr	**Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Klaus Töpfer, ehem. Generaldirektor und Lei** Nachhaltiges Wirtschaften – Erfolgsmotor oder -bremse?		
17.30 Uhr	Veranstaltungsende		



BGA
Partner im Wettbewerb.

BGA-UNTERNEHMERTAG
DEUTSCHLAND IM ZENTRUM DER WELTWIRTSCHAFT

Mittwoch, 24. Oktober 2012

Die politische Jahresveranstaltung des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen

Mit den Meinungsführern aus Handel und Dienstleistungen, hochrangigen Vertretern aus Politik, Diplomatie, Verwaltung und Medien sowie Repräsentanten weiterer Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft

Hauptredner:



Dr. Angela Merkel,
Bundeskanzlerin



Peer Steinbrück,
MdB



Jürgen Trittin,
Fraktionsvorsitzender von Bündnis 90 / Die Grünen



Dr. Philipp Rösler,
Bundeswirtschaftsminister und Bundesvorsitzender der FDP



BGA
Partner im Wettbewerb.

BGA-Unternehmertag

Mittwoch, 24. Oktober 2012, 14.00 Uhr
Verbändehaus Handel Dienstleistungen Tourismus
Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin

Programm BGA-Unternehmertag 2012

14.00 Uhr	**Eröffnung** **Anton F. Börner,** Präsident des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.
14.15 Uhr	**Wirtschaftspolitische Grundsatzrede** **Dr. Angela Merkel,** Bundeskanzlerin
15.00 Uhr	**Grundsatzrede zur aktuellen Politik** **Peer Steinbrück,** MdB
15.30 Uhr	**Finanzwirtschaft trifft Realwirtschaft** **Markus Beumer,** Mitglied des Vorstands, Commerzbank AG **Jan Krückemeyer,** Geschäftsführender Gesellschafter, Reinhard Krückemeyer GmbH & Co. KG
16.00 Uhr	Pause
16.30 Uhr	**Vortrag** **Jürgen Trittin,** Fraktionsvorsitzender der Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / DIE GRÜNEN
17.00 Uhr	**Vortrag** **Dr. Philipp Rösler,** Bundesminister für Wirtschaft und Technologie und Bundesvorsitzender der FDP
17.30 Uhr	**Schlusswort** **Anton F. Börner,** Präsident des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.
17.40 Uhr	Ende der Veranstaltung

Bitte benutzen Sie zur Anmeldung das Formular auf der Rückseite der Kongresseinladung.






NDES und Vorstandsvorsitzender der NOWEDA; Moderation n-tv

icklung (angefragt): Mobilität und Energiewende - Zukunftsthemen für den Handel

ng im Wettbewerb: Wachstum in Zeiten knapper Ressourcen

ativen Produktkonzepten dem Markt Impulse geben kann

: ng/Vertrieb	Forum 4: Personal	**Praxis-Workshops**
erung im Handel – eck oder mschance?	Vorausschauende Personalplanung: Ein zentraler Erfolgsfaktor für den Großhandel	Vertiefung von Kundenbeziehungen und Optimierung von Zahlungsprozessen durch die Einführung innovativer Bezahllösungen
del wird mobil: usine[illegible]ante portas?!	Zeitarbeit: Flexibilitätsbrücke für kleine und mittlere Unternehmen	Hat der Verbrennungsmotor eine Zukunft? Entwicklungen und Perspektiven alternativer Antriebe im Gütertransport
t - oder was? n und Unsinn einer ung	Strategien für Personaldienstleistungen von morgen	Insolvenzen und Zahlungsverhalten in Europa – wohin kann ich liefern?

von flexiblen Arbeitsformen

des UN-Umweltprogramms in Nairobi (angefragt),



WILLKOMMEN IM KOSMOS
ABENDVERANSTALTUNG
24. Oktober 2012 | Beginn 19 Uhr

Die Auftaktveranstaltung findet in diesem Jahr in einer außergewöhnlichen Location statt: Im Kosmos - dem ehemals modernsten und größten Filmtheater der DDR. Die Räume sind aufwendig renoviert und zu einer der aufregendsten Locations der Stadt umgebaut worden. Perfekt eingereiht in das bauliche Ensemble der Vorzeigestraße Karl-Marx-Allee liegt das KOSMOS ganz in der Nähe des Alexanderplatzes.

Lassen Sie sich an diesem Abend mit erlesenen Speisen und einem abwechslungsreichen Begleitprogramm verwöhnen. Erleben Sie einen Hauch Kulturgeschichte und stimmen sich mit interessanten Gesprächen auf den folgenden Kongresstag in der unverwechselbaren Atmosphäre des KOSMOS ein.

Veranstaltungsort:
KOSMOS
Karl-Marx-Allee 131a
10243 Berlin

Der Kongress ist eine Gemeinschaftsveranstaltung von

Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V.
Am Weidendamm 1 A
10117 Berlin

Projektleitung: André Schwarz

Telefon +49 (0) 30 59 00 99 5 20
Telefax +49 (0) 30 59 00 99 5 29
www.bga.de
kongress@bga.de

DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e. V.
Am Weidendamm 1 A
10117 Berlin

Projektleitung: Kristiana Balzer

Telefon +49 (0) 30 59 00 99 -618
Telefax +49 (0) 30 59 00 99 -617
www.mittelstandsverbund.de
info@mittelstandsverbund.de

7. DEUTSCHER KONGRESS FÜR GROSSHANDEL UND KOOPERATIONEN

Online: www.grosshandelskongress.de | www.kooperationskongress.de

FAXANMELDUNG

(unter Fax: 030 339 366 369)

TERMIN UND ORT:
24. – 25. Oktober 2012
Grand Hotel Esplanade
Lützowufer 15, 10785 Berlin
Fon 030 - 25 47 80
www.esplanade.de

ABENDVERANSTALTUNG:
24. Oktober 2012, 19.00 Uhr
KOSMOS
Karl-Marx-Allee 131a
10243 Berlin

ANMELDUNG:
Melanie Beukert, Alex Leuker, dreinull Agentur für Mediatainment
Wallstr. 16, 10119 Berlin
Fon 030 - 339 366 318, Fax 030 - 339 366 369, kongress@dreinull.de

TEILNAHMEBEITRÄGE: (Frühbucher bis 14. September 2012)
Vollzahler: 890,00 EUR – Frühbucher 690,00 EUR
Mitglieder: 550,00 EUR – Frühbucher 450,00 EUR
(Preise verstehen sich zzgl. MwSt.)

☐ Hiermit melde ich mich zum 7. Deutschen Kongress für Großhandel und Kooperationen am 25. Oktober 2012 in Berlin an.

☐ Ich nehme an der Abendveranstaltung im KOSMOS am 24. Oktober 2012 teil (im Kongresspreis enthalten).

☐ Zur Abendveranstaltung komme ich in Begleitung (Kosten für Begleitung 200,00 EUR zzgl. MwSt.).

Name der Begleitung: .....

☐ Hiermit melde ich mich an zum BGA Unternehmertag am 24. Oktober 2012 (kostenfrei).

BLOCK 1

Foren 13:30 - 14:15 Uhr:
- ☐ Working Capital Optimierung **(Forum 1)**
- ☐ Schonung von Personalressourcen durch effiziente Prozesse **(Forum 2)**
- ☐ Digitalisierung im Handel **(Forum 3)**
- ☐ Vorausschauende Personalplanung **(Forum 4)**

oder Praxis-Workshop
- ☐ Vertiefung von Kundenbeziehungen / Optimierung Zahlungsprozesse

BLOCK 2

Foren 14:15 - 15:00 Uhr:
- ☐ Professionelles Finanzmanagement unter Basel III **(Forum 1)**
- ☐ Datenmengen, Verknüpfungen, Großhandelsprozesse **(Forum 2)**
- ☐ Der Handel wird mobil **(Forum 3)**
- ☐ Zeitarbeit: Flexibilitätsbrücke für Unternehmen **(Forum 4)**

oder Praxis-Workshop
- ☐ Entwicklungen und Perspektiven alternativer Antriebe im Gütertransport

BLOCK 3

Foren 15:00 - 15:45 Uhr:
- ☐ Wachstum durch alternative Finanzierungsinstrumente **(Forum 1)**
- ☐ Logistik der Champions League **(Forum 2)**
- ☐ Vom Sinn und Unsinn einer Zertifizierung **(Forum 3)**
- ☐ Strategien für Personaldienstleistungen von morgen **(Forum 4)**

oder Praxis-Workshop
- ☐ Insolvenzen und Zahlungsverhalten in Europa

Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen

Nachname

Vorname

Unternehmen

Position

Straße

PLZ/Ort

Telefon

Fax

E-Mail

Ich bin Mitglied in folgender Verbundgruppe oder folgendem BGA-Mitgliedsverband:

Nach Anmeldung erhalten Sie eine Rechnung. Im Teilnahmebeitrag sind Tagungsunterlagen, Mittagsbuffet, Kaffeepausen, Tagungsgetränke und Abendveranstaltung enthalten.

Datum und Unterschrift Firmenstempel

UNTERKUNFT:
Zimmerkontingente stehen für Sie zur Verfügung.
Bitte nehmen Sie Ihre Reservierung direkt im Hotel vor unter dem Stichwort "Großhandelskongress/Kooperationskongress".

Grand Hotel Esplanade (Veranstaltungsort)
Einzelzimmer, 159,- € | Doppelzimmer, 179,- €
Reservierung: + 49 (0) 30 25478-0

Die Buchungsbestätigung erhalten Sie vom Hotel.

Die Bundesbetriebsberatungsstelle GmbH (BBG) erhebt bei der Stornierung der Anmeldung nach dem 15. August 2012 eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 75 Euro zzgl. 19% MwSt. Bei einer Stornierung nach dem 05. September 2012 ist der gesamte Tagungsbeitrag zu entrichten. Die Vertretung durch einen anderen Teilnehmer ist möglich. Änderungen bitte per Fax an o.g. Fax-Nummer. Die BBG behält sich kurzfristige Programmänderungen vor. Die Teilnahmebedingungen werden anerkannt. Mit der organisatorischen Abwicklung haben BGA und MITTELSTANDSVERBUND die BBG beauftragt. Sie können der Nutzung Ihrer personenbezogenen Daten für Zwecke der Werbung jederzeit schriftlich widersprechen. Der Widerruf ist an einen der Veranstalter zu richten.



DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

Outsourcing Ihrer Personalabrechnung – effizient, sicher und flexibel!

Der Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH (DVH), bietet seit über 40 Jahren Personalabrechnungen, für Mitgliedsfirmen des Landesverbandes Groß- und Außenhandel Bayern e.V. und weitere Unternehmen, als Kosten entlastende Outsourcing-Dienstleistung an.

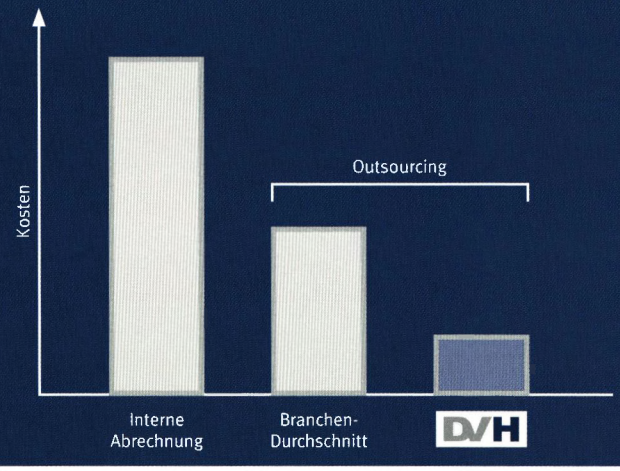
Dabei stellt der DVH seinen Kunden mit dem Personalabrechnungs- und Informationssystem SBS Lohn plus® ein umfassendes und bewährtes Dienstleistungspaket zur Verfügung, das den unterschiedlichsten Anforderungen gerecht wird.

Wenn Sie also ein überzeugendes Kosten-Nutzen-Verhältnis in Ihrer Personal- und Gehaltsabrechnung suchen und Ihre Fixkosten dauerhaft reduzieren wollen, dann sollten Sie sich für die externe Personalabrechnung beim DVH und damit für eines der bewährten und leistungsstärksten Entgeltabrechnungssysteme der Branche entscheiden.

Wir begleiten Sie individuell und beratend vom Beginn unserer Zusammenarbeit an, denn wir setzen auf zufriedene Kunden und eine langfristige Geschäftsbeziehung.

Zu Ihrer Information:

Aktuelle Marktanalysen belegen nachweislich, dass der DVH Personal- und Gehaltsabrechnungen zu einem der günstigsten Tarife anbietet.



Entgeltabrechnung als Outsourcing-Dienstleistung beim DVH

Ob Sie nun planen, Ihre Personalabrechnung auszulagern oder Ihren bisherigen Dienstleister zu wechseln – der Datenverarbeitungsdienst des Handels (DVH) sorgt für einen nahtlosen Übergang und ist umfassend beratend für Sie da!

Neue rechtliche und gesetzliche Bestimmungen stellen Sie künftig nicht mehr vor umfangreiche Organisations- und Umsetzungsprobleme oder erfordern hohe Investitionen in neue Software oder IT-Equipment. Wir nehmen Ihnen diese Sorgen ab! Zudem beraten wir Sie individuell und zuverlässig auf Basis der stets aktuellen, rechtlichen und gesetzlichen Vorgaben. Nutzen Sie die Chancen und Möglichkeiten, die Ihnen der DVH bietet, und reduzieren so langfristig Ihre Kosten und steigern Ihre Produktivität in Sachen Personalabrechnung.

DVH – unsere Services und Lösungen ...

- Individuelle Beratung und Betreuung
- Verarbeitung via Online-Client oder von Belegen
- Ausdruck sämtlicher Unterlagen im eigenen Rechenzentrum
- Sichere Kommunikation und Datenübermittlung (EBICS) an die jeweiligen Kreditinstitute
- Elektronische Übermittlung von Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen
- Lohnsteueranmeldungen und -bescheinigungen mit ELSTER
- Erstellung von elektronischen Buchungsbelegen zum automatisierten Einspielen in die Finanzbuchhaltung
- Bereitstellen von Personal- und Individualstatistiken z. B. Arbeitgeberkosten, Berufsgenossenschaftslisten, Schwerbehinderten-Abgabe, AAG-Anträge, Daten für die Statistischen Landesämter
- Einsatz eines umfangreichen Bescheinigungswesens mit elektronischem Versand
- Gesetzeskonforme recherchierbare digitale Archivierung der Druckausgaben
- Revisionssichere AO-Dateien nach der Abgebenordnung GDPdU



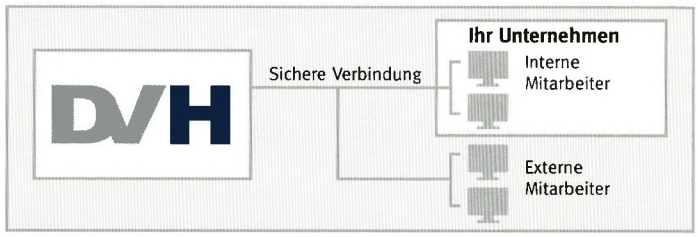


... und Ihre Vorteile ...

- Abrechnungen nach den stets aktuellen rechtlichen und gesetz-lichen Bestimmungen
- Kalkulierbare und leistungsabhängige Kosten
- Massive und spürbare Entlastung bei Ihren betriebsinternen, routinemäßigen Verwaltungsarbeiten
- Hoher Bearbeitungskomfort für Ihre Mitarbeiter
- Einsparung laufender Kosten für Software-Upgrades und bei der Wartung und Pflege Ihres betrieblichen IT-Equipments
- Zuverlässige und umfassende Sicherheit auf stets aktuellem Level in den Bereichen Datentransfer und -speicherung
- Kürzeste Reaktions- und Bearbeitungszeiten
- Garantierte Pünktlichkeit und absolute Termintreue
- Schnelle und einfache Umstellung bei Installation und betriebsinterner Integrierung des Personalabrechnungs- und Informationssystems SBS Lohn plus®
- Für nahezu jede Betriebsgröße und Branche einsetzbar
- Betriebsspezifische IT- und Online-Lösungen

Abgesicherte Online-Verbindung via Internet – von jedem autorisiertem PC oder mobilem Datenzugang – standort-unabhängig und zu jeder Zeit

Zu einer effizienten Abwicklung Ihrer Personalabrechnung gehört für Sie und Ihre Mitarbeiter auch ein zeit- und standortunabhängiger Zugriff auf die vom DVH verwalteten Daten. Pflegen Sie Ihre Stamm- und Bewegungsdaten, informieren Sie sich oder erstellen Sie z. B. eine Probeabrechnung – standortunabhängig und zu jedem Zeitpunkt! Eine sichere Kommunikation und Datensicherheit hierbei gewährleisten wir durch ein erprobtes und umfangreiches Security- und Back-up-Konzept. Vertrauen Sie auf unser langjähriges Know-How!



Wir freuen uns auf Ihr Interesse, Ihre Aufgabenstellungen und eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Ihnen.

DVH
Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH
Königstorgraben 7 · 90402 Nürnberg
info@d-v-h-gmbh.de · www.d-v-h-gmbh.de
Telefon: 0911 - 22 47 66



Konnten wir mit diesen ersten Informationen auch Ihr Interesse wecken? Schön, dann freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

☐ Ja, bitte informieren Sie uns ausführlicher über die Vorteile des Personalabrechnungs- und Informationssystems SBS Lohn plus® und die Möglichkeiten, damit künftig spürbar Zeit und Kosten zu reduzieren

☐ Bitte informieren Sie uns auch über die weiteren Dienstleistungen und IT-Services des DVH

Firma: .....

Anschrift: .....

.....

Ansprechpartner: .....

Telefon: .....

E-Mail: .....

Anzahl der Mitarbeiter: .....

Der Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH (DVH) ist eine Einrichtung des Landesverbandes Groß- und Außenhandel (LGAD), Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.

Ihr Kontakt zu uns:

- Per Post: Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH, Postfach 18 16, 90007 Nürnberg
- Per Fax: (09 11) 24 30 87
- Per Telefon: (09 11) 22 47 66
- Im Internet: **www.d-v-h-gmbh.de**

KOOPERATIONS-ANGEBOT
für Mitglieder des
LGAD Bayern e.V.

RKW Bayern
Rationalisierungs- und
Innovationszentrum der
Bayerischen Wirtschaft e.V.
Postfach 83 07 49
81707 München

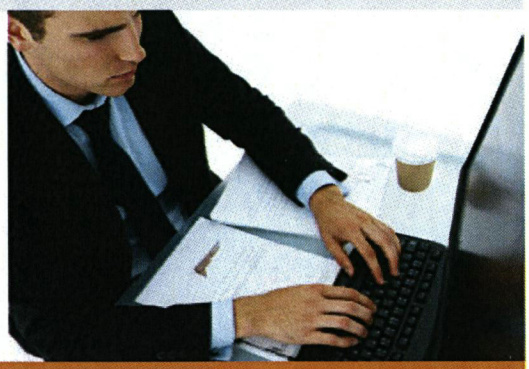
RKW Bayern e.V.
Kompetenzzentrum

KOMPETENTER PARTNER FÜR DEN BAYERISCHEN MITTELSTAND

KOSTEN- UND LEISTUNGSRECHNUNG

Modern und unverzichtbar: Für schnelle, betriebswirtschaftliche Entscheidungen im Mittelstand

Sie benötigen ein Frühwarnsystem für Fehlleistungen und Risiken? Außerdem ein Ortungs- und Mess-System für Einsparungs- und Optimierungspotenziale?
Dieses Spezial-Seminar versorgt Sie mit allen wichtigen, praxisgerechten Werkzeugen und praxiserprobten Methoden für Ihre unternehmerischen Entscheidungen und Ihr Controlling-System, kurz mit einer modernen Kosten- und Leistungsrechnung (KLR).
Als LGAD-Mitglied können Sie bei Bedarf auch eine Einzelberatung anfragen.



KLR als Assistent:
Bei bis zu 80 Prozent aller betrieblichen Entscheidungen

Diese Themen erwarten Sie:

Ziele und Aufgaben der modernen Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)
- Planung, Steuerung, Analyse, Kontrolle

Kostenartenrechnung:
Welche Kosten fallen an?
- Die Erfassung der Daten: Daten aus der Finanzbuchhaltung, kalkulatorische Nebenrechnungen
- Die Einteilung der Kostenarten, Zuordenbarkeit auf den Kostenträger
- Verhalten bei Beschäftigungsgradänderungen, Herkunft der Daten

Kostenstellenrechnung:
Wo fallen Kosten an?
- Kostenstellentypen, Kostenstellenplan und Nummerierung
- Aufgaben und Ablaufplan des Betriebsabrechnungsbogens BAB
- Praxisfälle zur Betriebsabrechnung
- Controlling durch die Betriebsabrechnung

Kostenträgerrechnung:
Wofür fallen Kosten an?
- Kostenträgerstück- und Kostenträgerzeit-Rechnung
- Gesamt- und Umsatzkostenverfahren

Fehler der traditionellen Vollkostenrechnung
- Problematik der Vollkostenrechnung

Moderne Kostenrechnungsverfahren
- Teilkostenrechnungsverfahren: TKR in der Kostenträgerstück- und -Zeitrechnung
- Entscheidungshilfen durch TKR: BEP, Eigenfertigung versus Fremdbezug, kostenrechnerische Rabattstaffel, Preisunter- und Preisobergrenzen, Preisänderungsrisiko, Ortung der Deckungsbeitragsbringer, Sortimentsanalyse, Fehlentscheidungsvermeidung durch TKR
- Kurz-Übungen mit Lösungen
- Prozesskostenrechnung und Target-Costing

Ansätze zur Kostenplanung

Unverzichtbare Basis:

Ein modernes KLR-System ist wichtigstes, betriebswirtschaftliches Steuerungsinstrument, sowie wertvollste Informationsquelle für Planung, Steuerung und Kontrolle.

Methodik:
- Vorträge und Übungen
- Praxisfälle

Zielgruppe:
- Unternehmens-, Finanzleitung

Dauer:	**1Tag**
Termin:	**13.11.2012**
Adresse:	**RKW Bayern e.V.** **Gustav-Heinemann-Ring 212** **81739 München**
Uhrzeit:	**von 9.00 – 16.30**
Preis:	**349 €**
RKW Mitglieder erhalten Nachlass!	
Preis für LGAD-Mitglieder:	**330 €**

(Der angegebene Preis gilt pro Person und beinhaltet die ausführlichen Arbeitsunterlagen und Tagungsgetränke))

Referent:	**T. R. Zeitelberger** Berater und Gutachter
Kontakt:	**Marijana Novello** 089 67 00 40-34 **novello@rkwbayern.de**

Faxanmeldung: 089 67 00 40 40

Ja, ich/wir nehme/n teil am

☐ **Kosten- und Leistungsrechnung**
13.11.12 in München (Sem. V-12-507)

☐ **Wir/ich wünsche/n eine individuelle Beratung**

Firma

Straße

PLZ/Ort

Telefon Fax

e-Mail

Teilnehmer/-innen: Name, Vorname, Funktion

Unterschrift Ansprechpartner/-in

Absage bis 7 Tage vor Termin kostenfrei; danach wird die volle Gebühr fällig. Es kann auch ein/e Ersatzteilnehmer/-in gemeldet werden.

Die besonderen Fremdsprachentrainings der arCanum AKADEMIE

Spezialist für Firmentrainings
Wir kennen Ihre Branche und nehmen Ihnen die komplette Kursorganisation ab

---

Schneller und nachhaltiger Trainingserfolg durch besonderes interaktives Lernmaterial
Kein langweiliges und themenmäßig unpassendes Kursbuch

Business-Englisch (und alle anderen Sprachen)
Schwerpunkte u.a. auf Telephoning, Emailing, Meetings, Presentations, uvm.

Individuelle Trainingsinhalte
mit Ihrem spezifischen Unternehmensvokabular oder Vokabular aus Ihrer Branche

---

Präsenztraining bei Ihnen im Unternehmen
Kein Zeitaufwand für die Fahrt zum Trainingsort für Ihre Mitarbeiter

---

Ausschließlich erfahrene Native-Speaker
mit pädagogischer Ausbildung und gezielter Trainerauswahl für Ihre Themengebiete

---

Weitere Seminarangebote
Interkulturelle Trainings, Seminare für Burn-Out-Prävention und Präsentationstrainings

Kontakt



Sebastian Fink
Geschäftsführer
arCanum AKADEMIE GmbH
Tel. 089/33008686
sebastian.fink@arcanum.de
www.arcanum.de
Leopoldstraße 21
80802 München

arCanum
Privatinstitut für
ALPHA-Integrationstraining

Vorteilsangebot für die Mitgliedsunternehmen des LGAD

Der LGAD präsentiert zusammen mit der arCanum AKADEMIE GmbH
– Sponsor beim letzten Verbandstag vom 06. Juli 2011 –
speziell für alle Mitgliedsunternehmens des LGAD
ausgehandelte Vorteilskonditionen bei Firmenfremdsprachentrainings.

Dabei bietet die arCanum AKADEMIE zielgenaue Fremdsprachentrainings
für Unternehmen allgemein oder speziell für Unternehmensbereiche
wie z.B. Einkauf, Vertrieb, Export/Import, Personal, Rechnungswesen/Controlling,
Back-Office, Service-Call-Center kombiniert mit Vokabular
zu spezifischen Produkt- oder Dienstleistungsthemen.

Vorteilskonditionen

Firmeninterne Gruppentrainings
30 Kurstage á 90 Minuten
2.940,00 € zzgl. MwSt.
(regulär 3.300,00 € zzgl. MwSt.)

Firmeninterne Einzeltrainings
20 Kurstage á 90 Minuten
1.760,00 € zzgl. MwSt.
(regulär 2.000,00 € zzgl. MwSt.)

Firmeninterne Gruppen-Intensivtrainings
1 komplette Kurswoche
2.205,00 € zzgl. MwSt.
(regulär 2.475,00 € zzgl. MwSt.)

Firmeninterne Einzel-Intensivtrainings
1 komplette Kurswoche
1.980,00 € zzgl. MwSt.
(regulär 2.205,00 € zzgl. MwSt.)

Gültig nur für LGAD-Mitglieder
und für die Sprachen Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Italienisch

Kontakt umseitig



BBG
Partner im Wettbewerb.

Factoring: Die moderne Finanzierungsalternative für die deutsche Wirtschaft

Die Finanzierung durch Factoring hat sich in den letzten Jahrzehnten als zunehmend bedeutsamer Trend im modernen Finanzierungsmix etabliert, gerade auch im Mittelstand. Dies verdeutlicht die Umsatzentwicklung sowohl im nationalen als auch im internationalen Factoring-Geschäft.

Kunden nutzen mit Factoring nicht nur den 100%igen Schutz vor Forderungsausfällen weltweit, sondern auch die Möglichkeit, Zahlungsziele zur Verbesserung der Wettbewerbsposition flexibler zu gestalten. Ein Factoring-Kunde kann die frei werdenden Finanzmittel für Einkaufsvorteile (Skonti, Rabatte) einsetzen und Marktchancen nutzen.

Bei Übertragung der Forderungsverwaltung können darüber hinaus zusätzliches Verwaltungspersonal und Kosten der Debitorenbuchhaltung optimiert werden. Von der Factoring-Gesellschaft wird in diesem Fall auch der Forderungseinzug sowie die Rechtsverfolgung übernommen. Weitere Vorteile sind die Verkürzung der Bilanz, da die verkauften Forderungen aus dem Vermögen des Unternehmens ausscheiden und in Liquidität umgewandelt werden. Dadurch verbessern sich auch die Bilanzkennzahlen mit positivem Einfluss auf ein künftiges Rating.

INHALT

- Factoring: Was ist das eigentlich?
- Factoring: Vorteile für den Unternehmer
- Factoring /Entscheidungshilfe für den Unternehmer „Wer factort was?"
- Interview mit Dr. Alexander Moseschus, Geschäftsführer Deutscher Factoring-Verband e. V.

Echte Vorteile für den Unternehmer

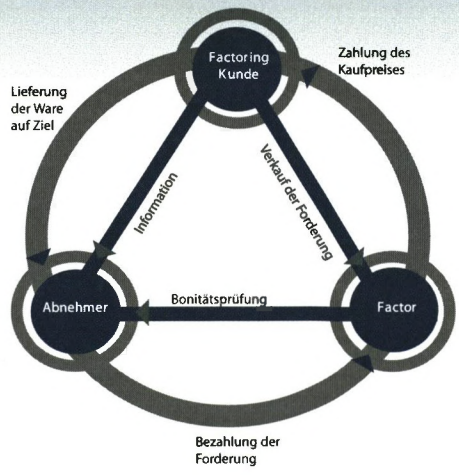
Immer mehr deutsche Unternehmen nutzen die Vorteile der modernen Finanzierungsform Factoring:

- Unternehmerisches Wachstum durch sofort zur Verfügung stehende Liquidität statt hoher Außenstände
- Verlässliche und sichere Finanzplanung
- Größerer finanzieller Handlungsspielraum
- Einräumung längerer Zahlungsziele gegenüber Debitoren
- Erhöhung der Eigenkapitalquote
- Besseres Rating durch optimierte Bilanzstruktur
- Sicherheit durch Schutz vor Zahlungsausfällen durch Übernahme des Ausfallrisikos auf Debitorenseite
- Entlastung beim Debitorenmanagement
- Nutzung von Skontierungs-, Rabatt- und Boni-Möglichkeiten („Barzahler-Vorteil")
- Erschließung von Auslandsmärkten
- Verbreiterung des Finanzierungsmixes

Factoring: Was ist das eigentlich?

Beim Factoring verkauft ein Factoring-Kunde seine Geldforderungen aus Warenlieferungen und/oder Dienstleistungen an ein Factoring-Institut (Factor). Der Factor zahlt in der Regel 80 bis 90 Prozent des Kaufpreises sofort, den Rest nach vertraglicher Vereinbarung.

Auf diese Weise erhält das Unternehmen unmittelbar aus seinen Außenständen Liquidität. Das jeweilige Factoring-Volumen wächst bei steigenden Umsätzen automatisch mit. Factoring ist daher eine umsatzkongruente Finanzierungsform.





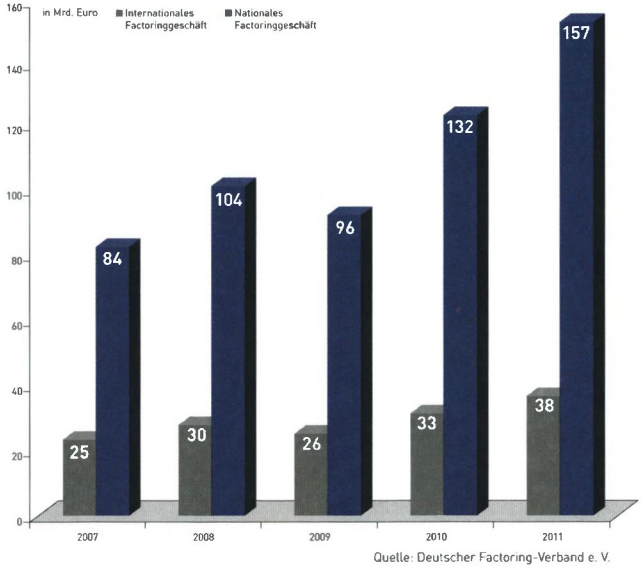
BBG
Partner im Wettbewerb.

Factoring ist für viele Branchen geeignet

Factoring als moderne Finanzdienstleistung ist für Unternehmen aus verschiedensten Branchen geeignet. In fast allen Branchen bieten die Mitgliedsunternehmen des Deutschen Factoring-Verbandes e. V. individuelle Factoring-Lösungen für ihre Kunden an.

Umsatzentwicklung im Deutschen Factoring-Verband e. V.

Die Umsatzentwicklung sowohl im nationalen als auch im internationalen Factoringgeschäft verdeutlicht, dass sich die Finanzierung durch Factoring in den letzten Jahren als zunehmend bedeutsame Form der Unternehmensfinanzierung etablieren konnte.



Quelle: Deutscher Factoring-Verband e. V.

Factoring ist ein wichtiger Finanzierungsfaktor für Unternehmen, gerade im Mittelstand. 2011 betrug das Factoring-Volumen 157 Milliarden Euro. Genutzt wurde es von 14.500 Kunden. Insgesamt wurden Forderungen von 4.273.000 Debitoren gefactort.

Was kostet Factoring?

Für die Übernahme des Ausfallrisikos und des Debitorenmanagements berechnet der Factor ein prozentuales Factoring-Entgelt bezogen auf die angekauften Forderungsvolumina. Für die Finanzierung der angekauften Forderungen durch den Factor fallen zudem marktübliche Zinsen an. Für Bonitätsprüfungen der Debitoren und weitere Services können je nach Vertragsumfang ggf. zusätzliche Servicegebühren anfallen. Durch die Vorteile der Inanspruchnahme von Skonti und Boni beim Einkauf lassen sich die Kosten für Factoring nicht selten sogar kostenneutral darstellen.

INTERVIEW

Drei Fragen an ...



Dr. Alexander Moseschus

Geschäftsführer,
Deutscher Factoring-Verband e. V.

„Factoring hat noch deutliches Potential in der deutschen Wirtschaft"

Warum treten deutsche Unternehmen immer mehr Forderungen ab?

Deutsche Unternehmen, zunehmend auch aus dem Mittelstand, wünschen schnelle Liquidität aus ihren Lieferungen und Leistungen. Auch wollen Sie das Risiko reduzieren, dass Forderungen gegen ihre Kunden ausfallen. Gerade Neukunden, die Factoring in der Finanzkrise kennen und schätzen gelernt haben, sind der Finanzdienstleistung treu geblieben.

Wie sehen Sie die Nutzung von Factoring in deutschen Unternehmen in den nächsten Jahren?

Schon aufgrund von Basel III wird die klassische Kreditvergabe für potentielle Factoring-Kunden auch künftig eher begrenzt sein. Dies und der Trend nach zunehmend gewollter Unabhängigkeit der Unternehmen vom klassischen Bankkredit wird Factoring weiterhin als attraktive alternative Finanzierungsform wachsen lassen. Hinzu kommt, gerade im deutschen Mittelstand, dass es für viele Unternehmen schwierig ist, valide Bonitätsinformationen über ausländische Abnehmer zu erhalten, gerade auch im Exportsektor. Auch hier hilft Factoring, Risiken zu vermeiden.

Welche Forderungsvolumina werden derzeit besonders nachgefragt?

Die bereits in den vergangenen Jahren zu verspürende Öffnung des Factoring-Marktes für mittelständische Factoring-Kunden hat sich 2011 fortgesetzt: Vom Volumen des Gesamtumsatzes im Factoring werden im Segment bis 10 Millionen Euro bereits über 46 Prozent abgewickelt, über 30 Prozent werden in den Volumina ab 50 Millionen Euro aufwärts bedient. Von der Anzahl der Factoring-Kunden her werden knapp 88 Prozent im Segment von bis zu 10 Millionen Euro bedient. Factoring wird also immer öfter auch vom deutschen Mittelstand genutzt und bietet Lösungen für kleinteiliges- wie großvolumiges Geschäft.

Herausgeber: Bundesbetriebsberatungsstelle für den deutschen Groß- und Außenhandel GmbH, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin, Tel.: +49 (0)30 /59 00 99 -560, Fax: +49(0)30 / 59 00 99-460, Email: info@betriebsberatungsstelle.de, Website: www.betriebsberatungsstelle.de. Geschäftsführer. Dipl.-Volkswirt Michael Alber.



BBG
Partner im Wettbewerb.

Wer factort was

In den letzten Jahren haben sich vielfältige Innovationen im Factoring entwickelt. Die Übersicht verdeutlicht, welche Mitgliedsunternehmen des Deutschen Factoring-Verbandes e. V. in welchen Spezial- und Tätigkeitsbranchen aktiv sind.

	FACTORING-ARTEN							FACTORING-VOLUMEN UND LAUFZEITEN						FACTORING-BRANCHEN				
	Full-Service-Factoring Inland	Full-Service-Factoring Export	Inhouse-Factoring In- und Ausland	Reverse-Factoring*	Factoring von Einzelforderungen	Fälligkeitsfactoring **	Ultimo-Factoring ***	factorabler Forderungsbestand bis 100 T€	factorabler Forderungsbestand bis 500 T€	factorabler Forderungsbestand 500 bis 2.000 T€	factorabler Forderungsbestand > 2.000 T€	Forderungslaufzeiten bis 6 Monate	Forderungslaufzeiten über 6 Monate	Industrie, Handel, Dienstleistungen mit endgültig erbrachten Leistungen	B2C-Factoring **** (Verbraucher)	Factoring für Handwerker und Bauhandwerker	Factoring von Projektfinanzierungen	Factoring von Patientenforderungen
abcfinance GmbH	x	x		x	x			x	x	x	x	x		x	x			
ABN AMRO Commercial Finance GmbH	x	x	x	x					x	x	x	x	x	x				
activ factoring AG	x	x	x						x	x	x	x		x				
Aktivbank AG	x	x	x	x		x	x		x	x	x	x		x				
BFS finance GmbH	x	x		x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
Bibby Financial Services GmbH	x	x	x						x	x	x	x		x				
BNP Paribas Factor GmbH	x	x	x	x			x		x	x	x	x	x	x				
Close Brothers Factoring GmbH	x	x	x					x	x	x	x	x		x				
Coface Finanz GmbH	x	x	x	x		x	x		x	x	x	x		x		x		
Crefo Factoring Gruppe	x	x						x	x	x		x		x				
Deutsche Factoring Bank	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x		x				
Dresdner Factoring AG	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x		x			x	
EOS Health Honorar-management AG	x								x	x	x							x
Eurofactor AG	x	x	x	x		x			x	x	x	x		x				
GE Capital Bank AG	x	x	x	x		x			x	x	x	x	x	x				
HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	x	x	x	x	x		x				x	x	x	x				
PB Factoring GmbH	x	x	x	x	x				x	x	x	x	x	x	x			
SEB AG			x	x			x				x	x	x	x				
SüdFactoring GmbH	x	x	x	x				x	x	x	x	x		x				
TEBA Kreditbank GmbH	x								x			x		x	x	x		x
Universal Factoring GmbH	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x				
Valovis Bank AG	x	x	x	x						x	x	x		x	x			
VR Factorem GmbH	x	x	x					x	x	x	x	x		x				
ZA - Zahnärztliche Abrechnungs- AG					x	x												x

* Beim **Reverse-Factoring** sind Lieferanten-Forderungen Gegenstand des Factoring-Vertrages. Der Factoring-Vertrag kommt meist auf Initiative eines Debitors zustande.

** Beim **Fälligkeits-Factoring** nutzt der Factoring-Kunde die Vorteile der vollständigen Absicherung gegen das Ausfallrisiko und der Entlastung beim Debitorenmanagement, verzichtet aber auf eine sofortige Zahlung des Kaufpreises durch den Factor.

*** Beim **Ultimo-Factoring** werden Forderungen kurz vor Bilanzstichtag vom Factoringunternehmen angekauft, primär um eine Bilanzentlastung zu erreichen.

**** Beim **B2C-Factoring** sind die Debitoren Privatkunden bzw. Verbraucher.

Wir informieren Sie gerne:

Deutscher Factoring-Verband e. V.
RA Dr. jur. Alexander Moseschus, Geschäftsführer
Behrenstr. 73, 10117 Berlin
Tel.: +49 (0)30 /20 654 654 | Fax: +49(0)30 / 20 654 656
Email: kontakt@factoring.de
www.factoring.de

Bundesbetriebsberatungsstelle für den Deutschen Groß- und Außenhandel GmbH
Dipl.-Volkswirt Michael Alber, Geschäftsführer
Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin
Tel.: +49 (0)30 /59 00 99 560 | Fax: +49(0)30 / 59 00 99 460
Email: info@betriebsberatungsstelle.de
www.betriebsberatungsstelle.de

Ansprechpartner für den Mittelstand

Der Deutsche Factoring-Verband repräsentiert mit seinen Mitgliedern einen Marktanteil von rund 90 Prozent des gesamten deutschen Factoring-Marktes.

Neben großen, meist international tätigen Gesellschaften, sind viele mittelständisch orientierte Factoring-Gesellschaften im Deutschen Factoring-Verband vertreten.

Die Mitglieder des Deutschen Factoring-Verbandes erfüllen die Kriterien eines strengen Ehrenkodexes.

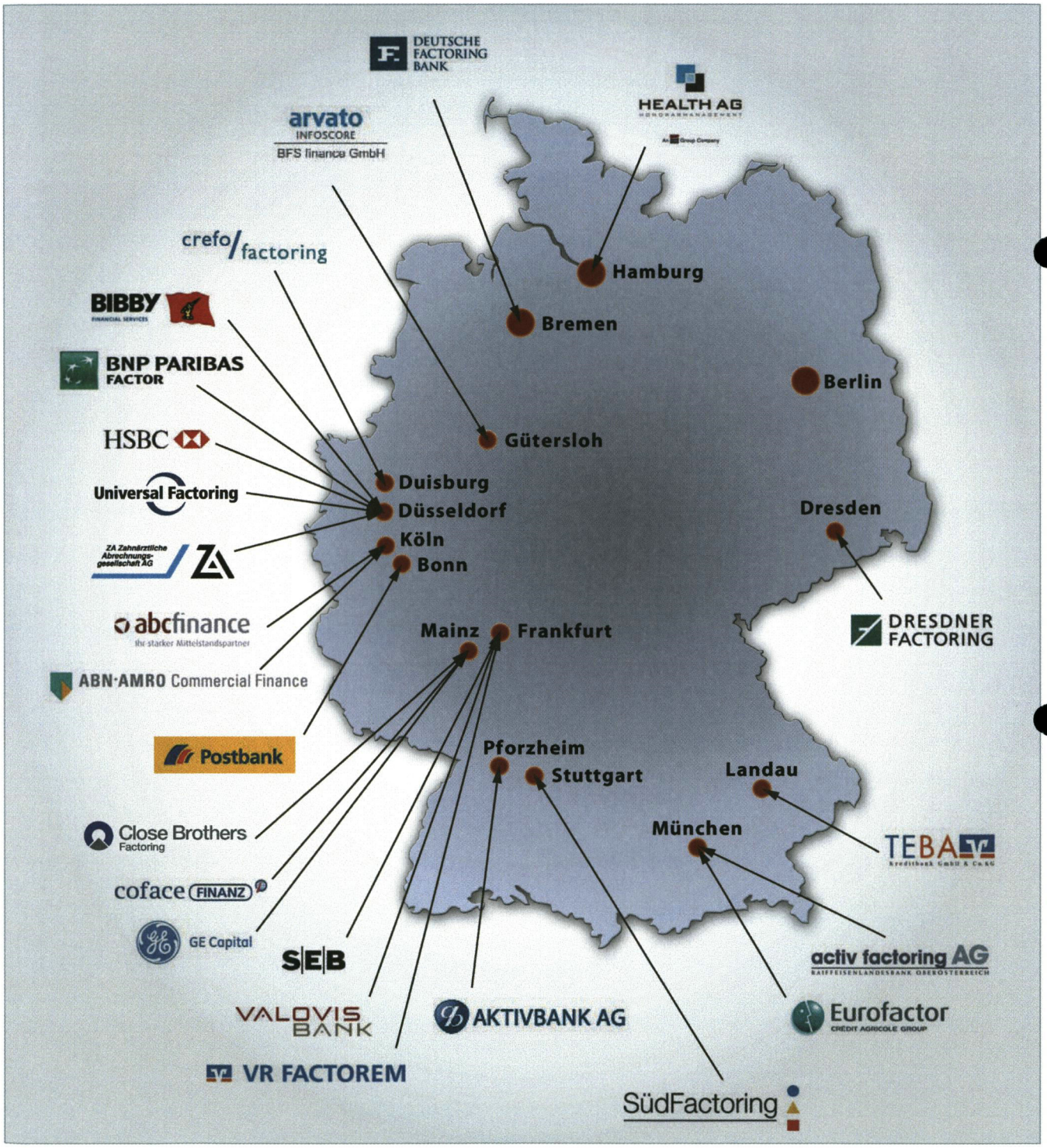
Seit Ende 2008 unterliegt Factoring zudem der Finanzaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Alle Mitglieder sind als Finanzdienstleistungs- bzw. Kreditinstitute dort zugelassen.

Herausgeber: Bundesbetriebsberatungsstelle für den deutschen Groß- und Außenhandel GmbH, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin, Tel.: +49 (0)30 /59 00 99 –560, Fax: +49(0)30 / 59 00 99–460, Email: info@betriebsberatungsstelle.de, Website: www.betriebsberatungsstelle.de. Geschäftsführer: Dipl.-Volkswirt Michael Alber.



BBG
Partner im Wettbewerb.

Die Mitgliedsinstitute im Deutschen Factoring-Verband e. V. stellen sich vor:



Details zu den Mitgliedsunternehmen des Deutschen Factoring-Verbandes finden Sie unter: **www.factoring.de**

Bitte beachten Sie: Die in dieser Broschüre veröffentlichten Angaben zu den Angeboten einzelner Factoringunternehmen beruhen auf Angaben der jeweiligen Unternehmen und sind unverbindlich. Insbesondere wird keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben übernommen. Ob und zu welchen Konditionen ein Vertragsverhältnis zu einem der aufgeführten Factoringunternehmen zustande kommt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Dieser Broschüre kommt insoweit nur Hinweis- und Informationscharakter zu.

Herausgeber: Bundesbetriebsberatungsstelle für den deutschen Groß- und Außenhandel GmbH, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin, Tel.: +49 (0)30 /59 00 99 -560, Fax: +49(0)30 / 59 00 99-460, Email: info@betriebsberatungsstelle.de, Website: www.betriebsberatungsstelle.de. Geschäftsführer. Dipl.-Volkswirt Michael Alber.

AUSSENHANDELSPRAXIS AKTUELL
Informationen für Außenhandelskaufleute, Unternehmer und Berater
Oktober 2012

So räumen Sie Schwierigkeiten mit unbeauftragt verzollter Ware aus

Der Aufschrei in Unternehmen ist laut, wenn Drittlandsware angeliefert wird, die schon verzollt und versteuert ist, ohne dass dazu ein Auftrag durch eine Zollvollmacht erteilt wurde. Ein Außenstehender wird sagen, dass die Empfänger doch froh sein könnten, wenn die Ware schon zum zoll- und steuerrechtlich freien Verkehr abgefertigt angeliefert wird. So einfach ist das aber nicht.

(Harald Schönherr, Dresden) Es kann viele wichtige Gründe dafür geben, dass Ware als Nichtgemeinschaftsware angeliefert werden soll und der Auftrag zur Anlieferung mit dem sogenannten T-1 erteilt wird. Meist sollen in solchen Fällen Nichterhebungsverfahren genutzt werden. Die Waren sollen also

- in die „aktive Veredelung" überführt werden,
- vor der Verzollung noch ein „Umwandlungsverfahren" durchlaufen,
- in das „Zolllagerverfahren" überführt werden oder
- sind gar für eine Wiederausfuhr bestimmt.


Streit ist vorprogrammiert, wenn Ware ohne Vollmacht verzollt wird.

Aus diesen und weiteren Gründen wird also keine Zollvollmacht für eine Abfertigung zum „zoll- und steuerrechtlich freien Verkehr" erteilt.

Wenn Sie als Importeur unwissentlich zum Anmelder erklärt werden

Sollte nun doch die sogenannte Verzollung ohne Auftrag durchgeführt worden sein, merken Sie es als Importeur meist erst dann, wenn die Rechnung über Zölle, Einfuhrumsatzsteuer und die Abfertigungskosten mit beigelegtem Steuerbescheid eintrifft. Sie als Importeur wurden als zollrechtlicher Anmelder eingetragen, der „Abfertiger" als Vertreter, letzterer in der Annahme des direkten Vertretungsverhältnisses ohne Abgabenhaftung. Oftmals wissen Sie gar nicht, dass der Abfertiger bzw. Warenbeförderer Sie gegenüber der Zollverwaltung als Anmelder angegeben hat.

Von einer stillschweigenden Erteilung einer Vollmacht kann hier nicht ausgegangen werden. Es fehlt damit die Vertretungsmacht, und der Vertreter (Abfertiger/Warenbeförderer) gilt als in eigenem Namen und für eigene Rechnung handelnd (Art. 5 Abs. 4 UAbs. 2 ZK). Der Vertreter wird damit Anmelder und auch Zollschuldner. Über die Tatsache hinaus, dass eine zu Unrecht „frei" gemachte Ware ohne Vollmacht keine übliche Abwicklung von Lieferungen ist, drohen bei diesem Vorgehen schon Verwicklungen.

So können Sie sich als Importeur, der keinen Auftrag erteilt hat, verhalten

In den meisten Fällen wählen die betroffenen Unternehmen den Weg des geringsten Widerstandes, und machen die Entscheidung vom Aufwand abhängig. Fällt nur Einfuhrumsatzsteuer an, dann bezahlt sie den Betrag und holen ihn sich als Vorsteuer wieder. Fallen außerdem Zölle an, dann sind diese ein betriebswirtschaftlicher Verlust und der Streit mit dem Abfertiger beginnt. Denn es ist natürlich ein Problem, wenn mit den Bewilligungen eines Nichterhebungsverfahrens gearbeitet werden soll, eigens um diese Zölle zu vermeiden, und die Ware dann trotzdem „verzollt" in die Firma geliefert wird. Die Zollanmeldung ist nicht wieder rückgängig zu machen und der Streit könnte darauf hinauslaufen, dass der Abfertiger ohne Auftrag im Rahmen des indirekten Vertretungsverhältnisses zum Zollschuldner wird und in letzter Konsequenz auch bezahlen muss.

Man kann sich auch darauf einigen, dass der Importeur die Einfuhrumsatzsteuer übernimmt und die unwiederbringlichen Zölle dem Abfertiger obliegen. Sollte so eine ärgerliche Situation eintreten, dann ist die Bezahlung aber nicht das einzige Problem. Der Anmelder übernimmt zollrechtlich nämlich die Verpflichtung, dass die Angaben in der Anmeldung richtig sind und die Vorschriften für das entsprechende Verfahren eingehalten werden. Hier wären schon Zweifel angebracht, wenn ohne eine Zollvollmacht eine Zoll anmeldung abgegeben wird.

Was eine Zollvollmacht beinhalten sollte

Als Importeur beauftragen und bevollmächtigen Sie einen Auftragnehmer, eingehende Importsendungen in Ihrem Namen zollamtlich abzufertigen, die Zollanmeldungen und die Zollwertanmeldungen abzugeben und diese Papiere rechtsverbindlich zu unterzeichnen. In den meisten Fällen bevollmächtigen Sie gleichzeitig den Auftragnehmer,

- bei Bedarf Einsprüche zu Steuerbescheiden einzulegen und
- Rückerstattungsanträge in Ihrem Namen zu stellen
- sowie Erstattungsbeträge entgegenzunehmen.

Es werden noch weitere Erklärungen abgegeben, z.B. dass der Importeur zum vollen Vorsteuerabzug berechtigt ist.

Achten Sie dringend darauf, dass bei verzollter Warenanlieferung vorher die Zollvollmacht erteilt wird. Wird verzollte Ware angeliefert, ohne dass vorher eine Vollmacht erteilt wurde, können Sie eine der oben beschriebenen Lösungsvarianten wählen. Tritt das Problem allerdings wiederholt auf, sollten Sie einen Wechsel des Geschäftspartners in Erwägung ziehen. Denn dieses fehlerhafte Vorgehen führt stets zu unnötigem Aufwand und finanzielle Verluste können die Folge sein. ■

Ihr Zugang zum neuen Premium-Portal

Bitte loggen Sie sich mit Namen und Passwort unter www.promv-premium.de ein oder folgen Sie einfach dem QR-Code.

AHP-Code: 6586

ZOLL & STEUERN

ELEKTRONISCHE AUSFUHRANMELDUNG JETZT AUCH FÜR UMZUGS-, ERBSCHAFTS- UND HEIRATSGUT

Ausfuhren im Zusammenhang mit Umzügen, Erbschaften oder Hochzeiten können elektronisch bei der zuständigen Ausgangszollstelle angemeldet werden. Das hat das Bundesfinanzministerium (BMF) hat kürzlich genehmigt.

(Harald Schönherr, Dresden) Die Ausfuhranmeldungen müssen bei den Ausfuhren der genannten Güter in Drittländer und die EFTA-Staaten Schweiz, Liechtenstein, Island und Norwegen abgegeben werden.
Der Ausführer darf die Waren bei der zuständigen Ausfuhrzollstelle oder der deutschen Ausgangszollstelle gestellen. Ausführer ist dabei die Person, für deren Rechnung die Ausfuhranmeldung abgegeben wird und die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Anmeldung Eigentümer der Waren ist oder eine ähnliche Verfügungsberechtigung besitzt (Zollkodex-Durchführungsverordnung – ZK-DVO Artikel 788).
Bei der Ausfuhrzollstelle, also der Binnenzollstelle, werden die Formalitäten erledigt, mit denen die Waren eine zollrechtliche Bestimmung erhalten. Ausgangszollstelle ist die Grenzzollstelle. Dort sind die Waren zu gestellen, bevor sie die Gemeinschaft verlassen.

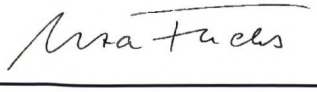
EDITORIAL



LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Hamburg ist das Tor zur Welt, und die Welt ist weit. Dabei gehen die meisten Waren, die Deutschland via Hamburg verlassen, gar nicht wirklich in die weite Welt. Der größte Teil – über Dreiviertel – blieb 2011 in Europa, darüber klärt das Hamburgische WeltWirtschaftsInstitut (HWWI) in einer aktuellen Studie auf. Und wer bekommt nun das restliche Viertel, das tatsächlich über Hamburg in die weite Welt geschickt wurde? Jeweils etwa ein Drittel davon ging nach China und Amerika, und für die restliche Welt blieben damit nur gut 7 Prozent übrig. Davon erhielten Fernost 4 Prozent, Afrika 2 Prozent und Australien/ Ozeanien 1 Prozent. Und das hätte selbst die Hamburger Redaktion der AHPaktuell nicht gedacht.
Daran gedacht – und darüber berichtet – haben wir, dass der Freihafen-Status in Hamburg mit dem 1. Januar 2013 enden wird. Das Hauptzollamt Hamburg-Hafen bietet Unternehmen an, die Seehafen-Abläufe schon ab 1. Dezember zu installieren. So können Sie Belastungen zum Jahreswechsel vermeiden. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie zum Stichtag Bewilligungen für alle notwendigen Zollverfahren haben müssen, die Teilnahme an ATLAS mindestens für die SumA möglich ist, und dass sie bis zum letzten Tag des Jahres 2012 die vorgeschriebenen Bestandsaufzeichnungen führen.

Erfolgreiche Geschäfte in aller Welt wünscht Ihnen



DIESE FRISTEN MÜSSEN SIE EINHALTEN

Für die elektronische Ausfuhranmeldung müssen gemäß Artikel 592 b der ZK-DVO folgende Fristen beachtet werden:

- Landverkehr: mindestens eine Stunde vor Abfahrt bei der Ausgangszollstelle abgeben.
- Luftverkehr: mindestens 30 Minuten vor dem Abflug von einem EU–Flughafen abgeben.
- Eisenbahn- und Binnenschiffsverkehr: mindestens zwei Stunden vor Abfahrt bei der Ausgangszollstelle abgeben.
- Seeverkehr: mindestens 24 Stunden vor Verladung der Waren auf das Schiff, auf dem die Waren die EU verlassen sollen, abgeben.

DIESE VEREINFACHTEN WARENNUMMERN GELTEN BEI EINFUHREN ODER AUSFUHREN VON HAUSRAT

- Übersiedlungsgut von natürlichen Personen, die ihren Wohnsitz verlegen – 9905 00 00,
- Aussteuer und Hausrat einer Person, die ihren Wohnsitz durch Eheschließung verlegt, und Erbschaftsgut – 9919 00 00.

Privatpersonen, für die der Umzug durchgeführt wird, benötigen keine EORI-Kennnummer (Economic Operators' Registration and Identification) der deutschen Zollverwaltung. Der Dienstleister allerdings, der in Vertretung der Privatpersonen zollrechtlich handelt, muss eine haben.

FÜR DIESE GÜTER GILT DIE REGELUNG NICHT

Kein Übersiedlungsgut sind alkoholische Erzeugnisse (Bier, Wein, Aperitifs auf der Grundlage von Wein oder Alkohol, Branntwein, Likör, Spirituosen usw.), Tabak und Tabakwaren, Nutzfahrzeuge, gewerblich genutzte Gegenstände, außer tragbaren Instrumenten und Geräten für handwerkliche oder freiberufliche Tätigkeiten.
Kein Heiratsgut sind alkoholische Erzeugnisse, Tabak und Tabakwaren, Kraftfahrzeuge und Hochzeitsgeschenke mit einem Wert von mehr als 1.000 Euro.
Kein Erbschaftsgut sind alkoholische Erzeugnisse, Tabak und Tabakwaren, Nutzfahrzeuge, gewerblich genutzte Gegenstände, außer tragbaren Instrumenten und Geräten für handwerkliche oder freiberufliche Tätigkeiten, Vorräte an Rohstoffen, Vorräte an Fertig- oder Halbfertigwaren, lebendes Inventar (andere als Haus- und Reittiere), Vorräte an landwirtschaftlichen Erzeugnissen, die über die üblicherweise von einer Familie als Vorrat gehaltene Menge hinausgehen. ■

ZOLL & STEUERN

BEWERTEN SIE ANGEBOTE AUS DRITTLÄNDERN UMFASSEND UND RICHTIG

Wenn Unternehmen Angebote aus Drittländern einholen, reicht es nicht, auf den Preis zu schauen. Um die Angebote zu vergleichen, müssen auch die Incoterms, der Zollwert, die Eingangsabgaben und weitere Faktoren berücksichtigt werden. Unser Beispiel zeigt, wie Sie dabei vorgehen sollten.



HARALD SCHÖNHERR

DIPLOM-KRIMINALIST, SANARA INTERNATIONALE ZOLLDIENSTE GMBH DRESDEN, WAR BIS 1994 IN DER BUNDESZOLLVERWALTUNG TÄTIG. SEITDEM IST ER GESCHÄFTSFÜHRER IM OPERATIVEN ZOLL UND BETREUT U.A. DIE EINFÜHRUNG VON ATLAS, NCTS UND AES IN LOGISTIKUNTERNEHMEN UND BERÄT IN AEO- UND ZOLLFRAGEN.

(Harald Schönherr, Dresden) Eine Hamburger Import GmbH möchte Waren aus Shanghai (China) importieren. Es liegen 2 Angebote mit folgenden Lieferbedingungen vor.

- Angebot 1 : Angebotspreis 1.650.000,00 € und DDP Hamburg
- Angebot 2 : Angebotspreis 1.500.000,00 € und FOB Shanghai

Die Transportkosten sind pauschal mit 28.000 € angesetzt, darin enthalten sind 800 € Inlandsfrachtkosten vom Hafen (Zollgrenze) bis zur Import GmbH. Die Versicherungskosten betragen 3.000 €. Für den Makler in Shanghai sind 3,5 % Courtage fällig. Dem Zolltarif entnehmen Sie einen Zollsatz von 6,5 %. Auf dem Transportweg von Shanghai nach Hamburg fallen noch Nebenkosten für die Beschaffung von Einfuhrpapieren für die Einfuhr nach Deutschland in Höhe von 1.500,00 € an.

ANALYSE FÜR DAS ANGEBOT 1

Die Incoterms-Klausel DDP – Delivered Duty Paid (Geliefert verzollt) besagt, dass die Firma aus Shanghai die Ware liefert. Der chinesische Geschäftspartner macht die Ware zur Ausfuhr in Shanghai und zur Einfuhr in Deutschland frei und zahlt alle Abgaben für Aus- und Einfuhr. DDP beinhaltet alle Zollanmeldungen. Der Verkäufer aus Shanghai stellt die Ware am vereinbarten Bestimmungsort in Hamburg auf dem Beförderungsmittel entladebereit zur Verfügung. Er trägt alle Kosten und Gefahren, die beim Transport der Ware bis zum Bestimmungsort Hamburg entstehen.

In diesem konkreten Falle beinhaltet der Angebotspreis von 1.650.000,00 € also alle Kosten, einschließlich der Eingangsabgaben (hier: Zölle und Einfuhrumsatzsteuer). Um das Angebot zu vergleichen, sind bei der Lieferbedingung DDP keine weiteren Berechnungen notwendig.

ANALYSE FÜR DAS ANGEBOT 2

Einigen sich Geschäftspartner auf die Incoterms-Klausel FOB – Free On Board (Frei an Bord), liefert die Firma in Shanghai (Verkäufer) die Ware an Bord des vom Käufer benannten Schiffs im Verschiffungshafen Shanghai. Damit geht die Gefahr des Verlustes oder der Beschädigung der Ware dann auf die Hamburger Import GmbH über, wenn die Ware an Bord des Schiffs gebracht ist. Die Hamburger Import GmbH trägt ab dem Zeitpunkt der Bordübernahme alle Kosten, die bei der Bewertung des Angebotes also zusätzlich berücksichtigt werden müssen. Weil im Angebot 1 die Eingangsabgaben für Deutschland bereits enthalten sind, müssen diese Abgaben für Angebot 2 ebenfalls berechnet werden. Ein Diskussionspunkt wäre lediglich die Einfuhrumsatzsteuer, weil diese ja als Vorsteuer wiedergeholt werden kann. Die Zahlung der Einfuhrumsatzsteuer kann aber eine Liquiditätsfrage werden. In die konkrete Bewertung wird sie deshalb mit einbezogen.

So ermitteln Sie die tatsächlichen Kosten für Angebot 2	
1. Schritt: Zollwert ermitteln	
Angebotspreis FOB Shanghai	**1.500.000,00 €**
+ Transportkosten Shanghai – Hafen Hamburg	27.200,00 €
+ Versicherungskosten	3.000,00 €
+ Maklercourtage	52.500,00 €
+ Nebenkosten	1.500,00 €
= Zollwert	1.584.200,00 €
2. Schritt: Eingangsabgaben berechnen	
+ Zollsatz 6,5 %	102.973,00 €
+ Transportkosten bis zur Import GmbH	800,00 €
= EUSt Wert	1.687.973,00 €
+ EUSt Satz 19%	320.714,87 €
Ergebnis	**2.008.687,87 €**

VERGLEICH UND ENTSCHEIDUNG

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht muss das Angebot 1 (DDP) favorisiert werden. Es ist mit 1.650.000,00 Euro in letzter Konsequenz um etwa 358.687 € niedriger als das FOB-Angebot (2.008.687,87 Euro). Außerdem geht das Risiko bei DDP erst bei der Warenübergabe an die Import GmbH über. Die Firma in Shanghai disponiert den Transport und wickelt die Ausfuhr in China und die Einfuhr in Deutschland ab.

In diesem Fall muss die Firma aus Shanghai allerdings zollrechtlich als Anmelder fungieren! Sollte dies nicht der Fall sein, dann wird eine zollrechtlich indirekte Vertretung benötigt. Diese Problematik berührt die Import GmbH in Hamburg aber nicht, das muss die Firma aus Shanghai klären. ■

TRANSPORT & LOGISTIK

prognos

STUDIE ZEIGT CHANCEN FÜR HANDEL MIT DEN WACHSENDEN MÄRKTEN IN SÜDAMERIKA

Der BDI hat die Prognos-Studie 2012 in Auftrag gegeben, um deutsche Unternehmen darüber zu informieren, wie attraktiv ausländische Märkte für sie sind. Sie wirft einen Blick über die BRICS-Staaten hinaus auf neue Wachstumsmärkte mit ihren Chancen und Herausforderungen.

(Martin Weyde, Hamburg) Die Studie hat 80 Seiten – wir haben sie auf 4 Seiten zusammengefasst.
Chile, Kolumbien und Peru zeichnen sich durch einen hohen Grad an außenwirtschaftlicher Offenheit aus und bilden seit Juni 2012 mit Mexiko die Pazifikallianz.
Im nächsten Heft: Afrika

■

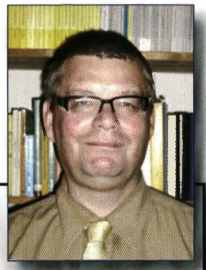
 CHILE	 KOLUMBIEN	 PERU
Offene und politisch stabile Volkswirtschaft. Seit 2003 Freihandelsabkommen mit der EU. Hauptsächliche Importgüter sind Vorleistungen und Konsumartikel. Regierung wirbt für Direktinvestitionen. Hub für Lateinamerika.	Freihandelsabkommen mit der EU ist vereinbart, muss aber noch ratifiziert werden. Ausländische Direktinvestitionen werden gefördert, geringe inländische Bruttowertschöpfung spricht jedoch oft dagegen. Hub für Zentral- und Südamerika.	Freihandelsabkommen mit der EU wurde letztes Jahr geschlossen. Abstimmung im EU-Parlament für September vorgesehen. Ausländische Direktinvestitionen werden umworben. Hub für Lateinamerika.
CHANCEN FÜR DEUTSCHE UNTERNEHMEN		
+ **Elektro:** Regierung baut Elektrizitäts-Versorgung großflächig aus, in Patagonien sollen fünf Staudämme gebaut werden. Solar- und Windenergie spielen tragende Rollen. Bergbau benötigt Elektromotoren. Gute Chancen für Exporteure. + **Maschinen und Anlagen:** Rohstoff-Wirtschaft investiert in Maschinen für Bergbau, Pumpen, Kompressoren und Förderzeuge. Hochwertige Maschinen werden von vielen Branchen nachgefragt. Bedarf an elektrotechnischen Anlagen für den Ausbau der Energie-Infrastruktur. Großimporteure nutzen Chile als Hub für andere südamerikanische Länder. + **Fahrzeuge:** Kein Fahrzeugbau im Land, daher offen mit scharfem Preiswettbewerb. Deutsche Hersteller im Premiumbereich und mit Nutzfahrzeugen erfolgreich. Ersatzteile werden zu 90 Prozent importiert. + **Chemie:** Bergbau, Arzneimittelproduktion und Landwirtschaft sind größte Nachfrager. Großer Bedarf an Spezialchemikalien und Pflanzenschutzmitteln. Auch Produktion im Land könnte sich lohnen. + **Pharma:** Gesundheitswesen wird von Regierung gefördert. Gute Chancen für internationale Anbieter. + **Metallverarbeitung:** Hersteller von Stahl und Kupfer bewirken hohe lokale Bruttowertschöpfung, Wachstumsprognose aber verhalten. Deutsche Exporte denkbar.	+ **Elektro:** Für deutsche Exporteure gute Chancen bei elektrotechnischer Ausrüstung für Ölförderung und Bergbau. Energie-Infrastruktur wird massiv ausgebaut. Elektroartikel für Endverbraucher legen zu. Direktinvestitionen eher unrentabel. + **Maschinen und Anlagen:** Gute Chancen für deutsche Exporteure im Bergbau und Erdölsektor. Autobahnen, Schienennetz, Häfen und Pipelines werden ausgebaut. Regierung fördert Bau von Bioethanol- und Wasseraufbereitungsanlagen. Chancen beim Bau von Kläranlagen und Deponien. Direktinvestitionen eher unrentabel. + **Fahrzeuge:** Keine Zölle auf Vorprodukte und Rohmaterialien, daher für deutsche Exporte interessant. Für Zulieferer könnte sich auch Vor-Ort-Produktion lohnen. + **Chemie:** Wichtigste Branche des verarbeitenden Gewerbes. Gute Chancen für deutsche Petrochemie-Ausrüster, da der mehrheitlich staatliche Ölkonzern Ecopetrol seine Anlagen ausbaut und modernisiert. Im Umfeld auch Chancen für Zulieferer von Zusatzstoffen für Petrochemie- und Kunststoffverarbeitung. - **Pharma:** Keine Angaben. + **Metallverarbeitung:** Bruttowertschöpfung ist hoch. Wichtigste Abnehmer Hersteller von Fahrzeugteilen und Baubranche. Gute Chancen für deutsche Exporte im Ausbau der Pipeline-Infrastruktur.	+ **Elektro:** Großprojekte Energieerzeugung und Elektrizitätsübertragung sollen lukrative Möglichkeiten eröffnen. Wasserkraft und Erdgas werden ausgebaut. Auch Solar- und Windkraftanlagen dürften mittelfristig rentabel werden. Medizinische Geräte werden verstärkt nachgefragt. Ausbau von Breitbandkommunikation und Mobilfunk. + **Maschinen und Anlagen:** Nachfrage fast ausschließlich durch Importe gedeckt. Investition von rund 50 Mrd. US-Dollar in Bergbau bis 2020. Außerdem wächst Nachfrage in den Bereichen Bau, Textilien, Wasserwirtschaft, Nahrungsmittel und Verpackung. Besondere Chancen für deutsche Anbieter anspruchsvoller Speziallösungen für größere Unternehmen. + **Fahrzeuge:** Keine eigene Fertigung. Offener Markt mit hartem Preiswettbewerb. Nachfrage nach Gasantrieb durch eigene Erdgasförderung. Wachsende Chancen für deutsche Premiumanbieter. + **Chemie:** Größter Teilbereich des verarbeitenden Gewerbes. Bedarf wird überwiegend durch Importe gedeckt. Starker Preisdruck, daher Chancen vor allem bei preisunelastischen Spezialitäten. Aufbau der Petrochemie wird forciert, Direktinvestitionen kommen infrage. + **Pharma:** Arzneimittelnachfrage wächst. + **Metallverarbeitung:** Gehört zu größten Produzenten von Kupfer, Zink, Silber und Gold. Interessant für deutsche Exporteure.

Quelle: BDI - Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. | bdi.eu/download_content/Marketing/Broschuere_web.pdf

Aus der Praxis

Regeln für Mitarbeiter im Ausland: Darauf sollten Sie im Privatbereich achten

Eigentlich geht der Privatbereich von Mitarbeitern das Unternehmen nichts an. Anders sieht das aus, wenn Angestellte oder Führungskräfte im Firmenauftrag im Ausland unterwegs sind. Weil Außenhandelsgeschäfte mitunter auch den Einsatz in kritischen Regionen verlangen, zeigt Ihnen unsere aktuelle Serie, welche Verhaltensregeln dabei unbedingt beachten sollten. Die Hinweise sind so formuliert, dass Sie sie als „Merkblatt" verwenden können. Sie finden eine Vorlage im Premium-Portal unserer Website.



Thomas Bosselmann

ist Diplom-Sicherheitsingenieur. Der Inhaber des Ingenieurbüros Bosselmann (ibb consulting) setzt sich seit Jahren mit verhaltensorientierer Krisenprävention für Mitarbeiter in Auslandseinsätzen auseinander.

Fahrplan: AHP-Serie Regeln für Mitarbeiter im Ausland

Reisevorbereitungen	8/12
Verhalten vor Ort – Allgemeine Hinweise	9/12
Verhalten im privaten Bereich	**10/12**
Verhalten im Bürobereich	11/12
Reisen im Krisengebiet	12/12
Notfallplanung	1/13

(Thomas Bosselmann, Duisburg) Wählen Sie Ihre Wohnung (aber auch Ihre Geschäftsräume) unter Sicherheitsaspekten aus. Achten Sie dabei auch auf die Etage. Zweckmäßig ist hier die 3. bis 7. Etage. Sie bieten einerseits die größte Sicherheit bei Bombenanschlägen. Andererseits sind die Chancen auf Rettung bei Bränden hier am besten. Verschaffen Sie sich mit Ihrer Familie einen Überblick über die Umgebung. Sie sollten wissen, wie man zur nächsten Polizeistation, dem Krankenhaus oder der diplomatischen Vertretung des Heimatlandes kommt. Informieren Sie sich auch über die Fluchtwege.

Nachbarschaft und Personal: Pflegen Sie Kontakte zu besonders vertrauenswürdigen Nachbarn. Achten Sie dabei auf deren politische und religiöse Ausrichtung. Hinterlassen Sie Namen und Adressen Ihrer Nachbarn in der Firma vor Ort und am Heimatstandort Ihrer Firma. Stellen Sie Hauspersonal nur über Empfehlungen von Vertrauenspersonen ein. Auch hier ist es wieder wichtig, auf die politische und religiöse Ausrichtung zu achten.

Informieren Sie Ihre Familienangehörigen und Ihr Hauspersonal über Sicherheitsvorkehrungen und stimmen Sie Verhaltensregeln für den Notfall ab. Verpflichten Sie Ihr Hauspersonal zur Verschwiegenheit. Vergeben Sie Ihre Haustürschlüssel restriktiv. Wechseln Sie bei deren Verlust die Schließanlage aus. Veröffentlichen Sie Ihre privaten Telefon- und Faxnummern bzw. Ihre Privatadresse nicht. Geben Sie beim privaten Faxverkehr keine Absenderanschrift an.

Diese technischen Sicherheitsvorrichtungen sind sinnvoll

Lassen Sie technische Sicherheitsvorrichtungen nur von empfohlenen, vertrauenswürdigen Fachfirmen installieren. Sinnvoll sind

- Türspion mit Weitwinkelobjektiv,
- Videokameras an sicherheitsrelevanten Stellen,
- Sicherheitsschließzylinder und Sicherheitsbeschläge,
- Fenster- und Türsicherungen (z. B. abschließbare Fenstergriffe, Sperrriegel),
- Zeitschaltuhren (zum Vortäuschen von Anwesenheit),
- Bewegungsmelder für die Beleuchtung,
- Gegensprechanlage,
- Anrufbeantworter.

Vorsorge bei Abwesenheit: Vermeiden Sie ein auffälliges Namensschild an der Haustür. Organisieren Sie bei mehrtägiger Abwesenheit „Homesitting" durch Ihr Personal, die Firma oder Vertrauenspersonen. Wenn dies unmöglich ist, so täuschen Sie Ihre Anwesenheit vor. Lassen Sie regelmäßig Ihren Briefkasten leeren und Jalousien öffnen bzw. schließen. Über Zeitschaltuhren können Sie Ihre Beleuchtung ein- und ausschalten. Achten Sie bei der Rückkehr vor Betreten des Hauses auf Spuren unbefugten Zutritts. Im Verdachtsfall sollten Sie Ihr Haus nicht betreten. Die Täter könnten noch im Haus sein.

Umgang mit Handwerkern: Verpflichten Sie nur vertrauenswürdige, von Ihrer Firma empfohlene Handwerker bzw. Servicekräfte. Vereinbaren Sie für die Arbeiten stets einen festen Termin. Beaufsichtigen Sie die Handwerker und Servicekräfte; lassen Sie sie nicht in Ihrem Haus allein.

Schutz im Haus: Sorgen Sie für spezielle, mechanisch gesicherte Rückzugsmöglichkeiten (Panicroom) in Ihrem Haus. Sorgen Sie dort für Kommunikationsmöglichkeiten z. B. mit der Polizei. Treffen Sie Sichtschutzmaßnahmen (Rollläden, Jalousien, Vorhänge) vor dem Einschalten der Beleuchtung.

Zugang und Post: Gewähren Sie Fremden keinesfalls Zutritt ohne vorherige Prüfung der Identität bzw. des Anlasses. Überprüfen Sie dabei genau deren Lichtbildausweis. Rückversichern Sie sich bei der entsendenden Stelle.

Eingehende (auch erwartete) Post- oder Paketsendungen sind vor dem Öffnen eingehend zu prüfen. Untersuchen Sie unerwartete Geschenke oder Lieferungen besonders kritisch. Verweigern Sie im Zweifel besser die Annahme und nehmen Sie keine Lieferungen für Nachbarn entgegen.

Telefon und Anrufbeantworter: Melden Sie sich bei Anrufen im Privatbereich nicht mit Ihrem Namen und „entpersonalisieren" Sie den Ansagetext Ihres Anrufbeantworters. Geben Sie bei Ihrem Ansagetext keinerlei Hinweise auf längere Abwesenheiten.

Im Fall von Droh- bzw. dubiosen Anrufen oder Schreiben verständigen Sie Ihre Firma, Ihre Botschaft und die Polizei. Zeichnen Sie die Anrufe wenn möglich auf. Schützen Sie Drohbriefe vor Veränderungen, um der Polizei die kriminaltechnische Untersuchung zu ermöglichen. ■

MELDUNGEN

EIN- & AUSFUHRVORSCHRIFTEN

AKTUALISIERUNG DER SANKTIONSLISTEN

➢ Al Qaida: Aus der Liste der Personen, Gruppen und Organisationen, deren Gelder und wirtschaftliche Ressourcen einzufrieren sind, wurden zwei natürliche Personen gestrichen.
Amtsblätter der EU, L 246/2 vom 12. September 2012 und L 274/20 vom 9. Oktober 2012

SYRIEN: ÄNDERUNGEN DER MAßNAHMEN

Die Verordnung (EU) Nr. 867/2012 vom 24. September 2012 führt weitere Möglichkeiten ein, trotz Sanktionen Ausnahmegenehmigungen zum Transfer von Geldern oder wirtschaftlichen Ressourcen zu bekommen. Auch die Handelsbeschränkungen für Ausrüstung und Technologie, die für neue Kraftwerke zur Stromerzeugung verwendet werden, wurden mit dieser Verordnung neu gefasst. Es bleibt verboten, Ausrüstung oder Technologie zu liefern, die zum Bau oder zur Einrichtung von Kraftwerken zur Stromerzeugung in Syrien genutzt werden könnten.
Die Verordnung aktualisiert außerdem die Pflichten im Zusammenhang mit Vorabinformationen, die an den Zoll übermittelt werden müssen.
Amtsblatt der EU, L 257/1 vom 25. September 2012

WERBEN in der AHP!

AUSSENHANDELSPRAXIS AKTUELL
wird genau von dem Personenkreis gelesen der SIE braucht!

Zollexperten, Spediteure, Softwarehersteller, Steuerberatern, Ausfuhrverantwortliche, Banken, Entscheidungsträger bei Im- und Exportunternehmen, Behörden, Wirtschaftsverbände, Versicherungen ...!

Fordern Sie unsere Media-Daten an:
Anzeigenannahme:
Anzeigenagentur
Die Top Partner
Telefon +49.8134.5533230
Telefax +49.3222.3784194
mobil +49.151.25210673
E-Mail mediaberatung@die-top-partner.de

MÄRKTE

AFRIKA: GEFÄHRLICHE IMPORTWAREN AUS CHINA

Minderwertige chinesische Produkte und Fälschungen überschwemmten die Märkte Tansanias und anderer Länder, meldet *Tanzania Daily News*. Diese schädigten nicht nur die Volkwirtschaften, sondern seien zum Teil auch hochgefährlich, wenn es sich etwa um Medikamente, Milchpulver oder Elektrogeräte handele. In diesem Zusammenhang wurden unter anderem auch Baumaterial, Kosmetika, Kraftfahrzeuge und Zubehör, Farben, Spielzeug, Textilien und Schuhe genannt. Die chinesische Regierung sei alarmiert und habe Qualitätskontrollen eingerichtet, um das positive Image Chinas in Afrika wiederherzustellen. Über 2.000 chinesische Unternehmen hätten mittlerweile in Afrika investiert, und China habe unlängst die USA als wichtigster Handelspartner abgelöst.

CHINA: EU-AUßENHANDELSDEFIZIT GESUNKEN

In der ersten Hälfte dieses Jahres hat die EU Waren im Wert von 73 Mrd. Euro nach China exportiert, im gleichen Zeitraum des Vorjahres waren es nur 66 Mrd. Euro. Die Importe aus China seien mit gut 140 Mrd. annähernd unverändert geblieben. Dies meldete *Eurostat* im September. China lag in der Rangliste der EU-Handelspartner im ersten Halbjahr 2012 auf dem 2. Platz hinter den USA und war für 9 Prozent der Exporte sowie für 16 Prozent der Importe verantwortlich. Deutschland war für China mit Anteilen von 47 Prozent an den Aus- und 21 Prozent an den Einfuhren nicht nur der wichtigste Handelspartner, sondern auch das einzige EU-Mitglied mit positiver Handelsbilanz.

FRANKREICH: VIELE INSOLVENZEN

Die Insolvenzquote französischer Unternehmen ist beinahe doppelt so hoch wie die von deutschen Firmen, hat eine Studie des Kreditversicherers *Coface* ergeben. Im Jahr 2011 meldeten über 50.000 französische Unternehmen Insolvenz an – in Deutschland waren es weniger als 30.000. Ein Grund dafür ist die Größe: In Frankreich sind die Unternehmen kleiner und somit stärker gefährdet.
Daher verursachten deutsche Insolvenzen auch die höheren Kosten: 20 Mrd. Euro gegenüber 14,3 Mrd. in Frankreich. Deutsche Unternehmen seien insgesamt finanzkräftiger und arbeiteten profitabler als französische. Dies sei auch den Sparkassen und Volksbanken in Deutschland zu verdanken. Sie konnten Probleme ausgleichen, die Privat- und Landesbanken mit der Finanzierung hatten.

HONG KONG: VORSICHT BEI LITHIUMBATTERIEN

In den letzten sechs Monaten hätten ausländische Luftfahrtbehörden und Airlines vier Fälle von Lithiumbatterien aus Hong Kong gemeldet, die nach der Landung am Zielflughafen in Brand geraten seien, teilt das *Civil Aviation Department Hong Kong* mit. In einem Fall waren die Lithiumbatterien falsch, in den anderen drei Fällen gar nicht als Gefahrgut deklariert. Die Verpackungsvorschriften gemäß ICAO-TI hatten die Absender in allen vier Fällen ignoriert.
Diese Information liegt auf der Website des CAD als PDF vor. Wenn Sie sich Lithiumbatterien aus Hong Kong schicken lassen, dann können Sie die Info also Ihren Partnern vorab zur Verfügung stellen.
www.cad.gov.hk/english/DGAC/DGAC2-2012.pdf

MELDUNGEN

INDIEN: IMMER MEHR WIRD VERPACKT

Die indische Mittelschicht wächst, und der indische Einzelhandel wächst mit. Eine gute Nachricht für deutsche Maschinenbauer, denn dadurch bieten Supermärkte immer mehr verpackte Produkte an, und die Nachfrage nach Verpackungsmaschinen steigt. Dies hat *Germany Trade and Invest* im September mitgeteilt. Verpackungen für Nahrungsmittel seien mit 85 Prozent das größte Segment von Indiens Verpackungsindustrie, die derzeit ein geschätztes Volumen von 14 Mrd. US-Dollar hat und um 15 bis 20 Prozent pro Jahr wächst. Plastikverpackungen rangieren deutlich vor Kartonagen, Glas und Metall. Zwei Drittel sind feste Verpackungen, ein Drittel flexible. Der Markt für flexible Verpackungen habe jedoch besonderes Wachstumspotenzial, da sich vor allem diese gut für Portionsgrößen eignen, in denen auch Markenprodukte für indische Verbraucher erschwinglich seien. Indien hat in 2011 Verpackungsmaschinen im Wert von schätzungsweise 172 Mio. US-Dollar eingeführt. Deutsche Lieferanten lagen dabei mit einem Anteil von 42 Prozent bereits an erster Stelle vor Italien, den USA und der Schweiz.

ZOLL & STEUERN

HS-NOMENKLATUR: ZWEI NEUE VERTRAGSPARTEIEN

Das Übereinkommen über das Harmonisierte System zur Bezeichnung und Codierung der Waren (HS) hat nach Informationen der *World Customs Organization* zwei neue Vertragsparteien: Am 14. August und 11. Oktober 2012 verpflichteten sich Bosnien und Herzegowina sowie Mosambique, die nationalen Zolltarife künftig an der HS-Nomenklatur zu orientieren. Bosnien und Herzegowina führt vor allem Metalle, Textilien und Holzprodukte aus, eingeführt werden vornehmlich Maschinen, Chemikalien, Kraftstoffe und Lebensmittel. Mosambique exportiert Aluminium, landwirtschaftliche Produkte und Holz, bei Importen liegen Maschinen, Fahrzeuge, Kraftstoffe und Chemikalien vorn. Das Übereinkommen tritt in beiden Ländern zum 1. Januar 2014 in Kraft.

ITALIEN: ZOLLABWICKLUNG RUND UM DIE UHR

Zugelassene Wirtschaftsbeteiligte (AEO) können nach einer Information der *IHK Schleswig-Holstein* die elektronische Zollabwicklung mit Italien jetzt rund um die Uhr vom eigenen Lager aus erledigen. In der Zollabwicklung zwischen Italien und nordeuropäischen Zollbehörden gab es in der Vergangenheit Widersprüche hinsichtlich der Dauer der Abwicklung, die mit dieser Maßnahme ausgeräumt werden sollen. Der italienische Verband der Spediteure und Logistiker *Confetra* hatte sich schon seit längerer Zeit für diese Lösung eingesetzt.

KÜCHENARTIKEL AUS CHINA: ANMELDEVERFAHREN GEÄNDERT

Seit dem 1. Oktober 2012 müssen Sie Küchenutensilien aus Polyamid und Melamin mit Ursprung oder Herkunft aus China oder Hongkong nicht mehr mit dem Einfuhrdokument für Kunststoffküchenartikel (EDK), sondern mit dem Gemeinsamen Dokument für die Einfuhr (GDE) anmelden, teilt das *Veterinär- und Einfuhramt* in Hamburg mit. Für Ihre Anmeldung können Sie kostenlos das COPER-Händlermodul nutzen. Zur GDE muss die Erklärung des Einführers im Original vorliegen – ein Muster der Erklärung finden Sie im Anhang der Verordnung (EU) 284/2011. Und Sie müssen ein Analysezertifikat eines akkreditierten Labors, die Handelsdokumente und das Transportpapier beilegen.

hamburg.de/grenzdienst

NORWEGEN: EINFUHRZÖLLE IN DER KRITIK

Norwegen hat die Einfuhrzölle auf Hortensien 0 auf 72 Prozent angehoben, und die Zölle sollen noch viel weiter steigen: bei bestimmten Käsesorten auf 250 Prozent. Die EU habe protestiert und lade den norwegischen Botschafter vor, meldete unter anderem das *Handelsblatt*. Oslo jedoch weise jede Kritik zurück. Das Land fühlt sich von der EU benachteiligt und rechtfertigt sich damit, dass man viel zu lange stillgehalten habe. Zu Leidtragenden könnten norwegische Fischer werden, die auf ihren Lachsen sitzen bleiben, falls im Gegenzug die EU die Zollschraube anziehen sollte. Der norwegische Landwirtschaftsminister Trygve Slagsvold wurde mit den Worten zitiert, zum Schutz der eigenen Landwirtschaft habe man keine andere Wahl gehabt. Norwegen war 2010 mit 42 Mrd. Euro der siebtgrößte EU-Handelspartner.

ZOLLMERKBLÄTTER: HILFE IM DETAIL

Als Exporteur können Sie von den Zollmerkblättern profitieren, die bei *Germany Trade and Invest* erscheinen – im letzten Quartal zum Handel mit Algerien, Bahrain, Chile, Georgien und Südafrika. Sie finden darin Informationen über handelspolitische Rahmenbedingungen für die Wareneinfuhr, Zollverfahren und Einfuhrabgaben, Verbote und Beschränkungen sowie über die Ausfuhr aus der EU. Um Zugang zu den Zollmerkblättern zu erhalten, müssen Sie sich registrieren lassen. Dafür müssen Sie in Ihrem Browser Cookies zulassen und eine E-Mail-Adresse und ein Passwort zur Hand haben. Der Bezug der Zollmerkblätter ist kostenlos.

ALGERIEN: Hat in der WTO Beobachterstatus, ein Beitritt ist offen. Eine Freihandelszone mit der EU soll bis 2020 geschaffen werden.

BAHRAIN: Ist im Golfkooperationsrat (GCC), der eine Zollunion mit gemeinsamen Außenzolltarifen bildet. Zwischen dem GCC und der EU laufen Zollverhandlungen.

CHILE: Ist Mitglied der WTO und hat mit der EU ein Assoziierungsabkommen geschlossen. Es besteht Zollfreiheit für gewerbliche Waren mit EU-Ursprung. Auf landwirtschaftliche Waren werden Restzölle erhoben.

GEORGIEN: Ist Mitglied der WTO. Verhandlungen mit der EU über ein Assoziierungsabkommen laufen. Derzeit gewährt die EU Georgien einseitige Zollvergünstigungen.

SÜDAFRIKA: Ein Abkommen mit der EU über Handel, Entwicklung und Zusammenarbeit wurde schon längst unterzeichnet. Ziel ist immer noch eine Freihandelszone.

www.gtai.de/zollmerkblaetter

■

IMPRESSUM

AUSSENHANDELSPRAXIS AKTUELL Oktober 2012

Informationen für Außenhandelskaufleute, Unternehmer und Berater

Herausgeber: Pro Management Verlag GmbH, Olympiastraße 14, 86179 Augsburg
Tel. 0821/259068-0, Fax 0821/25908-30, info@promv.de, www.promv.de

Erscheinungsweise: 12 mal jährlich

Preise: Einzelbezug: 9,50 EUR, Jahresbezug: 96,00 EUR, jew. zzgl. Porto + ges. MwSt.

Redaktion: Uta Fuchs
Tel. 04102/708637, Fax 04102/4739485, info@uta-fuchs.info

Satz und Druck: Die Top Partner – Jörg Kalies
Tel. 08134/5533230, info-kalies@t-online.de

Mediaberatung und Anzeigenagentur: Die Top Partner – Jörg Kalies
Tel. 08134/5533230, info-kalies@t-online.de

Bilder: *Clipdealer* (1,4); *Privat* (2, 3, 5)

ISSN: 2195-2361

Praxisleitfaden
Exportabwicklung



Überblick und Sicherheit bei Exportvorgängen

- Loseblattwerk DIN A 5
- ca. 420 Seiten
- inkl. CD-ROM mit Mustertexten und Arbeitshilfen

Aus der Praxis für die Praxis

- Komplexe Export-Zollabfertigungen erklärt an alltagstauglichen Beispielen, in verständlicher Sprache.
- Zusammen mit einer Sammlung von Daten, Formularen und Praxis-Tipps sowie Ansprechpartnern bei Behörden und Ämtern, bietet das Werk eine fundierte Grundlage für den Exportsachbearbeiter.
- Behandelt werden die Standards bei der Ausfuhr sowie besondere Verfahren, denen sich ein aktives Handelsunternehmen bedienen kann.
- Regelmäßige Updates nehmen Bezug auf die Veränderungen in Politik und Wirtschaft. Der Praxisleitfaden bleibt somit stets auf dem aktuellen Stand.

Am besten sofort Bestellen:

„Praxisleitfaden Exportabwicklung – Überblick und Sicherheit bei Exportvorgängen"
Loseblattwerk DIN A 5, ca. 420 Seiten inkl. CD-ROM mit Mustertexten und Arbeitshilfen
ISBN 978-3-938418-35-2

Preis 148,– Euro*; 4 mal jährlich erhalten Sie Aktualisierungs- bzw. Update-Lieferungen zum Preis von je 59,– Euro* (Abbestellung jederzeit möglich).

*alle Preise jeweils zzgl. Porto, Verpackung, ges. Mwst.

■ PRO MANAGEMENT VERLAG GmbH ■ Olympiastraße 14 ■ 86179 Augsburg
■ www.promv.de ■ E-Mail: info@promv.de
■ Telefon: 08 21/25 90 680 ■ Fax: 08 21/25 90 830

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Tel.: 089/545937–0, Fax: 089/545937–30
info@lgad.de www.lgad.de

Bitte an die Geschäftsleitung weiterreichen!

Mitgliederbefragung
zum Jahreswechsel 2012/2013

München, 14. Dez. 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Mitgliedsunternehmen,

der Jahreswechsel 2012/2013 steht vor der Tür. Trotz Jahresabschluss und Vorbereitungen für das neue Jahr möchte ich Sie um fünf Minuten Ihrer Zeit bitten, um uns erneut Ihre Einschätzung der wirtschaftlichen Lage sowie Ihre Erwartungen für die kommenden sechs Monate zu nennen.

In einem kurz gehaltenen Fragebogen konzentrieren wir uns auf die wesentlichen Fragen. Neu sind die Bewertungen zu den Import- und Export-Märkten. Mit Ihrer Teilnahme ermöglichen Sie uns die öffentlichkeitswirksame Präsentation der Zahlen und Entwicklungen. Damit bringen wir uns als Verband regelmäßig ins öffentliche Bewusstsein und betonen den Stellenwert des bayerischen Groß- und Außenhandels.

Für Ihre Unterstützung darf ich mich herzlich bedanken verbunden mit den besten Wünschen zum Weihnachtsfest und für das neue Jahr.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

Umfrage

zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

Bitte beide Seiten bis 15. Januar 2013 per Fax an 089 / 54 59 37 – 30 oder per Mail info@lgad.de

Mitgliedsunternehmen: _____

Tätig im: ❍ Außenhandel ❍ Handel ❍ Vertrieb / Dienstleistung

Aktuelle Lage	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Erwartungen für die kommenden 6 Monate	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt 2013 voraussichtlich

- erhöht ❍
- gleich bleiben ❍
- verringert ❍

Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahres durchschnitt 2013 voraussichtlich

- erhöht ❍
- gleich bleiben ❍
- verringert ❍

Wie gelingt es Ihnen, für Ihre Firma geeignetes Personal zu rekrutieren?	leicht ❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	schwer ❍ 5
Wie verhält es sich in den einzelnen Bereichen?					
Kaufmännischer Bereich	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Lager / Logistik	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Führungskräfte	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auszubildende	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Sonstige	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Haben Sie mit einer/mehreren der folgenden Situationen besonders zu kämpfen? (max. 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	❍	Wechselkursentwicklung	❍
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	❍	Energiepreise	❍
Handelshemmnisse	❍	Rohstoffknappheit	❍
Schlechte Zahlungsmoral	❍	Zoll / Einfuhrbestimmungen	❍
Bürokratie	❍	Margendruck	❍

Wie stellt sich die Situation auf den Beschaffungs- und Absatz märkten für Ihr Unternehmen dar?

Unser/e **Einkauf/ Zulieferung** erfolgt im ❍ Inland ❍ Ausland ❍ beidem

Die **Einkaufsbedingungen** haben sich ❍ verbessert ❍ sind gleich geblieben ❍ verschlechtert

Gründe für die Situation sind:

Sofern Sie Waren importieren, ist die Einfuhr von Waren

▪ aus Ländern der EU	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend
▪ aus Griechenland, Italien, Spanien, Portugal (in Summe)	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend
▪ aus Asien	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend
▪ aus Nordamerika	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend
▪ Insgesamt	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend

Bei welchen Ländern sehen Sie bei Ihren Importaktivitäten

die größten Wachstumspotentiale _____

die größten Wachstumsrisiken _____

Sofern Sie Waren exportieren, ist die Ausfuhr von Waren

▪ in Länder der EU	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend
▪ n. Griechenland, Italien, Spanien, Portugal (in Summe)	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend
▪ nach Asien	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend
▪ nach Nordamerika	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend
▪ Insgesamt	❍ wachsend	❍ gleichbleibend	❍ sinkend

Bei welchen Ländern sehen Sie bei Ihren Exportaktivitäten

die größten Wachstumspotentiale _____

die größten Wachstumsrisiken _____

Bitte nennen Sie uns weitere mögliche Probleme und Anliegen im Unternehmen:

Die Erhebung dient ausschließlich statistischen Zwecken. Eine Weiterleitung an Dritte ist ausgeschlossen, Ihre Anonymität bleibt im Rahmen dieser Befragung selbstverständlich gewahrt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist eine Gesamtschau unserer Wirtschaftsstufe, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt.

MERKBLATT

Voraussichtliche Änderungen für Mini- und Midijobs zum 1. Januar 2013

Durch das „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung", welches am 1. Januar 2013 in Kraft tritt, werden die Entgeltgrenzen für Minijobs von 400,00 € auf 450,00 € und für Midijobs von 800,00 € auf 850,00 € angehoben. Zudem wird bezüglich der Rentenversicherungspflicht für Minijobber die Opt-in Möglichkeit zu einer Opt-out Möglichkeit umgekehrt, d. h. die bisherige Versicherungsfreiheit mit der Möglichkeit der vollen Versicherungspflicht wird in eine Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit umgewandelt. Zahlreiche Übergangsvorschriften des neuen Gesetzes führen zum Teil zur unterschiedlichen Behandlung von nach dem 31. Dezember 2012 begründeten Arbeitsverhältnissen im Vergleich zu bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen.

Folgende Übersicht stellt die Änderungen in den unterschiedlichen Fallgruppen dar:

A. Minijob (Bruttoentgelt bis 450,00 €)

1. Minijob-Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2012 begründet werden

Rentenversicherung: Der Arbeitgeber trägt den Pauschalbeitrag i. H. v. 15 %. Der Minijobber trägt die Differenz zwischen Regelbeitragssatz und Pauschalbeitrag, also ab dem 1. Januar 2013 voraussichtlich 3,9 %.
Der Minijobber hat die Möglichkeit, sich von der Zahlung seines Beitrags zur Rentenversicherung (voraussichtlich 3,9 %) befreien zu lassen. Hierzu muss er einen schriftlichen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht an den Arbeitgeber übergeben, den dieser zu seinen Lohnunterlagen nimmt. Der Arbeitgeber meldet den Antrag auf Befreiung an die Minijob-Zentrale (Knappschaft Bahn See) im Rahmen des DEÜV-Verfahrens. Sofern die Minijob-Zentrale diesem Antrag nicht innerhalb eines Monats widerspricht, ist die Befreiung rückwirkend zum ersten Tag des Monats, in dem der Minijobber den Antrag gegenüber dem Arbeitgeber gestellt hat, wirksam.
Krankenversicherung: Wie bisher: Der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag, aber daraus entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für den Versicherten.
Arbeitslosenversicherung: Wie bisher: Besteht nicht.

2. Minijob-Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 bestanden

a) als Minijob (Bruttoentgelt bis 400,00 €)

Rentenversicherung: War der Minijobber bisher rentenversicherungspflichtig, weil er in der Vergangenheit durch Antrag auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hat, so bleibt er rentenversicherungspflichtig.
War der Minijobber bisher rentenversicherungsfrei, bleibt er rentenversicherungsfrei, so lange sein Bruttoentgelt 400,00 € nicht übersteigt.
Krankenversicherung: Wie bisher: Der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag, aber daraus entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für den Versicherten.
Arbeitslosenversicherung: Wie bisher: Besteht nicht.

b) als Midijob (Bruttoentgelt 400,01 € bis 450,00 €)

Rentenversicherung: Der Minijobber ist rentenversicherungspflichtig und darf bis zum 31. Dezember 2014 keinen Antrag auf Befreiung stellen.
Krankenversicherung: Die Minijobber bleiben krankenversicherungspflichtig bis zum 31. Dezember 2014, sofern nicht die Voraussetzungen für eine Familienversicherung vorliegen und solange das Entgelt 400,00 € übersteigt.
Arbeitslosenversicherung: Die Minijobber bleiben arbeitslosenversicherungspflichtig bis zum 31. Dezember 2014, solange das Entgelt 400,00 € übersteigt. Auf Antrag des Minijobbers bei der Agentur für Arbeit erfolgt eine Befreiung von der Versicherungspflicht. Der Antrag wirkt rückwirkend zum 31. Dezember 2012, wenn er bis zum 31. März 2013 gestellt wird, ansonsten zum ersten Tag des Monats der auf die Beantragung folgt.
Gleitzonenregelung: Die bisherige Gleitzonenregelung gilt längstens bis zum 31. Dezember 2014 weiter.

B. Midijob (Bruttoentgelt 450,01 € bis 850,00 €)

1. Midijob-Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2012 begründet werden
Keine besonderen Änderungen; Anwendung der Gleitzonenregelung

2. Midijob-Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 bestanden

a) als Midijob (Bruttoentgelt 450,01 € bis 800,00 €)
Keine besonderen Änderungen; Anwendung der Gleitzonenregelung

b) als Arbeitsverhältnis mit einem Bruttoentgelt von 800,01 € bis 850,00 €
Die Midijobber fallen weiterhin nicht unter die Gleitzonenregelung, es sei denn, sie erklären gegenüber dem Arbeitgeber bis zum 31. Dezember 2014 die Anwendung der Gleitzonenregelung. Die Erklärung ist nur mit Wirkung für die Zukunft möglich.

(Quelle: BDA)

BGHW
Berufsgenossenschaft
Handel und Warendistribution

Zum 01.01.2013 tritt der erste gemeinsame Gefahrtarif der BGHW in Kraft. Der neue Gefahrtarif wurde am 06.06.2012 beschlossen und am 05.09.2012 vom Bundesversicherungsamt genehmigt. Der neue Gefahrtarif findet für die Berechnung der Beiträge ab 01.01.2013 Anwendung. Die erste Beitragserhebung auf Basis des neuen Gefahrtarifs erfolgt im Frühjahr 2014.

Gefahrtarif

gültig zur Berechnung der Beiträge ab 01.01.2013

Vorbemerkungen

Zur Abstufung der Beiträge hat die Berufsgenossenschaft einen Gefahrtarif aufzustellen(§ 157 Sozialgesetzbuch (SGB) VII). Der Gefahrtarif ist Grundlage der Beitragsberechnung.

Der Gefahrtarif enthält die Unternehmensarten, für die die Berufsgenossenschaft sachlich zuständig ist. Teil I des Gefahrtarifs stellt jedoch keine abschließende Aufzählung dar. Eine alphabetische Aufzählung der Unternehmensarten finden Sie unter www.bghw.de. Der Gefahrtarif Teil I enthält auch die für die Unternehmensarten geltenden Gefahrklassen. Diese werden für die in Tarifstellen zusammengefassten Gefahrengemeinschaften berechnet. Die dort aufgeführten Unternehmensarten sind technologisch gleicher oder ähnlicher Art oder weisen gleiche oder ähnliche Gefährdungsrisiken auf.

Die Gefahrklassen werden errechnet aus der Gegenüberstellung der von den Unternehmen gemeldeten Arbeitsentgelten und den Versicherungssummen der freiwillig versicherten Unternehmer in einem Zeitraum von vier Jahren und den im gleichen Zeitraum für Versicherungsfälle der Versicherten gezahlten Entschädigungsleistungen. Für den Gefahrtarif 2013 sind dies die Jahre 2008 bis 2011.

Die Veranlagung des Unternehmens zu den Gefahrklassen nimmt die Berufsgenossenschaft aufgrund der bei ihr vorliegenden Angaben der Unternehmen zu ihrem Gewerbezweig per Veranlagungsbescheid vor. Gegen diesen Bescheid ist der Rechtbehelf des Widerspruchs zulässig.

Gefahrtarifstelle	A Gewerbszweige der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution	Gefahrklasse
1	Handel mit Lebensmitteln (Obst, Gemüse, Fleisch, Fleischereibedarf, Gewürzen, Kaffee, Tee, Bäckereibedarf u. dgl.), Därmen, Süßwaren, Tabakwaren, Getränken aller Art; Weinkellereien; Lebensmittelsortimentshandel (z. B. Lebensmittel zusammen mit Textilien, Drogeriewaren, Haushaltswaren, Wasch- und Reinigungsmitteln, Elektrogeräten u. dgl., Lebensmitteldiscounter) Handel mit Zeitungen/Zeitschriften aus Verkaufsräumen (ohne Auslieferung durch Zusteller u. dgl.)	2,55
2	Handel mit Textilien, Heimtextilien, Wäsche, Schuhen, Lederwaren, Drogerie- und Parfümeriewaren, Wasch-, Reinigungs- und Putzmitteln, Malereibedarf (Farben, Pinsel, Tapeten u. dgl.), Haushalts-, Plastik-, Glas-, Porzellan- und Keramikwaren, Papier-, Schreib- und Spielwaren, Pappe, Geschenkartikeln, Musikinstrumenten, Sport-, Campingartikeln, Jagdbedarf, Uhren, Schmuck, Gold-, Silberwaren; Handel mit Büchern; Lesezirkel	1,49
3	Handel mit Möbeln, Gemälden, Antiquitäten, sanitären Einrichtungen	2,06
4	Handel mit elektronischen Geräten, Unterhaltungs- und Telekommunikationselektronik, Elektrogeräten einschl. Zubehör, Hard- und Software, Online-Medien, Bürobedarf, Eisen- und Metallkurzwaren, optischen, akustischen und feinmechanischen Erzeugnissen, Automaten; Aufstellung von Spiel- und Unterhaltungsautomaten, pharmazeutischen Erzeugnissen (apothekenpflichtige und vergleichbare Waren), orthopädischen Artikeln, Verlage ohne Auslieferung durch Zusteller u. dgl., Zeitungs-/Zeitschriftenhandel soweit nicht zu den Tarifstellen 1 oder 12 gehörend Filmverleih	0,86
5	Handel mit Maschinen, Motoren, Fahrzeugen, maschinellen Einrichtungen aller Art (Klima-, Kühl-, Heizungs- und Lüftungsanlagen u. dgl.), Fahrrädern einschl. Ersatzteilen und Zubehör, Krafträdern einschl. Ersatzteilen und Zubehör (auch Schutzbekleidung u. dgl.), Reifen	2,36

Gefahrtarifstelle	A Gewerbszweige der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution	Gefahrklasse
6	Handel mit Baustoffen, Bauelementen, Isolier- und Dämmstoffen, Holz (Nutzholz, Schnittholz, Furniere u. dgl.); Bau-, Heimwerkermärkte, Holzfachmärkte mit den in diesen Unternehmensarten üblichen Warensortimenten; Handel mit Glas (Flach-, Fenster-, Spiegelglas, Kunstglas u. dgl.), Blumen, Pflanzen, Sämereien, zoologischen Artikeln, Ziertieren, Fellen und Häuten	2,92
7	Handel mit Brennstoffen (Kohlen, Holz, Holzpellets u. dgl., Heizöl in Verbindung mit Festbrennstoffen), Getreide, Saatgut, Futter- und Düngemitteln, Mühlenerzeugnissen, Kartoffeln u. dgl.; Handel mit und Verleih von Zelten und Planen	4,01
8	Handel mit Mineralölen, Mineralfetten, Kraftstoffen, Chemikalien und Gasen	1,71
9	Handel mit Eisen, Stahl und Metallen einschl. Kunststofferzeugnissen und Halbfabrikaten (Bleche, Röhren, Drahtseile, Stab- und Profilmaterial u. dgl.), Behältern	2,38
10	Tankstellen mit und ohne Shop	3,04
11	Handel mit Alt-, Rest-, Abfall- und Sekundärrohstoffen aller Art (Papier, Textilien, Kunststoffe u. dgl.) einschl. Sortierung, Schrott, Altmetallen (Nichteisen-Metalle) und Rohmetallen Autoverwertungen Elektro-/Elektronikverwertungen Handel mit Vieh (Groß- und Kleinvieh, sonstige Tiere); Viehagenturen	6,03
12	Handel mit Zeitungen und Zeitschriften, sowie Verlage mit Auslieferung durch Zusteller u. dgl.; ambulanter Handel mit Zeitungen und Zeitschriften; Verteilung von Werbeschriften	8,46
13	Speditions- und Lagereiunternehmen Umschlags- und Ladungsbefestigungsunternehmen Waren-, Ladungs- und Qualitätskontrollunternehmen, Be- und Entladeunternehmen Sonstige Handelshilfsleistungen, ähnliche Unternehmen	3,52
14	**B Unternehmen ohne Warenumgang** Unternehmen der Tarifstellen 1-13, die ausschließlich ohne Warenlager und ohne Transportmittel sowie ohne maschinelle Einrichtungen geführt werden und in denen eine Behandlung und Handhabung von Waren (Lagerung, Verpackung, Sortierung, Auslieferung u. dgl.) nicht stattfindet	0,54

II. Veranlagungsbestimmungen

1. Teil I ist nach Gewerbezweigen gegliedert. Die Veranlagung eines Unternehmens zu einer Gefahrklasse wird daher durch seine Zugehörigkeit zu einem Gewerbezweig bestimmt. Die Zugehörigkeit zu einem Gewerbezweig richtet sich nach der Art der behandelten oder gehandhabten Waren oder der Art der gewerbetypischen Tätigkeiten.

2. (1) Jedes Unternehmen wird zu einer der in Teil I Abschnitt A oder B aufgeführten Tarifstellen veranlagt.

   (2) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Teilen (Hauptunternehmen, Nebenunternehmen), die verschiedenen der im Teil I Abschnitt A genannten Tarifstellen angehören oder deren Gefahrklassen nach Nr. 3. oder Nr. 5 festzusetzen sind, so wird jeder Teil gesondert veranlagt.

   (3) Sind die Versicherten in den einzelnen Unternehmensteilen wechselseitig (durcheinander) beschäftigt, so ist für die Veranlagung des Unternehmens bzw. der Unternehmensteile die Tarifstelle nach Teil I Abschnitt A maßgebend, deren arbeitsmäßiger Anteil 70 vH oder mehr beträgt. Tarifstellen mit Anteilen unter 10vH bleiben unberücksichtigt.

   (4) Erreicht keine Tarifstelle diesen Anteil, wird eine durchschnittliche Gefahrklasse entsprechend den arbeitsmäßigen Anteilen der einzelnen Unternehmensteile berechnet. Anteile unter 10 vH bleiben unberücksichtigt.

   (5) Ein Zeitungs- oder Zeitschriftenhandelsunternehmen bzw. -verlag, kann nicht gleichzeitig als Unternehmen "mit Auslieferung durch Zusteller" und "ohne Auslieferung durch Zusteller" veranlagt werden.

   (6) Ein Unternehmen kann mit einem Gewerbezweig nicht gleichzeitig nach Teil I Abschnitt A und nach Teil I Abschnitt B veranlagt werden.

3. (1) Für fremdartige Nebenunternehmen werden die Gefahrklassen nach der Beitragshöhe der Berufsgenossenschaft festgesetzt, der diese Nebenunternehmen als Hauptunternehmen angehören würden.

   (2) Für die Errechnung der Gefahrklassen sind die Beiträge für das der Tarifperiode vorangegangene vorletzte Jahr maßgebend.

4. Vorbereitungs- und Fertigstellungsarbeiten sowie Hilfsunternehmen werden dem Unternehmensteil zugerechnet, dem sie dienen. Dienen sie mehreren Unternehmensteilen, werden sie dem Unternehmensteil zugerechnet, dem sie überwiegend dienen. Teile eines Gesamtunternehmens, die dem Hauptunternehmen oder einem anderen selbständigen Unternehmensteil dienen (als Hilfsunternehmen) und auch eigenwirtschaftliche Zwecke verfolgen, werden als Nebenunternehmen gesondert veranlagt, wenn die eigenwirtschaftlichen Verrichtungen überwiegen. Dabei finden die Bestimmungen der Nummern 2 und 3 Anwendung.

5. Für Unternehmen, die nicht zu einer der in Teil I Abschnitt A oder B aufgeführten Tarifstellen gehören, setzt die Berufsgenossenschaft die Gefahrklasse in Anlehnung an die Gefahrklassen vergleichbarer Gewerbezweige fest.

Beschlossen von der Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution am 06.06.2012 in Berlin

Der Vorsitzende der Vertreterversammlung



gez. Andreas Ratzmann

Genehmigung

Der vorstehende, von der Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft für Handel und Warendistribution für die bisherigen Zuständigkeitsbereiche der Großhandels- und Lagerei- Berufsgenossenschaft und der Berufgenossenschaft für den Einzelhadel am 6.Juni 2012 beschlossene Gefahrtarif zur Berechnung der Beiträge ab 1. Januar 2013 wird gemäß § 158 Abs. 1 SGB VII genehmigt.

Bundesversicherungsamt
Im Auftrag



(Meurer)

Bonn, 5.September 2012
III 1-69290.50-1866/2010

Wichtiges zur DEÜV-Meldung

Die Arbeitgeber melden für jeden Beschäftigten unter anderem die Daten zur Unfallversicherung im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens. Daneben ist für eine Übergangszeit auch weiterhin wie bisher der Lohnnachweis (Nachweis zur Beitragsberechnung) bei der Berufsgenossenschaft einzureichen. Außerdem wird eine neue Mitgliedsnummernprüfung ab 1. Dezember 2012 eingeführt.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben sich auf die Verwendung eines von der Rentenversicherung erstellten gemeinsamen Programms zur Plausibilitätsprüfung von Meldungen nach der DEÜV verständigt. Es wird Kernprüfprogramm genannt.

Dieses Programm prüft alle eingehenden DEÜV-Meldungen. Fehlerhafte Meldungen, die nicht der Plausibilitätsprüfung entsprechen, werden komplett abgewiesen. In dieser Plausibilitätsprüfung wird auch die im DBUV einzugebende Mitgliedsnummer des Unfallversicherungsträgers geprüft. Hier gibt es eine Änderung. Bisher konnte eine DEÜV Meldung nur dann abgegeben werden, wenn die Mitgliedsnummer der vom jeweiligen Unfallversicherungsträger vorgegebenen Schreibweise entspricht. Im Rahmen der DBUV-Qualitätssicherung wurde allerdings immer wieder festgestellt, dass Mitglieder trotz dieser Prüfung im Meldeverfahren Fehler bei der Eingabe der Mitgliedsnummer z.B. durch Zahlendreher machen. Dies führt dazu, dass nach wie vor viele Meldungen bei der Berufsgenossenschaft nicht richtig zugeordnet werden. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben daher eine **schärfere Prüfung des Eingabefeldes Mitgliedsnummer beschlossen** und die Kernprüfung entsprechend verändert. **Ab 1. Dezember 2012** können die DEÜV-Meldungen nur noch dann abgegeben werden, wenn in der Meldung eine **tatsächlich gültige Mitgliedsnummer** des entsprechenden UV-Trägers angegeben ist. Bitte achten Sie daher in den Stammdaten Ihrer Abrechnungssysteme unbedingt auf die korrekte Eingabe der Mitgliedsnummer und der übrigen DBUV-Daten. Die BGHW überprüft im Rahmen der DBUV-Qualitätssicherung laufend die eingehenden DBUV-Meldungen. Bei Auffälligkeiten nehmen wir Kontakt zu unseren Mitgliedern auf. Entweder erhalten Sie eine schriftliche Mitteilung oder unser Beratungsdienst besucht Sie nach Voranmeldung direkt vor Ort.

DBUV-Daten in der DEÜV-Meldung:

1. Betriebsnummer des UV-Trägers (BGHW):

- für die Unternehmen des Großhandels und der Lagerei: 63886548
- für die Unternehmen des Einzelhandels: 32064004

2. Mitgliedsnummer des Unternehmens:

Bei der **„Mitgliedsnummer des Unternehmens"** können nur gültige Mitgliedsnummern eingegeben werden: hierbei ist zwingend auf die korrekte Schreibweise der Mitgliedsnummer zu achten:

- für die Unternehmen des Großhandels und der Lagerei:
  xxxxxxxx
  (nummerisch, achtstellig, ohne Sonderzeichen, ohne Leerstellen)
- für die Unternehmen des Einzelhandels:
  xxxx-xxxxx
  (nummerisch, zehnstellig, an der fünften Stelle steht ein Bindestrich, ohne Leerstellen)

Enthält der Eintrag keine gültige Mitgliedsnummer, können Sie keine DEÜV-Meldung mehr abgeben. Bitte informieren Sie auch Ihre Buchhaltung bzw. Ihre Abrechnungsstelle (z. B. Steuerberater, Buchführungsbüro).

3. Gefahrtarifstelle:

Es können **nur gültige Gefahrtarifstellen** eingegeben werden.
Für Meldungen, die Meldezeiträume bis 31. Dezember 2012 betreffen, sind die siebenstelligen Gefahrtarifstellen zu verwenden, die im Lohnnachweisvordruck angedruckt sind. Die neuen ab 1. Januar 2013 gültigen zweistelligen Gefahrtarifstellen sind nicht für die Jahresmeldung 2012 zu verwenden. Bitte beachten Sie hierzu den Artikel „Der erste gemeinsame Gefahrtarif der BGHW tritt zum 1. Januar 2013 in Kraft" auf Seite 13 bis 16 in dieser Ausgabe.

4. UV-pflichtiges Entgelt:

Die Höchstgrenze des nachzuweisenden Entgelts pro Beschäftigtenbeträgt bei der BGHW zurzeit 72.000 Euro, auch wenn dieser kein volles Jahr beschäftigt war. Eine anteilige, beispielsweise monatliche Kürzung des nachzuweisenden Entgelts ist nicht vorzunehmen.

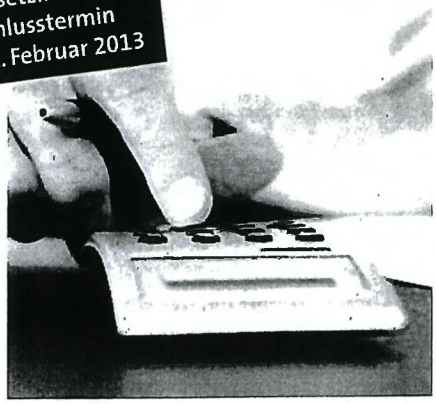
5. Geleistete Arbeitsstunden:

Bei der Meldung der Arbeitsstunden soll es für die Unternehmen nicht zu einer Mehrbelastung gegenüber dem bisherigen Meldeverfahren kommen. Sofern Unternehmen die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden angeben können, sind diese zu melden. Andernfalls sind die Sollwerte der zu leistenden Arbeitsstunden anzugeben. Hilfsweise kann auch eine statistische Berechnung der Arbeitsstunden vorgenommen werden. (Richtwert für das Beitragsjahr 2012 in der DEÜV-Meldung sind 1600 Stunden pro Vollarbeiterin/Vollarbeiter) Ausgenommen von der Meldung über den DBUV sind Personen, bei denen sich der Beitrag nicht nach Entgelten bemisst. Alle oben genannten Informationen können Sie auch tagesaktuell über unser Extranet unter www.bghw.de abrufen. Für den Zugang ins Extranet verwenden Sie bitte Ihre bekannten Zugangsdaten; alternativ erhalten Sie mit dem aktuellen Lohnnachweis eine weitere Benutzerkennung und ein Passwort, mit denen Sie sich in die Bereiche „Daten für die DEÜV-Meldung" und „Abgabe des Lohnnachweises" innerhalb des Extranets einwählen können.

STICHTAG

Abgabetermin 25. Januar 2013 | Gesetzlicher Schlusstermin 11. Februar 2013

Infos der BGHW zur Beitragsberechnung 2013



detailblick - Fotolia.com

Für die Beitragserhebung im Jahr 2013 benötigt die BGHW, wie jedes Jahr, Ihre Mithilfe: Anfang November haben wir Ihnen wieder den Nachweis zur Beitragsberechnung für 2011 übersandt. Eine ausführliche Anleitung und viele Tipps zum Ausfüllen sind natürlich auch dabei.

Ergänzend möchte die BGHW auf einige besonders wichtige Dinge, die Sie dabei beachten sollten, aufmerksam machen:

- Jeder Unternehmer muss den Beitragsnachweis einreichen, auch wenn er kein Personal beschäftigt. Der Nachweis muss neben der DEÜV-Meldung abgegeben werden.

- Auch die Entgelte für die so genannten Mini-Jobs sind anzugeben. Die BG-Beiträge sind nicht in den Zahlungen an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See enthalten.

- Beachten Sie bitte den Höchstbetrag des nachweispflichtigen Entgelts von 72.000 Euro. Nur bis zu diesem Höchstbetrag pro Versicherten sind Arbeitsentgelte nachzuweisen. Eine anteilmäßige, beispielsweise monatliche Kürzung ist nicht vorzunehmen. Die Nachweisung dieser Position erfolgt summarisch (also keine Einzelnachweisung).

- Unternehmen der Sparte Großhandel und Lagerei, die zu mindestens zwei gewerblichen Tarifstellen veranlagt sind, erhalten entsprechend der Anzahl ihrer gewerblichen Veranlagungen mehrere Nachweisvordrucke. In diesem Fall ist über dem Abschnitt „A" ein Hinweis angedruckt, für welchen Gewerbszweig der Nachweis zu erbringen ist. Bitte achten Sie darauf, dass Sie in diesem Fall alle Nachweise vollständig ausgefüllt der Berufsgenossenschaft übermitteln.

- Halten Sie möglichst den 25. Januar 2013 als Abgabetermin ein (gesetzlicher Termin: 11. Februar 2013). Sie erleichtern uns damit die Abwicklung aller mit der Jahresaktion verbundenen Arbeiten.

Bei Unternehmen, die die erforderlichen Angaben nicht oder nicht rechtzeitig einreichen, werden die Angaben geschätzt. Die Schätzung führt meist zu einem deutlich höheren Beitrag.

Wie können Sie den Nachweis übermitteln?

- Per Post: Den ausgefüllten Nachweis sowie eventuelle Mitteilungen über Änderungen im Unternehmen senden Sie bitte ausschließlich an die eingedruckte Adresse der zentralen Erfassungsstelle. Die Daten werden maschinell gelesen. Bitte tragen Sie die Zahlen gut lesbar rechtsbündig ohne Punkt und Komma in die entsprechenden Lesefelder ein. Leere Felder dürfen nicht durch Längs- oder Querstriche „entwertet" werden.

- Online, über das Extranet: Schnellste und sicherste Form der Übermittlung ist die Meldung über das Extranet. Sie können sich auf unserer Seite www.bghw.de mit den im Nachweis angegebenen Zugangsdaten in Ihren persönlichen Bereich „Extranet" einwählen und dort Ihre Angaben machen.

- Per Fax: Die Übermittlung per Fax bitten wir nur ausnahmsweise in dringenden Fällen zu wählen. Sie ist im automatisierten Datenerfassungsverfahren am fehleranfälligsten und verursacht einen hohen Erfassungsaufwand. Senden Sie die Formulare, falls eine Faxübermittlung erforderlich ist, bitte nur an die Fax-Nummer (0228/5406-65790).

- Steuerberater, die Kunden der Firma Datev oder Addison sind: Sie können uns außerhalb der DBUV-Meldung die Daten elektronisch übermitteln. Falls Sie diesen Service nutzen, entfällt die Meldung per Extranet oder Post.

- Haben Sie noch Fragen zum Entgeltnachweis?
  Wir stehen Ihnen auch telefonisch unter der auf Ihrem Anschreiben genannten Service-Nummer zur Verfügung.

Darauf sollten Sie achten

Seit 1. Januar 2009 ist die UV-Entgeltmeldung fester Bestandteil des DEÜV-Meldeverfahrens. Bitte achten Sie bei der Abgabe Ihrer DEÜV-Meldungen immer auf die korrekte und vollständige Erfassung der Daten im Datenbaustein für die gesetzliche Unfallversicherung (DBUV). Bei fehlerhaften Daten im DBUV wird die gesamte DEÜV-Meldung abgewiesen. Die für Ihr Unternehmen maßgeblichen Daten für den DBUV entnehmen Sie bitte dem Nachweis zur Beitragsberechnung.

Bitte beachen Sie auch unseren Artikel zur DEÜV-Meldung in dieser Ausgabe.

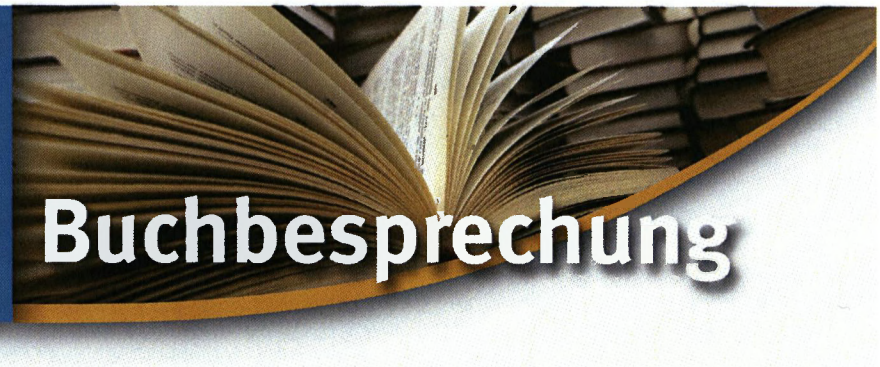
Wichtige Begriffe:

- **DEÜV-Meldung:**
  Meldung nach der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV)

- **DBUV-Daten:**
  Daten im Datenbaustein für die gesetzliche Unfallversicherung (DBUV)

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



Buchbesprechung

Incoterms® 2010 der Internationalen Handelskammer (ICC)

Kommentierung für die Praxis inklusive offiziellem Regelwerk

Bundesanzeiger Verlag

Dr. Christoph Graf von Bernstorff, 978-3-8462-0021-6, 2., erweiterte Auflage 2012, 442 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Buch mit CD (Softcover), € 49,00 inkl. MwSt.

Der Einsatz von Regeln zur Definition spezifizierter Bedingungen im internationalen Handel ist mittlerweile Handelsbrauch geworden. Die von der Internationalen Handelskammer (ICC) verfassten Klauseln, kurz Incoterms®, wurden 2010 grundlegend überarbeitet und an die aktuellen Entwicklungen angepasst.

Die Incoterms® regeln die wesentlichen Käufer- und Verkäuferpflichten, insbesondere bei grenzüberschreitenden Geschäften. Dadurch erreichen Vertragspartner eine international einheitliche Auslegung bestimmter Pflichten von Käufern und Verkäufern. Auf diese Weise können Missverständnisse und Rechtsstreitigkeiten vermieden werden. Die Incoterms® sind aufgrund ihres Vereinbarungscharakters in den jeweiligen Vertrag des Handelsgeschäfts explizit mit aufzunehmen und in den Gesamtkontext, wie z.B. dem Eigentumsübergang, den Zahlungsbedingungen und dem Gerichtsstand, einzupassen. Die durch den Incoterm® ausgedrückte Lieferbedingung ist auch Grundlage für die Ermittlung des Zollwertes.

Mit der zweiten Ausgabe wurde die Kommentierung um weitere praktische Hinweise aus dem Zollrecht ergänzt und durchgängig aktualisiert. Das Werk richtet sich an den Praktiker und bietet konkrete Hinweise (Praxistipps und Beispiele) zu Risiken und Chancen beim Einsatz der jeweiligen Klausel, je nachdem, ob es sich um die Käufer oder Verkäuferseite handelt.

Aus dem Inhalt:

- Überblick zur Bedeutung von Lieferbedingungen
- Incoterms® im Vergleich zu anderen Handelsklauseln
- Grundcharakter der Incoterms® als Allgemeine Geschäftsbedingungen:
  Inhaltskontrolle, Auslegung, Einbeziehung in den Vertrag,
  Kollision von Klauseln, „Überraschende Klausel"
- Detailkommentierung der ICC und Praxiskommentierung des Autors zu jeder einzelnen Klausel

Vorteile:

- aktuelle Fassung der Incoterms® 2010
- Revisionsvergleich zur Vorfassung
- Kontextbezogene Erläuterungen zur Vertragsgestaltung
- Praxisbezogene Besprechung von Problemfällen
- Perspektivische Darstellung der Rechte und Risiken je nach Stellung als Verkäufer oder Käufer
- Grafiken mit Kommentierung auf CD-ROM

Autoreninfo

Prof. Dr. Christoph Graf von Bernstorff ist seit vielen Jahren als Rechtsanwalt, Referent und Buchautor mit Tätigkeitsschwerpunkten im internationalen Wirtschaftsrecht tätig. Er ist selbst Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens mit jahrzehntelanger Erfahrung in der Bankpraxis.

Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht

Verlage C.H. Beck/Vahlen

Prof. Dr. Frank Maschmann/Dr. Rainer Sieg/Dr. Burkhard Göpfert (Hrsg.), Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, 2012, XL VII, 1049 Seiten, in Leinen, € 119,00, ISBN: 978-3-406-61317-3

Das Werk beginnt mit einer kurzen Einführung in die Technik der Vertragsgestaltung. Sodann werden in allgemeiner Form die Entwicklung und die Gestaltung von Klauseln aufgezeigt, die mit Blick auf eine spätere gerichtliche Inhalts- und Transparenzkontrolle erfolgen müssen. Abschließend wird auf die Vertragsverhandlung und das Vertragsmanagement (Aufbewahrung, Datenschutz, Aktualisierung) eingegangen.

Im 2. Teil des Werkes finden sich gängige Vertragsmuster zu Arbeits- und Anstellungsverträgen sowie Gestaltungsmuster zu Spezialfragen, über die üblicherweise erst nach der Einstellung Absprachen getroffen werden.

Im 3. Teil werden die Regelungen des 2. Teils in zusammenhängenden Themenblöcken in alphabetischer Reihenfolge analysiert. Um einen schnellen Einstieg in das jeweilige Thema zu gewährleisten, steht am Anfang eines Themenblocks ein Klauselvorschlag. In der sich anschließenden Erläuterung sollen – orientiert an der Technik der Vertragsgestaltung im 1. Teil – zunächst die Interessenlage der Parteien und sodann die gesetzlichen Vorgaben analysiert werden. Danach sollen die verschiedenen Klauselgestaltungen diskutiert und dabei auch Alternativklauseln und nicht empfehlenswerte Klauseln angesprochen werden, möglichst mit Hinweisen zur Verhandlungstaktik.

Rechtsfragen des Indiengeschäfts – Praxishandbuch (2. Auflage)

R&W Fachmedien Recht und Wirtschaft

RA Dr. Jörg Podehl, WP C S Mathur und RA Shalini Agarwal, LL.M. (Cambridge), ISBN 978-3-8005-1550-9, 2., überarbeitete Auflage 2012, RIW-Buch, XVIII, 310 Seiten, Geb., € 89,-

Seit dem Erscheinen der ersten Auflage des Praxishandbuchs im Jahr 2007 sind genau fünf Jahre vergangen. Auch wenn sich das im Jahr 2007 noch ungebremste schnelle Wachstum der indischen Wirtschaft im Moment durch viele makroökonomische Einflüsse abgeschwächt hat, bleibt Indien eine aufstrebende Nation, die sich weiter zu einem weltwirtschafltichen Schwergewicht entwickelt.

Auch bei der Neuauflage fokussieren sich die Autoren wieder ganz auf die praktischen Fragen des Indiengeschäfts und versuchen, typische Fallgestaltungen aus der Praxis verständlich darzustellen. Indien ist nach wie vor ein heranreifendes Schwellenland, dessen Rechtssystem sich weiter dynamisch entwickelt. Die Autoren legen daher großen Wert auf eine Beschreibung der langfristigen Entwicklung und der Grundstrukturen des indischen Wirtschaftsrechts. Die aus der Anwalts- bzw. Wirtschaftsprüfer-Praxis des deutsch-indischen Autorenteams gewonnenen Anregungen für Gestaltungsmöglichkeiten, Cheklisten und Formulare runden die praxisgerechte Aufbereitung des Werkes ab.

Weitere Themen sind Genehmigungspflichten für ausländische Direktinvestitionen, allgemeines Recht der Verträge, Franchising, Joint Venture, Wettbewerbsrecht, Kartellrecht sowie Steuern und Zölle.

Fazit: Praktische Fragen des Indiengeschäfts mit vielen typischen Fallgestaltungen – nicht nur für Juristen, sondern auch für Manager und ihre Berater – verständlich dargestellt!

Energiesteuern in der Praxis

Energiesteuer - Stromsteuer - Biokraftstoffquote - Energiesteuer-Compliance

Bundesanzeiger Verlag

RAe Dr. Roland Stein, Anahita Thoms, ISBN: 978-3-8462-0028-5, 2., aktualisierte und erweiterte Auflage 2012, ca. 444 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Buch mit CD (Hardcover), € 49,00 inkl. MwSt.

Sie benötigen einen einfachen und schnellen Überblick über die gesetzlichen Bestimmungen des Energiesteuerrechts? Sie möchten die Zusammenhänge zwischen den europäischen und nationalen Regelungen und ihre Auswirkungen auf die tägliche Praxis verstehen?

Das vorliegende Handbuch bereitet das Energie-, Stromsteuer- und Biokraftstoffquotenrecht für Sie übersichtlich auf und erläutert anhand von Beispielen, worauf Sie in der Praxis achten müssen, um Fallstricke zu vermeiden.

Es greift dabei vor allem strittige Frage- und Problemstellungen auf, bespricht die einschlägige Rechtsprechung und die relevanten Verwaltungsvorschriften und gibt schließlich konkrete Handlungsempfehlungen für die tägliche Praxis.

Anhand von Praxishinweisen, Beispielen und Diagrammen können Sie einfach identifizieren, wie Sie die rechtlichen Vorgaben auf die eigenen Arbeitsbereiche übertragen oder ggf. auch Steuererleichterungen nutzen können. Dazu gehören Hinweise sowohl auf vereinfachte – und damit weniger fehleranfällige – Verfahren als auch auf steuerliche Befreiungen und Entlastungen.

Abgerundet wird das Handbuch durch Formulare, Auszüge aus der Kombinierten Nomenklatur sowie eine CD-ROM mit Verordnungs- und Gesetzestexten.

Aus dem Inhalt

- Energiesteuerrecht (Steuergebiet, -gegenstand, -tarif, -aussetzung, -entstehung, -befreiungen, -entlastung, Festsetzungsverfahren, Erhebungsverfahren, Folgen von Rechtsverstößen, Kombinierte Normenklatur)
- Stromsteuerrecht (Steuerentstehung, -befreiung, -entlastung)
- Biokraftstoffquotenrecht (Einführung, Begriff des Biokraftstoffs, Pflichten der Biokraftstoffquote, Quotenhandel)
- Neu in der 2. Auflage: Energiesteuer-Compliance. Auf der beigefügten CD-ROM finden Sie die wichtigsten europäischen und nationalen Gesetze, Verordnungen und Erlasse.

Vorteile des Werkes

- Kompakte Darstellung und rechtsübergreifende Erläuterung des gesamten Bereichs des Energiesteuerrechts
- Leicht verständlich und praxistauglich aufbereitet
- Zahlreiche Anwendungsbeispiele, die die Umsetzung des komplizierten Rechts in die Praxis erleichtern

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



LGAD – Mitgliederversammlung und Verbandstag

Donnerstag, 11. Juli 2013 um 14.30 Uhr
im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München













ab 14.30

Ganztägiges Forum
Partner und Unternehmen des Verbands präsentieren sich mit Infoständen im Foyer.

14.30 Uhr

LGAD-Mitgliederversammlung (intern)
unter Leitung des Präsidenten Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl u.a. mit Berichten aus der Geschäftsführung.

15.45 Uhr

Kaffeepause

Empfang der Gäste zum öffentlichen Teil

16.15 Uhr

LGAD-Verbandstag als öffentliche Kundgebung
mit einem Impulsstatement von LGAD-Präsident
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl

anschließend

Festrede des Ehrengastes Martin Zeil
Stv. Bayerischer Ministerpräsident und Staatsminister
für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

17.15 Uhr

„Zukunftstrends im Großhandel“ ist das Leitthema des diesjährigen Verbandstages, welches in einer Podiumsdiskussion ausführlich diskutiert werden wird.

Anschließend Imbiss und Get-Together

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.,
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Tel.: 089 / 54 59 37-37, Fax: 089 / 54 59 37-30
Ansprechpartner: Helmut Ruhland, E-Mail: h.ruhland@lgad.de

LGAD – Mitgliederversammlung und Verbandstag am 11. Juli 2013 um 14.30 Uhr

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe LGAD-Mitgliedsunternehmen,

wir dürfen Sie bereits zum jetzigen Zeitpunkt über die diesjährige Mitgliederversammlung sowie den Ablauf des Verbandstages 2013 informieren und möchten Sie bitten, sich den Termin vorzumerken. Ein vorläufiges Programm finden Sie anbei, die persönliche Einladung erhalten Sie Mitte Mai zugesandt.

Weiterhin möchten wir Ihnen anbieten, sich als Unternehmen auf dieser öffentlichen Veranstaltung unserer Wirtschaftsstufe zu präsentieren und unsere Interessensgemeinschaft als Sponsor zu unterstützen.

Über Ihr zahlreiches Erscheinen freuen wir uns sehr.

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

RÜCKANTWORT per Fax an: 089 / 54 59 37 – 30

Möglichkeit der Firmen-Präsentation

Während des gesamten Verbandstages besteht für Sie als Mitglied und Unternehmen die Möglichkeit, sich öffentlichkeitswirksam unserer Wirtschaftsstufe sowie allen Gästen und Netzwerkpartnern zu präsentieren und unsere Interessensgemeinschaft als Sponsor zu unterstützen.

☐ **Ja, wir würden uns gerne auf dem LGAD-Verbandstag präsentieren bzw. die Veranstaltung unterstützen, vorzugsweise**

- ☐ **als Partner und Sponsor** (mit Logo u. Infomaterial in den Tagungsmappen)
- ☐ **mit einem Roll-Up**
- ☐ **mit einem eigenen Messestand**

Bitte sprechen Sie mich darauf an:

Vor- / Zuname: _____ Firma: _____

E-Mail: _____ Tel: _____

Jährliche Kundenzufriedenheitsanalyse des LGAD

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema Kundenzufriedenheit spielt stets eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Kunden an das Unternehmen zu binden. Denn nur zufriedene Kunden kommen gerne wieder und bleiben dem Unternehmen treu. Für den langfristigen Geschäftserfolg und im Hinblick auf den Wettbewerb ist die Kenntnis der Kundensicht auf Ihr Unternehmen unerlässlich. Nur so können Stärken und Schwächen erkannt und darauf aufbauend gezielte Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet werden. Eine Kundenzufriedenheitsbefragung kann daher für den Geschäftserfolg von entscheidender Bedeutung sein.

Zum dritten Mal in Folge können die Mitgliedsunternehmen im LGAD Bayern e.V. diesen exklusiven Service in Anspruch nehmen: Der LGAD bietet seinen Mitgliedern zu einem unschlagbaren Preis von 1.400 Euro (Voraussetzung mind. 20 Teilnehmer) die Möglichkeit, sich an der Gemeinschaftsstudie **Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2013** zu beteiligen. Dabei wird eine Stichprobe Ihrer Kunden gemeinsam mit denen von anderen Mitgliedsunternehmen befragt (Online-Befragung). Datenauswertung und Ergebnislieferung erfolgt im Anschluss anonymisiert und individuell für Ihr Unternehmen. Deutschlands größtes Marktforschungsinstitut die GfK SE in Nürnberg und die Marktforschungsberatungsgesellschaft research tools (Esslingen) übernehmen die Durchführung dieser Studie.

Vorteile für Sie:

- Professionelle und umfassende Erhebung und Analyse der Kundenzufriedenheit
- Anonyme, brancheninterne Benchmarks/ große Kostenersparnis durch Beteiligungsstudie
- Kosten der Online-Befragung je teilnehmendem Unternehmen (angestrebt werden 100 erfolgreich befragte Kunden zu rund 50 Leistungsaspekten): 1.400 € zzgl. MwSt. *(sofern ausreichend Unternehmen teilnehmen)*
- Unternehmen die nach ISO 9001 zertifizieren, können die Ergebnisse auch zur Dokumentation der Zufriedenheit Ihrer Kunden heranziehen

Der LGAD Bayern empfiehlt die Teilnahme an dieser Studie.

Interessierte Unternehmen melden sich bitte bis Ende März 2013 unverbindlich mit dem Betreff "Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2013" bei Herrn Helmut Ruhland (LGAD Bayern e.V., Tel.: 089-545937-37, E-Mail: h.ruhland@lgad.de) an, und erhalten im Anschluss daran weitere Informationen über Inhalt und Ablauf der Studie.

research tools
Marktforschung
für Innovation und Handlungssicherheit

Rückantwort/ Teilnahmebestätigung

Bitte füllen Sie untenstehendes Formular aus und senden Sie es per Fax an:

FAX (research tools): 0711/ 4147429

☐ Hiermit fordern wir die Bestellunterlagen zur Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2013 an.

☐ Hiermit bestätige ich, dass die _____ (Firma bitte eintragen) an der Kundenzufriedenheitsanalyse Groß- und Außenhandel 2013 (Online-Befragung) entsprechend des Gemeinschaftsangebotes der GfK SE und research tools zum Preis von 1.400,- EUR zzgl. MwSt. teilnimmt *(sofern ausreichend Unternehmen teilnehmen)*.

Firma: _____

Name: _____

Position: _____

Kontakt telefonisch: _____

Kontakt per E-Mail: _____

Ort / Datum: _____, den _____ 2013

_____

(Unterschrift / Stempel)

research tools
Marktforschung
für Innovation und Handlungssicherheit

GfK

BGA

Bundesverband
Großhandel, Außenhandel,
Dienstleistungen e.V.

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Fragebogen 2013 zur Unternehmensfinanzierung und zum Bankenverhalten

1 / 01467

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Themen Finanzierung und Bankenverhalten haben für viele Unternehmen eine steigende Bedeutung. Ursache für Verharmlosungen auf der einen und Übertreibungen auf der anderen Seite ist der Mangel an verlässlichen Daten zur tatsächlichen betrieblichen Praxis. KfW und Wirtschaftsverbände haben sich deshalb zum Ziel gesetzt, die Diskussion durch die Erhebung und Bereitstellung entsprechender Informationen zu versachlichen.

Wir möchten Sie bitten, uns dabei durch die Beantwortung dieses Fragebogens zu unterstützen. Wir wollen mit Ihrer Hilfe dazu beitragen, dieses enorm wichtige Thema in den Mittelpunkt der politischen Diskussion zu rücken. Selbstverständlich werden die erhobenen Daten strikt anonym ausgewertet.

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

A Angaben zum Unternehmen

1. Rechtsform ☐ Einzelunternehmen ☐ Personengesellschaft (auch GmbH & Co KG) ☐ GmbH
   ☐ AG ☐ Sonst. Kapitalges. (KGaA) Andere _____

2. Jahr der Gründung (erstmalige Aufnahme des Geschäftsbetriebs) _____

3. Umsatz im Jahr 2012 in EURO _____ EUR davon im Ausland getätigt _____ %

4. Beschäftigte (einschl. aktiv tätige Inhaber; im Jahresdurchschnitt 2012) _____ davon 400 EUR-Kräfte (sog. Minijobs) _____

5. Branche (nur ein Kreuz; bei mehreren Sparten: diejenige, in der der größere Teil des Umsatzes erzielt wird)
   ☐ Verarbeitendes Gewerbe ☐ Bau ☐ Einzelhandel
   ☐ Groß- und Außenhandel ☐ Dienstleistungen
   Andere Branche/ genauere Angabe _____

6. Ist Ihr Betrieb in die Handwerksrolle eingetragen? ☐ Ja, mit folgendem Gewerbe _____ ☐ Nein

7. Hauptsitz des Unternehmens (Bei Auslandsunternehmen bitte Hauptsitz des deutschen Zweiges)
   Bundesland: _____

8. Betreiben Sie eigene Forschung und Entwicklung? ☐ Ja ☐ Nein Wenn ja: Wie viel Prozent des Umsatzes setzen Sie für F&E ein? _____ %

B Bankenverhalten

01467

– Bankverbindung(en)

9. Bei welcher Art von Kreditinstituten haben Sie zurzeit Ihre **Hauptbank**verbindung(en)? (mehrere Antworten möglich)

☐ Private Geschäftsbank (z.B. Commerzbank, Deutsche Bank etc.) ☐ Sparkasse/Landesbank ☐ Genossenschaftsbank (Volksbank/Raiffeisenbank/DZ/WGZ Bank)

Andere _____

– Kreditaufnahme

10. Wie schwierig ist es derzeit einen Kredit bei einem Kreditinstitut aufzunehmen?

(1) sehr leicht	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) sehr schwierig
☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. Wie hat sich die Kreditaufnahme bei Kreditinstituten für Sie in den vergangenen 12 Monaten in der Tendenz entwickelt?

☐ Leichter geworden ☐ Gleich geblieben ☐ Schwieriger geworden

12. Wie hat sich im Zusammenhang mit Ihrer Kreditaufnahme folgendes entwickelt:

	Gestiegen	Unverändert	Gesunken
a) Zinsen	☐	☐	☐
b) Anforderungen der Bank an die Dokumentation des Vorhabens	☐	☐	☐
c) Anforderungen der Bank an die Offenlegung von Geschäftszahlen und -strategien	☐	☐	☐
d) Geforderte Kreditsicherheiten	☐	☐	☐
e) Bearbeitungs- bzw. Entscheidungsdauer bei Kreditanträgen	☐	☐	☐
	Verbessert	**Unverändert**	**Verschlechtert**
f) Klima in der Firmenkundenbetreuung	☐	☐	☐
Begründung: _____			
g) Andere _____	☐	☐	☐

13. Mein Unternehmen hat Probleme, überhaupt noch Kredite (selbst zu ungünstigeren Konditionen) zu erhalten. ☐ Ja ☐ Nein

C Unternehmensfinanzierung

14. Wie hat sich Ihre Eigenkapitalquote in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ gestiegen ☐ gleich geblieben ☐ gefallen

15. Wie hat sich Ihre Umsatzrendite in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ gestiegen ☐ gleich geblieben ☐ gesunken

16. Wie hat sich ihre Rating-Note bzw. -Einstufung in den letzten 12 Monaten entwickelt?

☐ verbessert ☐ nicht verändert ☐ verschlechtert ☐ weiß nicht

17. Welche Rolle spielen folgende Finanzierungsquellen für Ihr Unternehmen?

	(1) wichtig	(2) ↔	(3) unwichtig		(1) wichtig	(2) ↔	(3) unwichtig
Innenfinanzierung aus Gewinnen, Abschreibungen, Rückstellungen	☐	☐	☐	Beteiligungskapital	☐	☐	☐
kurz-/mittelfristige Bankkredite (bis unter 5 Jahre)	☐	☐	☐	Mezzanine-Kapital (z. B. Nachrangdarlehen/stille Beteiligungen)	☐	☐	☐
langfristige Bankkredite (5 Jahre und länger)	☐	☐	☐	Gesellschafter-/Familiendarlehen, Einlagen v. Gesellschaftern	☐	☐	☐
Factoring	☐	☐	☐	Leasing	☐	☐	☐
Lieferantenkredite	☐	☐	☐	Unternehmensanleihen, Schuldverschreibungen u. ä.	☐	☐	☐
konzerninterne Finanzierungen	☐	☐	☐	Sonstige: _____	☐	☐	☐

D Investitionen

01467

– Investitionsvorhaben und -finanzierung

18. Haben Sie in den letzten 12 Monaten Investitionsprojekte durchgeführt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 21)

19. Wenn ja, was war Ihr Hauptziel, das Sie mit den Investitionsvorhaben verfolgten?

☐ Erweiterungsinvestitionen (Ausweitung der Produktionskapazität, zusätzliche Verkaufsfläche, Umsatzsteigerung etc.)
☐ Kostensenkung/ Rationalisierung
☐ Forschung/Entwicklung
☐ Reine Ersatzinvestitionen
☐ Nachfolgeregelung/ Übernahme

Sonstiges Ziel _____

20. Haben Sie Auslandsinvestitionen getätigt? ☐ Ja ☐ Nein

21. Wie hat sich Ihr Investitionsvolumen im Vergleich zum Vorjahr entwickelt?

☐ Gestiegen ☐ Unverändert geblieben ☐ Gesunken

22. Planen Sie in den kommenden 12 Monaten Ihre Investitionen ...

☐ zu erhöhen ☐ unverändert zu lassen ☐ zu senken

23. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine **geplante** Investition nicht tätigen können?

☐ Nein ☐ Ja, aufgrund der schlechten Wirtschaftslage ☐ Ja, aufgrund von Finanzierungsschwierigkeiten ☐ Andere Gründe _____

24. Wenn Sie ein Investitionsprojekt durchgeführt haben bzw. durchführen wollten: Haben Sie dazu einen Bankkredit beantragt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 29)

25. Wenn ja, welche Art von Krediten haben Sie beantragt/in Anspruch genommen? (mehrere Antworten möglich):

☐ Kurzfristige Bankkredite (z. B. Kontokorrentkredit), auch Ausweitung ☐ mittelfristiger Kredit (2–4 Jahre) ☐ langfristiger Kredit (5 Jahre und länger)

26. Wurde Ihnen in den letzten 12 Monaten ein bei einer Bank oder Sparkasse beantragter Investitionskredit abgelehnt? ☐ Ja ☐ Nein (weiter mit Frage 29)

27. Wenn ja, mit welcher Begründung? (mehrere Antworten möglich)

☐ Investitionsvorhaben überzeugte inhaltlich nicht
☐ Investitionsvorhaben zu risikoreich
☐ Formale Darstellung des Vorhabens überzeugte nicht
☐ Unzureichende Sicherheiten
☐ Zu niedrige Eigenkapitalquote des Unternehmens
☐ Zu geringe Rentabilität des Unternehmens
☐ Veränderte Geschäftspolitik der Bank

Sonstige Gründe _____

28. Konnten Sie trotz abgelehntem Investitionskredit das Vorhaben dennoch durchführen?

☐ Ja, vollständig und ohne Verzögerung ☐ Ja, aber (Mehrfachnennungen möglich) ☐ Nein
☐ mit Verzögerung
☐ in geringerem Umfang

29. Haben Sie weitere – zum Bankkredit alternative – Finanzierungsquellen genutzt, um Investitionen zu finanzieren?

☐ Innenfinanzierung aus Gewinnen, Abschreibungen, Rückstellungen
☐ Konzerninterne Finanzierungen
☐ Beteiligungskapital
☐ Mezzanine Finanzierungsinstrumente (Stille Beteiligungen, Nachrangdarlehen, usw.)
☐ Leasing
☐ Gesellschafter-/Familiendarlehen Einlagen von Gesellschaftern

Sonstige _____

(z. B. Anleihen/andere Bankprodukte

– Fördermittel

30. Haben Sie in den vergangenen zwölf Monaten Förderkredite oder öffentliche Hilfen für Investitionen oder Unternehmensfinanzierung **beantragt?** ☐ Ja ☐ Nein

31. Wenn ja, bei welchem Fördermittelgeber?

☐ Bund (ohne KfW) ☐ KfW ☐ Bundesländer
☐ EU ☐ Bürgschaftsbanken ☐ Andere Förderung

E Auswirkungen von Basel III und Erwartungen an die Hausbank

01467

32. Welche Auswirkungen von Basel III erwarten Sie für Ihr Unternehmen? (mehrere Antworten möglich)

- ☐ Kann ich nicht beurteilen
- ☐ Keine Auswirkungen für das eigene Unternehmen erwartet
- ☐ Generelle Erhöhung der Zinsen
- ☐ Höhere Anforderungen an die Sicherheiten
- ☐ Höhere Anforderungen an den Informationsbedarf der Bank/Sparkasse
- ☐ Kredite werden seltener gewährt werden
- ☐ Sonstige: _____

33. In welchen Finanzierungsbereichen erwarten Sie die Auswirkungen von Basel III am ehesten in Ihrem Unternehmen? (mehrere Antworten möglich)

- ☐ Gewährung von Kreditlinien
- ☐ Betriebsmittelfinanzierung
- ☐ Förderkredite
- ☐ Investitionsfinanzierung
- ☐ Handelsfinanzierung
- ☐ Finanzierung von Direktinvestitionen im Ausland
- ☐ Finanzierung von Gewerbeimmobilien
- ☐ Exportfinanzierung
- ☐ Sonstiges: _____

34. Bei welchen Kreditlaufzeiten erwarten Sie die Auswirkungen von Basel III am ehesten in Ihrem Unternehmen? (mehrere Antworten möglich)

- ☐ Kurzfristige Kredite (z. B. Kontokorrent)
- ☐ Mittelfristige Kredite (2 bis 4 Jahre)
- ☐ Langfristige Kredite (5 Jahre und länger)

35. Haben Sie bereits erste Gespräche mit ihrer Bank/Sparkasse über mögliche Auswirkungen von Basel III geführt?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ Gespräche sind geplant

36. Welche Erwartungen haben Sie an eine moderne Bank heute? (mehrere Antworten möglich)

Finanzierungsdienstleistungen:

- ☐ Versorgung mit Krediten zu angemessenen Bedingungen (bez. Zinsen, Sicherheiten)
- ☐ Schnelle Kreditbearbeitung, und zwar innerhalb von _____ Arbeitstagen
- ☐ Begleitung bei der Ausgabe von Schuldscheindarlehen
- ☐ Begleitung bei der Emission von Aktien
- ☐ Leasing-Finanzierung
- ☐ Factoring-Finanzierung
- ☐ Begleitung bei der Anleiheemission
- ☐ Sonstige: _____

Beratungsleistung (bezüglich Finanzierung):

- ☐ Beratung bezüglich der eigenen Ratingeinstufung, insbesondere der Verbesserung der Ratingnote
- ☐ Beratung bei der Nutzung zum Bankkredit alternativer Finanzierungsinstrumente, wie z. B. Leasing, Beteiligungskapital
- ☐ Beratung bei der Einbindung von Fördermitteln
- ☐ Beratung bei der Einbindung von Bürgschaften
- ☐ Beratung im Liquiditäts- und Forderungsmanagement
- ☐ Beratung bei Etablierung und Optimierung der „Finanzkommunikation"
- ☐ Beratung bei der Optimierung der Finanzierungsstruktur
- ☐ Sonstige: _____

Abläufe und Gestaltung der Leistungserbringung:

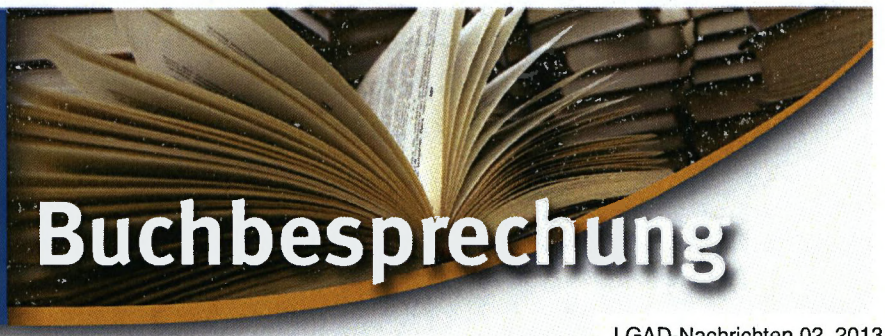
- ☐ Betreuung vor Ort
- ☐ Persönlicher Ansprechpartner
- ☐ Kontinuität der Ansprechpartner
- ☐ übersichtliche und verständliche Online Informationen über Produktangebot
- ☐ einfache Online Abwicklung der Bankgeschäfte
- ☐ Sonstiges: _____

37. Welche Dienstleistungen (jenseits der Finanzierung) ihrer Bank/Sparkasse sind für Ihr Unternehmen wichtig?

	(1) wichtig	(2)	(3) unwichtig		(1) wichtig	(2)	(3) unwichtig
Research	☐	☐	☐	Vermögensverwaltung	☐	☐	☐
Devisengeschäfte	☐	☐	☐	Nachfolgeplanung	☐	☐	☐
Hedging	☐	☐	☐	Betriebliche Altersvorsorge	☐	☐	☐
Cash Management	☐	☐	☐	Risikomanagement	☐	☐	☐
Vorsorge & Versicherungsleistungen (Alters-, Hinterbliebenenvorsorge, Risikoabsicherung)	☐	☐	☐	Sonstiges: _____	☐	☐	☐

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Die Analyse der Befragung 2012 finden Sie unter http://www.kfw.de/kfw/de/KfW-Konzern/KfW_Research/Economic_Research/Reihen/Unternehme.jsp
Ab ca. Juni 2013 finden Sie unter derselben Adresse die Auswertung der Unternehmensbefragung 2013.



Buchbesprechung

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

Rechte und Pflichten nach dem Bundesdatenschutzgesetz
DIHK-Publikation, (DinLang, 32 S.), 4,40 Euro (netto 4,11 EURO), DIHK Publikationen Service, Werner-von-Siemens-Str. 13, 53340 Meckenheim; Internet-Bestellshop: www.dihk-verlag.de

Die DIHK-Publikation „Der betriebliche Datenschutzbeauftragte" gibt praxisnahe Tipps zu allen Fragen rund um die Rechte und Pflichten des Datenschutzbeauftragten im Betrieb. Sie informiert zudem über die letzte Novellierung des BDSG, die u. a. den besonderen Kündigungsschutz für betriebliche Datenschutzbeauftragte betrifft.
Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) wurde 2009 mehrfach geändert. Besondere Vorschriften für sogenannte Scoring-Verfahren, also Bewertungsmethoden anhand verschiedener Angaben zu Personen oder zu personenbeziehbaren Daten, und verschärfte Regelungen zur Verwendung von Adressen zu Werbezwecken waren die Hauptthemen.
Die aktualisierte DIHK-Publikation beantwortet zentrale Fragen: Wann muss ein Datenschutzbeauftragter bestellt werden? Welche Voraussetzungen muss er erfüllen? Welche Stellung hat er im Unternehmen? Weiter enthält die Publikation Adressen der Aufsichtsbehörden bzw. der Landesdatenschutzbeauftragten.

Ausfuhrliste 2013

Anlage AL zur Außenwirtschaftsverordnung - 110. Verordnung zur Änderung der Ausfuhrliste
Bundesanzeiger Verlag
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – BMWi, 978-3-89817-948-5, 2013, 444 Seiten, 14,8 x 21,0 cm, Softcover, € 29,80 inkl. MwSt.

Die als Anlage AL zur Außenwirtschaftsverordnung erscheinende Ausfuhrliste ist ein unverzichtbares Arbeitsmittel für die exportierende Wirtschaft. Sie enthält eine Aufzählung der Güter, deren Ausfuhr genehmigungspflichtig ist. Damit ist sie das zentrale amtliche Hilfsmittel, um Verstöße gegen die gesetzlichen Ausfuhrbestimmungen sicher zu vermeiden.
Zusätzlich nennt das Stichwortverzeichnis die in der Ausfuhrliste genannten Güter in alphabetischer Folge und verweist auf Positionen der Ausfuhrliste. Ist eine Güterposition in der Ausfuhrliste enthalten, ist genau zu prüfen, ob das Gut auch die entsprechenden technischen Merkmale der Position erfüllt.

Vorteile des Werkes

- Aktueller amtlicher Text zur Prüfung der Ausfuhrgüter
- Sicherheit bei der Bestimmung und Einstufung von Dual-Use-Gütern
- Vermeidung von Verstößen gegen die gesetzlichen Ausfuhrbestimmungen und Sanktionen

Aus dem Inhalt

Teil I: Güter (Waren, Datenverarbeitungsprogramme (Software) und Technologien), auf die sich die in den §§ 5, 5c, 5d, 7, 40, 45, 45a, 45b, 45c und 69a ff. Außenwirtschaftsverordnung (AWV) angeordneten Beschränkungen beziehen

- Abschnitt A: Liste für Waffen, Munition und Rüstungsmaterial
- Abschnitt B: nicht belegt
- Abschnitt C: Gemeinsame Liste der EU für Güter mit doppeltem Verwendungszweck

Teil II: Waren, auf die sich die in § 6a AWV angeordneten Beschränkungen beziehen
Abschnitt II: Waren pflanzlichen Ursprungs
Nichtamtlicher Anhang mit dem Anhang IV zur EG-Verordnung über Ausfuhrkontrolle von Gütern mit doppeltem Verwendungszweck, einer Übersicht zu den Änderungen der Ausfuhrliste und dem Stichwortverzeichnis zu Teil 1

Zielgruppe

Ausfuhrverantwortliche, Leiter der Exportkontroll- und Zollabteilungen, Exportkontrollbeauftragte, Praktiker in exportierenden Unternehmen, Speditionen und Behörden, spezialisierte Rechtsanwälte, Verbände, Zollagenturen

Zoll & Export 2013

Bundesanzeiger Verlag
Franz-Josef Drees, ISBN: 978-3-8462-0136-7, 2013, 290 Seiten, 14,8 x 21,0 cm, Buch (Softcover), € 55,00 inkl. MwSt.

Selbst gestandene Profis verlieren schon mal den Überblick, welche Export- und Zollvorschriften aktuell gelten. Im Arbeitsalltag ist aber keine Zeit zum langen Nachlesen oder Recherchieren, hier benötigen Sie die Informationen schnell, kompakt und übersichtlich aus einer Hand! Für Sie und Ihre Mitarbeiter gibt es daher dieses Jahrbuch, welches die aktuellen Neuerungen für den Export und Zoll für das Jahr 2013 zusammenfasst und praxisgerecht aufbereitet – mit wertvollen Praxistipps und Musterbeispielen!

Neu in der Ausgabe 2013:
HS-Revision 2013 / Aktueller Stand MZK und MZK-DVO· / 1000-Euro-Befreiungsgrenze für Ausfuhranmeldungen· / Folgen des ATLAS-Release 2.1· / Aufhebung Hamburger Freihafen zum 01.01.2013· / AEO: Gegenseitige Anerkennung mit den USA (C-TPAT) und anderen Ländern· / Neue Präferenzabkommen in 2013· / Wachsende Bedeutung des Zollverfahrens „Ermächtigter Ausführer (EA)"· / Neuordnung des Ursprungsrechts: Nichtpräferenzieller Ursprung, Made-in-Germany-Regelungen· / EU-Erweiterung: Folgen des Beitritts durch Kroatien· / Neues Außenwirtschaftsgesetz (AWG) und neue Außenwirtschaftsverordnung (AWV) – Was ändert sich? / Neue Regeln des Internen Compliance Programms· / Iran und Syrien Embargo· / Neues zum Zugelassenen Ausführer (ZA)· / Anfertigung einer Arbeits- und Organisationsanordnung· / US-Recht in Verträgen· / Quo vadis Gelangensbestätigung?· / Einfuhr- und Ausfuhrreihengeschäfte· / Umsatzsteuersätze in der Europäischen Union· / Akkreditiv und Dokumenteninkasso wieder auf Vormarsch· / Besonderheiten bei Ostasien-Akkreditiven

Aus dem Inhalt
Das Werk ist in folgende Themenabschnitte gegliedert:
Ausfuhrverfahren·/ Exportbeschränkungen·/ Warenursprung und Präferenzen·/ Umsatzsteuer·/ Exportfinanzierung und –absicherung·

Vorteile
Kompakt: Alle aktuellen Entwicklungen themenübergreifend und zielführend zusammengefasst
Übersichtlich: durch einfache Struktur, Änderungsübersichten und Handlungstipps
Zeitsparend: Klare Ausweisung von Änderungen lässt Sie die wesentlichen Inhalte schnell erfassen

Autoreninfo
Franz-Josef Drees ist als freiberuflicher Exportconsultant, Referent und Dozent für Zoll- und Exportverfahrensfragen tätig. Dr. Ulrich Möllenhoff und Dr. Thomas Weiß sind als Rechtsanwälte und Berater von Unternehmen zu Fragen des Außenwirtschaftsrechts, insbesondere zu Fragen der Exportkontrolle sowie des Zolls in der Kanzlei "Möllenhoff Rechtsanwälte", Münster, tätig.

Regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf

Kommunale Koordinierung und Kooperation mit der Wirtschaft
wbv W. Bertelsmann Verlag
Projektträger im DLR e.V. (Hg.), ISBN 978-3-7639-4760-7, ISBN (E-Book) 978-3-7639-4061-4, 264 Seiten, 39,90 Euro

In ganz Deutschland unterstützen Kommunen, Schulen und Unternehmen junge Menschen mit vielen Angeboten beim Übergang Schule – Beruf. Die ersten Erfahrungen mit Übergangsprojekten zeigen, dass die Anstrengungen effektiver sind, wenn sie für alle Beteiligten transparent koordiniert werden. Kommunen sind besonders geeignet diese Aufgabe zu übernehmen, Partner einzuwerben und die Prozesse zu koordinieren. Der Band „Regionales Übergangsmanagement" informiert über die organisatorischen Grundlagen der Projektkoordinierung und stellt Konzepte zur Kooperation mit der regionalen Wirtschaft sowie praktische Anwendungsmöglichkeiten und Best-Practice-Beispiele vor. Das vorgestellte Konzept bietet Hilfestellung bei der Ermittlung des Handlungsbedarfs im Landkreis, stellt Verfahren zum Datenmanagement und zur Zuständigkeitsverteilung vor und entwickelt Strukturen einer akteursübergreifenden Kooperation.

Der Band „Regionales Übergangsmanagement" bietet praktische Hilfe bei der Einrichtung von regionalen Kooperationsprojekten stellt Real-Erfahrungen zum Übergang Schule-Beruf nachvollziehbar vor. Das Buch entstand im Rahmen des Projektes „Perspektive Berufsabschluss", das aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds gefördert wird.

AUSSENHANDELSPRAXIS
Informationen für Außenhandelskaufleute, Unternehmer und Berater

Best practice
Beispiele, Adressen, Ansprechpartner, Schulungsanbieter, Links

SPECIAL
Herbst 2012

LEITFADEN

Bekannter Versender

Schnell und einfach bekannter Versender werden und bleiben

HIGHLIGHTS

Wie Sie die Zulassung sicher, schnell und einfach bekommen und behalten



WISSEN

Vorschriften und Anforderungen
Tipps und Beispiele

SERVICE

Alle Vorlagen zum Download

WERKZEUGE

Mustervorlagen
Kostenvergleich
Checklisten
Schulungsmaterial

www.promv.de

PRO MANAGEMENT VERLAG GmbH



Feldpreul 17
61191 Rosbach v. d. Höhe
Telefon 06003 826667
Telefax 06003 826668
Mobil 0178 8 821780
E-Mail: info@behrendtonline.com

www.behrendtonline.com

Rüdiger Behrendt Consulting
Unternehmensberatung

Kleine, mittelständische und große Unternehmen und Konzerne vertrauen uns seit 2001.
Unsere Kunden kommen aus den unterschiedlichsten Branchen, zum Beispiel:

- Industrieunternehmen
- Fluggesellschaften
- Behörden
- Logistikunternehmen
- Verpackungsbetriebe



Wir sind praxisorientiert und kennen Ihr Tagesgeschäft!

Schulungen, Beratung, Zulassungen und Zertifizierungen – mit uns sichern Sie sich eindeutige Wettbewerbsvorteile im In- und Ausland!

Wir helfen schnell und unkompliziert in allen Fragen rund um die Themen:

- **Security / Luftsicherheit**
  z. B.: Reglementierter Beauftragter / Lieferant; Bekannter Versender
- **Gefahrgut**
  z. B.: Schulungen sämtlicher Personalkategorien im Bereich Luftverkehr; Gefahrgutbeauftrager; und andere
- **Qualitätsmanagement**
  z. B.: DIN EN ISO 9001:2008; ISO 28000
- **AEO; C-TPAT**
  Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter
- **Dokumentenservice**
- **Akkreditierung**

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



LGAD – Außenhandelsausschuss

Schwerpunkt „Unternehmenssicherheit“

Globale Risiken und deren Auswirkungen auf die Lieferketten
und
Luftfahrtsicherheit: „Bekannter Versender“ – Der Countdown läuft

Montag, den 29. April 2013 in Nürnberg von 15.00 bis 18.00 Uhr im Hotel Arvena Park, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg, Tel.: 0911 / 8922-0 (Ortsteil Langwasser).

TOP 1

Begrüßung
Herr Wolf Maser, Ausschussvorsitzender

TOP 2

Globale Risiken und deren Auswirkungen auf die Lieferketten

Kai Brüggemann
Risk-Managers der HDI Gerling Industrie Versicherung AG

Lieferkettensicherheit = Wertschöpfungskettensicherheit !
Nicht vorrangig die Beschädigung der Produktion, sondern die Störung der Lieferketten (supply chain) innerhalb des Produktionsprozesses stellt das höchste Risiko für internationale Handelsströme dar. International agierende Unternehmen benötigen daher dringend eine Analyse der bestehenden Supply Chain und deren Verzahnung. So haben beispielsweise Änderungen der Produktionsprozesse und der Sourcing Strategie direkten Einfluss auf die Warenströme weltweit. Ein einziges Ereignis kann den Ablauf im Prozess enorm stören, da diese Logistikprozesse aufs engste miteinander verzahnt sind. So führte die Tsunami-Katastrophe vom März 2011 in Japan sofort zu Lieferengpässen in der Automotive Supply Chain.

Der Vortrag soll dazu dienen, die Risiken im Wertschöpfungsprozess des eigenen Unternehmens besser einschätzen zu können.

TOP 3

Luftfrachtsicherheit: „Bekannter Versender“ – Der Countdown läuft

Roland Kuhn und Joachim Höflinger
Luftfahrtbundesamt Süd, Referat S4 Zulassung Bekannter Versender

Wie werden und wie bleiben Sie „Bekannter Versender“ und was müssen Sie alles dafür im Unternehmen organisieren?

Hintergrund: Seit Ende April 2010 wird die EU-Richtlinie zur Steigerung von Sicherheit von Luftfracht schrittweise umgesetzt. Ab dem 28.03.2013 können Luftfrachtsendungen nur noch von behördlich zugelassenen „Bekannten Versendern" in die Lieferkette eingespeist werden.
Kann der Unternehmer, der Luftfracht herstellt, konfektioniert oder verpackt keine behördliche Zulassung vorweisen, muss die Luftfrachtsendung vor der Verladung gesondert geprüft werden. Ungeprüfte Ware darf dann nicht mehr ins Flugzeug.

Welche Möglichkeiten gibt es zukünftig, wie läuft das Zulassungsverfahren ab und welche Kosten entstehen? Diese Fragen werden besprochen und diskutiert.

TOP 4 **Sonstiges, Anliegen**

Bitte teilen Sie uns bis 24. April 2013 Ihre Zusage mit.

Fax-Antwort - 089/ 54 59 37 -30

☐ **Ja, ich/wir nehme/n teil am Außenhandelsausschuss am 29. April in Nürnberg**

Firma: _____

1. Teilnehmer: _____

Position: _____

2. Teilnehmer: _____

Position: _____

Straße, Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (Zentrale): _____ Durchwahl: _____

E-Mail (allg.): _____

E-mail (pers.): _____

LGAD
Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de



LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Partner und Sponsoren

akademiehandel

BÜRGSCHAFTSBANK BAYERN

COMMERZBANK
Die Bank an Ihrer Seite

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

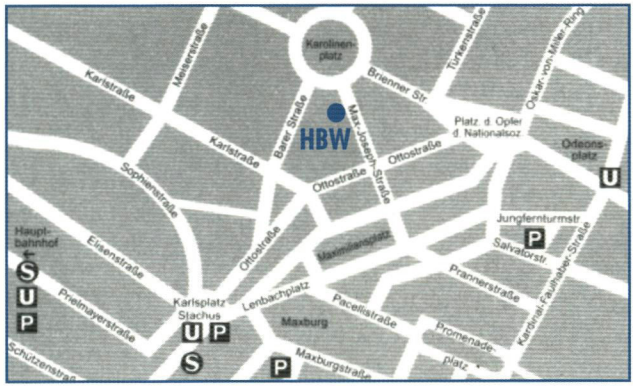
Energiehaus

LfA FÖRDERBANK BAYERN
Beratung. Finanzierung. Erfolg.

METRO GROUP

VGA
Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung

So erreichen Sie uns



ÖFFENTLICHE VERKEHRSMITTEL

S-Bahnen: Die Linien S1 bis S8 fahren bis zum Karlsplatz (Stachus), Ausgang Prielmayerstraße (Justizpalast), Fußweg ca. 7 Minuten.
U-Bahnen: U1 und U2 fahren bis zum Hauptbahnhof, U4 und U5 bis zum Karlsplatz und U3 und U6 bis zum Odeonsplatz, Fußweg ca. 5-10 Minuten.
Straßenbahnen: Die Linien 16, 17, 18, 20, 21 fahren bis Karlsplatz oder bis Hauptbahnhof. Die Linie 27 fährt bis zur Ottostraße, Fußweg ca. 3 Minuten.
Parkgaragen:
Haus der Bayerischen Wirtschaft: 30 gebührenpflichtige Parkplätze
Hotel Königshof, Bayerstraße 1 | Parkhaus Elisenhof, Luitpoldstraße 3
Stachus-Park-Garagen, Karlsplatz 3-8 (Stachus)
KARSTADT Parkhaus, Schützenstr. 14 | Parkhaus Oberpollinger, Maxburgstr. 7
Alle Parkgaragen sind 24 Stunden geöffnet, gebührenpflichtig.

Wir freuen uns auf Ihr zahlreiches Erscheinen

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

Haus der Bayerischen Wirtschaft
Max-Joseph-Str. 5
80333 München
Tel.: 089 / 54 59 37 – 0
Fax: 089 / 54 59 37 – 30
info@lgad.de
www.lgad.de

Einladung

LGAD-Verbandstag

mit Mitgliederversammlung

Donnerstag, 11. Juli 2013

im Haus der Bayerischen Wirtschaft
Max-Joseph-Str. 5 in München

Leitthema
Zukunftstrends im Groß- und Außenhandel

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



Wir laden Sie herzlich ein

zum LGAD-Verbandstag, dem alle zwei Jahre stattfindenden Branchen-Treff in Bayern!

Die Groß- und Außenhändler sowie die Vertriebs- und Dienstleistungsunternehmen in Bayern spielen eine herausragende Rolle in der Wertschöpfungskette unserer Wirtschaft. Vom Lebensmittelgroßhandel, über den Baustoff- oder Maschinenhandel, Handel mit chemischen und pharmazeutischen Produkten bis hin zum Handel mit technischen Produkten u.v.m. agiert unsere Wirtschaftsstufe im Hintergrund als Versorger der Industrie und des Einzelhandels. Daneben haben viele Firmen innovative Dienstleistungs- und Logistikfunktionen aufgebaut und sind mit modernen Berufsbildern bedeutende Arbeitgeber in den Regionen.

Mit dem Leitthema „Zukunftstrends im Groß- und Außenhandel" wollen wir mit Ihnen und unseren Podiumsgästen die Entwicklungen und Trends für die Zukunft diskutieren. Mit Staatsminister Martin Zeil haben wir einen hochrangigen Vertreter der Bayerischen Staatsregierung gewonnen, der uns – gerade im Wahljahr 2013 – seine Standpunkte übermitteln wird. Auf unserem diesjährigen Verbandstag wollen wir den Groß- und Außenhandel in Bayern sichtbar machen und uns der breiten Öffentlichkeit präsentieren.

Wir freuen uns, wenn Sie unsere Einladung annehmen und wir ins Gespräch kommen.

Professor Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl
Präsident

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

Programm

15.00 Uhr **Interne Mitgliederversammlung**
Gesonderte Tagesordnung nur für Mitglieder

16.00 Uhr **Empfang der Gäste**

16.15 Uhr **Öffentliche Kundgebung**

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl
LGAD-Präsident

Martin Zeil
Stv. Bayerischer Ministerpräsident und Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

Das Leitthema „Zukunftstrends im Groß- und Außenhandel" diskutieren auf dem Podium:

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Erich Greipl,
LGAD-Präsident
Frank Hurtmanns, LGAD-Vizepräsident
Petra Schmidtkonz, LGAD-Vizepräsidentin
Prof. Dr. Franz M. Binninger,
Dekan der Fakultät BWL an der Fachhochschule für angewandtes Management, Erding
Dr. Christian Schober,
Unternehmensentwicklung, Germering

ab 30 Uhr **Get-Together mit Buffet**

Anmeldung

Am LGAD–Verbandstag am 11. Juli 2013

☐ nehme(n) ich/wir teil

☐ 15.00 Uhr: Interne Mitgliederversammlung mit ____ Personen
(nur für LGAD-Mitglieder)

☐ 16.00 Uhr Öffentliche Kundgebung mit ____ Personen
☐ nehme(n) ich/wir nicht teil

Firma: _____

Ort: _____

Telefon: _____

Teilnehmer: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Teilnehmer: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Unterschrift / Stempel _____

Ihre Teilnahmebestätigung erbitten wir bis spätestens 1. Juli 2013 per Fax 089 / 54 59 37 – 30.

Führungsnachwuchs von der Pike auf

Warum Führungskräfte teuer von außen zukaufen? Warum die Besten nicht gleich im eigenen Unternehmen heranbilden? Sie gewinnen Führungspersönlichkeiten, die Ihr Unternehmen von Grund auf kennen und die sich in der Praxis bewähren. Mit dem Dualen Studium Handelsfachwirt können Sie Ihr Unternehmen bei Abiturienten als Alternative zur Hochschule vorstellen.

KOSTENLOS!
Ihre Stellen-Anzeige im Abiturienten-Magazin abi:go. Buchung unter: www.akademie-handel.de/abi_go

Keine Berufsschule! Abwesenheit im Betrieb um ca. 30% verkürzt

Trotz der zusätzlichen Abschlüsse Ausbildereignung (AdA) und Handelsfachwirt ist die Studiendauer immer noch um ca. 30% kürzer als bei einer regulären kaufmännischen Ausbildung. Der Unterricht wird nicht in der Berufsschule, sondern als Blockstudium an der Akademie Handel durchgeführt.

Ausbildungsentgelt

Das Ausbildungsentgelt richtet sich nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag. Aufgrund des höheren Lebensalters und der höheren Schulbildung der Trainees wird ein Richtwert, der etwas über der Ausbildungsvergütung für die reguläre Ausbildung liegt, empfohlen:
1. Ausbildungsjahr € 725,– / 2. Ausbildungsjahr € 810,– / 3. Ausbildungsjahr € 885,–

Studiengebühr

Jährliche Bruttogebühr	2.203,20 €
Abzüglich Staatszuschuss	– 421,20 €
Eigenleistung Betrieb	**1.782,00 €**

Studiengebühr für den gesamten Studiengang: € 1.782,00 x 2,5 Jahre = € 4.455,00

Staatliche Förderung

€ 1.053 Zuschuss zu den Studiengebühren vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie.

Beginn, Dauer und Abschlüsse

Das Studium beginnt zum 1. September eines jeden Jahres in sechs Studienorten: Augsburg, Bayreuth, München, Nürnberg, Regensburg und Würzburg. In nur 34 Monaten Ausbildungszeit werden drei Abschlüsse erzielt:

- Kaufmann/-frau im Einzelhandel bzw. Groß- und Außenhandel
- Ausbildereignung (AdA)
- Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in

Ihre Ansprechpartner der Akademie Handel:

Augsburg	Annett Scheel · Fon +49 89 55145-38 - annett.scheel@akademie-handel.de
Bayreuth	Rubina Wiessner de Witt · Fon +49 921 72679-0 · rubina.wiessnerdewitt@akademie-handel.de
München	Christine Frisch · Fon +49 89 55145-20 · christine.frisch@akademie-handel.de
Nürnberg	Judith Bolsinger · Fon +49 911 376627-0 · judith.bolsinger@akademie-handel.de
Regensburg	Alexandra Ventura-Cruz · Fon +49 941 6464078-0 · alexandra.ventura-cruz@akademie-handel.de
Würzburg	Julia Weber · Fon +49 931 7801116-0 · julia.weber@akademie-handel.de

akademiehandel®

Duales Studium Handelsfachwirt/-in



www.akademie-handel.de

- Abiturienten als Führungsnachwuchskräfte
- Positives Kosten-Nutzen-Verhältnis
- Praxiserprobt im eigenen Betrieb
- Hoher Staatszuschuss

Das **Duale Studium Handelsfachwirt/-in** macht Ihr Unternehmen zum Ausbildungsort für Abiturienten. So holen Sie sich die Handelskompetenz der Zukunft ins Haus.

AGG-Hopper

LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 13. August 2007 – 3 Ta 119/07

Dient eine Bewerbung ausschließlich dazu, einerseits eine Geldquelle zu erschließen und andererseits das System des staatlichen Rechtsschutzes ad absurdum zu führen und der Lächerlichkeit preiszugeben, scheitert ein geltend gemachter Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG des erfolglosen Stellenbewerbers an der mangelnden Ernsthaftigkeit der Bewerbung.

AGG-Hopper

LAG Hamm, Urt. v. 26. Juni 2008 – 15 Sa 63/08

Wird eine Stelle altersdiskriminierend ausgeschrieben und bewirbt sich ein älterer Arbeitnehmer erfolglos, scheidet ein Entschädigungsanspruch dennoch aus, wenn er trotz erteilter gerichtlicher Auflagen nicht dazu vorträgt, auf welche weiteren Stellen er sich beworben hat.

AGG-Hopper

LAG Köln, Beschl. v. 10. Februar 2010 – 5 Ta 408/09

Ist ein Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle offensichtlich ungeeignet, liegt in seiner Nichtberücksichtigung im weiteren Bewerbungsverfahren keine Benachteiligung i.S.d. § 15 AGG. Die offenkundig fehlende Eignung eines Bewerbers kann sich auch aus seinem provokanten Auftreten im Bewerbungsverfahren ergeben, so etwa, wenn ein Bewerber, ohne zum Vorstellungsgespräch für die Position eines Vertriebsleiters mit 15 unterstellten Mitarbeitern eingeladen zu sein, unangemeldet bei der zuständigen Personalleiterin erscheint und ultimativ seine Einstellung fordert, weil er der bestgeeignete und bestqualifizierte Bewerber sei.

Steht die mangelnde Eignung aufgrund eines solchen Auftretens offenkundig fest, kann die angebliche nachfolgende Äußerung der Personalleiterin, der Bewerber sei für die Stelle sowieso zu alt, kein Indiz für eine Altersdiskriminierung i.S.d. § 22 AGG begründen. Bei einer solchen Sachlage besteht für eine Schadensersatzklage keine Aussicht auf Erfolg.

AGG-Hopper (provokantes Auftreten im Bewerbungsgespräch)

LAG Hamburg, Beschl. v. 19. November 2008 – 3 Ta 19/08

Das LAG Hamburg bestätigt die zu § 611a BGB ergangene Rechtsprechung des BAG, dass im Stellenbesetzungsverfahren nur benachteiligt werden kann, wer objektiv für die zu besetzende Stelle überhaupt in Betracht kommt und sich subjektiv ernsthaft beworben hat.

Alle LGAD-Merkblätter finden Sie auch unter www.lgad.de

Geschäftsstelle München
Telefon (089) 54 59 37 - 0
Telefax (089) 54 59 37 - 30
E-Mail: info@lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg
Telefon (0911) 20 31 80 / 81
Telefax (0911) 22 16 37
E-Mail: nuernberg@lgad.de

schlechts glaubhaft machen zu können, begehrte er erfolglos entsprechende Auskünfte.

Vorstellungsgespräch (Frage nach Krankheiten)

BAG, Urt. v. 17. Dezember 2009 – 8 AZR 670/08; Rs. II/128/10 vom 20. Juli 2010

Die in einem Bewerbungsgespräch gestellten Fragen nach näher bezeichneten gesundheitlichen Beeinträchtigungen (der „steife Gang" des Bewerbers lasse auf „Morbus Bechterew" schließen) könnten auf eine Benachteiligung wegen Behinderung schließen lassen. Die Sache wurde deshalb zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. Die Vorinstanz müsse nun erneut darüber befinden, ob Fragen zum Gesundheitszustand nach § 8 AGG auf Grund der Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle gerechtfertigt seien oder ob die dadurch begründete Vermutung einer Benachteiligung widerlegt werden könne.

Vorstellungsgespräch (Frage nach der Schwerbehinderung)

BAG, Urt. v. 7. Juli 2011 – 2 AZR 396/10

Das BAG erklärte Anfechtung und Kündigung des Arbeitsvertrages einer Außendienstmitarbeiterin für unwirksam. Die Klägerin hatte bei der Einstellung die Frage nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint. Die Täuschung war jedoch nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags. Die Beklagte hatte ausdrücklich erklärt, sie hätte die Klägerin auch dann eingestellt, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte.
Auf die seit In-Kraft-Treten des § 81 Abs. 2 SGB IX zum 1. Juli 2001 und des AGG zum 18. August 2006 umstrittene Frage, ob sich der Arbeitgeber vor der Einstellung nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung erkundigen darf, kam es nicht an.

Einen Entschädigungsanspruch wegen einer Behindertendiskriminierung lehnte das BAG ab. Es gab keine ausreichenden Indiztatsachen dafür. Daher konnte ebenfalls offen bleiben, ob § 15 AGG bei unzulässig diskriminierenden Kündigungen überhaupt anwendbar ist.
(zur Frage nach der Schwerbehinderung im laufenden Arbeitsverhältnis vgl. S. 46)

Vorstellungsgespräch (Frage nach der Schwerbehinderung)

BAG, Urt. v. 13. Oktober 2011 – 8 AZR 608/10
Rs. II/077/12 v. 25. April 2012

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, sich tätigkeitsneutral nach dem Bestehen einer Schwerbehinderteneigenschaft zu erkundigen, wenn er hiermit keine positive Fördermaßnahme verbinden will.
(weitere Einzelheiten zu dieser Entscheidung auf Seite 48)

Unterrichtungspflicht (schwerbehinderte Bewerber)

BAG, Urt. v. 21. Februar 2013 – 8 AZR 180/12

Da der beklagte Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht in Bezug auf schwerbehinderte Menschen erfüllt hatte, verstieß das Fehlen einer Begründung der Ablehnung der Bewerbung des schwerbehinderten Klägers nicht gegen die Verfahrensvorschriften des SGB IX und war für sich nicht geeignet, die Vermutung einer Benachteiligung behinderter Bewerber zu begründen.

Bestätigung seiner ständigen Rechtsprechung (BAG v. 15. Februar 2005 – 9 AZR 635/03): Die Unterrichtungspflicht des § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX bezieht sich nur auf den Tatbestand des § 81 Abs. 1 S. 7 SGB IX und betrifft damit nur Fälle, in denen der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 95 SGB IX genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden ist.

Abgelehnter Bewerber (Auskunftsanspruch)

EuGH, Urt. v. 19. April 2012 – C-415/10 "Galina Meister"; zum Vorlagebeschluss des BAG v. 20. Mai 2010 – 8 AZR 287/08 (A); Rs. II/074/10 v. 25. Mai 2010, II/008/12 v. 12. Januar 2012 und II/079/12 v. 3. Mai 2012; **bestätigende und Entschädigung verneinende Umsetzungsentscheidung des BAG v. 25. April 2013 – 8 AZR 287/08 (bisher nur als PM Nr. 18/13; Rs. II/075/13 v. 25. April 2013**

Das BAG hatte den Fall der 1961 in Russland geborenen Softwareentwicklerin Galina Meister - laut Vorinstanz gerichtsbekannte "AGG-Hopperin" (LAG Hamburg, Urteil vom 9.11.2007 - H 3Sa 102/07) - dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt. Die Klägerin bewarb sich zweimal auf eine gleichlautende Stellenanzeige der Beklagten und erhielt zweimal eine Absage, ohne vorher zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Sie begehrt mit ihrer Klage eine Entschädigung gemäß § 15 AGG für eine Diskriminierung wegen des Alters, des Geschlechts und der ethnischen Herkunft. Die Arbeitgeberin müsse zudem die Unterlagen des eingestellten Bewerbers vorlegen, um den Sachverhalt aufzuklären.

Die Vorinstanzen haben die Entschädigungsklage abgewiesen, da die Klägerin nicht ausreichend Indizien beweisen könne, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Sie habe zwar auf ihr Geschlecht, ihr Alter und ihre Herkunft hingewiesen und vorgetragen, dass sie trotz Erfüllung des Anforderungsprofils nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Diese Gesichtspunkte waren auch nach Ansicht des BAG keine ausreichenden Indizien, welche eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen und die nach § 22 AGG zu einer Beweislastumkehr auf den Arbeitgeber führen würden. Das BAG verneinte zudem einen Anspruch der Klägerin auf Auskunft gegen die Beklagte, ob diese einen anderen Bewerber eingestellt habe und ggf. aufgrund welcher Kriterien. Ob dies mit den Vorgaben der einschlägigen EU-Antidiskriminierungsrichtlinien vereinbar ist, dürfe der Senat aber nicht selbst entscheiden. Er hat die Sache dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Der Generalanwalt hat einen Anspruch des abgelehnten Stellenbewerbers auf Auskunft, ob und aufgrund welcher Kriterien er einen anderen Bewerber eingestellt hat, grundsätzlich verneint. Ob ein Schweigen des Arbeitgebers ein Umstand sein kann, der das Vorliegen der vom Arbeitnehmer dargelegten Diskriminierung vermuten lässt, könne man nur im weiteren tatsächlichen Zusammenhang beantworten. Im Einzelfall müsse entschieden werden, ob die jeweiligen Gesamtumstände ausreichen, eine Diskriminierung zu vermuten.

Der EuGH hat sich den Schlussanträgen des Generalanwalts angeschlossen und einen Auskunftsanspruch grundsätzlich verneint. Die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Beklagten könne jedoch einen Gesichtspunkt darstellen, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen sei. Zu den Gesichtspunkten, die im vorliegenden Fall in Betracht gezogen werden können, gehöre darüber hinaus auch die Tatsache, dass die Beklagte nicht bestreite, dass die Qualifikation der Klägerin den Anforderungen in der Stellenanzeige entspreche, sowie der Umstand, dass die Klägerin gleichwohl nach Veröffentlichung der beiden Stellenausschreibungen nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Es sei Sache des vorlegenden Gerichts, dies unter Berücksichtigung aller Umstände des bei ihm anhängigen Rechtsstreits zu überprüfen.

Abgelehnter Bewerber (Auskunftsanspruch)

EuGH, Urt. v. 21. Juli 2011 – C-104/10, "Kelly"

Der EuGH hat den Anspruch eines Bewerbers für eine Berufsausbildung auf die Herausgabe der Informationen über die Qualifikation der anderen Bewerber grundsätzlich verneint. Herrn Kelly wurde die Zulassung zu einem Masterstudiengang an einer irischen Universität verweigert. Um die seiner Auffassung nach erfolgte Ablehnung wegen seines Ge-

rum ging, Bewerber, die gerade ihren Hochschulabschluss geschafft haben und demnach noch keine oder wenig Berufserfahrung aufweisen, anzusprechen. Diese Kriterien könne auch derjenige erfüllen, der ungewöhnlich lange studiert und erst im vorgerückten Alter seinen Abschluss gemacht hat. Diesen Bewerberkreis habe die Beklagte erkennbar aber nicht ansprechen wollen. Neben fehlender Berufserfahrung sollten die Bewerber auch noch „jung" sein. Zwar sei der Begriff „jung" nicht eindeutig zu definieren, jedoch bringe die Zusammenschau der Kriterien „Hochschulabsolvent" und „Berufsanfänger" sowie „Young Professionells" aus Sicht eines objektiven Lesers des Stellenprofils die Erwartungshaltung der Beklagten zum Ausdruck, dass die Bewerber nicht älter als 30, maximal 35 Jahre alt sein sollen.

Vorstellungsgespräch (unterbliebene Einladung - öffentlicher Dienst)

BAG, Urt. v. 21. Juli 2009 – 9 AZR 431/08

Der öffentliche Arbeitgeber hat den schwerbehinderten Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Diese Pflicht besteht nur dann nicht, wenn diesem die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Satz 2 und 3 SGB IX). Wenn das nicht der Fall ist, ist die unterbliebene Einladung ein Indiz für eine Benachteiligung. Die Schwerbehinderung ist nicht (mit)ursächlich für die Benachteiligung, wenn der Arbeitgeber beweist, dass für sein Handeln ausschließlich andere Gründe als die Schwerbehinderung maßgeblich waren.

(Vgl. ähnlicher Fall unter der Rubrik „Behinderung als Differenzierungskriterium", ***Seite 34***)

Vorstellungsgespräch (unterbliebene Einladung - öffentlicher Dienst)

BAG, Urt. v. 16. Februar 2012 – 8 AZR 697/10
Rs. II/128/12 v. 5. Juli 2012

Die unterbliebene Einladung eines schwerbehinderten Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch bei einem öffentlichen Arbeitgeber ist ein Indiz für die Vermutung, der Bewerber sei wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden. Diese Vermutung hat die beklagte Arbeitgeberin nicht durch Tatsachen widerlegt, die keinen Bezug zur Schwerbehinderung des Klägers und zu dessen fachlicher Eignung haben.

Hier stand die Bewerbung eines Schwerbehinderten mit einem GdB von 60 um die Stelle als Pförtner/Wächter bei der Bundespolizei im Streit. Bei der Beklagten besteht eine Rahmenvereinbarung zur Integration Schwerbehinderter. Nach dieser Integrationsvereinbarung kann von einer Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Auswahlverfahren abgesehen werden, wenn zwischen Zentralabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragter Einvernehmen besteht, dass der Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt. Die Bundespolizeidirektion hätte den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen, weil durch die Integrationsvereinbarung das Recht des schwerbehinderten Bewerbers auf ein Vorstellungsgespräch nicht eingeschränkt werden sollte.

Vorstellungsgespräch (unterbliebene Einladung - öffentlicher Dienst)

BVerwG, Urt. v. 3. März 2011 – 5 C 15/10

Allein der Verstoß gegen die Verpflichtung zur Durchführung eines Vorstellungsgesprächs löst den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG nicht aus; diese Rechtsfolge ergibt sich nach dem gesetzlichen Regelungsgefüge vielmehr erst dann, wenn die durch den Verstoß begründete Indizwirkung einer Benachteiligung nicht entkräftet werden kann. Dabei darf die fachliche Eignung nur nach Maßgabe des § 82 Satz 3 SGB IX herangezogen werden. Eine Einladung ist demnach nur entbehrlich, wenn die Eignung offensichtlich fehlt, nicht dagegen, wenn eine Einstellung wegen einer Vielzahl geeigneterer Bewerber höchst unwahrscheinlich ist.

nung „Junior" kein Indiz für eine Altersbenachteiligung.

Stellenausschreibung („junges Team")

LAG Nürnberg, Urt. v. 16.5.2012 – 2 Sa 574/11

Die Formulierung in einer Stellenausschreibung „wir bieten einen zukunftssicheren Arbeitsplatz in einem jungen motivierten Team" stellt für sich genommen noch keine Tatsache dar, die eine Beteiligung eines Bewerbers wegen des Alters vermuten lässt. Das Adjektiv „jung" bezieht sich nicht auf eine Eigenschaft des Bewerbers, sondern beschreibt die momentane Struktur der Belegschaft des Arbeitsgebers. Dabei handelt es sich praktisch um einen „Werbeblock".

Stellenausschreibung („junges Team")

LAG Hamburg, Urt. v. 23. Juni 2010 – 5 Sa 14/10

Das Merkmal „junges Team" in einer Stellenanzeige stellt auch dann, wenn es unter der Überschrift „Wir bieten Ihnen" („Wir bieten Ihnen [...] die Möglichkeit eigene Ideen und Vorstellungen in ein junges, erfolgreiches Team einzubringen.") erfolgt, einen Verstoß gegen §§ 7, 11 AGG dar und kann wegen Altersdiskriminierung einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG auslösen.

Stellenausschreibung („dynamisches Team") und Nichtbeantwortung von Stellenbewerbungen

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 1. November 2012 – 2 Sa 217/12 („Meister II")

Die Nichtbeantwortung einer Stellenbewerbung kann in Verbindung mit anderen Indizien eine Indiztatsache für eine Diskriminierung i.S. des § 1 AGG darstellen. Die Angabe, es werde in einem „dynamischen Team" gearbeitet, stellt ohne weitere Zusätze wie Altersangabe oder „jung" keinen Hinweis auf eine Altersdiskriminierung dar.

Stellenausschreibung (Altersbeschränkung zwischen 25 und 35 Jahre und Nichtbesetzung der Stelle)

BAG, Urt. v. 23. August 2012 – 8 AZR 285/11
Rs. II/027/13 v. 31. Januar 2013

Die Arbeitgeberin hatte mittels einer Stellenausschreibung zwei Mitarbeiter im Alter zwischen 25 und 35 Jahren gesucht. Der 1956 geborene Kläger bewarb sich um eine Stelle, wurde jedoch nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Obwohl solche durchgeführt wurden, stellte die Beklagte keinen anderen Bewerber ein. Der Kläger begehrt eine Entschädigung nach dem AGG wegen Altersdiskriminierung.

Nach Ansicht des BAG scheitert in dem Fall, dass eine Stellenausschreibung eine Altersbegrenzung enthält, ein Anspruch eines nicht eingestellten älteren Bewerbers auf eine Entschädigung nach dem AGG nicht allein daran, dass der Arbeitgeber keinen anderen neuen Mitarbeiter eingestellt hat. Der Senat hat die Sache an das LAG zurückverwiesen. Die müsse noch prüfen, ob der Kläger für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet war und ob eine Einstellung wegen seines Alters unterblieben ist.

Stellenausschreibung (Traineeprogramm „Hochschulabsolventen/Young Professionells", „Berufsanfänger")

BAG, Urt. v. 24. Januar 2013 – 8 AZR 429/11

Werden in einer Stellenausschreibung für ein Traineeprogramm „Hochschulabsolventen/ Young Professionells" gesucht und richtet sich die Ausschreibung ausdrücklich an „Berufsanfänger", so kann dies ein Indiz für die Vermutung einer unzulässigen altersbedingten Benachteiligung eines 36-jährigen Juristen mit Berufserfahrung darstellen, der nicht in das Bewerberauswahlverfahren einbezogen wurde.

Das Kriterium „Young Professionells" könne mit „junger Fachmann/-frau" übersetzt werden. Damit habe die Arbeitgeberin direkt auf das Merkmal „Alter" abgestellt. Sie habe zum Ausdruck gebracht, dass es ihr nicht allein da-

MERKBLATT

Rechtsprechungsübersicht zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Auswahl arbeitsrechtlicher Entscheidungen deutscher Gerichte und des Europäischen Gerichtshofs

(Stand: Mai 2013)

Liebe LGAD-Mitglieder,

aus der aktuellen Rechtsprechungsübersicht des BDA zum AGG haben wir eine Auswahl der wichtigsten Entscheidungen über Stellenausschreibung, Auskunftsanspruch, Vorstellungsgespräche, Unterrichtungspflicht und AGG-Hopper zusammengestellt. Sollten sich Fragen dazu ergeben, stehen wir Ihnen gerne jederzeit mit Rat und Tat zur Verfügung.

Ihre LGAD-RECHTSABTEILUNG

Stellenausschreibung (Altersbeschränkung erstes Berufsjahr)

BAG, Urt. v. 18. August 2009 – 1 ABR 47/08
Rs. II/103/10 v. 29. Juni 2010

Die Beteiligten streiten um die Zulässigkeit der Beschränkung von internen Stellenausschreibungen auf Bewerber im ersten Berufsjahr.

Eine solche mittelbare Benachteiligung wegen des Alters könne jedoch durch ein legitimes Ziel und die Wahl von verhältnismäßigen Mitteln zu seiner Durchsetzung gerechtfertigt werden. Diese Voraussetzungen seien jedoch offenkundig nicht erfüllt. Die Arbeitgeberin habe die Beschränkung des Bewerberkreises damit begründet, dass durch die Beschäftigung von Berufsanfängern eine ausgewogene Altersstruktur im Betrieb gesichert werde und die Personalkosten begrenzt werden sollten. Nach Ansicht des BAG sei die Beschränkung der Stellenausschreibung schon nicht geeignet, die von der Arbeitgeberin verfolgten Ziele zu erreichen. Die Versetzung eines Arbeitnehmers im ersten Berufsjahr auf einen der ausgeschriebenen Arbeitsplätze habe keine

Stellenausschreibung ("junge" Bewerber)

BAG, Urteil v. 19. August 2010 – 8 AZR 530/09

Das BAG entschied, dass eine Stellenausschreibung grundsätzlich gegen das Altersdiskriminierungsverbot verstoße, wenn ein „junger" Bewerber gesucht werde und kein Rechtfertigungsgrund i.S.d. § 10 AGG vorliege. Die nicht altersneutrale und daher unzulässige Stellenausschreibung stelle ein Indiz dafür da, dass der 49jährige Kläger wegen seines Alters nicht eingestellt worden sei, da eine 33jährige Bewerberin den Vorzug erhalten habe.

Stellenausschreibung („Junior Personalreferent")

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 21. Juli 2011 - 5 Sa 847/11;
eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde (8 AZN 1398/11) verworfen

Die Ausschreibung einer Stelle als „Junior Personalreferent" ist allein kein Indiz für eine Diskriminierung älterer Bewerber. Nach Ansicht des LAG habe der Arbeitgeber nicht gezielt nach jüngeren Bewerbern gesucht. Die Voranstellung der Bezeichnung „Junior" betreffe nur die Stellung in der betrieblichen Hierarchie. In Zusammenhang mit einer Stellenbezeichnung bedeute „Junior" nicht klein oder jung, sondern „von niedrigerem Rang" oder „von geringerem Dienstalter". Dieses Verständnis sei inzwischen auch in Deutschland gängig. Enthalte die Stellenanzeige keine sonstigen Anhaltspunkte für die gezielte Suche nach jungen Bewerbern, ist die Bezeich-

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt 2013 voraussichtlich

- erhöht ○
- gleich bleiben ○
- verringert ○

Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahresdurchschnitt 2013 voraussichtlich

- erhöht ○
- gleich bleiben ○
- verringert ○

Wie gelingt es Ihnen, für Ihre Firma geeignetes Personal zu rekrutieren?	leicht ○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	schwer ○ 5
Wie verhält es sich in den einzelnen Bereichen?					
Kaufmännischer Bereich	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Lager / Logistik	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Führungskräfte	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Auszubildende	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5
Sonstige	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5

Haben Sie mit einer/mehreren der folgenden Situationen besonders zu kämpfen? (max. 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	○	Wechselkursentwicklung	○
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	○	Energiepreise	○
Handelshemmnisse	○	Rohstoffknappheit	○
Schlechte Zahlungsmoral	○	Zoll / Einfuhrbestimmungen	○
Bürokratie	○	Margendruck	○

Wie stellt sich die Situation auf den Beschaffungs- und Absatz märkten für Ihr Unternehmen dar?

Unser/e **Einkauf/ Zulieferung** erfolgt im ○ Inland ○ Ausland ○ beidem

Die **Einkaufsbedingungen** haben sich ○ verbessert ○ sind gleich geblieben ○ verschlechtert

Gründe für die Situation sind:

Sofern Sie Waren importieren, ist die Einfuhr von Waren

▪ aus Ländern der EU	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend
▪ aus Griechenland, Italien, Spanien, Portugal (in Summe)	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend
▪ aus Asien	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend
▪ aus Nordamerika	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend
▪ Insgesamt	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend

Bei welchen Ländern sehen Sie bei Ihren Importaktivitäten

die größten Wachstumspotentiale _____

die größten Wachstumsrisiken _____

Sofern Sie Waren exportieren, ist die Ausfuhr von Waren

▪ in Länder der EU	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend
▪ n. Griechenland, Italien, Spanien, Portugal (in Summe)	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend
▪ nach Asien	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend
▪ nach Nordamerika	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend
▪ Insgesamt	○ wachsend	○ gleichbleibend	○ sinkend

Bei welchen Ländern sehen Sie bei Ihren Exportaktivitäten

die größten Wachstumspotentiale _____

die größten Wachstumsrisiken _____

Bitte nennen Sie uns weitere mögliche Probleme und Anliegen im Unternehmen:

Die Erhebung dient ausschließlich statistischen Zwecken. Eine Weiterleitung an Dritte ist ausgeschlossen, Ihre Anonymität bleibt im Rahmen dieser Befragung selbstverständlich gewahrt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist eine Gesamtschau unserer Wirtschaftsstufe, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt.

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Tel.: 089/545937–0, Fax: 089/545937–30
info@lgad.de www.lgad.de

Bitte an die Geschäftsleitung weiterreichen!

Mitgliederbefragung zur Jahresmitte 2013

München, 14. Juni 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Mitgliedsunternehmen,

von großem Interesse sind für uns Ihre Einschätzung der aktuellen wirtschaftlichen Lage sowie Ihre Erwartungen für die kommenden 6 Monate im Bayerischen Groß- und Außenhandel.

Um nicht auf Daten Dritter zurückgreifen zu müssen, wollen wir eigene Daten erheben. Daher möchte ich Sie um fünf Minuten Ihrer Zeit bitten, um uns erneut Ihre Einschätzung zu nennen.

In einem kurz gehaltenen Fragebogen konzentrieren wir uns auf die wesentlichen Fragen. Zum zweiten Mal fragen wir auch nach Ihrer Bewertungen zu den Import- und Export-Märkten.

Mit Ihrer Teilnahme ermöglichen Sie uns die öffentlichkeitswirksame Präsentation der Zahlen und Entwicklungen.

Für Ihre Unterstützung darf ich mich herzlich bedanken.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Wittmann
Hauptgeschäftsführer

Umfrage

zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

Bitte beide Seiten bis 15. Juli 2013 per Fax an 089 / 54 59 37 – 30 oder per Mail info@lgad.de

Mitgliedsunternehmen: _____

Tätig im: ❍ Außenhandel ❍ Handel ❍ Vertrieb / Dienstleistung

Aktuelle Lage	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Erwartungen für die kommenden 6 Monate	sehr gut				schlecht
Umsatz	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Gewinn	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Preisentwicklung	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Auftragslage	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5
Geschäftsklima	❍ 1	❍ 2	❍ 3	❍ 4	❍ 5

Export für Einsteiger

Ein Wegweiser mit 66 Checklisten

Bundesanzeiger Verlag
Hatto Brenner u.a., ISBN: 978-3-8462-0166-4, 2013, 240 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Buch (Softcover), € 44,00 inkl. MwSt.

Der Aufbau tragfähiger Exportgeschäfte spielt für kleine und mittlere Unternehmen in Zeiten der Globalisierung eine wichtige Rolle. Oft fehlt es an Erfahrungen und geeignetem Personal, um die Exportgeschäfte konsequent und erfolgreich abzuwickeln. An diesem Punkt setzt das Werk an: Anhand konkreter Beispiele aus der Praxis wird dem Leser gezeigt, wie er Auslandsgeschäfte Punkt für Punkt vorbereiten und abwickeln kann. Mit praxis- und problemorientierten Export-Checklisten erhalten Exporteinsteiger einen roten Faden für ihre ersten Schritte in neuen Märkten. Die Checklisten folgen dabei jeweils dem Muster: Definition – Problemstellung – Beispiel – Checkliste – Andere Lösungsmöglichkeiten und Hilfen

Aus dem Inhalt:
66 Checklisten zur Vorbereitung und Abwicklung von Auslandsgeschäften – beispielsweise zu folgenden Themenfeldern:

- Was ist vor der Exportentscheidung zu prüfen?
- Welche exportvorbereitenden Maßnahmen sind einzuleiten?
- Wie ist der Exportvertrieb zu organisieren?
- Welche vertraglichen Besonderheiten sind zu berücksichtigen?
- Welche Einzelmaßnahmen der Exportabwicklung sind zu beachten?

Vorteile

- Praktische Arbeitshilfe mit rotem Faden, um den Einstieg in den Export effektiv zu meistern
- Rechtzeitiges Erkennen von Fehlerquellen und Vermeidung von Fallstricken, die Sie Zeit und Geld kosten können

Kurze und prägnante Antworten auf grundsätzliche Fragestellungen und Aufzeigen von neuen Lösungswegen

Autoreninfo:
Hatto Brenner ist selbständiger Berater und geschäftsführender Gesellschafter der AWI International Consultants GmbH. Seit mehr als 20 Jahren betreut er mittelständische Unternehmen bei der Erschließung internationaler Märkte. Burkhart Fuchs war 40 Jahre als Exportmanager in mittelständischen Unternehmen in Deutschland und der Schweiz tätig. In dieser Funktion hat er neben Europa vor allem Auslandsmärkte in Asien, Australien/Neuseeland und Nordamerika betreut. Anita Langenhagen verfügt über 32 Jahre praktische Erfahrungen im Zoll- und Außenwirtschaftsrecht, davon 20 Jahre als Referentin bei der IHK Halle-Dessau. Heute arbeitet sie als freie Beraterin. Matthias Sefrin ist als Geschäftsführer der ForTraC Foreign Trade Consulting GmbH tätig.

Praxishandbuch Gute Büroarbeit

Erfolgreiche Wertschöpfung mit Wissensarbeit – Mit dem nationalen Qualitätsstandard Check „Gute Büroarbeit“

Schäffer Poeschel Verlag
Deutsches Netzwerk Büro (DNB Hrsg.), Auflage 2013, X, 259 S., 49 s/w Abb., 8 Tabellen, Gebunden, Euro 39,95, ISBN 978-3-7910-3272-6, auch als eBook (PDF) erhältlich ISBN 978-3-7992-6713-7

Erläuterungen, Hintergrundinformationen und Fachbeiträge zum Check „Gute Büroarbeit“
Das Deutsche Netzwerk Büro (DNB) hat mit seinen Partnern sowie mit anderen gesellschaftlichen Institutionen der Büroarbeit einen nationalen Qualitätsstandard Check „Gute Büroarbeit“ entwickelt. Als Hintergrundinformation zum Check gibt das DNB dieses Praxishandbuch heraus. Es erläutert den Check und bietet zu den einzelnen Themen fachliche Zusatzinformationen. Partner des Deutschen Netzwerks Büro (DNB) sowie namhafte Akteure im Feld der Büroarbeit schreiben dazu jeweils aus ihrer Perspektive und zu ihrem Themenfeld unter der Fragestellung: Wie können Innovation, Kommunikation, Kreativität, Wertschätzung und Wertschöpfung bei der Büroarbeit gefördert werden? Dabei werden immer die folgenden zusammenhängenden Megatrends in der Büroarbeit mit berücksichtigt:

- Wandel der Arbeit
- Demografie
- Bewältigung des zunehmenden Markt- und Zeitdrucks

Business Guide Russland

Erfolg und Rechtssicherheit bei Markteinstieg und Geschäftsaufbau

Bundesanzeiger Verlag
978-3-8462-0066-7, 3., vollständig, überarbeitete Auflage 2013, 224 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Buch (Softcover), € 39,80 inkl. MwSt.

Um die Herausforderungen im russischen Markt erfolgreich zu bewältigen, sind fundierte Informationen gefragt! Diese liefert Ihnen der Business-Guide Russland ebenso wie die entsprechenden Spielregeln und Fallstricke. Denn: „Russland ist der Markt der Zukunft, auf dem besten Wege, die Prinzipien der Marktwirtschaft durchzusetzen. Die Reformierung der Gesetzgebung schafft mehr Rechtssicherheit und steigert die Attraktivität Russlands als Wirtschaftspartner." So reden Politiker und Unternehmer, die auf dem russischen Markt Fuß gefasst haben, und Optimisten. Geschäftsleute mit schlechten Erfahrungen sprechen von einem "rechtsfreien Raum ohne Hoffnung auf Besserung". Die Janusköpfigkeit Russlands in Medien und Wirtschaft kann sowohl zur Vermeidungsstrategie führen als auch zu unvorsichtigem Vorgehen im größten Land der Welt. Beides ist falsch: Der russische Markt bietet viele Chancen und eine traditionelle Nähe zu Deutschland. Ein Markteinstieg ist aber überlegt anzugehen und erfordert Zeit, Geld und Energie, bevor er Rendite bringt.

Aus dem Inhalt:

- Rahmenbedingungen, Stärken und Schwächen des Marktes, Geschäftskultur und Werte·
- Markteinstieg, Markteintrittsbarrieren, Marktbesonderheiten, Investitionsklima, Chancen und Risiken·
- Akquisition von Kontakten, Aufbau von Vertriebskooperationen, Fallstricke·
- Gründen von Tochterunternehmen: rechtliche Rahmenbedingungen, Finanzierung, Rechtsformen, Steuern, Rechnungswesen·
- Verträge und Arbeitsrecht in Russland, Forderungsdurchsetzung·
- Topadressen für die Geschäftstätigkeit, Einreisebedingungen, Zahlungsmittel·

Vorteile:

- Lernen Sie die Rahmenbedingungen für Ihren Markteinstieg in Russland kennen und bewerten Sie Chancen und Risiken
- Praxiswissen zum Geschäftsaufbau, zur Investition und zur Gesellschaftsgründung mit den richtigen "Dos and Dont´s"
- Wertvolle Hinweise zur Vertragsgestaltung und zur Durchsetzung von Forderungen·
- Geschäftskultur, Verhandlungen und Informationen für Geschäftsreisende

Autoreninfo:

Dr. Ekaterina Kuskova ist Geschäftsführerin bei MARKETING-Complete. Sie verfügt über langjährige Erfahrung im Bereich Marketing und Vertrieb und leitet internationale Projekte in den Branchen Retail, FMCG, Telekommunikation, Life Science.
Olga Budey leitet die Rechts- und Steuerpraxis der internationalen Beratungs- und Prüfungsgesellschaft Rödl & Partner in St. Petersburg. Sie verantwortet insbesondere die Fachbereiche Unternehmens-, Zoll- und Arbeitsrecht und referiert zu diesen Themen auf internationalen Veranstaltungen.

Kennzahlen und Formeln für die BWL

Welche Formel ist gefragt? Welche Kennzahl wird gebraucht?

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Prof. Dr. Frank Althoff / Prof. Dr. Stephanie Hanrath / Prof. Dr. Martin Schmidt, Auflage 2013, 156 S., 29 Tabellen, Kartoniert, Euro 9,95, ISBN 978-3-7910-3276-4

Wer in Studium oder Beruf mit Formeln und Kennzahlen der BWL zu tun hat, kommt um diese handliche Sammlung nicht herum. Zu Material- und Produktionswirtschaft, Kosten- und Erlösrechnung, Jahresabschluss und Bilanzanalyse, Finanzierung, Investition, Marketing, Personal und Controlling – alle Themen sind erfasst, die Formeln und Kennzahlen umfassend abgebildet, verständlich erläutert und mit Beispielen veranschaulicht.

Eine wertvolle Arbeitshilfe für Studierende und Praktiker.

Chinas Kapitalismus

Weg ohne Plan und Zukunft?

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Em Prof. Ronald, Coase, Prof. Ning Wang, aus dem Amerikanischen von Nina Sattler-Hovdar, Auflage 2013, XIII, 301 S., mit 2 Landkarten, Gebunden, Euro 29,95, ISBN 978-3-7992-6706-9, auch als eBook (PDF) erhältlich ISBN 978-3-7992-6706-9

Vom Kommunismus zum Kapitalismus. Steckt dahinter ein Masterplan der Mächtigen? Nein, sagen Ökonomie-Nobelpreisträger Ronald Coase und Ökonomie-Professor Ning Wang. Es waren „marginale Revolutionen", die das Land nach und nach für Markt und Unternehmertum öffneten. Die Autoren zeigen im Detail den außergewöhnlichen und häufig unvorhersehbaren Weg Chinas in den letzten 35 Jahren von einer geschlossenen Agrargesellschaft zur bedeutenden internationalen Wirtschaftsmacht.

„Chinas Kapitalismus" stellt scheinbar sicheres Wissen zur Zukunft Chinas infrage. Während das Land zweifelsfrei weiterhin ein enormes Wachstumspotenzial hat, behindern die Macht- und Ideenmonopole der Regierung die Entwicklung. Ohne einen „Markt für Ideen" wird China nie mehr sein als die Werkbank der Welt. „Dies ist ein bedeutender Beitrag zur Literatur in den Gebieten ökonomischer Wandel und China. Nirgendwo in den gesamten Werken zur ökonomischen Systemtransformation und – entwicklung findet sich eine derart detaillierte Studie zu den tastenden Versuchen einer Gesellschaft in Entstehung – und insbesondere nicht zu einer, die einen derart langen Weg zurückgelegt hat und noch zurücklegen muss wie China."

Autoreninfo
em. Prof. Ronald Coase, Ökonomie-Nobelpreisträger, Professor Emeritus für Ökonomie an der University of Chicago Law School, wissenschaftlicher Berater am Ronald Coase Institute, USA, Gründer des Ronald Coase Center for the Study oft the Economy, Zhejiang University, China;
Prof. Ning Wang, Assistant Professor an der School of Politics and Global Studies, Arizona State University, USA

Business Guide Brasilien

Geschäftserfolg und Rechtssicherheit bei Handels- und Investitionsgeschäften im größten Markt Lateinamerikas

Bundesanzeiger Verlag
Christian Moritz, 978-3-89817-870-9, 2013, ca. 250 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Buch (Softcover), € 39,80 inkl. MwSt.

Der Business-Guide Brasilien ist ein praktischer Leitfaden für Außenhändler und Investoren in Brasilien – einem Markt mit Tradition und Zukunft! Lernen Sie den Markt und die Geschäftschancen kennen, entscheiden Sie, ob Sie exportieren oder vor Ort produzieren und bauen Sie Ihr Netzwerk weiter aus – der Business-Guide Brasilien hilft Ihnen dabei.
In Brasilien konzentrieren sich bereits jetzt über 1.300 deutsche Unternehmen. Mehr als die Hälfte der Gesamtinvestitionen Deutschlands in Lateinamerika entfallen derzeit auf Brasilien. Die Megametropole São Paulo gilt als größter deutscher Industriestandort der Welt. Seien Sie dabei und profitieren Sie!

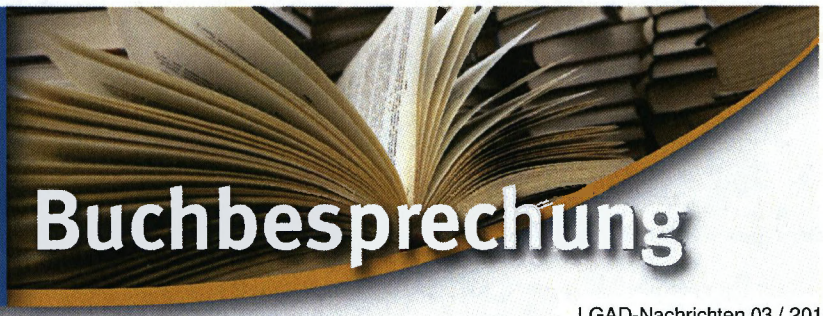
Aus dem Inhalt:

- Brasilien verstehen und Geschäftschancen erkennen
- Export nach Brasilien: Einfuhrbestimmungen und Handelsverträge
- Technologietransfer: Lizenzvergabe und Know-how-Export
- Vertriebspartner und Direktvertrieb
- Produktion vor Ort: Errichtung eigener Produktionsgesellschaften
- Brasilianische Partner und im Anhang das „Who is who in Brasilien"
- Sparpotenzial beim Einkauf: Nutzen von Optimierungsmethoden
- Arbeitskräfte: Entsendung, Rekrutierung und Einsatz
- Buchhaltung und Steuern: Einhalten der Spielregeln
- Inhaber- und Geschäftsführerhaftung: Vermeidung von Haftungsfällen
- Gewinntransfer nach Deutschland: Regeln der Zentralbank

Vorteile:

- Konzentration auf die Schlüsselthemen im Brasiliengeschäft – konsequent aus der Perspektive des deutschen Unternehmers
- Kompakte Darstellung aller wichtigen Themen zum Außenhandel mit brasilianischen Partnern sowie zu Investitionen in Brasilien
- Praktische Erfahrung des Autors aus dem deutsch-brasilianischen Geschäftsalltag

LGAD
LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



LGAD-Nachrichten 03 / 2013

Business Guide China

Erfolg und Rechtssicherheit bei Markteinstieg und Geschäftsaufbau

Bundesanzeiger Verlag
Dr. Thilo Ketterer, Matthias Schroeder, Sergey Frank, 978-3-8462-0068-1, 3., vollständig überarbeitete Auflage 2013, 224 Seiten, 17,0 x 24,0 cm, Buch (Softcover), € 39,80 inkl. MwSt

China ist und bleibt ein Wachstumsmarkt und sollte daher auch im Fokus Ihrer Markterschließungsaktivitäten stehen. Dabei gilt es, nicht nur interkulturelle Klippen zu umschiffen sowie "Fettnäpfchen" zu vermeiden, sondern auch die Rechtvorschriften in den Grundlagen zu kennen. Wie Sie den Markt China erfolgreich und vor allem rechtssicher erschließen und damit lukrative Geschäftspotenziale eröffnen, gibt Ihnen der vorliegende Business-Guide mit auf den Weg. Das Buch liefert Ihnen aktuelle Daten und Fakten zum wirtschaftlichen Umfeld, die Sie bei Ihrer Investitionsentscheidung berücksichtigen sollten. Sie erhalten Einblicke in die interkulturellen Besonderheiten, die Sie darauf vorbereiten, vor Ort mit der notwendigen Sicherheit und Professionalität aufzutreten. Dies hilft Ihnen dabei, dass Sie bei Verhandlungen keine Nachteile erleiden, Ihr Personal Sie als Führungskraft wahrnimmt und Sie hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeiten wie Gesellschaftsform, Vertragsgestaltungsmöglichkeiten und Rechtsdurchsetzung stets auf dem aktuellen Stand sind.

Aus dem Inhalt:

- Rahmenbedingungen: Stärken und Schwächen, Geschäftskultur und Werte
- Markteinstieg in China: Chancen und Risiken, Marktbesonderheiten, Markteinstiegsbarrieren
- Geschäftsaufbau: Akquisition von Kontakten, Aufbau von Vertriebskooperationen, Auswahl von Distributoren, Bonitätsprüfung, Fallstricke
- Personal: Rekrutierung, Personalentwicklung, Strategien gegen Personalfluktuation
- Interkulturelle Besonderheiten, Guanxi und Verhandeln
- Gründen von Tochterunternehmen: rechtliche Rahmenbedingungen, Finanzierung, Rechtsformen, Steuern, Rechnungswesen
- Verträge und Arbeitsrecht, Forderungsdurchsetzung
- Compliance in intransparentem Umfeld
- Topadressen für die Geschäftstätigkeit, Einreisebestimmungen

Vorteile:

- Lernen Sie den Markt China kennen und erfahren Sie, welche Rahmenbedingungen für Ihren Markteinstieg notwendig sind.
- Praxiswissen zum Geschäftsaufbau, zur Investition und zur Gesellschaftsgründung
- Wertvolle Hinweise zur Vertragsgestaltung und zur Durchsetzung von Forderungen
- Umfangreiche weiterführende Hinweise mit Informationen zu Geschäftsreisen

Autoreninfo:

Dr. Thilo Ketterer ist Wirtschaftsprüfer und Partner von Rödl & Partner. Seit 2004 ist er in der Position als Managing Director verantwortlich für die Geschäftsbereiche Wirtschaftsprüfung, Outsourcing und Steuerberatung in der VR China an den Standorten Shanghai, Peking, Kanton und Hong Kong. Seit September 2012 leitet er auch Rödl & Partner in Stuttgart.

Matthias Schroeder übernahm 2005 die Leitung des Asia-Desks einer führenden deutschen Kanzlei. Seit 2011 ist er für Rödl & Partner in Peking und dort als Leiter des Pekinger Rechtsberatungsbüros und Experte für chinesisches Recht und Investitionen in der Volksrepublik China tätig.

Sergey Frank ist Inhaber und Geschäftsführer der international agierenden Beratungsgesellschaft Sergey Frank International. Er war vorher in großen deutschen Industrieunternehmen sowie für die Kienbaum Executive Consultants GmbH tätig

Hochschule
für angewandtes
Management FH

Mit Unterstützung von

2. Erdinger Handelsforum

18. September 2013 in der Stadthalle Erding

Sehr geehrte LGAD-Mitglieder,

am 18. September 2013 findet das 2. Erdinger Handelsforum für Entscheider und Experten der Branche statt. Im Mittelpunkt steht das Thema „Strategische Entscheidungen im Handel".

Was Ihnen unser Handelsforum bietet

- Frank Hurtmanns, Hauptgeschäftsführer des LGAD und unser Key Note Sprecher, referiert zum Thema: **„Arbeitskräftemangel im Handel? Do-it-yourself als Erfolgsstrategie"**.
- Ein Referat von Gerhard Berger, Managing Director der Consenso Management & IT Consulting zu dem Thema „Mobility im Handel".
- Workshops zu Fallstudien: **„Strategische Entscheidungen in der Ladengestaltung"**, präsentiert und geleitet von Prof. Dr. Christian Hilz, oder zu **„Pop-Up-Store – ausgetretene Pfade verlassen!"** von Stefan Rauchfuß, Inhaber der 3F DESIGN | ARCHITECTURE.
- Spannende Diskussionen
- Ein griffiges Fazit zum Tagesergebnis, das Sie in Ihrem beruflichen Alltag unterstützt.

Bayrischer Imbiss ab 20:30 Uhr

Interessante Gespräche bei einem „zünftigen bayerischen Imbiss"

Datum, Ort und Kongresszeiten

18. September 2013 in der Stadthalle Erding, 16:00 bis 20:30 Uhr

Ansprechpartner / Anmeldung

Wir freuen uns auf Sie! Damit wir den Tag ideal für Sie vorbereiten können, bestätigen Sie uns bitte Ihre Teilnahme.

Für Ihre Anmeldung und Ihre Fragen, wenden Sie sich bitte mit Angabe der Firma, Teilnehmernamen, Position und Kontaktdaten an **Manfred Groß, M.A. unter: manfred.gross@fham.de.**

Die Tagungsgebühr beträgt Euro 50,00.
Nach Anmeldung überweisen Sie bitte den Betrag auf unser Konto Nr. 19 000 bei der Stadtsparkasse Erding-Dorfen, Bankleitzahl 700 519 95. Für Kurzentschlossene bieten wir eine Abendkasse an.

Hochschule
für angewandtes
Management FH

2. Erdinger Handelsforum
Hochschule für angewandtes Management
Strategische Entscheidungen im Handel

Ihr Gastgeber:	**Prof. Dr. Franz-Michael Binninger**
16:00 – 16:15	**Ihr Gastgeber wünscht Ihnen ein „herzliches Willkommen“** Prof. Dr. Franz-Michael Binninger stellt das Programm vor
16:15 – 17:00	**„Arbeitskräftemangel im Handel? Do-it-yourself als Erfolgsstrategie“** Frank Hurtmanns, Hauptgeschäftsführer des LGAD
17:00 – 17:30	**Kaffeepause**
17:30 – 18:30	**Sie haben die Wahl: Zwei Workshops mit aktuellen Fallstudien erwarten Sie!** Workshop 1: „Strategische Entscheidungen in der Ladengestaltung“, Prof. Dr. Christian Hilz Workshop 2: „Pop-Up-Store – ausgetretene Pfade verlassen!“, Stefan Rauchfuß, Inhaber der 3F DESIGN | ARCHITECTURE
18:30 – 19:00	**Kaffeepause**
19:00 – 19:45	**Mobility im Handel** Gerhard Berger, Managing Director der Consenso Management & IT Consulting
19:45 – 20:00	**Sie haben das Wort!** Wir wünschen Ihnen spannende Diskussionen mit Ihren Tischnachbarn
20:00 – 20:15	**Zusammenfassung im Plenum**
20:15 – 20:30	**Wrap up des Abends** Prof. Dr. Franz-Michael Binninger
ab 20:30	**Bayrischer Imbiss** Networking bei einem „zünftigen Imbiss“

Anmeldung / Fragen: **Manfred Groß, M.A. unter: manfred.gross@fham.de**

MERKBLATT

TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2013 (§ 20 MTV)

Anspruchsberechtigt sind:
Alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, die am 01.12.2013 dem Betrieb mindestens 11 Monate ununterbrochen angehören. Wer also erst nach dem 01.01.2013 in den Betrieb eingetreten ist oder zum 30.11.2013 oder früher ausgeschieden ist, erhält keine Sonderzahlung.

Höhe der Sonderzahlung:
50% des dem/der Anspruchsberechtigten im Monat November zustehenden Tarifentgelts bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung. Die Berechnungsgrundlagen ergeben sich aus der „Umsetzung der Tarifvereinbarung 2013 bei bestehenden Arbeitsverhältnissen" auf Seite 9 des Gehalts- und Lohntarifvertrages vom 01. April 2013 bis 31. März 2015. Die absoluten Euro-Beträge finden Sie auf den umseitigen Tabellen.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** wird die Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen Wochenarbeitszeit errechnet.

Gekürzt wird die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat um 1/12, in dem dem/der Anspruchsberechtigten weniger als 2 Wochen

- Arbeitsentgelt
- Zuschuss zum Krankengeld lt. MTV
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 MuSchG zusteht.

Ausgezahlt wird die Sonderzahlung mit dem Novembergehalt, spätestens jedoch bis 10.12.2013.

Im laufenden Kalenderjahr erbrachte **Einmalzahlungen des Arbeitgebers** können auf die tarifliche Sonderzahlung angerechnet werden (Näheres hierzu siehe § 20 Nr. 4 MTV).

Rückzahlungsklausel:
Wer **vor** dem 31. März 2014 infolge eigener Kündigung oder durch verhaltensbedingte Arbeitgeberkündigung ausscheidet, muss die Sonderzahlung bis auf einen Restbetrag von € 102,26 zurückerstatten. Steht die Rückzahlungspflicht bereits bei Fälligkeit fest, so müssen nur € 102,26 ausgezahlt werden. Keine Rückzahlungspflicht besteht bei Kündigung **zum** 31.03.2014 oder später.

In den Fällen, in denen ein höherer Betrag als die tarifliche Sonderzahlung geleistet wird, empfehlen wir:

1. den die tariflichen Leistungen übersteigenden Betrag **gesondert** auszuweisen;
2. darauf hinzuweisen, dass es sich bei diesem Betrag um eine freiwillige Leistung handelt, auf die auch in Zukunft **weder dem Grunde noch der Höhe nach** ein Rechtsanspruch besteht;
3. Rückzahlungsvorbehalte zu vereinbaren, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, den freiwilligen Betrag **zurückzuzahlen**, wenn er **vor dem 31. März** des Folgejahres aus dem Betrieb/Unternehmen/Konzern **ausscheidet**. Nur wenn die **freiwillige** Sonderzahlung ein **volles Monatsgehalt erreicht oder übersteigt**, kann der Arbeitnehmer **über den 31. März** des Folgejahres hinaus gebunden werden. Beträgt die **freiwillige** Sonderzahlung **weniger** als ein Monatsgehalt, tritt **keine** Rückzahlungsverpflichtung beim **Ausscheiden zum 31. März** des Folgejahres ein.

L G A D TARIFLICHE SONDERZAHLUNG 2013 (§ 20 MTV)

G E H Ä L T E R
(Euro-Beträge)

50% aus der Tabelle „Umsetzung der Tarifvereinbarung 2013 bei bestehenden Arbeitsverhältnissen“ Seite 9 der Broschüre „Gehaltstarifvertrag...01.April 2013 – 31. März 2015)

	I	II	III	IV	V	IV
Tarifentgelt Stand 31.03.2013 (alt)	1.575,00	1.657,00	1.751,00	1.909,00	2.261,00	
plus 3,0 % ab 01.06.2013	~~1.622,00~~	~~1.707,00~~	~~1.804,00~~	~~1.966,00~~	~~2.329,00~~	
Mindestentgelt laut Gehaltstarifvertrag	1.778,00	1.886,00	1.988,00	2.191,00	2.611,00	
Sonderzahlung	**889,00**	**943,00**	**994,00**	**1.095,50**	**1.305,50**	
alt	1.684,00	1.787,00	1.872,00	2.051,00	2.439,00	
plus 3,0 % ab 01.06.2013	~~1.735,00~~	~~1.841,00~~	~~1.928,00~~	~~2.113,00~~	~~2.512,00~~	
Mindestentgelt lt. Gehaltstarifver-	1.778,00	1.886,00	1.988,00	2.191,00	2.611,00	
Sonderzahlung	**889,00**	**943,00**	**994,00**	**1.095,50**	**1.305,50**	
alt	1.804,00	1.904,00	1.998,00	2.200,00	2.621,00	
plus 3,0 % ab 01.06.2013	1.858,00	1.961,00	2.058,00	2.266,00	2.700,00	
Sonderzahlung	**929,00**	**980,50**	**1.029,00**	**1.133,00**	**1.350,00**	
alt	1.909,00	2.031,00	2.134,00	2.349,00	2.803,00	
plus 3,0 % ab 01.06.2013	1.966,00	2.092,00	2.198,00	2.419,00	2.887,00	
Sonderzahlung	**983,00**	**1.046,00**	**1.099,00**	**1.209,50**	**1.443,50**	
alt	2.025,00	2.154,00	2.270,00	2.502,00	2.983,00	3462,00
plus 3,0 % ab 01.06.2013 / Obergrenze	2.086,00	2.219,00	2.338,00	2.577,00	3.072,00	3566,00
Sonderzahlung	**1.043,00**	**1.109,50**	**1.169,00**	**1.288,50**	**1.536,00**	**1.783,00**

L Ö H N E auf Monatsbasis (Euro-Beträge)	
Lohngruppe 1	**889,00**
Lohngruppe 2a	**952,00**
Lohngruppe 2b	**1.019,00**
Lohngruppe 3	**1.019,00**
Lohngruppe 4	**1.091,50**
Lohngruppe 5	**1.169,00**
Lohngruppe 6	**1.244,00**

AUSZUBILDENDE (Euro-Beträge)	
im 1. Ausbildungsjahr	**372,50** *)
im 2. Ausbildungsjahr	**395,00**
im 3. Ausbildungsjahr	**417,50**
*) Betrifft nur Auszubildende, die am 1.12. des Jahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 11 Monate angehören.	

Für Rückfragen steht Ihnen Herr Rechtsanwalt Alois Wiedemann, Leiter der Geschäftsstelle Nürnberg, jederzeit gerne zur Verfügung, Tel.: 0911 /203180

Stand Oktober 2013

Geschäftsstelle München
Telefon (089) 54 59 37 - 0
Telefax (089) 54 59 37 - 30
E-Mail: info@lgad.de

Alle LGAD-Merkblätter finden Sie auch im Mitgliederbereich auf www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg
Telefon (0911) 20 31 80 / 81
Telefax (0911) 22 16 37
E-Mail: nuernberg@lgad.de

E I N L A D U N G

LGAD

MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2013

mit Diskussion und Get-Together

am Freitag, 8. November 2013
im Haus der Bayerischen Wirtschaft
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München



11.30 Uhr (Foyer)

Registrierung der Teilnehmer
Begrüßung durch den neuen Präsidenten,
Christoph Leicher



12.00 Uhr (Foyer)

Einladung zur Diskussion an unsere Gesprächsinseln und Informationsstände
Folgende aktuelle Themen möchten wir während unseres **Mittagsbuffets** mit Ihnen diskutieren:



Gesprächsinsel 1
Berufliche Qualifizierung - Wie können wir weiterhin unseren Arbeitskräftebedarf sichern?

- Neu: Ausbildungskampagne des Groß- und Außenhandels „gemeinsam.gross-handeln"
- Aufstiegsfortbildungen



Gesprächsinsel 2
Verbandsarbeit - heute und morgen

- Wie sehen Sie die Herausforderungen?
- Wo liegen unsere Schwerpunkte?
- Wohin geht der Trend?



Gesprächsinsel 3
Agenda 2020: Tarif- und Arbeitspolitik

- Personalarbeit aktuell
- Arbeitsnehmerüberlassen/Werkverträge
- Tarifsituation und Tarifentwicklungen



13.00 Uhr (Europa-Saal)

LGAD - MITGLIEDERVERSAMMLUNG

- Ablauf siehe separate Tagesordnung



14.30 Uhr (Foyer)

Get-Together
bei Kaffee und Kuchen

Mit freundlicher Unterstützung von

akademiehandel
NÄHER AM MÖGLICHEN

BÜRGSCHAFTSBANK BAYERN

DVH GMBH
DATENVERARBEITUNGSDIENST DES HANDELS

VGA
Partner im Wettbewerb.

LGAD **LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL, VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.**
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Telefon: 089 / 54 59 37 - 0
Fax: 089 / 54 59 37 - 30
info@lgad.de www.lgad.de

An alle
LGAD-Mitgliedsunternehmen

Einladung zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2013

Erfahrungsaustausch und Diskussion im Kollegenkreis

15. Oktober 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Bayerische Groß- und Außenhandel sowie unsere intermediären Dienstleister treffen sich zur **ordentlichen Mitgliederversammlung des LGAD Bayern e.V.**

am **Freitag, den 8. November 2013, ab 11.30 Uhr**

im Haus der Bayerischen Wirtschaft in der Max-Joseph-Straße 5 in München.

Was erwartet Sie?

- Neben den Geschäftsberichten informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen des Verbandes
- Sie lernen die neue Verbandsführung und unsere neuen Mitarbeiter kennen
- Sie treffen Kollegen zum Erfahrungsaustausch und zur Diskussion

Dafür bereiten wir nachfolgende **Gesprächsinseln und Informationsstände** vor:

Gesprächsinsel 1	**Berufliche Qualifizierung** BGA Ausbildungskampagne und Aufstiegsfortbildungen
Gesprächsinsel 2	**Verbandsarbeit - heute und morgen** Herausforderungen, Schwerpunkte und Trends
Gesprächsinsel 3	**Agenda 2020 – Tarif- und Arbeitspolitik** Neue Strategien in der Personalarbeit

Wir dürfen Sie herzlich zu unserer Mitgliederversammlung 2013 einladen.
Auf die Begegnung mit Ihnen in München freuen wir uns sehr.

Mit freundlichen Grüßen

Christoph Leicher
LGAD-Präsident

Frank Hurtmanns
Hauptgeschäftsführer

LGAD

TAGESORDNUNG

Ordentliche Mitgliederversammlung 2013
des Landesverbandes Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V. (LGAD)

Freitag, 8. November 2013

TOP 1	**Begrüßung und Einführung** Christoph Leicher
TOP 2	**Geschäftsberichte des Präsidenten und des Hauptgeschäftsführers** Christoph Leicher und Frank Hurtmanns
TOP 3	**Bericht des Schatzmeisters über die Jahresabschlüsse 2011/2012** Wolf Maser
TOP 4	**Bericht der Rechnungsprüfer über die Rechnungsprüfung für die Jahre 2011/2012** Fabian Frank
TOP 5	**Entlastung des Präsidiums, des Vorstands und der Geschäftsführung für die Geschäftsjahre 2011/2012**
TOP 6	**Diskussion und Verschiedenes** • unter anderem Vorstellung der Ausbildungskampagne des Groß- und Außenhandels

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

Wir bitten um Ihr Verständnis, wenn Sie diese Einladung mehrmals erhalten. Der Versand erfolgt über verschiedene Verteiler.

ANMELDUNG

LGAD–Mitgliederversammlung
am Freitag, den 8. November 2013
um 11.30 Uhr in München

Senden Sie Ihre Anmeldung bitte bis spätestens **Donnerstag, 31. Oktober 2013** per **E-Mail** an info@lgad.de oder per **Fax: 089/545937-30**, oder im Original an unsere Postanschrift

☐ Ja, ich/wir nehme(n) teil

☐ Nein, ich/wir nehme(n) nicht teil

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus

Firma: _____
(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe den ausführlichen Firmennamen)

1. Teilnehmer

Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____

Telefon: _____

2. Teilnehmer

Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____

Telefon: _____

Bei Adress- und Namensänderungen bitten wir um Mitteilung.

_____
Datum / Unterschrift / Firmenstempel

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.



EINLADUNG
LGAD – Außenhandelsausschuss

Montag, der 25. November 2013 in Nürnberg von 15.00 bis 18.00 Uhr im Hotel Arvena Park, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg, Tel.: 0911 / 8922-0 (Ortsteil Langwasser).

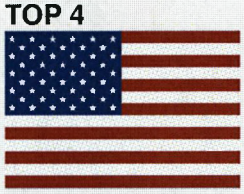
PROGRAMM

TOP 1 — **Begrüßung**
Herr Wolf Maser, Ausschussvorsitzender

TOP 2 — **Neues aus der bayerischen und deutschen Außenwirtschaft**
Herr Helmut Ruhland, LGAD Bayern e.V.

TOP 3 — **Aussprache zur aktuellen Außenwirtschaftskonjunktur**
-alle Teilnehmer-

TOP 4



Top-Thema:
Chancen und Herausforderungen Handelsmarkt USA?

Die Vereinigten Staaten sind die größte Volkswirtschaft der Welt und für die deutsche Wirtschaft ein überaus attraktiver Markt. In vielen Bereichen stellt der US-Markt jedoch eine Herausforderung dar: Produkthaftung, Vertriebsstrategien, Firmengründungen und andere juristische Aspekte. Das zweite Schwerpunktthema ist die aktuelle Sicherheitspolitik und ihre oft erheblichen Auswirkungen auf die gesamte Lieferkette, die man bei Exporten in die USA beachten muss.

Als Referenten für die Chancen und Herausforderungen USA konnten wir gewinnen:

Edward Fantasia, J.D.
Select USA Representative
U.S. Commercial Service
Amerikanisches Generalkonsulat München

TOP 5 — **Verschiedenes, Anliegen**

LGAD – Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 25. November 2013

Beginn: 15.00 Uhr, Ende: ca. 18.00 Uhr

Ort: ARVENA PARK Hotel, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg
(Stadtteil Langwasser, direkt U-Bahn Station U1), Tel.: 0911/8922-0

Bitte teilen Sie uns
bis 18. November 2013 Ihre Zusage mit.

Fax-Antwort - 089/ 54 59 37 -30

☐ **Ja, ich / wir nehme / n teil**

Firma: _____

1. Teilnehmer: _____

Position: _____

2. Teilnehmer: _____

Position: _____

Straße, Nr.: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (Zentrale): _____ Durchwahl: _____

E-Mail (allg.): _____

E-mail (pers.): _____

Website: _____

Bemerkungen / Anregungen: _____

_____

_____

_____

LGAD

Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Ansprechpartner: Helmut Ruhland
Tel.: 089/545937-37, Fax: 089/545937-30
h.ruhland@lgad.de, www.lgad.de

MERKBLATT

Betriebsratswahl 2014 – Tipps für den Arbeitgeber

Stehen Betriebsratswahlen an, so sollte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer, mit denen er sich künftig eine Zusammenarbeit gut vorstellen kann, möglichst motivieren, an den Wahlen auch aktiv teilzunehmen. Ein Wahlboykott würde dazu führen, dass nur Gewerkschaftskandidaten zum Zuge und damit zur Einflussnahme im Betrieb kommen - verhindern lässt sich die Wahl dadurch nicht. Dem Arbeitgeber gewogene Arbeitnehmer sollten das aktive und passive Wahlrecht nutzen und für ihre Kandidaten im Betrieb Werbung machen. Werbung für Betriebsratskandidaten ist den Arbeitnehmern und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erlaubt, nicht aber den leitenden Angestellten oder der Geschäftsführung, die mit der Wahl im engeren Sinne nichts zu tun haben. Im Gegenteil: Eine Einflussnahme auf die Wahlen durch leitende Angestellte oder die Geschäftsführung ist gem. § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bewehrt. So dürfen z.B. keine Prämien für die Wahl der „richtigen" Kandidaten in Aussicht gestellt werden oder Leistungen wegen der Wahl der „falschen" Kandidaten gestrichen werden.

Der betriebsratslose Betrieb und die erste Betriebsratswahl

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder drei wahlberechtigte Arbeitnehmer können eine Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands, bestehend aus drei Arbeitnehmern, einberufen. Meistens tritt ein Gewerkschaftsvertreter auf, der die Wahl des Wahlvorstands durchführt. Gewählt wird der Wahlvorstand von der Mehrheit der auf dieser Betriebsversammlung anwesenden Arbeitnehmer. Auch hier gilt: Motivieren Sie die Arbeitnehmer, möglichst zahlreich an dieser Veranstaltung teilzunehmen, um auf das Ergebnis Einfluss zu nehmen! So kann es vorkommen, dass an der Betriebsversammlung vor allem Arbeitnehmer teilnehmen, die eigentlich gegen einen Betriebsrat sind. Lassen diese darüber abstimmen, ob überhaupt ein Wahlvorstand gewählt werden soll und die Mehrheit ist gegen die Wahl des Wahlvorstands, so wäre die Wahl in dieser Betriebsversammlung erst einmal gescheitert und der Wahlvorstand über das Arbeitsgericht zu bestellen. Oft geben dann die Initiatoren einer Betriebsratswahl vor der Einschaltung des Arbeitsgerichts auf, wenn sie erkennen müssen, dass an einem Betriebsrat kein Interesse besteht. Ein routinierter Gewerkschaftsvertreter wird – sollte sich die Stimmung gegen eine Wahlvorstandswahl wenden – anregen, dass die nicht an einem Betriebsrat interessierten Mitarbeiter doch einfach die Versammlung verlassen sollten. Darauf sollten die Mitarbeiter nicht eingehen, denn damit wäre das Ziel erreicht, die gewerkschaftsorientierten Kandidaten in den Wahlvorstand zu heben: dann wählt nämlich die Mehrheit der verbleibenden Mitarbeiter. Die Wahl des Wahlvorstands kann auch daran scheitern, dass keiner der vorgeschlagenen Kandidaten die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhält. Dieses Ergebnis zu erreichen, ist allerdings schwierig. Auch für diesen Fall bestünde die Möglichkeit, über das Arbeitsgericht den Wahlvorstand bestellen zu lassen.

Die Wählerliste

In den Betriebsrat wählbar sind gem. § 8 BetrVG die volljährigen Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Nicht wählbar sind leitende Angestellte oder Mitglieder der Geschäftsführung. Daher ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat eine Liste der wählbaren Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber teilt dabei mit, wen er zu den leitenden Angestellten rechnet. Diese Frage führt häufig zu Streit zwischen Wahlvorstand und Geschäftsleitung, denn sie kann entscheidend sein für die Größe des Betriebsrats und stellt fest, für welche Mitarbeiter der Betriebsrat künftig nicht zuständig sein wird. Die Abgrenzungskriterien für die leitenden Angestellten finden sich in § 5 Abs. 3 BetrVG. Sie sind so weit formuliert, dass oftmals die Gerichte zur Entscheidung im konkreten Einzelfall bemüht werden müssen.

Listenwahl? Personenwahl?

Das Gesetz geht von der Listenwahl aus: Mehrere Kandidatennamen werden auf verschiedenen Listen geführt, die Wähler entscheiden sich für eine Liste und in einer Auszählung nach dem d´Hondt´schen Verfahren werden in den Betriebsrat die Kandidaten mit den verhältnismäßig meisten Stimmen, die auf die jeweilige Liste entfallen und nach Geschlechterquote gewählt. Eine Personenwahl findet nur statt, wenn lediglich ein Betriebsratsmitglied zu wählen ist oder wenn nur eine einzige Liste binnen der vom Wahlvorstand gesetzten Frist eingegangen ist. Man kann sich also nicht auf Personenwahl „einigen", die Vorgaben für die Personenwahl sind eng begrenzt. Wird also für die Betriebsratswahl eine Kandidatenliste eingereicht, wird die Gewerkschaft an den Beginn dieser Liste ihre eigenen Kandidaten gesetzt haben. Erst anschließend findet man die arbeitgeberfreundlichen Kandidaten. Wird dann unmittelbar vor Fristablauf eine zweite Liste eingereicht, kommt es automatisch zur Listenwahl und die Wahlchancen der Kandidaten auf den hinteren Plätzen der ersten Liste sind plötzlich verschwindend gering. Ein bereits bestehender Betriebsrat könnte mit diesem Vorgehen die arbeitgeberfreundlichen Kandidaten aus dem Rennen werfen. Deshalb sollte der engagierte Betriebsratskandidat entweder gleich eine eigene Liste einreichen oder auf einen vorderen Platz in der Liste bestehen. Bei der Einreichung einer Liste, die aus mehreren Blättern besteht, ist darauf zu achten, dass diese Blätter nicht nur lose beieinander liegen, sondern als zusammenhängende Urkunde fest zusammengeheftet sind. Eine „Loseblattsammlung" dürfte vom Wahlvorstand abgelehnt werden.

Entfallen nun auf die erste Liste 150 Stimmen und auf die zweite Liste 70 Stimmen, ergeben sich folgende Listenplätze:

	Liste 1		Liste 2	
1	150	(1)	70	(3)
2	75	(2)	35	(6)
3	50	(4)	23,3	(9)
4	37,5	(5)	17,5	
5	30	(7)	14	
6	25	(8)	11,6	
7	21,4		10	
8	18,8			
9	16,7			

Somit sind aus der ersten Liste sieben Kandidaten, aus der zweiten Liste die ersten drei Kandidaten in den Betriebsrat gewählt.

Oft entscheidet sich der Wähler erst vor dem Wahlzettel, für welche Liste er stimmt. Es ist daher wichtig, dass ganz oben auf der Wahlliste die Kandidaten zu finden sind, die vermutlich viele Stimmen auf sich ziehen können. Nachdem sich in vielen Betrieben die unterschiedlichen Abteilungen nicht so gut kennen, ist es ggf. taktisch klüger, mit mehreren Listen für die Kandidaten der jeweiligen Abteilung anzutreten. Allerdings sollte man nicht zu viele Listen einreichen, da sonst auf die einzelnen Listen nicht mehr genügend Stimmen entfallen. Wären alle Kandidaten der Liste 2 auf eigenen Listen angetreten und hätten jeweils 10 Stimmen erhalten, dann wäre keiner dieser Kandidaten im Betriebsrat, obwohl auf die Listen 2 bis 8 insgesamt 70 Stimmen entfallen wären.

Die Geschlechterquote

Mit der letzten Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 wurde die Differenzierung nach Angestellten und Arbeitern durch die Geschlechterquote ersetzt. Seitdem muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Das zahlenmäßige Verhältnis wird ebenfalls über das d´Hondt´sche Verfahren ermittelt. Sind in unserem Beispielsbetrieb 150 Männer und 70 Frauen beschäftigt, dann errechnet sich die Quote wie folgt:

	Männer		Frauen	
1	150	(1)	70	(3)
2	75	(2)	35	(6)
3	50	(4)	23,3	(9)
4	37,5	(5)	17,5	
5	30	(7)	14	
6	25	(8)	11,6	
7	21,4		10	
8	18,8			
9	16,7			

Von den neun Betriebsratsmitgliedern müssen also drei Frauen sein. Sind nun in unserem Beispielsbetrieb überhaupt nur zwei Frauen bereit, sich zur Wahl zu stellen, reicht ihnen eine einzige Stimme (die eigene!), um in den Betriebsrat gewählt zu werden. Lässt sich keine Frau aufstellen, kann das die Wahlen nicht verhindern, dann sind eben keine Frauen im Betriebsrat und alle neun Sitze gehen an Männer.

Wenn in unserem Beispielsbetrieb von Gewerkschaftsseite anfangs nur eine Liste vorgelegt wird, auf der die vorderen Plätze von Männern eingenommen werden, können sich engagierte Betriebsratskandidatinnen auch auf den hinteren Plätzen eintragen lassen, sie sollten sich dann unmittelbar hinter den favorisierten Gewerkschaftskandidaten platzieren. Nach der Quotenregelung des § 15 Abs. 3 BetrVG werden sie in den Betriebsrat gewählt werden, auf Kosten zweier gewerkschaftsnaher Kandidaten.

Gibt es zwei Listen und auf beiden Listen sind die vorderen Plätze von Männern besetzt, kann eine Frau auf dem dritten Platz der zweiten Liste den letzten Betriebsratskandidaten der ersten Liste ausschalten. Bei dieser Taktik dürften die Frauen nicht an den vorderen Listenplätzen stehen, da sie sonst über das reguläre Wahlergebnis im Betriebsrat wären. Das Ausschalten von Kandidaten aus der ersten Liste funktioniert nur dann, wenn weder auf der ersten, noch auf der zweiten Liste auf den vorderen Plätzen Frauen nominiert wurden.

Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Arbeitgeber sollte immer prüfen, ob die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder korrekt angesetzt wurde:

Für die Ermittlung der Zahl der Betriebsratsmitglieder kommt es in kleineren Betrieben mit bis zu 51 Arbeitnehmern auf die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer zum Stichtag an (das ist der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens). In Betrieben mit mehr als 51 Mitarbeitern wird dann nur noch auf die Zahl der Arbeitnehmer abgestellt. Hier lohnt sich immer die Nachprüfung durch den Arbeitgeber.

Nicht mitzurechnen sind leitende Angestellte und Aushilfsarbeitnehmer, wenn und soweit sie in der Regel nicht mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt werden. Leiharbeitnehmer zählen nach neuer Auffassung des Bundesarbeitsgerichts bei der Ermittlung der betriebsratsrelevanten Arbeitnehmerzahl ebenfalls mit, sofern sie auf Regelarbeitsplätzen länger als 6 Monate im Jahr beschäftigt sind.

Der Wahlvorstand hat gem. § 9 BetrVG das Recht und die Pflicht, bei der Beurteilung der Arbeitnehmerzahl auch Vergangenheit und Zukunftsprognosen mit zu berücksichtigen. Sinkt die Zahl kurz vor der Betriebsratswahl so, dass eine kleinere Betriebsratsstärke zu wählen wäre, ist aber klar, dass die Arbeitsplätze unverzüglich – nach der Wahl – neu besetzt werden, dann ist die höhere Anzahl an Betriebsräten zu wählen.

Vermeidung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern

Sowohl die Zahl der Betriebsratsmitglieder als auch die Frage nach der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds hängt von der Zahl der Beschäftigten im Betrieb ab. Durch die Spaltung eines Betriebs mit 220 Arbeitnehmern in zwei Betriebe mit 150 und 70 Arbeitnehmern hat kein Betriebsrat das Recht auf ein freigestelltes Mitglied. Dann müssen Sie aber mit einem Gesamtbetriebsrat rechnen.

Fehler des Wahlvorstands – Anfechtungsfristen

Jeder Fehler bei der Wahl des Betriebsrats, der Einfluss auf das Betriebsergebnis haben kann, kann beim Arbeitsgericht angefochten werden. Die Anfechtung ist bereits im laufenden Wahlverfahren möglich, es kann aber auch erst der Ausgang der Wahl abgewartet werden, um anschließend das Ergebnis anzufechten. Dies ist oft eine Frage der Taktik. Meist ist es sinnvoll, das Wahlergebnis abzuwarten, um je nach Ergebnis eine Anfechtung vorzunehmen. Wenn die Wählerliste fehlerhaft ist, darf allerdings nicht abgewartet werden, sondern es ist binnen einer Frist von zwei Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand gegen die fehlerhafte Liste Einspruch einzulegen. Wird diese Einspruchsfrist versäumt, kann dagegen nicht mehr mit der gerichtlichen Wahlanfechtung vorgegangen werden. Eine Wahlanfechtung muss binnen einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gerichtlich angefochten werden. Wird diese Frist versäumt, wird das Wahlergebnis rechtskräftig.

Geschäftsstelle München
Telefon (089) 54 59 37 - 0
Telefax (089) 54 59 37 - 30
E-Mail: info@lgad.de

Alle LGAD-Merkblätter finden Sie auch unter www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg
Telefon (0911) 20 31 80 / 81
Telefax (0911) 22 16 37
E-Mail: nuernberg@lgad.de

Stand: Oktober 2013

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN e.V.
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
T. 089/545937–0 Fax 089/54593730
info@lgad.de www.lgad.de

An die
Geschäftsleitung
unserer Mitgliedsunternehmen

13. Dezember 2013

MITGLIEDERBEFRAGUNG
zum Jahreswechsel 2013/2014

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,

wieder von großem Interesse sind für uns Ihre Einschätzung der aktuellen wirtschaftlichen Lage im Bayerischen Groß- und Außenhandel sowie Ihre Erwartungen für die kommenden sechs Monate.

Um nicht auf Daten Dritter zurückgreifen zu müssen, wollen wir eigene erheben. Diese ermöglichen uns die öffentlichkeitswirksame Präsentation der Zahlen und Entwicklungen unserer Wirtschaftsstufe.

Daher möchte ich Sie um fünf Minuten Ihrer Zeit bitten, um uns erneut Ihre Einschätzung zu nennen. In einem kurz gehaltenen Fragebogen konzentrieren wir uns auf die wesentlichen Fragen.

Für Ihre Unterstützung dürfen wir uns herzlich bedanken.

Mit freundlichen Grüßen

Frank Hurtmanns
Hauptgeschäftsführer

BITTE AN DIE GESCHÄFTSLEITUNG WEITERREICHEN !

Bitte bis 10. Jan uar 2014 per Fax an 089 / 54 59 37 – 30 oder per Mail info@lgad.de

Mitgliedsunternehmen: _____

Aktuelle Lage	**sehr gut**					**schlecht**
Umsatz	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Gewinn	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Preisentwicklung	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Auftragslage	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6

Erwartungen für die kommenden 6 Monate	**sehr gut**					**schlecht**
Umsatz	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Gewinn	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Preisentwicklung	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Auftragslage	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt 2013 voraussichtlich

- erhöht ○
- gleich bleiben ○
- verringert ○

Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahresdurchschnitt 2013 voraussichtlich

- erhöht ○
- gleich bleiben ○
- verringert ○

Wie gelingt es Ihnen, für Ihre Firma geeignetes Personal zu rekrutieren?	**leicht** ○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	**schwer** ○ 6
Wie verhält es sich in den einzelnen Bereichen?						
Kaufmännischer Bereich	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Lager / Logistik	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Führungskräfte	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Auszubildende	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6
Sonstige	○ 1	○ 2	○ 3	○ 4	○ 5	○ 6

Haben Sie mit einer/mehreren der folgenden Situationen besonders zu kämpfen? (bitte nur maximal 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	○	Wechselkursentwicklung	○
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	○	Energiepreise	○
Handelshemmnisse	○	Rohstoffknappheit	○
Schlechte Zahlungsmoral	○	Zoll / Einfuhrbestimmungen	○
Bürokratie	○	Margendruck	○
Überkapazitäten	○	Personalrekrutierung / Nachwuchs	○

Bitte nennen Sie uns weitere mögliche Probleme und Anliegen im Unternehmen:

_____

_____

Die Erhebung dient ausschließlich statistischen Zwecken. Eine Weiterleitung an Dritte ist ausgeschlossen, Ihre Anonymität bleibt im Rahmen dieser Befragung selbstverständlich gewahrt. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist eine Gesamtschau unserer Wirtschaftsstufe, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt.

MERKBLATT

Umsetzung der Tarifvereinbarung zum 01.04.2014

1. Für bestehende - also bis 30.6.2013 - begründete Arbeitsverhältnisse

Damit Sie rechtzeitig die Umsetzung der getroffenen Tarifvereinbarung ab dem 1. April 2014 für Ihr Budget Personal planen und durchführen können, erhalten Sie nachfolgende Gehaltsgruppen mit den neuen Werten ab dem 1. April 2014.

Der Betrag von 60,00 Euro wird als Ausgleich für die nicht mehr gültigen Altersstufen gezahlt, bis zum Erreichen der Obergrenze.

Tariferhöhung zum 01.04.2014 lt. Tarifabschluss 2013 für Bestandsarbeitsverhältnisse

	I	II	III	IV	V	VI Anfangsgehalt Mindestens
	€	€	€	€	€	€
Tarifentgelt bis 31.03.2014	1.778	1.886	1.988	2.191	2.611	
plus 2,1 % plus 60,-- € zum **01.04.2014**	**1.875**	**1.986**	**2.090**	**2.297**	**2.726**	
Tarifentgelt bis 31.03.2014	1.858	1.961	2.058	2.266	2.700	
plus 2,1 % plus 60,-- € zum **01.04.2014**	**1.957**	**2.062**	**2.161**	**2.374**	**2.817**	
Tarifentgelt bis 31.03.2014	1.966	2.092	2.198	2.419	2.887	
plus 2,1 % plus 60,-- € zum **01.04.2014**	**2.067**	**2.196**	**2.304**	**2.530**	**3.008**	
Tarifentgelt bis 31.03.2014 /**Obergrenze**	2.086	2.219	2.338	2.577	3.072	3.566
plus 2,1 % zum 01.04.2014 /**Obergrenze**	**2.130**	**2.266**	**2.387**	**2.631**	**3.137**	3.641

(Fortsetzung von Seite 9/10 „Gehaltstarifvertrag und Lohntarifvertrag“ 01.04.2013 bis 31.03.2015)

2. Für neu begonnen Arbeitsverhältnisse (ab 1.7.2013)

Die Tabellen zum 1. April 2014 finden Sie auf Seite 3 des aktuellen Gehalt- und Lohntarifvertrags.

→bitte wenden

Pauschalzahlung 1. Quartal 2014

Gemäß Gehalts- und Lohntarifvertrag (siehe Seite 3) erhalten die Gehaltsempfänger/innen für den Zeitraum vom 01.01.2014 bis 30.04.2014 eine nicht tabellenwirksame, nicht anrechenbare tarifliche Pauschalzahlung.

Höhe:	Angestellte	brutto **€ 90,00** (nicht anrechenbar)
	Gewerbliche Arbeitnehmer	brutto **€ 120,00** (nicht anrechenbar)
Fälligkeit:	Mit Entgeltabrechnung April 2014	

Berechnung: ¼ des jeweiligen Betrages pro vollem Kalendermonat, für den Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder wenn Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht

Teilzeitbeschäftigte: Erhalten diesen Betrag anteilig im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit

ACHTUNG: Berechnungsgrundlage ist ausschließlich der Zeitraum 01.01. – 30.04.2014 (obwohl Grund für die Pauschalzahlung die Nullmonate April und Mai 2013 sind).

- Ein Arbeitnehmer/-in, Eintritt am 01.03.2014, erhält 2/4 = ½ der Pauschalzahlung
- ein Arbeitnehmer/-in, der/die ab 13.02. Krankengeld bezieht, erhält ¼ der Pauschalzahlung
- ein Arbeitnehmer/-in, der/die ab 15.03. in Elternzeit geht, erhält 2/4 = ½ der Pauschalzahlung

Für Rückfragen steht Ihnen jederzeit zur Verfügung:

Herr Rechtsanwalt Alois Wiedemann,
Leiter der Geschäftsstelle Nürnberg,
Telefon 0911/203180

ACHTUNG! Neuerung bei der Berufsgenossenschaft (BGHW)

Rückstellung für BG-Beiträge in der Bilanz 2013

Ab dem Beitragsjahr 2013 gilt für die bei der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) versicherten Betriebe ein neuer einheitlicher Gefahrtarif. Eine Unterscheidung zwischen Großhandel und Einzelhandel ist entfallen. Die entsprech. Veranlagungsbescheide wurden bereits im November 2012 versandt.

Beiträge 2013 erst in 2014 fällig

Im Gegensatz zu vielen anderen gewerblichen Berufsgenossenschaften erhebt die BGHW von ihren Mitgliedsbetrieben keine Beitragsvorschüsse. Demnach werden die vollständigen **Beiträge für das Jahr 2013 erst im Jahr 2014 zur Zahlung fällig**. Aufgrund der neuen geänderten Gefahrtarifstruktur und nicht zuletzt aufgrund des Wegfalls der sehr günstigen Bürogefahrtarifstelle kann es für einzelne Branchen und insbesondere für Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Büroarbeitsplätzen zu deutlichen **Abweichungen in der Beitragshöhe** gegenüber den Jahren bis 2012 kommen.

Ermittlung der Beitragshöhe

Insbesondere weisen wir darauf hin, dass vom Rückgang in der Höhe der Gefahrklasse zwischen dem Beitragsjahr 2012 und 2013 nicht auf einen entsprechenden Rückgang in der Beitragshöhe geschlossen werden kann. Insbesondere für die Betriebe des Großhandels, für die im Beitragsjahr 2012 ein Beitragsfuß von 2,50 Euro festgesetzt wurde, wird nach Auskunft seitens der BGHW ein **deutlich höherer Beitragsfuß** von voraussichtlich über 4 Euro je 1000 Euro Entgelte erwartet. Die Vertreterversammlung der BGHW hat in ihrer letzten Sitzung eine Begrenzung des Beitragsfußes auf 4,19 Euro für das Beitragsjahr 2013 beschlossen. Die tatsächliche **Höhe des Beitragsfußes** kann erst nach Meldung aller beitragspflichtigen Entgelte durch die Mitgliedsbetriebe **ab Februar 2014** ermittelt werden. Der Beitragsfuß wird dann durch den Vorstand der BGHW voraussichtlich im April 2014 festgelegt. Danach werden die Beitragsbescheide für das Beitragsjahr 2013 (voraussichtliche Fälligkeit 15. Mai 2014) versandt.

LGAD-Serviceangebot

Der LGAD bietet seinen Mitgliedsbetrieben an, die **Höhe der voraussichtlichen BG-Beiträge für das Jahr 2013** kostenfrei zu ermitteln. Sollten Sie Interesse daran haben, bitten wir Sie, uns den **Veranlagungsbescheid ab dem 1.1.2013** und den letzten **Beitragsbescheid für das Beitragsjahr 2012** - im April 2013 an die Betriebe versandt - zuzusenden. Für BGHW Mitgliedsbetriebe, die von einem Beitragsanstieg von mehr als 30 % betroffen sind, gilt eine zeitlich gestaffelte Deckelung des BG-Beitrages. Die betroffenen Betriebe werden wir im Rahmen unserer Prüfung gesondert hinweisen.

Unser Ansprechpartner

Rechtsanwalt Klaus Köppel
Telefon 089 / 54 59 37-12
E-Mail recht@lgad.de

Falls Sie unser kostenfreies Serviceangebot nutzen möchten, senden Sie uns bitte umseitige Anfrage.

LGAD

LANDESVERBAND GROSS- UND AUSSENHANDEL,
VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGEN BAYERN E.V.

FORUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

An den
Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Herr RA Klaus Köppel
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

*Bitte senden Sie Ihre Antwort bis spätestens **18. Januar 2013** per **E-Mail** an **recht@lgad.de**, per **Fax: 089/545937-30** oder an unsere Postanschrift*

Kostenfreie Ermittlung der voraussichtlichen Berufsgenossenschaftsbeiträge 2013

☐ Ja, wir haben Interesse an der Ermittlung der Beiträge 2013
Bitte setzen Sie sich mit uns in Verbindung.

Beitragsbescheid für das Beitragsjahr 2012
☐ haben wir als Kopie beigelegt
☐ reichen wir noch nach

Veranlagungsbescheid ab dem 1.1.2013
☐ haben wir als Kopie beigelegt
☐ reichen wir noch nach

Firma: _____
(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe den ausführlichen Firmennamen)

Ansprechpartner: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

Bemerkung: _____

_____

_____
Datum / Unterschrift



BBG
Partner im Wettbewerb.

Finanzierung des Mittelstands: Mit Bürgschaften und Beteiligungen Hemmnisse beheben

Trotz der anhaltenden Krise in Europa zeigt sich die deutsche Wirtschaft robust. Innerhalb Europas erweist Deutschland sich als Stabilitätsanker. Doch auch hier geht die Schere zwischen großen Unternehmen ohne Probleme und kleinen Betrieben mit Finanzierungsschwierigkeiten immer weiter auseinander. Das trifft gerade den Mittelstand als Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Wichtig ist es daher für ihn, seine Finanzierung sicher zu stellen. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund anstehender Regulierungen, die von Unternehmen und Banken noch mehr Kapital und noch mehr Sicherheiten fordern. Damit wird die Finanzierung schwieriger und Unterstützung für die Unternehmen künftig noch wichtiger.

Als Wirtschaftsförderinstitute können die Bürgschaftsbanken bei fehlenden Sicherheiten helfen. Die Mittelständischen Beteiligungsgesellschaften (MBGen) verbessern mit Beteiligungskapital die wirtschaftliche Eigenkapitalquote. Auch der deutsche Groß- und Außenhandel leidet unter der schwachen Konjunktur in der Eurozone. Zwar haben die Unternehmen der Branche in der Krise Polster aufgebaut und finanzieren sich über Eigenkapital und Umsätze, doch können bei Fortbestehen der Unsicherheit über die Entwicklung an den Finanzmärkten, Finanzierungsalternativen wie Beteiligungen oder Bürgschaften notwendige Finanzierungen fördern und erleichtern.

Kreditfinanzierung – Mit Bürgschaften fehlende Sicherheiten ersetzen

Seit über 60 Jahren unterstützen die Bürgschaftsbanken kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland. Die insgesamt 17 Bürgschaftsbanken vergaben im Jahr 2012 bundesweit mehr als 7.000 Bürgschaften und Garantien in Höhe von fast 1,1 Milliarden Euro an Mittelständler. Damit konnten die Unternehmen Kredite und Beteiligungen über fast 1,6 Milliarden Euro aufnehmen und Investitionen in Höhe von rund 5 Milliarden Euro realisieren.

Bürgschaftsbanken wurden von der Wirtschaft für die Wirtschaft geschaffen. Sie sind jeweils für Unternehmen in „ihrem" Bundesland zuständig. Als rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Förderinstitute stehen sie nicht miteinander im Wettbewerb.

Zu den Gesellschaftern gehören neben Kammerorganisationen, Banken, Sparkassen und Versicherungen auch Wirtschaftsverbände wie die Landes- und Branchenverbände des Groß- und Außenhandels.

Die Bürgschaftsbanken fördern besonders Gründungen und Betriebsübernahmen. 2012 unterstützten sie rund 3.000 Existenzgründungen sowie Unternehmensnachfolgen. Das sind 40 Prozent aller Förderungen.

INHALT

Inhalt

- Was sind Ausfallbürgschaften und wie funktionieren sie?
- Wer kann Bürgschaften beantragen und wo wird der Antrag gestellt?
- Was sind Beteiligungen und wie funktionieren sie?
- Wer kann Beteiligungen wo beantragen?
- Wie wirkt Beteiligungskapital?
- Für welche Größenordnungen sind Beteiligungen sinnvoll?
- BGA-Präsident Anton F. Börner zu Bürgschaften und Beteiligungen



BBG
Partner im Wettbewerb

Was sind Ausfallbürgschaften und wie funktionieren sie?

Wenn die Hausbank einer Finanzierung zustimmt, aber mehr Sicherheiten braucht, kann die Bürgschaftsbank Unternehmen mit Ausfallbürgschaften unter die Arme greifen. Für Kreditinstitute sind diese Bürgschaften vollwertige Kreditsicherheiten und senken damit ihr eigenes Risiko. Für den Unternehmer wird die Finanzierung der Vorhaben durch die Einbindung einer Bürgschaftsbank oft erst möglich. Mit den Sicherheiten der Bürgschaftsbank haben die Unternehmer zudem eine bessere Verhandlungsposition gegenüber ihrer Hausbank. So können sie auch die Kreditkonditionen nachverhandeln und die Finanzierungskosten senken.

Pro Groß- und Außenhandelsunternehmen können Bürgschaften bis zu 1,25 Millionen Euro übernommen werden. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Finanzierungsvorhaben betriebswirtschaftlich sinnvoll und vertretbar sind. Bürgschaften werden für kurz-, mittel- und langfristige Kredite aller Art vergeben. Unternehmer können Bürgschaften bei Gründungen, Betriebsübernahmen, für Investitions- und Wachstumsfinanzierungen, für Leasing- oder Mietkauffinanzierungen einsetzen. Auch Betriebsmittel, d.h. Kontokorrentkredite sowie Avale und Garantien, können abgesichert werden.

Wer kann Bürgschaften beantragen und wo wird der Antrag gestellt?

Die Bürgschaftsbanken übernehmen Ausfallbürgschaften gegenüber Hausbanken für alle Unternehmen und Freiberufler, denen sonst wegen fehlender Sicherheiten kein oder kein ausreichender Kredit bewilligt würde. Für Groß- und Außenhandelsunternehmen bieten sich Bürgschaften zum Beispiel für die Finanzierung von Aufträgen und Warenlagern an. Bürgschaftsanträge werden über die Hausbank gestellt. Sie beantragt bei der regional zuständigen Bürgschaftsbank eine Bürgschaft.

TIPP

- Bei kleineren Beträgen können Unternehmen sich für eine „Bürgschaft ohne Bank" zuerst direkt an die Bürgschaftsbank wenden. Mit einer Zusage der Bürgschaftsbank fällt die Suche nach einer finanzierungsbereiten Hausbank leichter.

Die Bürgschaftsbanken sehen sich die Antragsteller genau an: Bei der Vergabe einer Bürgschaft zählen nicht nur Businesspläne und Berechnungen, bewertet werden auch die Unternehmerpersönlichkeit und die Zukunftsaussichten.

TIPP

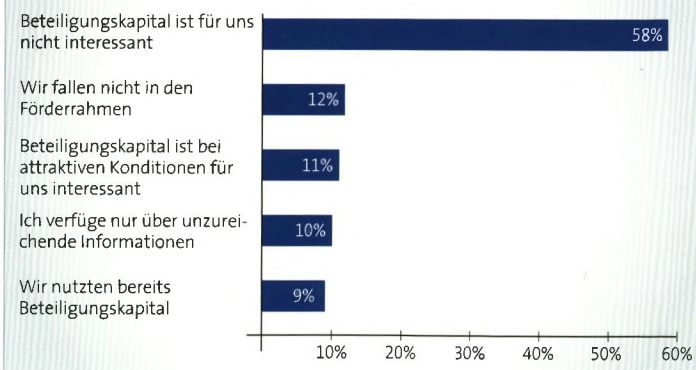
- Hausbank und Bürgschaftsbank frühzeitig in die eigene Planung einschalten.
- Alle Gespräche mit konkreten Unterlagen führen. Bürgschaftsbanken übernehmen ein besonders hohes Risiko. Sie brauchen aktuelle und umfassende Informationen.

Beteiligungsfinanzierung – Mit MBGen die wirtschaftliche Eigenkapitalquote verbessern

Die MBGen unterstützen seit den 70er Jahren den deutschen Mittelstand. Sie arbeiten eng mit den Bürgschaftsbanken zusammen. Mit ihrem Beteiligungskapital machen die MBGen zwar nur fünf Prozent des Volumens, aber die Hälfte aller in Deutschland vergebenen Beteiligungen aus. 2012 genehmigten sie 591 Beteiligungen über 182 Millionen Euro. Sie engagieren sich derzeit bei etwa 3.300 Unternehmen aller Branchen mit Beteiligungen über 1,2 Milliarden Euro.

Bislang nutzen nur wenige Unternehmen aus dem Groß- und Außenhandel diese Finanzierungsform. Möglicherweise liegt das an einer Fehleinschätzung der Unternehmen, die befürchten, dass MBGen Mitspracherechte erwerben. Eine Umfrage des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V. (BGA) zeigt daher: Für viele ist diese Finanzierungsform bislang nicht interessant oder sie haben sich noch nicht damit beschäftigt. Vielfach werden die Kosten als zu hoch und der Nutzen als zu gering eingeschätzt. Doch gibt es auch eine Reihe an Unternehmen, die dieses Finanzierungsinstrument erfolgreich nutzen, sich Zugang zu neuem Kapital zu verschaffen.

Könnte eigenkapitalstärkendes Beteiligungskapital ein Baustein für Ihre Unternehmensfinanzierung sein?



Quelle: BGA-Umfrage Dezember 2012

Wie das Finanzierungsbeispiel zeigt, verbessern MBG-Beteiligungen die Bilanzrelationen. Sie zählen zum wirtschaftlichen Eigenkapital und optimieren damit nicht nur Bonität und Rating eines Unternehmens. So können die Finanzierungs-

Herausgeber: BBG Bundesbetriebsberatungsstelle GmbH, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin, Tel.: +49 (0)30 /59 00 99 -560, Fax: +49(0)30 / 59 00 99-460, Email: info@betriebsberatungsstelle.de, Website: www.betriebsberatungsstelle.de. Geschäftsführer. Dipl.-Volkswirt Michael Alber.



BBG
Partner im Wettbewerb.

kosten gesenkt und die Voraussetzungen für weitere Finanzierungen verbessert werden. Mit diesem langfristig bereitgestellten Kapital der MBGen können die Unternehmen wachsen und sich entwickeln. Zudem schaffen sie einen Puffer für eventuelle Krisensituationen und machen Unternehmen noch unabhängiger von ihrer Hausbank.

MBGen Finanzierungsbeispiel (in TEUR)

Bilanz vor Vorhaben

AV	300	EK	150	}EK-Quote = 15 %
UV	700	FK	850	
Bilanzsumme	1000	Bilanzsumme	1000	

Neu: Vorhaben **300 TEUR** für die Aufstockung des Warenlagers zzgl. **Betriebsmittel 100 TEUR** / Finanzierung mit Kreditsumme **400 TEUR**:

Bilanz nach Finanzierung nur mit Kredit (400 TEUR)

AV	300	EK	150	}EK-Quote = 11 %
UV	1100	FK	1250	Davon 400 TEUR
Bilanzsumme	1400	Bilanzsumme	1400	evtl. verbürgt

Bilanz nach Finanzierung mit MBG (150 TEUR) + Kredit (250 TEUR)

AV	300	EK	150	} EK-Quote = 21 %
UV	1100	MBG	150	
		FK	1100	Davon 250 TEUR
Bilanzsumme	1400	Bilanzsumme	1400	evtl. verbürgt

Quelle: VDB

Was sind Beteiligungen und wie funktionieren sie?

Die MBGen stellen langfristiges Beteiligungskapital zur Verfügung – meistens als mezzanines Kapital in Form von eigenkapitalähnlichen, typisch stillen Beteiligungen. Die MBGen übernehmen keine Geschäftsanteile. Als stiller Gesellschafter mischen sie sich nicht in das Tagesgeschäft ein. Der Unternehmer bleibt „Herr im Haus".

Beteiligungen sind für jedes aussichtsreiche Vorhaben einsetzbar. Dazu gehören Wachstumsfinanzierungen wie Erweiterungs-, Rationalisierungs- und Ersatzinvestitionen. Die MBGen finanzieren auch Existenzgründungen oder Innovationen. Gut nutzen lassen sich Beteiligungen zudem bei der Finanzierung von Unternehmensnachfolgen, zum Beispiel für ein Management-Buy-Out oder Management-Buy-In. MBGen beteiligen sich nur dann, wenn die Projekte betriebswirtschaftlichen Erfolg versprechen und wirtschaftlich tragfähig sind.

Wer kann Beteiligungen wo beantragen?

Beteiligungen werden an wirtschaftlich erfolgversprechende kleine und mittlere Unternehmen vergeben. Die MBGen sind nicht auf bestimmte Branchen fokussiert, sondern wenden sich an den breiten Mittelstand. Beteiligungskapital kommt also auch für Großhändler, Handelsbetriebe im Im- und Exportbereich und Dienstleistungsunternehmen in Frage. Weiteres Plus: Für die Vergabe von typisch stillen Beteiligungen brauchen MBGen sowie Groß- und Außenhandelsbetriebe keine meist teuren Unternehmensbewertungen machen zu lassen. Voraussetzungen sind allerdings die fachliche und kaufmännische Qualifikation des Unternehmers, ein überzeugendes Unternehmenskonzept sowie geordnete wirtschaftliche Verhältnisse. Kontakt zu Ihrer MBG vor Ort können Sie direkt oder über Ihre Hausbank aufnehmen.

Für welche Größenordnungen machen Beteiligungen Sinn?

Die meisten MBGen engagieren sich bereits mit Beteiligungsbeträgen ab 50.000 Euro. Diese Größenordnung macht Beteiligungen auch für kleine und mittlere Betriebe interessant. Der durchschnittliche Beteiligungsbetrag liegt unter 300.000 Euro.

INTERVIEW

Zwei Fragen an ...

Anton F. Börner

Präsident
Bundesverband
Großhandel, Außenhandel,
Dienstleistungen (BGA) e. V.



Wie können Bürgschaften helfen?

Börner: Deutschland bietet eine große Vielfalt an Unternehmen verschiedenster Branchen, Größen und Rechtsformen. Im Groß- und Außenhandel gibt es allein 120.000 Firmen. Eine einheitliche Finanzierung kann es daher schon nicht geben. Die Unternehmen brauchen eine auf die jeweiligen Anforderungen ausgerichtete Finanzierung. Bürgschaften können dabei besonders für kleine und mittlere Unternehmen und gerade im Groß- und Außenhandel ein wichtiger Baustein sein. Denn sie sind vielfach mit Erschwernissen bei der Finanzierung konfrontiert und daher umso mehr auf eine schnelle, unbürokratische und zuverlässige Finanzierung angewiesen.

Was bringen Beteiligungen?

Börner: Die Bankenregulierung trifft auch die Unternehmensfinanzierung hart. Anforderungen an Dokumentationen und Offenlegungen werden immer strenger. Zugleich erwarten Kapitalgeber immer höheres Eigenkapital zur Risikoabsicherung. Beteiligungen können eine strategische Antwort auf beide Anforderungen sein. Die Verantwortung für den unternehmerischen Erfolg bleibt weiterhin ausschließlich beim Unternehmer, Beteiligungen verbessern aber die Eigenkapitalposition und über ein dadurch verbessertes Rating auch den Zugang zu Krediten. Zugleich können sich vor allem mittelständische Unternehmen eine interessante Finanzierungsquelle für ihr Unternehmenswachstum erschließen.

Herausgeber: BBG Bundesbetriebsberatungsstelle GmbH, Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin, Tel.: +49 (0)30 /59 00 99 -560, Fax: +49(0)30 / 59 00 99-460,
Email: info@betriebsberatungsstelle.de, Website: www.betriebsberatungsstelle.de. Geschäftsführer. Dipl.-Volkswirt Michael Alber.



BBG
Partner im Wettbewerb.

Die Bürgschaftsbanken und MBGen

Schleswig-Holstein
Bürgschaftsbank Schleswig-Holstein GmbH
Internet: www.bb-sh.de
MBG Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Schleswig-Holstein mbH
Internet: www.mbg-sh.de

Hamburg
Bürgschaftsgemeinschaft Hamburg GmbH
Internet: www.bg-hamburg.de
BTG Beteiligungsgesellschaft Hamburg mbH
Internet: www.btg-hamburg.de

Mecklenburg-Vorpommern
Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern GmbH
Internet: www.bbm-v.de
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Mecklenburg-Vorpommern mbH
Internet: www.mbm-v.de

Bremen
Bürgschaftsbank Bremen GmbH
Internet: www.buergschaftsbank-bremen.de

Berlin
BBB Bürgschaftsbank zu Berlin-Brandenburg GmbH
Internet: www.buergschaftsbank-berlin.de
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Berlin-Brandenburg GmbH – Geschäftsstelle Berlin
Internet: www.mbg-bb.de

Niedersachsen
Niedersächsische Bürgschaftsbank (NBB) GmbH
Internet: www.nbb-hannover.de
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (MBG) mbH
Internet: www.mbg-hannover.de

Brandenburg
Bürgschaftsbank Brandenburg GmbH
Internet: www.BBimWeb.de
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Berlin-Brandenburg GmbH – Geschäftsstelle Potsdam
Internet: www.mbg-bb.de

Nordrhein-Westfalen
Bürgschaftsbank Nordrhein-Westfalen GmbH
Internet: www.bb-nrw.de
Kapitalbeteiligungsgesellschaft für die mittelständische Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen mbh -KBG-
Internet: www.kbg-nrw.de

Sachsen-Anhalt
Bürgschaftsbank Sachsen-Anhalt GmbH
Internet: www.bb-sachsen-anhalt.de
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH
Internet: www.mbg-sachsen-anhalt.de

Hessen
Bürgschaftsbank Hessen GmbH
Internet: www.bb-h.de
MBG H Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Hessen mbH
Internet: www.mbg-hessen.de

Sachsen
Bürgschaftsbank Sachsen GmbH
Internet: www.bbs-sachsen.de
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Sachsen mbH
Internet: www.mbg-sachsen.de

Rheinland-Pfalz
Bürgschaftsbank Rheinland-Pfalz GmbH
Internet: www.bb-rlp.de
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Rheinland-Pfalz mbH (MBG)
Internet: www.bb-rlp.de/mbg

Thüringen
Bürgschaftsbank Thüringen GmbH
Internet: www.bb-thueringen.de
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Thüringen mbH
Internet: www.mbg-thueringen.de

Saarland
Bürgschaftsbank Saarland GmbH
Internet: www.bbs-saar.de
KBG Saarländische Kapitalbeteiligungsgesellschaft mbH
Internet: www.kbg-saar.de

Bayern
Bürgschaftsbank Bayern GmbH
Internet: www.bb-bayern.de
BGG Bayerische Garantiegesellschaft mbH
Internet: www.bggmb.de
BayBG Bayerische Beteiligungsgesellschaft mbH
Internet: www.baybg.de

Baden-Württemberg
Bürgschaftsbank Baden-Württemberg GmbH
Internet: www.buergschaftsbank.de
MBG Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Baden-Württemberg GmbH
Internet: www.mbg.de

Ansprechpartner:

BBG Bundesbetriebsberatungsstelle GmbH
Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin
Tel.: +49 (0)30 59 00 99 560 | Fax: +49 (0)30 59 00 99 460
Email: info@betriebsberatungsstelle.de | www.betriebsberatungsstelle.de

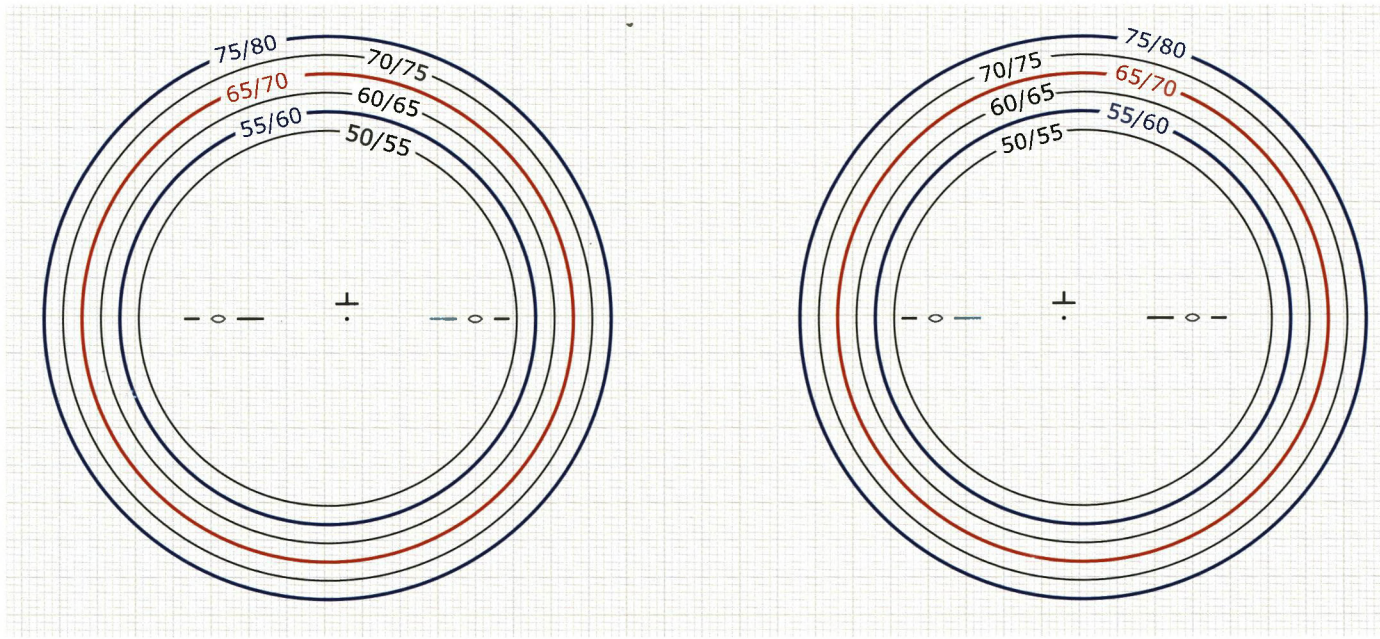
Verband Deutscher Bürgschaftsbanken e. V. (VDB)
Schützenstraße 6A, 10117 Berlin
Tel.: +49 (0)30 263 96 54-0 | Fax: +49 (0)30 2639654-20
Email: info@vdb-info.de | www.vdb-info.de

Der VDB vertritt alle 17 Bürgschaftsbanken und 14 MBGen. Er ist Ansprechpartner für Politik, Wirtschaft, Medien und Gesellschaft in allen Fragen rund um Bürgschaften, Garantien und Beteiligungen.

Details zu den Bürgschaftsbanken und MBGen der Bundesländer finden Sie unter:
www.vdb-info.de/mitglieder

RODENSTOCK MYCON® 2

ZENTRIERSCHABLONE – DEZENTRISCH



Funktionsgravur / Functional engraving MyCon® 2

zusätzliche Gravur / Additional engraving MyCon® 2

Zentrierpunkt / Centration Point MyCon® 2

e:Process Black
Rodenstock_Sammelform_Umschlage_E_#1996.job

70020044 02.2025 © Rodenstock

Rodenstock GmbH
Elsenheimerstraße 33
80687 München
rodenstock.de

Rodenstock Österreich GmbH
Grünbergstraße 15
1120 Wien
rodenstock.at

RODENSTOCK

Umschlag Rodenstock_MyCon_Vers_Ums_C_#1996