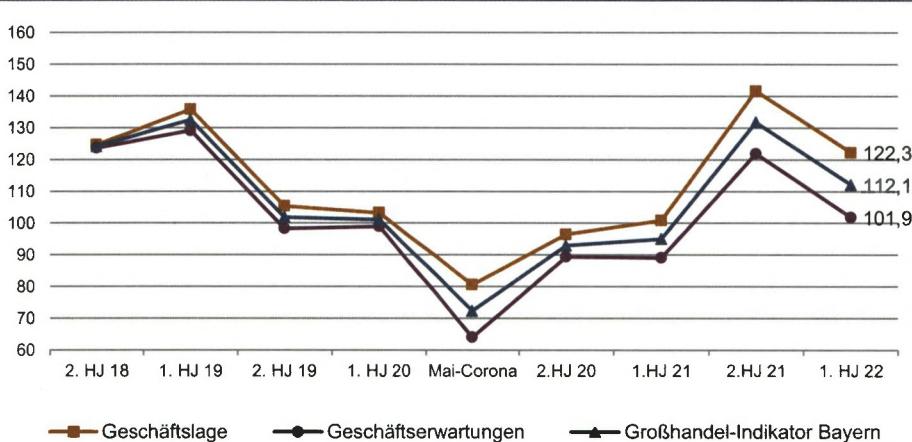


Großhandel in Bayern

Zwischen Lieferengpässen und Corona – Klimaindikator eingetrübt

Die fast 26.000 Großhändler in Bayern sehen die Lage zum Jahresbeginn 2022 wieder skeptischer. So ist der Klimaindikator für den Großhandel im Vergleich zum Sommer 2021 gesunken. Insbesondere die Versorgung mit Rohstoffen und Vorprodukten macht Probleme.



Entwicklung Großhandels-Klimaindikator Bayern: Der Klimaindikator ergibt sich aus der aktuellen Lagebewertung und den Erwartungen an die weitere Entwicklung. Ein Wert über 100 Punkte weist auf ein positives Stimmungsbild hin, ein Wert unter 100 Punkten auf ein negatives Stimmungsbild (Quelle: Unternehmensbefragung; Dezember 2021; Grafik: BGA)

Dies ist zusammenfassend das wesentliche Ergebnis der BGA/LGAD-Umfrage zur Lage und den weiteren Perspektiven im Großhandel für Bayern. Die abgenommene Zuversicht gründet sich vor allem auf die bestehenden Unsicherheiten aus der Corona-Pandemie und den erheblichen Belastungen durch Lieferengpässe.

Trotz des Rückgangs um 19,7 Punkte gegenüber der Umfrage im August 2021 auf einen aktuellen Wert von 112,1 Punkten bleibt der Indikator jedoch positiv. Die verhaltene Stimmung liegt zwar um 2 Punkte leicht über dem Bundesdurchschnitt, aber im Sommer 2021 betrug der Vorsprung noch 12,3 Punkte. Auch die Bewertung von Lage und Erwartungen, läuft weiter auseinander. Dies bringt eine größere Vorsicht der Großhändler bei der Einschätzung der weiteren Entwicklung zum Ausdruck.

Gründe für die Situation

Die Bewertung der aktuellen Geschäftslage hat einen Rückgang um 19,4 Punkte auf einen Wert von 122,3 Punkten ergeben. Damit bleibt der Wert im positiven Bereich, liegt jedoch aufgrund von der Bewertung der Auftragseingänge und Kapazitätsauslastung deutlich unter dem Wert aus dem Sommer 2021. [Fortsetzung auf Seite 3](#)



Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder,

wir befinden uns im zweiten Corona-Winter. Die Pandemie hat vieles verändert. Die sich zur Jahresmitte 2021 abzeichnende wirtschaftliche Erholung erfährt nun zum Jahresbeginn 2022 einen deutlichen Dämpfer. Die Ergebnisse unserer Konjunkturumfrage (siehe Seite 3) zeigen dies deutlich.

Von der neuen Bundesregierung erwarten wir uns daher neue Impulse für einen Aufbruch. Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Beschleunigung von Genehmigungs- und Planungsverfahren wäre ein großer Wurf. Dies erwarten 69 Prozent der befragten Unternehmen. Die Politik hat sich mit dem Ausstieg aus Atomenergie und fossilen Energien ehrgeizige Ziele mit weitreichenden Folgen gesetzt. 73 Prozent der befragten Großhändler sehen im Moment die Energieversorgung noch

als gesichert an, sie machen sich aber Sorgen über die zunehmende Kostenbelastung.

Für die neue Ampel-Koalition steht vieles unter dem Anspruch einer nachhaltigen Entwicklung – dieser Anspruch bildet das politische Leitprinzip der neuen Regierung. Damit aber der politisch gewollte Umbau der sozialen Marktwirtschaft hin zu einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft gelingt, müssen wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen und die soziale Verantwortung Hand in Hand gehen. Weder darf der Wohlstand unserer gesamten Gesellschaft noch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der vermeintlichen Weltrettung geopfert werden. Wie sich gegenwärtig zeigt, werden steigende Energiepreise weder klaglos hingenommen noch bleiben sie folgenlos. Die Politik muss bei allen Maßnahmen eine angemessene Balance zwischen Gegenwart und Zukunft finden. Andernfalls kann das Experiment der Transformation der viertgrößten Volkswirtschaft der Welt nicht friedlich und ohne Wohlstandsverlust gelingen. Gerade die Corona-

Pandemie hat gezeigt, wie schnell Zumutbarkeits- und Belastungsgrenzen von Menschen und Betrieben erreicht werden. Richtig ist, dass nicht die Erde den Menschen zu dienen hat – die Politik aber schon.

Positiv festzustellen ist, dass die Pandemie viele Prozesse der Digitalisierung beschleunigt hat. Auch bei uns im LGAD ist diese Entwicklung deutlich sichtbar. So haben wir für Ihre Personalarbeit unseren Online-Vertragsgenerator überholt und deutlich erweitert. Er heißt jetzt HR.Dok-Generator (siehe Seite 2). Der Ausbau unserer Online-Fachseminare geht ebenfalls weiter voran (siehe dazu unsere Termin-/Seminarvorschau für das 1. Halbjahr auf Seite 6). In dieser Ausgabe finden Sie wieder nützliche Beiträge, um Ihr Unternehmen fit im und für den Wandel zu halten.


Ihr Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer



Kurz notiert

Beachten Sie unsere Beilagen

Neben unseren LGAD-Veranstaltungen finden Sie auch eine Leistungsübersicht unserer langjährigen Servicepartner:



Der Datenverarbeitungsdienst des Handels (DVH) ist ein LGAD-Tochterunternehmen und übernimmt Ihre komplette Entgelt- und Personalabrechnung. Die DVH ist umfassend beratend für Sie da!



Medienberatung der Wirtschaft

Die mbw GmbH bietet eine einmalige Kombination aus Beratung und Dienstleistung: Das umfassende Angebot reicht von Streaming-Services für unterschiedliche Veranstaltungsformate – von der Pressekonferenz bis zum Webinar. Die Durchführung ist sowohl rein digital, als auch hybrid oder in Präsenz möglich. Zugleich bietet die mbw mediale Dienstleistungen vom redaktionellen Service, der Erstellung von Imagefilmen bis zur klassischen Pressearbeit. Als unser Servicepartner gewährt die mbw den LGAD-Mitgliedern einen Bonus.



Neue SIXT-Mietwagentarife

Der LGAD unterhält mit der Autovermietung SIXT einen langjährigen Rahmenvertrag, den LGAD-Mitglieder jederzeit nutzen können. Für 2022 liegen nun die neuen Firmentarife vor. Diese sind für Sie auf der Verbandswebsite www.lgad.de im Themenfeld „Betriebsberatung/Servicepartner“ unter der Rubrik „Sixt Rent a Car“ hinterlegt. Sollten Sie daran teilnehmen wollen, folgen Sie dort der Verlinkung auf die SIXT-LGAD-Landingpage, registrieren sich und buchen nach Erhalt Ihrer Mitglieds- und Service-Nummer online ihren gewünschten Mietwagen.

Corona Meldungen

Alle aktuellen Informationen finden Sie auf der Verbandswebsite www.lgad.de im Themenfeld „Corona-Pandemie“ – thematisch und chronologisch sortiert.

HR.DokGenerator – Verträge und HR-Muster per Mausklick

Wie per Rundmail bereits berichtet, enthält die neue Plattform „HR.DokGenerator“ neben wichtigen Formularen weitere neue Vertragsmuster für Ihre tägliche Personalarbeit. Ein Zeugnisgenerator folgt in den nächsten Wochen.

Das verbandsübergreifende Projekt wurde fortgesetzt und der alte Vertragsgenerator (ausgelaufen zum 31. Januar) in eine neue Umgebung mit weiteren Funktionen eingebettet. In Zusammenarbeit mit den weiteren Partnerverbänden AGAD, AGA und grosshandel-bw stellt der LGAD seit 2020 seinen Mitgliedern kostenlos den Vertragsgenerator zur Verfügung, mit dessen Hilfe individuelle Arbeitsverträge mit wenigen Mausklicks generiert werden können.

Mit dem HR.DokGenerator haben Mitglieder nun auf einer neuen Plattform und in neuem Design weiterhin die Möglichkeit Arbeitsverträge mit wenigen Klicks zu erstellen. Die Formattierung der downloadbaren Verträge wurde zusätzlich verbessert. Zusätzlich können hilfreiche Muster für die tägliche Personalarbeit wie beispielsweise Kündigungsschreiben, BEM-Unterlagen oder eine Kurzarbeitsvereinbarung im HR.DokGenerator heruntergeladen werden. In Kooperation mit den anderen drei

Verbänden erarbeitet der LGAD aktuell einen Zeugnisgenerator, mit dessen Hilfe Mitglieder in Zukunft auch Arbeitszeugnisse schnell und einfach erstellen können.

HR.DokGenerator.app

Verträge | Zeugnisse | Formulare

Zur kostenfreien Nutzung ist lediglich eine einmalige Registrierung auf der neuen Plattform notwendig. Die Registrierung kann über den Mitgliederbereich auf der Startseite unserer Verbandswebsite durchgeführt werden. Bitte rechnen Sie ein wenig Wartezeit für die Freischaltung ein.

Unsere Rechtsabteilung steht Ihnen natürlich während und nach der Vertragserstellung mit kompetenter juristischer Beratung zur Seite. Auf Wunsch prüfen unsere Anwältinnen und Anwälte gemeinsam mit Ihnen das individuell erstellte Arbeitsvertragsmuster.

Für 78 Prozent der Beschäftigten in Bayern gilt direkt oder indirekt ein Tarif



Laut unserem bayerischen Dachverband vbw galten für 78 Prozent der Beschäftigten in Bayern direkt oder indirekt tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen. Das hat eine Auswertung von Daten des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie INI-FES und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) ergeben.

Im Einzelnen galt im Jahr 2020 für 45 Prozent der Beschäftigten ein Flächentarifvertrag. Vier Prozent der Beschäftigten unterlagen einem Haustarifvertrag. Außerdem orientierten sich die Arbeitsbedingungen von weiteren 29 Prozent der Beschäftigten an den Regelungen des Flächentarifvertrags, das ist ein Prozentpunkt mehr als 2019.

Die Ursachen für die seit vielen Jahren abnehmende Tarifbindung in Deutschland sind viel-

fältig. „Die Gewerkschaften müssen zur Kenntnis nehmen, dass zu komplexe, überfrachtete und nicht der betrieblichen Wirklichkeit entsprechende Tarifverträge ein zu starres Korsett haben. Das ist für viele Unternehmen, insbesondere im Mittelstand, nicht mehr umsetzbar. Auch ist es nötig, im Tarifbereich das Kostenniveau zu begrenzen sowie mit Öffnungsklauseln und dauerhaften variablen Elementen den Flächentarifvertrag für Firmen mit differenzierten Belangen attraktiver zu machen. Wenn allerdings Unternehmen größere Erfolgschancen außerhalb des Flächentarifvertrags sehen, dann muss diese Freiheit erhalten bleiben. Daher stehen wir entschlossen zur grundgesetzlich geschützten Koalitionsfreiheit. Flächentarifverträge sind wichtig als ‘Richtschnur’ für passende Arbeitsbedingungen“, so Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der vbw.

Mittelstandspreise 2022

Auch in diesem Jahre stehen wieder eine Menge an staatlichen Auszeichnungen auf dem Programm. Wettbewerbe sind Motivation pur! Deshalb wird in Bayern eine Vielzahl von Auszeichnungen und Preisen für herausragende Leistungen im Mittelstand vergeben. Schon die Teilnahme an diesen Wettbewerben bringt wertvolle Erfahrungen und rückt Ihr Unternehmen in die öffentliche Wahrnehmung.



Bayerns Best 50

Geehrt werden die 50 bayerischen Unternehmen mit dem stärksten Wachstum und die „Bayerische Unternehmerin des Jahres“. Ausschlaggebend sind wirtschaftlicher Erfolg und dynamisches Wachstum. Die Bewerbung ist bis 1. April unter www.bb50.de möglich.

Die besten Ideen Bayerns



werden bis zum 1. April mit dem Innovationspreis Bayern 2022 prämiert Produkt- und Verfahrensinnovationen sowie innovative technologieorientierte Dienstleistungen, die vor nicht mehr als vier Jahren auf dem Markt eingeführt worden sind, entscheiden über diese Auszeichnung. Bewerbungsfrist: 1. April 2022 unter www.innovationspreis-bayern.de

Exportpreis Bayern

Das Auslandsgeschäft ist nicht nur für Großkonzerne da. Mittelständler mit maximal 100 Beschäftigten, die über Grenzen hinweg erfolgreich sind, können sich um den Exportpreis Bayern bewerben. So wurden 2021 „erfolgreiche Auftragsabwicklung“, „gelungene Markterschließung“ und „Kundengewinnung“, sowie „beachtliche Innovationen“ ausgezeichnet. Näheres finden Sie unter www.exportpreisbayern.de

Bayerischer Energiepreis

Welche Unternehmen, Kommunen, Planungsbüros und Institute haben die spannendsten Energiekonzepte? Prämiert werden vorbildhafte Energieprojekte, die den Weg in eine klimafreundliche Energieerzeugung und -nutzung aufzeigen. Insgesamt wird ein Preisgeld in Höhe von

30.000 Euro ausgelobt, davon erhält der Hauptpreisträger 10.000 Euro. Bis zum 1. April 2022 können Sie sich unter www.bayerischer-energiepreis.de bewerben.

Energie Start-up Bayern

Der Wettbewerb ist eine Initiative, um innovative Start-ups aus Deutschland, Österreich oder der Schweiz mit Bezug zur Energiezukunft Bayerns zu fördern und diese direkt in die Energiebranche zu vernetzen. Aktuell wird an der Ausarbeitung der kommenden Wettbewerbsrunde gearbeitet, die Sie auf www.energie-startup.bayern abrufen können.

Businessplan Wettbewerbe

Wer seine Geschäftsidee mit anderen messen und weiterentwickeln möchte, hat mit Businessplan Wettbewerben die Gelegenheit dazu. Bis 29. März können Sie sich unter www.baystartup.de bewerben.

Ausbildungs-Ass

Wer sich für den Fachkrätenachwuchs in der Firma besonders engagiert und seine Azubis nach Kräften fördert, hat gute Chancen auf den Titel „Ausbildungs-Ass“ (www.ausbildungsass.de)

Umweltpreis der Bayerischen Landesstiftung

Unternehmer, die in ihrem Betrieb innovative Umweltschutzideen einsetzen oder sich ehrenamtlich engagieren, bedenkt die Landesstiftung 2022 erneut mit einem Preis, der mit 30.000 Euro dotiert ist (www.lfu.bayern.de/umweltpreis).

Bayerischer Mittelstandspreis

Der Bayerische Mittelstandspreis www.der-bayerische-mittelstandspreis.de wird jährlich seit 2007 verliehen. Er zeichnet die Kreativität und die Leistungen von erfolgreichen mittelständischen Unternehmen in Bayern aus. Corona bedingt ist die nächste Verleihung noch nicht entschieden.

Grafik: The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck: typobiel Satz & Druck GmbH, Oberschleißheim

Hauptgeschäftsstelle: Max-Joseph-Straße 5,

80333 München; Postfach 201337, 80013 München

Telefon: 089 54 59 37-0, Fax: 089 54 59 37-30

info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg: Sandstr. 29, 90443 Nürnberg

Telefon: 0911 20 31 80, Fax: 0911 22 16 37

nurnberg@lgad.de

LGAD-Seminarkalender

Ab 18. Februar bis Ende 2022

„ONLINE erfolgreich im Ausland“

Machen Sie sich fit für Ihr digitales Auslandsgeschäft – vom Einkauf bis zum Vertrieb (www.weltweit-erfolgreich.de)

23. Februar

LGAD-Fachseminar „Projektarbeit in der Ausbildung“

9. März

LGAD-Fachseminar „Richtig Vergüten im Betrieb“

24. März

Online: LGAD-Forum Arbeitsrecht

Das halbjährliche Basisseminar behandelt: „HR.DokGenerator“, „Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte“ und „aktuelle Rechtsprechung“ (siehe Programm anbei)

5. April

Online: Update zum neuen Kaufrecht: „Typische Haftungsrisiken für Groß- und Außenhändler in der Lieferkette“

Termine in Vorbereitung

Bitte merken Sie sich die Termine bereits heute in Ihrem Kalender vor.

27. April

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer – was arbeitsrechtlich alles zu beachten ist

17. Mai

Betriebsverfassungsgesetz für Einsteiger – Grundlagen und Mitbestimmungsrechte verständlich erklärt

1. Juni

Unternehmensnachfolge im Großhandel – Einführung in die richtige Vorbereitung und die nötigen Prozesse

23. Juni

Urlaubsrecht – Update unter Berücksichtigung der europäischen Rechtsprechung

12. Juli

Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) – Grundlagen der befristeten Beschäftigung

Impressum

Erscheinungsweise: zweimonatlich

Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH

Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Bayern Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e. V.

Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil:

Nils Paul und Helmut Ruhland

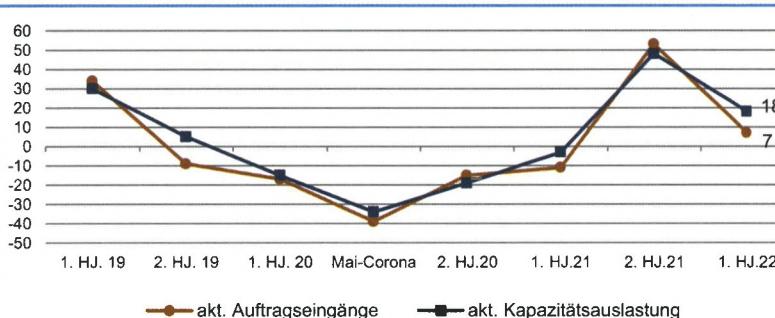
Zwischen Lieferengpässen und Corona – Klimaindikator eingetrübt

Die Erwartungen an die zukünftige Geschäfts-
lage in Bayern wurde mit einem Wert von 101,9
Punkten wesentlich schlechter bewertet als noch
im Sommer 2021 (- 20 Punkte).

Ursächlich ist die schwächere Bewertung der
künftigen Ertragslage und der Auftragseingänge.

Entwicklung der aktuellen Auftragseingänge und Kapazitätsauslastung

(Quelle:
BGA-Unternehmensbefragung;
Dezember 2021;
Grafik: BGA)



Auftragseingänge und Kapazitätsauslastung

Die Auftragseingänge der Großhändler in Bayern verzeichnen zum Jahresbeginn einen massiven Einbruch. So fiel die Beurteilung um 46 Punkte auf der Skala nach unten auf einen Wert von 7. Die Werte liegen insgesamt noch im positiven Bereich. Die Entwicklung zum Jahresbeginn deutet jedoch auf wieder höhere Volatilität und Unsicherheit.

Großhändler durch Lieferengpässe belastet

Auf die Stimmung in Bayern drückt vor allem die Versorgungslage mit Rohstoffen und Vorleistungen sowie Engpässe in der Logistik. Die Großhändler erwarten tendenziell eine weitere Verschärfung der aktuellen Situation.

Auf die Frage, wie die Großhändler die Verlässlichkeit der Logistikkette in Deutschland sehen, antworteten 35 Prozent, dass sie Probleme aufgrund hoher Kostenbelastungen haben. Weitere Schwierigkeiten werden in der mangelnden Infrastruktur gesehen. Knapp 28 Prozent haben Probleme auf Grund fehlender Fachkräfte und nur 19 Prozent gaben an, dass keine Probleme vorliegen, um Güter vertrags- und fristgerecht zu liefern.

Zur Frage der Versorgung mit Rohstoffen und Vorprodukten gaben 38 Prozent der Befragten an, dass sie massive Probleme bei der Versorgung ihrer Kunden haben. 59 Prozent bewerteten diese Frage als ein geringes Problem. Dass sich die Lage kurzfristig verbessern könnte, erwarten die wenigsten. Dass die Einkaufspreise weiter steigen werden und die Versorgungslage sich weiter erschweren wird, erwarten dagegen 73 Prozent der Großhändler in Bayern.

Anforderungen an die Wirtschaftspolitik

Politisch begegnen die Großhändler auch in Bay-

ern dem neuen Ampel-Bündnis mit Offenheit. Aber die Umfrage zeigt auch, dass die Unternehmen in Bayern stärker als im Bundesdurchschnitt konkrete politische Fortschritte erwarten.

Die Großhändler setzen nun auf konkretes und schnelles Handeln. Als Erstes müssen Genehmi-

der steigende CO₂-Preis diese Entlastung zunichte.

Steuerpolitik

58 Prozent der Großhändler begrüßen, dass die große Koalition sich verständigt hat, Steuern nicht zu erhöhen und keine neuen Substanzsteuern einzuführen. 23 Prozent der Befragten plädieren aber auch für eine Modernisierung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung, um international wettbewerbsfähig zu bleiben.

Der Großhandel erwartet von der Politik eine praktikable Ausgestaltung des Optionsmodells und der Thesaurierungsbegünstigung für mittelständische Personenunternehmen sowie eine verbesserte Verlustverrechnung.

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Die Belastung mit steigenden Arbeitskosten drückt auch die Großhändler in Bayern. Viel wichtiger als eine Erhöhung des Mindestlohns wären aus ihrer Sicht Reformen in den Sozialversicherungen, damit die Beiträge nicht über 40 Prozent steigen. Dies befürworten 53 Prozent der Befragten. Für 45 Prozent muss der Schwer-

gungen und administrative Prozesse beschleunigt werden. Dies erwarten 69 Prozent der Befragten. Mehr Dynamik durch Investitionen in Digitalisierung und Infrastruktur zu schaffen, wird von 67 Prozent als prioritär angesehen. Als weitere Herausforderung ist für die bayerischen Großhändler die Sicherung der Energieversorgung wichtig.

Was muss die neue Bundesregierung aus Ihrer Sicht als Erstes auf den Weg bringen?
(Bis zu drei Antworten möglich)

(Quelle: BGA-Umfrage,
Dezember 2021)



Die Politik hat sich mit dem Ausstieg aus Atomenergie und fossilen Energien ehrgeizige Ziele mit weitreichenden Folgen gesetzt. 73 Prozent der befragten Großhändler sehen im Moment die Energieversorgung noch als gesichert an, machen sich aber Sorgen über die zunehmende Kostenbelastung. Dass die EEG-Umlage wegfallen soll, ist ein richtiger Schritt. Allerdings macht

punkt aber auf Reformen mit dem Ziel einer Senkung der Beitragssätze liegen. Damit der Sozialstaat finanziert wird, braucht Deutschland wettbewerbsfähige, leistungsstarke Unternehmen.

Die ausführlichen Trends & Analysen, Heft 1/2022 finden Sie auf www.lgad.de im Themenfeld „Konjunktur“.

Halten Sie die Verständigung, keine Steuern zu erhöhen und neue Substanzsteuern nicht einzuführen, für zielführend?

(Quelle: BGA-Umfrage, Dezember 2021)

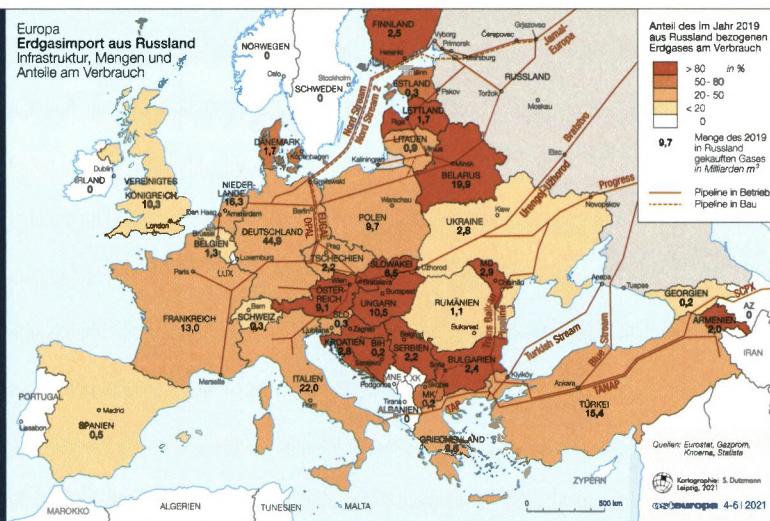


Der zunächst lokale Ukraine-Russland-Konflikt droht global zu eskalieren. Mit unabsehbaren Folgen für Deutschland?

Bereits zu Beginn der letzten Legislaturperiode 2018 setzte der zwischen den USA (Regierung Trump) und China ausgelöste Handelsstreit eine Spirale – nicht nur für den Handel – in Gang. Damals schrieb ich im KLARtext (Ausgabe 2/2018): „Die Vorboten eines neuen Kalten Krieges sind unübersehbar, mit Folgen für die internationalen Wirtschaftsbeziehungen. Derzeit bilden sich wieder Machtblöcke …“ Nun stehen wir vor einem neuen Konflikt, der „heiß zu laufen“ droht. Die Beschreibung von damals ist auch heute zutreffend.

Die USA versuchen derzeit tatkräftig, den westlichen Block demokratischer Länder zu formieren,

Mehr als die Hälfte der deutschen Erdgas-Einführen – rund 45 Mrd. Kubikmeter im Jahr – kommen aus Russland, gefolgt von Norwegen (27 %) und den Niederlanden (21 %). Auch der Bezug von Steinkohle aus Russland macht rund die Hälfte der deutschen Importe aus. Rohöl liegt bei rund 34 Prozent.



während Russland die Nähe zu China sucht. Die früher sehr belastbaren Beziehungen zwischen Deutschland und Russland haben sichtbar Schaden genommen – auch wirtschaftlich.

Für Deutschland, das eine kostenmäßig tragbare Energieversorgung für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft zwingend benötigt, wäre eine weitere Verschärfung katastrophal. Deutschland bezieht 55 Prozent seines Erdgases zu günstigen Preisen aus Russland und zahlt dafür 16 Milliarden Euro. Das ist auch der Grund, warum – rein wirtschaftlich betrachtet – Nord Stream 2 zur Absicherung der bisherigen Energiepolitik Sinn macht. Deutschlands einzigartiger Alleingang des schnellen Aus-

stiegs gleichzeitig aus Atomenergie und Kohlebedarf moderner Gaskraftwerke als Brückentechnologie zur Sicherung der Grundlast. Flüssiggas aus Fracking-Öl und Fracking-Gas aus den USA in Tankschiffen über den Ozean transportiert kann niemand ernsthaft als Alternative betrachten, weder wirtschaftlich noch ökologisch.

Rhetorik, Beschuldigungen und militärische Aktionen heizen den Konflikt weiter an

Als Groß- und Außenhändler sind wir überzeugte Verfechter freier Märkte, offener Grenzen und des weltweiten, friedlichen Austauschs. Wir sind nach wie vor überzeugt, dass gemeinsamer Handel über nationale Grenzen und Wirtschaftsräume hinweg die Grundlage für Annäherung, Dialog und Ausgleich schafft.

Deutsche Politiker, aber auch in der Öffentlichkeit wahrgenommene Interessenvertreter sind daher gut beraten, zur Deeskalation beizutragen. Gute Diplomatie ist gefragt und die fängt damit an, nicht in der Öffentlichkeit übereinander, sondern miteinander zu sprechen. Hier hätte Deutschland seine Stärken aufgrund historisch belastbarer Gesprächskanäle und anerkannter Gesprächspartner anzubieten. Diese nun einzusetzen, ist allemal besser, als über Lieferungen militärischer Geräte nachzudenken.

Hoffen wir, dass der Konflikt sich (noch) friedlich und im Dialog miteinander lösen lässt.

Erinnerung: Eintragung ins Transparenzregister!

Aufgrund der bereits mit Wirkung ab dem 1. August 2021 erfolgten Änderungen im Geldwäschegesetz (GWG) und dem damit verbundenen Wegfall der sog. Mitteilungsfiktion gem. § 20 Abs. 2 GWG wird das Transparenzregister zum Vollregister.

Das bedeutet: Alle transparenzpflichtigen Rechts-einheiten (v. a. Aktiengesellschaften, GmbH und GmbH & Co. KG) müssen eine bislang ggf. ent-behrliche Eintragung ihrer wirtschaftlich Berech-tigten prüfen und fristgemäß innerhalb der unten genannten Umsetzungsfrist umsetzen. Ist kein wirtschaftlich Berechtigter vorhanden, muss der Geschäftsführer bzw. der Vorstand innerhalb der Umsetzungsfrist als sog. fiktiver wirtschaftlich Berechtigter im Transparenzregister eingetragen werden.

Die Übergangsfristen zur Eintragung des wirtschaftlich Berechtigten für Gesellschaften, die bisher aufgrund der Mitteilungsifiktion noch keine Eintragung ihres wirtschaftlich Berechtigten im Transparenzregister vorgenommen haben, unter-

scheiden sich nach der jeweiligen Rechtsform und enden wie folgt:

- 31. März 2022 für Aktiengesellschaft, SE, KGaA
- 30. Juni 2022 bei GmbH, eG, Partnerschaft
- 31. Dezember 2022 für alle anderen Fälle
(d. h. KG, OHG, Stiftung)

Für die im Unternehmen verantwortlichen Personen ergeben sich also in jedem Fall laufende aktive Handlungspflichten bestehend aus der Eintragungspflicht sowie Dokumentationspflichten.

Haben Sie Rückfragen?

Dann steht Ihnen unser Servicepartner Rechtsanwalt Dr. Thomas Scharpf von der Bartsch Rechtsanwälte PartG mbB, Dultstraße 1, 80331 München zur Verfügung: Tel: 089 189196-110, E-Mail: thomas.scharpf@bartsch.law

Über das Transparenzregister

Das Transparenzregister wurde in Deutschland am 27.06.2017 zur Umsetzung der Vierten EU-Geldwäsche-Richtlinie eingeführt. Als registerführende Stelle wurde die Bundesanzeiger Verlag GmbH vom Bundesministerium der Finanzen beliehen. Ziel ist die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Die gesetzlichen Grundlagen finden sich in den §§ 18 ff. Geldwäschegesetz (GwG), der Transparenzregistereinsichtnahmeverordnung (TrEinV), -gebührenverordnung, -beleihungsverordnung (TBelV), -datenübermittlungsverordnung (TrDÜV) sowie der Indexdatenübermittlungsverordnung (IDÜV). Das Transparenzregister wird in elektronischer Form geführt und enthält Eintragungen zu den sog. wirtschaftlich Berechtigten von Rechtseinheiten und Rechtsgestaltungen. Dies sind nach § 3 GwG die natürlichen Personen, in deren Eigentum oder unter deren Kontrolle eine Rechtseinheit oder Rechtsgestaltung letztlich steht. Durch die zentrale Erfassung der wirtschaftlich Berechtigten sollen die Eigentums- und Kontrollstrukturen der Rechtseinheiten und Rechtsgestaltungen nachvollziehbar gemacht werden.



Kurz notiert

Situation auf dem Ausbildungsmarkt



Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat über die **Nachvermittlung** von Ausbildungsplätzen informiert. Im Berichtszeitraum von **Oktober 2021 bis Januar 2022** boten zahlreiche Betriebe ihre noch (oder erneut) freien Stellen zur Besetzung an. Trotz Pandemie waren die Chancen der Jugendlichen in der Nachvermittlung sehr gut: Auf rund 67.000 gemeldete Bewerber*innen kamen 77.000 Ausbildungsstellen. Bei den Gemeldeten werden auch rund 21.000 junge Menschen mitgezählt, die bereits in eine Alternative eingemündet sind und dennoch ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten.

Coronabedingt waren 2021 deutlich weniger junge Menschen auf Ausbildungssuche als im Vorjahr (-9.500). Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsstellen überstieg dagegen die des Vorjahrs (+5.000). Im **Januar 2022** waren in Bayern 39.278 Bewerber*innen gemeldet. Bei den Berufsausbildungsstellen gibt es ein Plus von 4,9 Prozent auf nun 75.116. Auf 100 gemeldete betriebliche Berufsausbildungsstellen kommen 52 gemeldete Bewerber*innen (bundesweit 65). Insgesamt ist der Ausbildungsmarkt im Januar noch stark in Bewegung.

Mindestgehalt bei Aufenthaltstitel

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels für hoch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber aus Drittstaaten ist neben anderen Voraussetzungen von einem bestimmten Mindestgehalt abhängig. Die Mindestgehaltsgrenzen sind zum 1. Januar 2022 angepasst worden. Die Erteilung der Blauen Karte EU als Aufenthaltstitel ist nun von einem Mindestgehalt von jährlich 56.400 Euro abhängig. Für Bewerberinnen und Bewerber aus Mangelbereichen wie Informatik, Mathematik oder Naturwissenschaften, liegt das erforderliche Mindestgehalt in diesem Jahr bei 43.992 Euro. Für IT-Kräfte ohne formale Qualifikation wurde das Mindestgehalt auf 50.760 Euro angepasst. Fachkräfte, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, müssen für den Erwerb eines Aufenthaltstitels mindestens 46.530 Euro im Jahr verdienen.

Neues Onlineseminar: Qualitätsmanagement-Beauftragte/-r

In Zeiten austauschbarer Produkte und Dienstleistungen wird der Wettbewerbsfaktor Qualität für Handelsunternehmen zunehmend wichtiger. Firmen, die heute im Wettbewerb bestehen möchten, benötigen ein strukturiertes Qualitätsmanagement-System, das alle Prozesse im Unternehmen beinhaltet und laufend auf Effizienz überprüft.

Das neue Onlineseminar der Akademie Handel „Qualitätsmanagement-Beauftragte/-r“ vermittelt den Teilnehmenden an zehn Abenden (4 Unterrichtsstunden/Woche) das nötige Fachwissen, um ein nach DIN EN ISO 9001 konformes Qualitätsmanagement-System im Unternehmen aufzubauen, aufrechtzuerhalten und laufend zu verbessern. Sie sind in der Lage, alle Prozesse im Handelsunternehmen zu beleuchten und stetig weiterzuentwickeln, von der Kundenbetreuung

über die Reklamationsbearbeitung bis hin zu Audits/Zertifizierungen. So sichern sie eine durchgängig hohe Qualität im Unternehmen und damit den Unternehmenserfolg.

Da das Seminar abends und live online im virtuellen Klassenzimmer durchgeführt wird, kann es sehr gut mit einer Berufstätigkeit kombiniert werden. Die Teilnehmenden werden optimal auf die Zertifikats-Abschlussprüfung der Akademie Handel und die zukünftigen Aufgaben vorbereitet. Zusätzlich zum interaktiven Unterricht erhalten sie ausführliche Schulungsunterlagen.

Weitere Informationen erhalten Sie von Annett Scheel, Telefon 089-55145 38, E-Mail: annett.scheel@akademie-handel.de oder unter www.akademie-handel.de



Betriebliche Altersversorgung

Ab 2022 Arbeitgeberzuschuss für Altverträge beachten

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz aus 2017 wurden zur betrieblichen Altersversorgung Neuregelungen verabschiedet, die den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber interessanter machen sollten. Eine schon fast in Vergessenheit geratene Übergangsregelung ist Ende 2021 ausgelaufen, sodass sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Altverträge ab 2022 ändern.

- Arbeitgeber müssen 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen.

Dies ist in § 1a Abs. 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betr AVG) geregelt.

Beachten Sie

- Die Zuschusspflicht betraf bisher nur Neuverträge ab dem 1.1.2019.
- Mit Wirkung ab 2022 ist sie auch für Verträge, die **vor 2019 abgeschlossen** wurden, zu beachten.

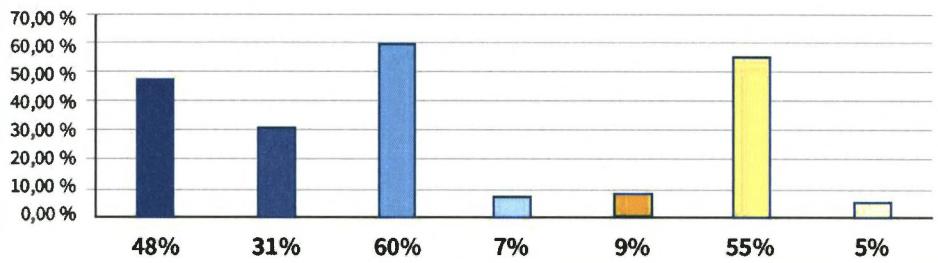
Ausführliche Informationen und ein Merkblatt finden Sie auf www.lgad.de im Themenfeld „Arbeits- und Sozialrecht“ unter der Rubrik „Merkblätter“ aufbereitet.

Auswirkungen des Russland-Ukraine-Konflikts

Großhändler unterstützen Regierungskurs und erwarten mutiges Handeln der Politik

In der aktuellen Befragung der Groß- und Außenhandelsbetriebe haben LGAD und BGA nach der wirtschaftlichen Betroffenheit durch den Russland-Ukraine-Konflikt gefragt. Das Ergebnis: Die aktuellen Sanktionen zeigen auch bei uns ihre Wirkung. Knapp ein Drittel der Groß- und Außenhändler sind von den Maßnahmen betroffen.

Welche Auswirkungen ergeben sich durch die Sanktionen für Ihr Unternehmen?



Sorgen machen den Unternehmen die Energiepreise und die Lieferketten: 55 Prozent sehen Steigerungen der Energiekosten und 48 Prozent die Neuausrichtung der Beschaffungswege als die größten anstehenden Belastungen



Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder,

der Russland-Ukraine-Konflikt hat nicht nur eine humanitäre Katastrophe und unfaßbares mensch-

liches Leid verursacht, sondern Deutschland und Europa in eine schwere Krise gestürzt. Das gilt ganz besonders für die Energieversorgung. Das Ergebnis unserer Mitgliederumfrage hat gezeigt, dass über 80 Prozent der Groß- und Außenhändler die Erwartung haben, dass eine bezahlbare Energieversorgung sichergestellt wird (siehe Seite 2).

Als Groß- und Außenhändler sind wir starke Verfechter des freien Welthandels. Die Idee vom Freihandel, der in einer globalisierten Welt allein durch Angebot und Nachfrage die Waren und Dienstleistungsströme regelt, erlebt gerade eine grundlegende Neuordnung. Deutschland will Autos nach China exportieren, ohne die eigenen Werte zu verraten. Deutschland will mit Russland Handel treiben, ohne erpressbar zu sein. Deutschland will mit Schwellenländern kooperieren, ohne die Ausbeutung von Arbeitskräften und Naturzerstörung zu billigen. Unser bisheriges Ver-

ständnis von freien Märkten und freiem Handel muss den neuen Anforderungen angepasst werden.

Die bisherige Wirtschaftsordnung wird nicht aufgegeben, aber sie wird neu definiert: Die werteorientierte Außenpolitik will ökologische, soziale und ethische Standards nicht nur formulieren, sondern auch durchsetzen. Durch das Lieferkettensozialpflichtengesetz ist aus dieser politischen Vision erstmals Realpolitik geworden. Damit befinden wir uns mitten im Wandel: Weg vom Freihandel hin zu einem politisch gestalteten Handel. Die Sanktionen gegenüber Russland sind damit auch in diesem Kontext Ausdruck der neuen Zeit.

Das Problem mit Werten und Prinzipien ist aber: Je höher man sie hält, umso schwerer kann man sie selbst erfüllen. Das zeigt sich gerade eindrucksvoll in der aktuellen Energiekrise. Solidarität mit der Ukraine und Sanktionen gegen Russland finden ihre Grenzen dort, wo der eigene Wohlstand gefährdet ist. Ein Energie-Embargo hätte ohne Zweifel schwerwiegende wirtschaftliche und gesellschaftliche Folgen für Deutschland. Diese in Kauf zu nehmen, ist aber dann doch nicht Teil der neuen deutschen Außenpolitik. Der bayerische Ministerpräsident Franz Josef Strauß hatte für dieses Phänomen freilich

62 Prozent der Befragten erwarten zwar keine Rezession aber eine Verlangsamung der wirtschaftlichen Erholung nach Corona und weitere 32 Prozent befürchten sogar eine Unterbrechung dieses Prozesses. Und dennoch stehen die Unternehmen hinter den Sanktionen. Das zeigt sich in einer über 90-prozentigen Unterstützung der Maßnahmen bei den Groß- und Außenhändlern.

Dabei sind die Erwartungen an die Politik klar: 83 Prozent bauen auf die Sicherung der Energieversorgung. Die Forderungen nach Entbürokratisierung und Beschleunigung von Verfahren (65 Prozent) sowie einem beschleunigten Ausbau von Verkehrs- und Digitalinfrastruktur (48 Prozent) bleiben aktuell.

Fortsetzung auf Seite 2

- Die Beschaffung ist unterbrochen oder erschwert
- Abnehmer und Aufträge brechen weg
- Wir sehen uns mit massiv steigenden Einkaufspreisen für unsere Waren konfrontiert
- Die Finanzierung von Handelsgeschäften ist nicht mehr möglich
- Es fehlt an Versicherungsmöglichkeiten z.B. Transportversicherung
- Die steigenden Energiepreise erhöhen massiv unsere Kostenbelastung
- Unsere betriebliche Existenz ist stark gefährdet

seine ganz eigene Lösung: „Man muss als Politiker seine Prinzipien so hochhalten, dass man aufrecht darunter durchgehen kann“.

Der Ukraine-Russland-Konflikt überlagert die immer noch existierende Corona-Pandemie. Über 250.000 Neuankünfte pro Tag sind nicht nur eine erschreckende Zahl, für die Unternehmen bedeutet das auch erhebliche Ausfälle beim Personal. Gleichzeitig werden auch in Bayern ab dem 3. April 2022 nahezu alle Einschränkungen aufgehoben. Wie so oft ist diese Entscheidung weniger wissenschaftlich begründet als politisch gewollt. Umso mehr sollte in den Betrieben vorsichtig gehandelt werden, die Hygienekonzepte sind sorgfältig anzupassen.

In diesen stürmischen Zeiten unterstützen wir Sie nicht nur mit zeitnahen Informationen und Handlungshilfen, wir sind auch aktiv in unseren politischen Netzwerken, um die Interessen des bayerischen Groß- und Außenhandels einzubringen. Nutzen Sie auch weiterhin die vielfältigen Angebote unseres Verbands.

Ihr Christoph Leicher
Präsident



Termine

Zum 1. April Tarifanpassung in Bayern

Wie in fast allen Tarifgebieten bundesweit steigen auch bei den tarifgebundenen bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels ab dem 1. April 2022 die Entgelte um 1,7 Prozent. Bereits zum 1. Oktober 2021 hatte es eine Erhöhung um 3 Prozent gegeben. Da noch immer kein Tarifabschluss in Sachsen erzielt werden konnte, hat der dortige Landesverband eine Tarifempfehlung mit gleichlautender Anpassung herausgegeben.

LGAD-Seminarkalender

26. April

LGAD Online-Seminar

Erfolgsorientiert vergüten

1. Juni

LGAD Online-Seminar

Unternehmensnachfolge im Großhandel – Eine Einführung in die richtige Vorbereitung und die nötigen Prozesse

27.+28. Juli / 19.+20. September

Neue Wege gehen – Vertrieb, Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung

Termine in Vorbereitung

Bitte merken Sie sich die Termine bereits heute in Ihrem Kalender vor.

27. April

LGAD Online-Fachseminar

Schwerbehinderte Arbeitnehmer – Was arbeitsrechtlich zu beachten ist

17. Mai

LGAD Online-Fachseminar

Betriebsverfassungsgesetz für Einsteiger – Grundlagen der Mitbestimmung verständlich erklärt

23. Juni

LGAD Online-Fachseminar

Urlaubsrecht – Update unter Berücksichtigung der EU-Rechtsprechung

12. Juli

LGAD Online-Fachseminar

Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) – Grundlagen

5. Oktober

In Präsenz: IHK Großhandelsforum, Augsburg

Fortsetzung von Seite 1

Großhändler unterstützen Regierungskurs und erwarten mutiges Handeln der Politik

Wie wirken sich die Sanktionen aus?

In diesen Tagen berichten viele Unternehmen, die mittelbar oder unmittelbar betroffen sind, beispielsweise vom eingeschränkten Handel mit Aluminium bis hin zu fehlenden Getreidelieferungen, von fehlenden Lkw-Fahrern, die lieber für ihr Land in den Krieg ziehen, von massiven Preissteigerungen bei Holz oder Stahl, bei Gas oder Öl bis hin zu geschlossenen Märkten in der Ukraine.

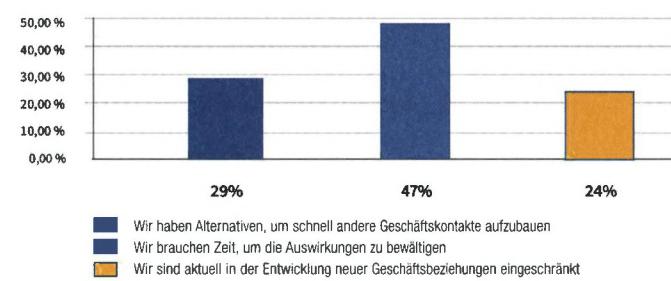
kung. Der Krieg hat auch auf die Transportwege großen Einfluss, die Änderung der Flugrouten ist hier nur eines der sichtbarsten Zeichen. Längere Wege führen zu verspäteten und teureren Waren.

Erwartungen an die Politik

Die befragten Unternehmer halten aktuell mit 52 Prozent die beschlossenen Sanktionen der EU gegenüber Russland infolge des Ukraine-Konfliktes zumindest für angemessen, weitere 37 Prozent sind sogar dafür, diese noch auszuweiten.

Das bedeutet aber auch: Die Unternehmen erwarten von ihrem Staat mutiges Handeln, beispielsweise mit Entlastungen, aber auch durch Investitionen, die Sicherstellung der Energieversorgung, die Schaffung von mehr Flexibilität, um auf Veränderungen besser reagieren zu können. Und sie erwarten den Ausbau der Verkehrs- und Digitalinfrastruktur.

Wie schnell wäre es Ihrem Unternehmen möglich, auf andere Lieferanten auszuweichen oder neue Lieferwege aufzubauen?

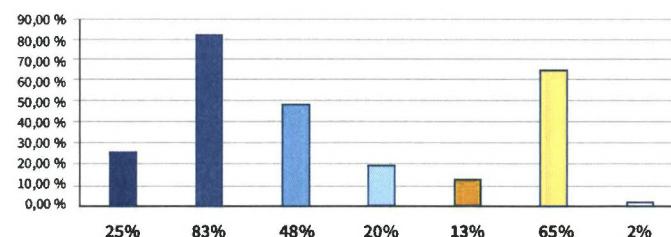


Für die Unternehmen dominiert der deutliche Anstieg der Einkaufspreise für die von ihnen benötigten Waren (59 Prozent). Die steigenden Energiepreise führen für 55 Prozent zu einer massiven Kostenbelastung. Neben den bereits bestehenden Lieferengpässen und dem hieraus resultierenden Preisdruck kommt nun weiterer Druck auf Lieferketten und Preise. Ein Rückgang der Inflation von einem Niveau von rund 5 Prozent ist deshalb mittelfristig nicht zu erwarten.

Bei einem Außenhandelsvolumen von 59,8 Mrd. Euro mit Russland und 8,5 Mrd. Euro mit der Ukraine sind Auswirkungen des Krieges unvermeidbar. Dennoch machen die Beziehungen zu Russland nur 3 Prozent des deutschen Außenhandels aus. Doch in einer weltweit vernetzten Wirtschaft reichen die Auswirkungen oft weiter. So zeigt sich in der Frage nach der Betroffenheit der Unternehmen, dass bislang knapp ein Drittel der Unternehmen von Sanktionen und Gegensanktionen betroffen sind.

Die Groß- und Außenhändler haben in den vergangenen Jahren ihre Handels- und Lieferketten diversifiziert. Sie sind nicht nur von einem Markt abhängig. Und doch zeigen die Sanktionen Wirk-

Welche Erwartungen haben Sie an die Politik, um auf die Krisewirtschaftlich zu reagieren?



deutlichem Abstand ganz oben auf der Agenda. Generell müssen Verfahren beschleunigt und Bürokratie abgebaut werden. Dieser Auffassung sind 65 Prozent der Befragten. Für die Groß- und Außenhändler hat noch ein weiteres Thema große Bedeutung: Fast die Hälfte (48 Prozent) spricht sich für einen beschleunigten Ausbau der Verkehrs- und Digitalinfrastruktur aus.

Aus dem Themenbereich Recht

Anfechtbarkeit eines Aufhebungsvertrages

Im Gegensatz zu einer Kündigung ist ein Aufhebungsvertrag grundsätzlich ein probates Mittel, um das Arbeitsverhältnis einvernehmlich und außergerichtlich zu beenden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer jedoch auch gegen einen Aufhebungsvertrag gerichtlich vorgehen, so z.B. bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen das Gebot fairen Verhandelns. Über die Anfechtbarkeit eines Aufhebungsvertrages urteilte das Bundesarbeitsgericht am 24. Februar 2022. In dem konkreten Fall warf der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin eine während der Arbeitszeit begangene Straftat vor und stellte eine fristlose Kündigung sowie die Erstattung einer Strafanzeige in Aussicht. Gleichzeitig bot der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag zur kurzfristigen

Annahme an. Weitere Bedenkzeit bzw. das Hinzuziehen eines Rechtsbeistandes wurden durch den Arbeitgeber abgelehnt. Nach Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages focht die Arbeitnehmerin diesen wegen des Verstoßes gegen das Gebot fairen Verhandelns an. Während das Arbeitsgericht noch der Klage stattgab, entschieden Landesarbeitsgericht (LAG) und Bundesarbeitsgericht (BAG) zugunsten des Arbeitgebers. Für die Bewertung kommt es stets auf die Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall an. Für eine Pflichtverletzung reichte es in diesem Fall demnach nicht aus, dass der Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme bestimmt war und die Arbeitnehmerin weder Bedenkzeit hatte noch sich Rechtsrat einholen konnte.

Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte erweitert

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat jüngst in seinem Urteil vom 10. Februar 2022 (Az. C-485/20 HR Rail) entschieden, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers innerhalb der Probezeit nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist.

Die HR Rail SA, die einzige Bedienstete der belgischen Eisenbahn, hatte einen Gleisarbeiter während der Probezeit gekündigt, der nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Herzschrittmacher erhalten hatte. Da der Herzschrittmacher sensibel auf die elektromagnetischen Felder in Gleisanlagen reagieren kann, konnte der Arbeitnehmer hier nicht mehr beschäftigt werden. Überdies wurde ihm deshalb eine Schwerbehinderung attestiert. Der Arbeitgeber beschäftigte ihn allerdings zunächst im Lager weiter. Kurze Zeit später erhielt der Arbeitnehmer die Probezeitkündigung, da es ihm nun endgültig völlig unmöglich sei, seine Aufgaben zu erfüllen. Daraufhin klagte der Arbeitneh-

mer. Seine Kündigung widerspreche der europäischen Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (Richtlinie 2000/78/EG). Art. 5 sieht vor, dass der Arbeitgeber „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen“ treffen muss. Der Arbeitnehmer war der Auffassung, dass dazu auch die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz gehöre. Der EuGH bestätigte diese Auffassung, stellte aber klar, dass die anderweitige Zuweisung keine übermäßige Belastung des Arbeitgebers darstellen dürfe. Um das Risiko einer unwirksamen Probezeitkündigung zu umgehen, müssen daher auch deutsche Arbeitgeber bei Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderung prüfen, ob nicht die Beschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz möglich ist.

Zum Thema Schwerbehinderung führt der LGAD am 27. April ein Fachseminar durch (siehe www.lgad.de unter Veranstaltungen).

Bundesgerichtshof: Keine Entschädigung über Corona Soforthilfen hinaus

Die Klage eines Gastronomen auf staatliche Entschädigung für Einnahmeausfälle wurde abgelehnt. Der Bundesgerichtshof (BGH) wies die Revision des Klägers zurück, der zusätzlich zu den Soforthilfen 27.000 Euro Schadensersatz forderte.

Betroffene des Lockdowns haben nach diesem Urteil des Bundesgerichtshofs keinen Anspruch auf eine staatliche Entschädigung für Einnahmeausfälle, die über die gezahlten Corona-Hilfen hinausgeht. Zur Begründung führte der BGH aus,

dass Leistungen für schwer getroffene Wirtschaftszweige keine Aufgabe der Staatshaftung seien, vielmehr müsse der Gesetzgeber Ausgleichsmaßnahmen treffen. Die Ausgestaltung bleibe dem Gesetzgeber überlassen. In der Pandemie sei der Staat dieser Verpflichtung durch die Auflage von Hilfsprogrammen nachgekommen.

Fazit: Da weitere Verfahren aus sämtlichen Branchen anhängig sind, wird dieses Urteil Auswirkungen auf die laufenden Verfahren haben.



Klimaziele im Verkehrsbereich 2021 nicht erreicht

Laut Bericht des Umweltbundesamtes wurden im Verkehr 2021 rund 148 Mio. Tonnen CO₂-Äquivalente ausgestoßen, die zulässige Jahresemissionsmenge lag bei 145 Mio. Tonnen. Als Grund für die Überschreitung wird der Straßengüterverkehr genannt, der auf den Autobahnen wieder auf ein Niveau leicht oberhalb des Jahres 2019 angestiegen ist.

Zur Erreichung der Klimaziele setzt die Verkehrspolitik weiter u.a. auf den Ausbau der Ladeinfrastruktur sowie der Förderung alternativer Antriebe auch im Transportgewerbe. Bei diesen Maßnahmen handelt es sich um Maßnahmen, die längerfristig angelegt sind.

Eine schnell wirksame Maßnahme, die auch die Großhandelsverbände mit der Verbändeninitiative Verkehrsentlastung fordern, wäre hingegen die Anhebung des zulässigen Lkw-Gesamtgewichts auf das heute im Kombinierten Verkehr erlaubte Niveau von 44 Tonnen. So könnten jährlich mehrere Millionen Transporte und damit erhebliche Mengen CO₂ eingespart werden. Die Angleichung des zulässigen Gesamtgewichts von Lkw auf 44 Tonnen ist ein aktiver Beitrag zum Klimaschutz: Der CO₂-Ausstoß Deutschlands könnte schnell und für die öffentliche Hand kostenneutral um rund 1 bis 2 Mio. Tonnen jährlich reduziert werden.

Impressum

Erscheinungsweise: zweimonatlich

Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH

Alleiniger Gesellschafter:

Landesverband Bayern

Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V.

Verantwortlich für Redaktion und Anzeigen:

Nils Paul und Helmut Ruhland

Grafik: The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck: typobiel Satz & Druck GmbH, Oberschleißheim

Hauptgeschäftsstelle:

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Postfach 201337, 80013 München

Telefon: 089 54 59 37-0, Fax: 089 54 59 37-30

info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:

Sandstraße 29, 90443 Nürnberg

Telefon: 0911 20 31 80, Fax: 0911 22 16 37

nuernberg@lgad.de

Wie sich Nachfolge im Unternehmen professionell planen lässt

Nachfolge braucht Vorbereitung, Struktur und Klarheit, um in der Umsetzung erfolgreich zu sein. Dies gilt insbesondere deshalb, weil Unternehmerinnen und Unternehmer in der Regel nur einen Versuch haben und somit nicht aus Fehlern lernen bzw. diese korrigieren können.



Von Thomas Öchsner, LGAD-Servicepartner und Geschäftsführer der Resultate GmbH, Erding: „Die eigene Nachfolge zu regeln, ist eine große Herausforderung.“

Meistens lassen sich die Betroffenen (zu) lange treiben, bis sie von externen Faktoren zu einer Entscheidung gedrängt oder sogar gezwungen werden. Somit geht die Möglichkeit einer ausreichenden Vorbereitung verloren und wesentliche Ziele, wie Alterssicherung, Absicherung des Unternehmens sind nur noch mit Abstrichen realisierbar. Die Zügel aus der Hand zu geben ist ein zutiefst emotionaler Vorgang, der sich für viele als passiv zu erduldende Rolle anfühlt. Dabei ist gerade ein rechtzeitiges proaktives Handeln bei der Gestaltung der eigenen Nachfolge entscheidend. Eine Strukturierung des Prozesses kann hier den Weg zu einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge bereiten.

Analyse der Ausgangssituation

Diese Phase dient der Orientierung sowie der Motivation und Definition der Übergabeziele. Die Herausforderung besteht darin, die oftmals unbewusst, emotionalen Befindlichkeiten und rationalen Anforderungen, Faktoren und Ziele transparent zu machen und in Einklang zu bringen. Anschließend sollten die Machbarkeit und die Optionen für die eigene persönliche Zukunft entwickelt werden. Insbesondere aktive, selbstständige Persönlichkeiten sind häufig mit diffusen Ängsten, Sorgen um ihr Lebenswerk konfrontiert. Wissen, Erfahrungen und analytische Ergebnisse

sind von höchst persönlichen Emotionen zu trennen, um den Blick für die Unternehmensübergabe und die eigene Zukunftsplanung zu schärfen.

Planung und Vorbereitung der Übergabe

Ausgehend vom Übergabeziel (Person, Zeitpunkt, Art etc.) sollte zunächst ein Szenario entwickelt werden, welches verschiedene Wege und Realisierungsmöglichkeiten diskutiert. Auf dieser Basis sollte schließlich die erfolgversprechendste Variante ausgewählt werden.

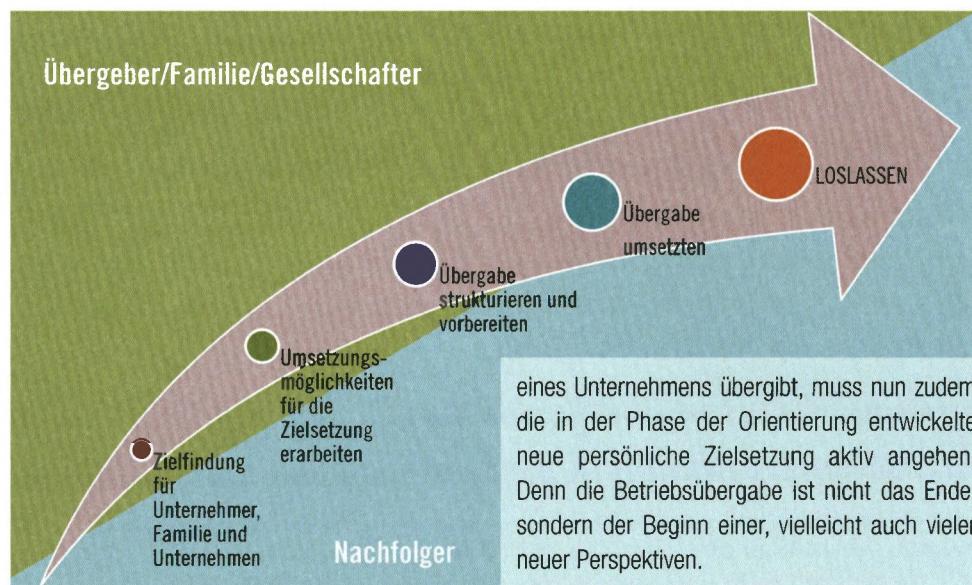
Die Unternehmerin oder der Unternehmer spielt zusammen mit einem Berater Modelle durch, die sich an der Komplexität der Übergabe orientieren.

Formale Übergabe

Hier kommt es für alle Beteiligten zum Schwur. Die Verträge werden final ausverhandelt und unterzeichnet. Unmittelbar danach beginnt die Kommunikation an Beschäftigte, Kunden, Lieferanten etc. Diese Phase sollte ausschließlich von hard facts bestimmt sein. Das Zeitfenster der Übergabe darf nicht zu groß werden, um der Gefahr vorzubeugen, dass man sich verzettelt oder das abgestimmte Paket wieder aufschnürt.

Umsetzung der Nachfolge

Ein zentraler Aspekt dieser Phase ist die Umsetzung der Verträge/Vereinbarungen. Viel wichtiger als dieser eher technische Aspekt ist jedoch die Integration des bzw. der Nachfolgenden. Er oder sie will und muss erfolgreich sein. Und die oder der Übergebende will in der Regel die persönliche Reputation gewahrt wissen. Wer die Führung



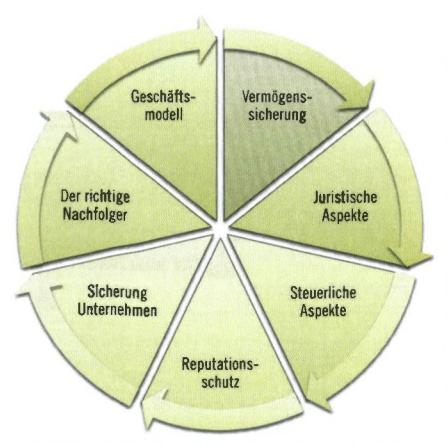
eines Unternehmens übergibt, muss nun zudem die in der Phase der Orientierung entwickelte neue persönliche Zielsetzung aktiv angehen. Denn die Betriebsübergabe ist nicht das Ende, sondern der Beginn einer, vielleicht auch vieler neuer Perspektiven.

Zur Sicherheit sollte für das Gelingen der Übergabe auch ein Plan B erarbeitet werden. Erst danach identifiziert man den geeigneten Nachfolger, die geeignete Nachfolgerin – oder die Unterstützung, die diese(r) benötigt. Sollte keine geeignete Persönlichkeit vorhanden sein, wird auf Basis der Anforderungen gezielt eine Nachfolge-Lösung oder ein Investor gesucht.

Im nächsten Schritt erfolgt die Erstellung einer detaillierten Übergabeplanung. Spezialisierte Fachleute sollten hinzugezogen werden. Je nach gewählter Übergabe können diese aus den Bereichen der Wirtschaftsprüfung, der Rechts-, Personal- oder Steuerberatung kommen. Steht die Planung, erfolgt die Vorbereitung der Übergabe. Hier gilt es, Termine zu fixieren, Verträge vorzubereiten und eine Kommunikationsstrategie zu entwickeln. Je nach Übergabeart müssen diese Schritte in einer unterschiedlichen Reihenfolge kombiniert werden.

Fazit: Nur mit einer strukturierten Vorgehensweise kann eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge geregelt werden. Durch die Vielschichtigkeit des Nachfolgeprozesses und die betroffenen Ebenen der Rationalität und Emotionalität ist es empfehlenswert, sich hierbei professionell unterstützen zu lassen. Dies vermeidet falsche Abzweigungen und Sackgassen, die zu Frustrationen und familiären Spannungen führen können. Außerdem bleibt die Vorgängerin oder der Vorgänger auf diese Weise in einer proaktiven Rolle und kann den Prozess aktiv steuern.

Wichtig: Der Blick auf das Ganze!



Unser Seminar-Angebot

Am 1. Juni bietet der LGAD ein grundlegendes Online-Seminar zum Thema Unternehmensnachfolge an, in dem alle Aspekte vertiefend und grundlegend angesprochen werden. Das Programm erhalten Sie beiliegend.

Der Außenhändler – eine freie Stimme in schwerer Zeit

von Wolf Maser,
Gebr. Maser GmbH
Nürnberg,
LGAD-Schatzmeister
und Vorsitzender
des Außenhandels-
ausschusses



Ist ein normaler Außenhandel im Zeichen der Pandemie sowie des Ukraine-Russland-Krieges derzeit überhaupt möglich? Beide Krisen haben sichtbar gemacht, welche Bedeutung Import und Export für unsere Volkswirtschaft haben.

Als Außenhändler versuchen wir in der aktuellen Situation unsere Handelsbeziehungen aufrechtzuerhalten, allerdings unter erschwerten Bedingungen. Dabei stehen wir prinzipiell für einen freien Handel, der international für alle Beteiligten zu fairen Bedingungen stattfinden muss. Keiner schafft alles allein, Wertschöpfung basiert auf effizienter Arbeitsteilung. Die Rückholung ausgelagerter Produktion in die EU mit dem Ziel einer rein nationalen Produktion – wie manche fordern – verbunden mit einer verstärkten wirtschaftlichen Autonomie werden nicht die Lösung sein, auch wenn wir manche systemrelevante Bereiche überdenken müssen. Es brächte mehr Verlierer als Gewinner.

Internationale Arbeitsteilung ist ein Erfolgsmodell

Die Theorie der arbeitsteiligen Produktion über Ländergrenzen hinweg und damit der absoluten Kostenvorteile stammt von Adam Smith aus dem Jahr 1776. Smiths Theorie besagt, dass jeder Staat sich auf die Produktion derjenigen Waren spezialisieren sollte, die er billiger oder besser als andere Staaten produzieren kann. Diese Form der internationalen Arbeitsteilung bringt allen Ländern Vorteile – Synergieeffekte, die Warenvielfalt nimmt zu und alle Handelspartner gelangen zu mehr Wohlstand, so die Theorie. Und daran hat sich bis heute grundlegend nichts geändert.

Außenhandel heißt Risikobereitschaft

Und damit zurück zur Eingangsfrage. Was jeder erfahrene Außenhändler bestätigen wird: Außenhandel ist per se schon in stabilen Zeiten risikoreich. Das größte Risiko stellt in der Regel das finanzielle Risiko dar, das nicht immer beeinflussbar ist. Sind in sicheren Zeiten Außenhandelsgeschäfte versicherbar, so kommen in Krisenzeiten, die wir derzeit durch den Krieg in der Ukraine erleben, weitere Unwägbarkeiten hinzu.

Wie wichtig Ex- und Import für uns sind, lässt sich an den Zahlen der letzten 30 Jahre ablesen. So wird mittlerweile über die Hälfte der in Bayern produzierten Waren und Dienstleistungen exportiert. 2018 und 2019 erreichte der Freistaat den bis dahin höchsten Export- und Importumfang mit jeweils rund 190 Mrd. Euro.

Sourcing wird zur globalen Herausforderung

Aktuell erleben wir täglich Veränderungen im Einkaufsgeschehen, Preiskalkulationen erfolgen mittlerweile tagesweise. Die Importpreise sind im Januar um 26,9 Prozent im Vorjahresvergleich gestiegen. Durch Sanktionen und Produktionsausfall – sei es in den Konfliktregionen oder durch Corona – kommt es zu einer natürlichen und auch künstlichen Verknappung. Lieferprobleme und der weltweite Run auf Waren sind die Folge. Auch neue Handelsgrenzen und Handelshemmnisse entstehen.

Störungen der Lieferketten

Verwerfungen erleben wird nicht nur im Handel mit den Kriegsparteien selbst, sondern mit der gesamten Weltwirtschaft. Es geht nicht nur um die Energieabhängigkeit von Russland, sondern auch um viele ausfallende Rohstoffquellen aus der Region sowie um Vorprodukte. Ukrainische Zulieferer sind massiv beeinträchtigt. Vor allem im Automobil- und Agrarbereich ergeben sich Ausfälle auf der Produktions-, Verarbeitungs- und Logistikseite. Die gesamte Region der Ukraine ist für den Transportverkehr zwischen Asien und Europa sehr wichtig. Nun sind Luft-, See- und Schienengüterverkehr gestört und teilweise kom-

plett unterbrochen. Durch Energiekosten und Umwegverkehre zeichnen sich für alle Transportbereiche jetzt schon existenzielle Kostenerhöhungen ab. Dies trifft die Industrie, die Umschlagpunkte und die Carrier.

Wie kann der Außenhandel reagieren?

Es gibt sicher kein Patentrezept, doch wichtig ist immer ein kühler Kopf und eine realistische Einschätzung des Machbaren. Es gilt nüchtern zu analysieren, welche Märkte betroffen sind und wie man sich am besten aufstellen kann. Die Pflege von Geschäftskontakten und kontinuierliches Netzwerken sind dabei unerlässlich. Nutzen Sie dabei auch das gut funktionierende Außenwirtschaftsnetzwerk im Freistaat Bayern. Neben dem LGAD sind hier das Bayerische Wirtschaftsministerium, die gut besetzten Außenwirtschaftsabteilungen der IHK, das Außenwirtschaftszentrum Bayern oder auch Bayern International zu nennen. Daneben sind LGAD-Mitglieder über uns mit dem Bundesverband BGA sowie dem Bundesverband des Deutschen Exporthandels (BDE) und dem Import-Förderverband (IPD) bestens vernetzt, im Bund und auch in Brüssel. Nutzen Sie diese Möglichkeiten!

Wirtschafts-Task-Force eingerichtet

Aus Anlass des Russland-Ukraine-Konflikts und seiner wirtschaftlichen Folgen hat das Bayerische Wirtschaftsministerium unter Leitung von Wirtschaftsminister Hubert Aiwanger eine Task-Force eingerichtet.

Dabei geht es neben den Sanktionen um gezielte Hilfen zur Sicherung der heimischen Wirtschaft. Der LGAD vertritt dabei die Anliegen der Unternehmen des bayerischen Groß- und Außenhandels. In den ersten Sitzungen am 8. und 28. März waren u. a. die bestimmenden Themen: die Energiesicherung in Deutschland, der Notfallplan Gas, Enteignungen deutscher Firmen in Russland. Für den Groß- und Außenhandel sind die Themen Lieferketten und Preissteigerungen von besonderer Relevanz und zwar über alle Branchen hinweg. Überlange Lieferzeiten von 12 Monaten und länger sowie wöchentliche Preisanpassungen machen die Herausforderung und Schwierigkeiten auch für die Gesamtwirtschaft deutlich.

Bitte kontaktieren Sie uns bei Fragen oder konkreten Themen zum Ukraine-Russland-Konflikt. Wir werden Anregungen und Erkenntnisse gerne in unseren Netzwerken einbringen.

Importpreise im Januar 2022: Rekordsteigerung von 26,9 Prozent

Die Importpreise lagen im Januar um 26,9 Prozent über dem Preisniveau des Vorjahres. Einen größeren Preissprung hatte es zuletzt im Oktober 1974 im Rahmen der ersten Ölpreiskrise gegeben (28,8 Prozent gegenüber Oktober 1973). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, hatte die Veränderungsrate gegenüber dem

Vorjahresmonat im Dezember 2021 bei 24,0 Prozent gelegen, im November 2021 bei 24,7 Prozent. Gegenüber dem Vormonat stiegen die Importpreise im Januar dieses Jahres um 4,3 Prozent. Eine höhere Steigerung gegenüber einem Vormonat hatte es zuvor im Januar 1980 gegeben (plus 4,4 Prozent).



Kurz notiert

Good-Bye Helmut Ruhland

Nach über 13 Jahren Zugehörigkeit zum LGAD ist Helmut Ruhland zum 31. März beim Landesverband ausgeschieden, um sich neuen beruflichen

Herausforderungen zu stellen. Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten gehörte u.a. der Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die Organisation von Veranstaltungen wie der Verbandstag oder Schulungs- und Fachseminaren sowie von diversen Gremien wie die LGAD Vorstands- und Außenhandelssitzungen. Helmut Ruhland hat seine Tätigkeit immer mit einer hohen Einsatzbereitschaft und einem kreativen Organisationsgeschick ausgefüllt. Dafür sagen wir an dieser Stelle ein herzliches Vergelt's Gott und danken für die lange gemeinsame Zeit und das tatkräftige Engagement auf vielen Ebenen. Wir wünschen Helmut Ruhland für die Zukunft alles erdenklich Gute, Gesundheit und viel Erfolg.

Ihm nachfolgen wird zum 1. Juni:

Wolfram Sieg – Welcome

Wolfram Sieg hat Betriebswirtschaft an der Universität Augsburg studiert. Der Diplom-Kaufmann hat bereits während seines Studiums erste

Verbandserfahrungen bei der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft gesammelt. Seine berufliche Laufbahn startete er beim Bundesverband der Systemgastronomen in München. Im Jahr 2014 wechselte er zur Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände nach Berlin, wo er zuletzt als stellvertretender Leiter Kommunikation tätig war. Wolfram Sieg ist 40 Jahre alt, in Bayreuth geboren und in Heimstetten bei München aufgewachsen. Zusammen mit seiner Frau, seinem Sohn und seiner Tochter zieht es ihn nach 8 Jahren Hauptstadt wieder zurück in seine bayerische Heimat. Herzlich Willkommen im LGAD und viel Glück und Erfolg bei der neuen Aufgabe.



Neuer Servicepartner im Pool der LGAD-Betriebsberater Coaching für Vertrieb, Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation

Zum 1. April begrüßt der LGAD Frau Katharina Scherhauer als neue Servicepartnerin im Verband, die wir Ihnen als erfolgreiche Trainerin für Vertriebs-Coachings, aber auch für Kommunikations- und Persönlichkeitsentwicklung vorstellen dürfen. Dafür hat Katharina Scherhauer eigene Konzepte entwickelt, deren Inhalte vor allem auf ihrer langjährigen Berufserfahrung im Vertrieb und ihrer Tätigkeit in führenden Positionen basieren. Dabei konnte sie ihr Gespür für Kundenbedürfnisse und für erfolgreichen Vertrieb zu ihrem eigenen Geschäftsmodell entwickeln.

Für ihre Kunden erstellt sie sowohl individuelle Coachings für die Beschäftigten als auch Trainings im Team oder als Incentive. Ihr Ansatz richtet sich insbesondere auf die Stärkung der Moti-



Katharina Scherhauer

hat an der International School of Management in München International Business Management studiert. Ihre beruflichen Erfahrungen sammelte sie vor allem in der Dienstleistungsbranche, in der Gastronomie sowie in der Mode- und Sportbranche. Dabei entdeckte sie sehr schnell die Liebe zum Vertrieb wie auch zu Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation, die alles verbindet.

www.katharinascerhauer.de

vation von Mitarbeitenden und deren eigenen Kraftquellen, um im harten Berufsalltag zu bestehen. Dazu gehören auch:

- Selbstmotivation und Persönlichkeitsentwicklung
- Neue Techniken und Grundlagen der Kommunikation
- Hilfestellung für ein nachhaltiges Eskalationsmanagement
- Im Kopf des Kunden bleiben und den Menschen hinter dem Kunden sehen
- Akquise richtig strukturieren und effektiv sein

Mitgliedsunternehmen bieten sich Vorteile

- Höheren Kundenfokus entwickeln
- Schaffung von Teamvision, Zielen und Werten
- Positives Firmenimage erzeugen
- Steigerung des Umsatzes
- Bessere Bindung der Mitarbeitenden

Seminar-Angebot – wieder in Präsenzform: „Neue Wege gehen – Vertrieb, Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung“

In zwei Trainings-Modulen am 27. und 28. Juli sowie am 19. und 20. September wird sowohl den Mitarbeitenden in Verkaufs- und Außendienst als auch Führungskräften ein kompaktes Programm mit neuen Ansätzen und Ideen geboten, um die eigene Kommunikation, die Persönlichkeitsentwicklung und Vertriebstools auszubauen. Siehe auch www.lgad.de unter Veranstaltungen.

vbw engagiert sich für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. hat ihre neue Initiative „sprungbrett into work für geflüchtete Menschen aus der Ukraine“ gestartet, um deren gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Integraler Bestandteil ist dabei die Arbeitsmarktintegration. „Klar ist, dass die Integration der ukrainischen Kriegsflüchtlinge nicht nur eine große staatliche und gesamtgesellschaftliche Aufgabe darstellt“, erklärt Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der vbw.

Auf der unter www.ukraine.sprungbrett-into-work.de erreichbaren Initiative werden Arbeitsangebote der Betriebe mit den Interessen und Fähig-

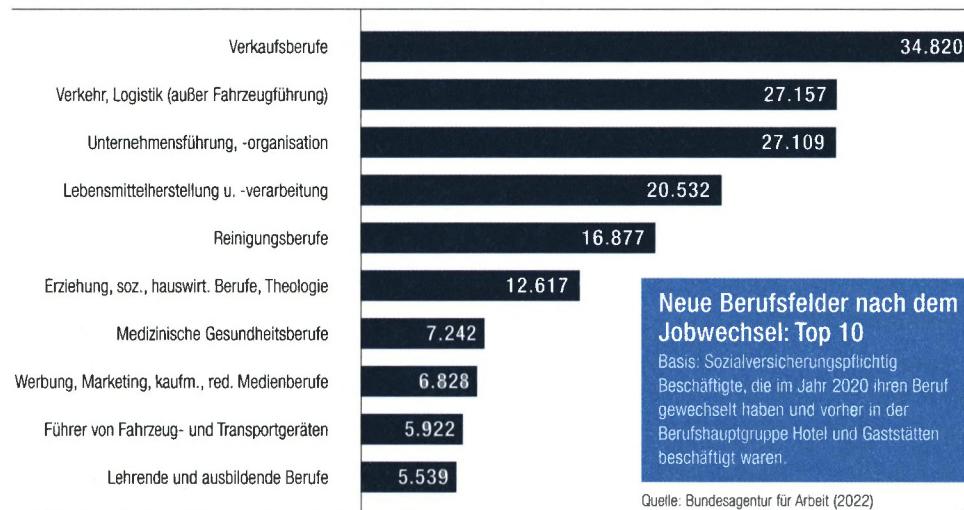
keiten der Geflüchteten zusammengebracht. Eine zweisprachige **Hotline unter +49 (0)89-189 552 91-11** wurde eingerichtet. Kernelement der Initiative ist auch das breite Angebot an Deutschsprachkursen, die vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft digital, hybrid und real umgesetzt werden. Daneben wird das Kompetenzermittlungsverfahren Kojack auf Ukrainisch angeboten, das die beruflichen Kompetenzen der Bewerber frühzeitig feststellt.

 **springbrett**
bayern

Auswirkungen der Pandemie

Fachkräftewanderung durch Corona

Die Lockdowns der Wirtschaft haben dazu geführt, dass sich viele Beschäftigte neu orientiert haben. Es hat eine Wanderung zwischen den Branchen stattgefunden. In einigen Branchen sind starke Veränderungen entstanden, die bis heute anhalten. Das zeigt eine Analyse des IW Köln auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit.



Insgesamt gab es im Jahr 2020 bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten **9,2 Mio. Jobwechsel**. Davon brachten 3,2 Mio. Jobwechsel auch einen Berufswechsel mit sich.

Branchen mit Verlusten

Der **Tourismus und die Gastronomie** sind besonders stark von den Auswirkungen der Pandemie betroffen. Von den im Jahr 2020 bundesweit insgesamt 788.604 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Branche entschieden sich 215.889 Personen in dieser Branche für einen neuen Beruf.

Wo sind die Beschäftigten aus dem Gastgewerbe hingegangen?

- Mit 34.820 sind die meisten neuen Verträge im **Verkauf** (z. B. Kassiererinnen in Supermärkten) geschlossen worden.

Fortsetzung Seite 2



**Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Mitglieder,**

„Steter Tropfen höhlt den Stein!“ – das ist derzeit die Maxime der politischen Arbeit des LGAD. Wir werden

nicht müde gegenüber den politisch Verantwortlichen immer wieder und bei jeder Gelegenheit mit Nachdruck zu betonen: Stoppt die Planung und Umsetzung von immer neuen Belastungen für die deutschen Unternehmen. Die Wirtschaft ist Teil der Lösung und nicht das Problem. In Zeiten größter Unsicherheit und Abstiegssangst müssen wir dringend zu Rationalität und Pragmatismus zurückfinden. Was meine ich damit konkret? Drei Beispiele:

Der deutsche Bürokratiewahnsinn zeigt sich beim **Transparenzregister** besonders deutlich. Ich weiß, dass es vielen von Ihnen so ergangen ist wie mir: Zwei Wochen vor Ablauf der Frist haben wir versucht, unsere Unternehmen in das Register ein-

zutragen. Das Problem: Wir kamen nicht über die Anmeldemaske hinaus. Das System war zusammengebrochen. Die Infrastruktur für ein fragwürdiges Projekt stand nicht bereit. Der ideologische zweite Schritt (Unternehmen weitere Belastungen aufzubürden) war vor dem ersten Schritt (Voraussetzungen schaffen) gemacht worden.

Das zweite Beispiel ist die **EU-Taxonomie**. Hier wird versucht, die Welt in Gut und Böse zu unterteilen. Wer in Zukunft nicht als ökologisch, sozial oder nachhaltig eingestuft wird, soll es schwer haben, an Geld von Banken zu kommen. Für die Einstufung muss eine Unmenge an Daten bereitgestellt werden, die viele Unternehmen heute noch gar nicht vorliegen haben. Hinzu kommt: Wer versucht, die ESG-Ziele mithilfe der Finanzwirtschaft durchzusetzen, muss scheitern. Gerade auch Putins Angriffskrieg stellt infrage, was in der Energie- und Rüstungspolitik ökologisch und sozial ist.

Ein absolutes Bürokratiemonster ist zudem das **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz** – ein unausgegorenes Vorhaben, das noch nicht mal eine Differenzierung nach Ländern und Regionen

vornimmt. Genau diese Botschaft habe ich vor kurzem auf dem Münchner Spitzengespräch gegenüber Bundeskanzler Olaf Scholz klar und deutlich formuliert. Ich hoffe, dass der stete Tropfen hier, an höchster Stelle, Wirkung zeigt. Denn auch eine Bundesregierung kann nur so stark sein, wie die wirtschaftliche Stärke es zulässt.

Wir brauchen jetzt ein **Memorandum für Bürokratie**. Viele politische Vorhaben müssten streng genommen verschrottet werden. Gerade in der aktuellen Lage muss dringend die Verschiebung von zusätzlichen Belastungen für den Mittelstand in unserem Land angegangen werden. Die hierdurch gewonnene Zeit muss dann von der Politik dazu genutzt werden, um nachzuarbeiten. Insbesondere muss die Umsetzbarkeit auf Seite der Unternehmen, aber auch auf Seite der Verwaltung geprüft werden. Wir stehen zum Dialog bereit!



Ihr Christoph Leicher
Präsident

LGAD-Seminarkalender

27. September

Online-Fachseminar: Arbeitsrecht

Aktuelle Rechtsfragen zu Arbeitszeit & Vergütung

12. Oktober

Online-Fachseminar: Betriebsberatung

Nachhaltige Logistik im Großhandel

25. Oktober

Online-Fachseminar: Arbeitsrecht

Arbeitsrecht von A-Z für Führungskräfte

8. November

Online-Fachseminar: Arbeitsrecht

Störung im Arbeitsverhältnis

(Entgeltfortzahlung, Betriebsstörung, Arbeitnehmerhaftung, Arbeitsunfälle)

17. + 18. November

Coaching „Kommunikation & Persönlichkeitsentwicklung“

11. + 12. Januar 2023

Coaching „Vertrieb“

Bayerisches Großhandelsforum 2022

5. Oktober 2022

IHK Schwaben, Augsburg

Das **Programm** finden Sie in einer Beilage zu diesen LGAD-Nachrichten.

Wir freuen uns über **Ihre Anmeldung** unter: <https://events.schwaben.ihk.de/grosshandelsforum2022>

Fachkräftewanderung durch Corona

- Danach kommt der Bereich **Verkehr/Logistik** (z. B. Lagerlogistiker und Paketbotinnen) mit 27.157 neuen Verträgen.
- Auch zu den Berufen der **Unternehmensführung und -organisation** (z. B. Sekretariat) sind viele Beschäftigte abgewandert – insgesamt 27.109.
- Zum Bereich **Lebensmittelherstellung und -verarbeitung** wanderten 20.532 Beschäftigte ab.
- In den Bereich **Reinigung** sind 16.877 Beschäftigte gegangen.

Kein anderer Berufsbereich hat relativ gesehen so viele Beschäftigte verloren wie das Gastgewerbe. Andersherum wurden lediglich 116.770 Wechsel in die Branche hinein verzeichnet. Dadurch ergibt sich im Gastgewerbe der mit Abstand höchste Saldo der insgesamt 37 Berufsbereiche: fast 100.000 abgewanderte Beschäftigte.

Den zweitstärksten Beschäftigungsrückgang gab es im Berufsfeld **Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe** mit einem Rückgang von 37.595 Beschäftigten. Auf Platz drei befanden sich die **Verkaufsberufe** mit einem Rückgang von 19.955 Beschäftigten.

Branchen mit Zugewinnen

Es gibt aber auch Bereiche, die während der Pandemie deutlich mehr Beschäftigte gewonnen als verloren haben. Dazu gehört u. a. der Bereich **Recht und Verwaltung**, zu dem Behörden (z. B. Gesundheitsämter) zählen. In diese Branche sind insgesamt 42.192 mehr Beschäftigte zu- als abgewandert. 2020 wechselten insgesamt 92.310 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus einem anderen Beruf in den Berufsbereich Recht und Verwaltung.

Wo kommen diese neuen Beschäftigten her?

- Etwa ein Drittel von ihnen kommt aus Berufen der Unternehmensführung und Organisation (z. B. Bürokaufleute).
- Mit deutlichem Abstand folgen Beschäftigte aus medizinischen Gesundheitsberufen (z. B. Alten- und Krankenpflege)
- Zudem gibt es Zugewinne aus den Berufen der Finanzdienstleistungen, dem Rechnungswesen und der Steuerberatung.

Wie geht es weiter?

Die **politischen Maßnahmen** während der Pandemie dürften die Fluktuation am Arbeitsmarkt restriktiv haben: Die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes z. B. hat es Betrieben erleichtert, Beschäftigte auch dann im Beschäftigungsverhältnis zu halten, wenn dies aufgrund eines geringeren Arbeitsaufkommens temporär nicht rentabel gewesen wäre.

Dennoch erreichen die Möglichkeiten politischer Maßnahmen ihre Grenze, wenn die wirtschaftlichen Aussichten in einer Branche über einen längeren Zeitraum hinweg schlecht sind, sodass eine geringe Jobsicherheit signalisiert wird. Viele Beschäftigte haben diese Branchen verlassen.

Das IW Köln geht zudem davon aus, dass das Sicherheitsbedürfnis der Beschäftigten in der Krisenzeit stark zugenommen hat und dass Berufe, die eine hohe Stabilität signalisieren, z. B. Recht und Verwaltung, deswegen an Beliebtheit gewonnen haben.

Gleichzeitig haben sich viele Menschen alternative Beschäftigungen gesucht und die Arbeitsbedingungen in anderen Berufen kennen und schätzen gelernt. So kann sich u. a. die Abwanderung von Beschäftigten aus den Tourismus-, Hotel- und Gastronomieberufen in die Verkaufsberufe erklären, in denen sich die Arbeitszeiten besser mit dem Privatleben vereinbaren lassen.

Gut informiert

LGAD-Seminarreihe zum Lieferkettengesetz

Am 1. Januar 2023 tritt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft. Es gilt jetzt in den Unternehmen die notwendigen Vorbereitungen zu treffen. Der LGAD unterstützt seine Mitglieder hierbei. Gemeinsam mit dem BGA bieten wir ab Oktober 2022 eine Online-Fachseminarreihe mit drei Modulen an:

• Modul 1:

Risikoanalyse & Risikomanagement

• Modul 2:

Grundsatzklärung und Berichterstattung

• Modul 3:

Beschwerdeverfahren

In den Webinaren erhalten Sie umfassende Informationen zu den neuen Sorgfaltspflichten sowie praktische Umsetzungshilfen. Nutzen Sie die Möglichkeit! Für Mitgliedsunternehmen ist die Teilnahme kostenfrei. Weitere Informationen zu **Programm** und **Anmeldung** finden Sie in einer Beilage zu diesen LGAD-Nachrichten.

Aus dem Themenbereich Recht

Entgeltzahlungspflicht bei fehlendem Impfnachweis

Auch bei der einrichtungsbezogenen Impfpflicht entbindet der fehlende Impf- oder Genesenennachweis das Unternehmen nicht automatisch von der Pflicht zur Entgeltzahlung. Das hat das Arbeitsgericht Bonn entschieden (Urteil vom 18. Mai 2022, Az.: 2 Ca 2082/21).

In dem Fall ging es um eine Nachzahlung möglicher Vergütungsansprüche eines zu Unrecht gekündigten Auszubildenden. Dieser war weder geimpft noch genesen. Hierbei stellte das Gericht klar, dass das eine Zahlungspflicht ausschließende Beschäftigungsverbot gesetzlich im Infektionsgesetz ausdrücklich nur für ab dem 16. März 2022 neu eintretende Mitarbeitende geregelt sei. Für die

bereits zuvor Beschäftigten bestehe dagegen nur eine Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt. Diese Behörde könne dann im Rahmen einer ermessensgeleiteten Einzelfallentscheidung ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot erlassen.

Zwar ist die Entscheidung noch nicht rechtskräftig, dennoch kann festgestellt werden, dass sich die jetzt ausgeteilten Impf-Fälle in ihrer rechtlichen Konsequenz zum Teil erheblich voneinander unterscheiden. Insbesondere nicht geklärt ist, ob der Arbeitgeber ohne ein behördliches Beschäftigungsverbot seinerseits im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung die Arbeitsleistung auch unentgeltlich ablehnen darf.

Keine Entschädigung nach AGG

Der konkrete Fall: Der Kläger war der Hausmeister der Beklagten. Er erlitt einen Schlaganfall mit halbseitiger Lähmung und wurde nach Mitteilung seiner Erkrankung und ohne Einholung der Zustimmung des Integrationsamts (wobei bislang kein Grad der Behinderung festgestellt worden war) gekündigt. Nach der Kündigungsschutzklage wurde vor dem Arbeitsgericht ein Vergleich geschlossen. Nun verfolgt der Kläger den Schadensersatz nach § 15 Abs. 2 AGG gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber. Der Kläger meint, er habe einen Anspruch auf Schadensersatz, da er eine unmittelbare Benachteiligung durch die unterlassene Einholung der Zustimmung beim Integrationsamt erlitten habe.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 2. Juni 2022 (8AZR 191/21) entschieden, dass ein Ver-

stoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrenspflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, die vom Arbeitgeber widerlegbare Vermutung i.S.v. § 22 AGG begründen kann, dass die Benachteiligung, die der schwerbehinderte Mensch erfahren hat, wegen der Schwerbehinderung erfolgte und zum Schadensersatzanspruch führt. Zu diesen Vorschriften gehört auch § 168 SGB IX, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts bedarf.

Nach Auffassung des BAG lagen zum Zeitpunkt der Kündigung keine Umstände vor, dass von einer offenkundigen Schwerbehinderung auszugehen war.

Verpflichtung zur Vorlage von PCR-Tests rechtens

Bayerns Staatsoper durfte von ihren Beschäftigten die Vorlage von PCR-Tests verlangen, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 1. Juni 2022, Az.: 5 AZR 28/22.

Geklagt hatte eine Flötistin. Sie hatte einen vom Arbeitgeber im Rahmen des 2020 eingeführten betrieblichen Hygienekonzepts anlasslosen PCR-Test – dieser ging über die gesetzlichen Vorgaben hinaus – verweigert. Hintergrund war, dass die Klägerin zu jenen Musikern zählte, denen aufgrund der Eigenart der Beschäftigung das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen nicht möglich war und die Abstände im Orchesterbetrieb zudem nicht immer sicher eingehalten werden konnten. Daraufhin wurde sie von ihrem Arbeitgeber unbe-

zahlt freigestellt. Mit ihrer Klage forderte sie die Nachzahlung der Gehälter, da sie schließlich arbeitsfähig und -willig gewesen sei. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Hamburg folgten indes der Ansicht der Beklagten, die sich auf den Gesundheitsschutz und ihre Arbeitsschutzrechtlichen Pflichten gegenüber den weitern Beschäftigten berief, die wirksame und effektive Hygienemaßnahmen verlangten.

So sah es auch das BAG, welche der Klägerin eine Leistungsbereitschaft aberkannte, da sie sich der rechtmäßigen Anweisung widersetze. Der Eingriff in die körperliche Unversehrtheit sei minimal und da die Anweisung billigem Ermessen entsprach, auch verhältnismäßig und damit rechtens.



Kurz notiert

Immer „up to date“

Nachweisgesetz geändert – Vertragsgenerator angepasst

Am 1. August 2022 ist das Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie in Kraft getreten, durch das zahlreiche bestehende Gesetze inhaltlich abgeändert wurden, insbesondere das Nachweisgesetz.

Danach hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer seit August über wesentliche Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag oder in einer gesonderten Niederschrift zu unterrichten. Anders als bisher droht dem Arbeitgeber bei Verstoß gegen seine Pflichten aus dem Nachweisgesetz jetzt ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro.

HR.DokGenerator.app 

Verträge | Zeugnisse | Formulare

Um die Rechtskonformität unserer Mitglieder sicherzustellen, haben wir unsere Musterarbeitsverträge im HR.DokGenerator an die neue Rechtslage angepasst.

Bitte beachten Sie, dass die neuen Regelungen nicht in bereits erstellte Vertragsmuster automatisch übertragen werden konnten. Nur neu erstellte Verträge enthalten die notwendigen Neuregelungen.

Impressum

Erscheinungsweise:

zweimonatlich

Verleger:

Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH

Alleiniger Gesellschafter:

Landesverband Bayern
Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V.Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil:
Nils Paul und Wolfram Sieg

Grafik:

The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck:

typobiel Satz & Druck GmbH, Oberschleißheim

Hauptgeschäftsstelle:

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Telefon: 089 54 59 37-0, Fax: 089 54 59 37-30
info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:

Sandstraße 29, 90443 Nürnberg
Telefon: 0911 20 31 80, Fax: 0911 22 16 37
nuernberg@lgad.de

“ Wir reden KLARText
von Frank Hurtmanns ”

Handel und Politik – Beziehung auf dem Prüfstand

Wandel durch Handel

Jahrzehntelang galt im Westen der Leitgedanke „Wandel durch Handel“ für die Verknüpfung von Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik. Die Intensivierung und Internationalisierung des Handels brachte selbst ehemals verfeindete Länder näher zusammen und verband sie über vielfältige Wirtschaftsbeziehungen – ein großer Erfolg für das friedliche Miteinander in der Welt.

Mehr Wohlstand, auch in ärmeren Ländern und Schwellenländern, war die Folge. Das rohstoffarme Deutschland profitierte von der internationalen Arbeitsteilung und von der relativ preiswerten Rohstoff- und Energieversorgung ganz besonders und konnte so seine Industrieproduktion und Exportorientierung weiter erfolgreich ausbauen. Auch die Bürger unseres Landes profitierten von höherem Wohlstand und den staatlichen Sozialleistungen. Das sind bis heute die Grundlagen unseres überaus erfolgreichen „Geschäftsmodells Deutschland“, um das uns viele Staaten beneiden.

Das sollten wir im Kopf behalten, wenn wir die Folgen der Globalisierung und die damit verbundenen Abhängigkeiten beklagen und über teilweise realitätsferne Änderungsvorschläge diskutieren.

Mit dem barbarischen Überfall Russlands auf die Ukraine haben wir wieder einen heißen militärischen Kriegsschauplatz in Europa. Die vom Westen gegen Russland getroffenen schwerwiegenden Wirtschaftssanktionen sind zum Wirtschaftskrieg eskaliert. Wandel durch Handel scheint ausgedient zu haben.

Erst Wandel, dann Handel

Während die Wirtschaftspolitik der USA stets interessengeleitet war und ist – und zwar unter allen US-Präsidenten – will die EU ihre Wirtschaftspolitik und die Gestaltung ihrer Wirtschaftsbeziehungen an die Einhaltung der europäischen Werte wie Freiheit, Rechtsstaatlichkeit, Meinungsfreiheit und Umweltstandards koppeln.

„Erst Wandel, dann Handel“ als neue Lösungsformel bedeutet nun die endgültige Instrumentalisierung der Wirtschaftsbeziehungen zur Durchsetzung politischer Interessen. Eine derartige, auf einer moralisch empfundenen Überlegenheit basierende, Wirtschaftspolitik muss scheitern. Zumal die Welt keineswegs nach der



Frank Hurtmanns ist Geschäftsführer der Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH. Bis 2021 war er Hauptgeschäftsführer des LGAD.

Dominanz westlicher Werte strebt, wie das Scheitern in Afghanistan und Irak deutlich macht. Auch bevölkerungsreiche demokratische Staaten wie Indien, Indonesien oder Pakistan lassen sich nicht dafür vereinnahmen. Ehemals als Parias titulierte Staaten wie etwa Saudi-Arabien und Katar wollen als Partner und nicht als Schurken behandelt werden, von China ganz zu schweigen.

Wohlstand durch Handel

Auch wenn der Weg sehr schwer werden wird und der richtige Zeitpunkt zu finden ist, müssen die Verantwortlichen zur Realpolitik und Diplomatie zurückkehren. Lösungen, die den militärischen und den wirtschaftlichen Krieg beenden können, müssen auch Russland mit einbeziehen.

Mehr Wohlstand für alle durch Handel ist besser als die weitere Zerstörung von Menschenleben, Infrastruktur und der wirtschaftlichen Basis ganzer Länder.

Als Groß- und Außenhändler bleiben wir überzeugte Verfechter freier Märkte, offener Grenzen und des weltweiten Handels. Mit unserem Handeln und unseren Geschäftsbeziehungen über nationale Grenzen und Wirtschaftsräume hinweg wollen wir weiter Brücken bauen für Annäherung, Dialog und den friedlichen Wettbewerb unterschiedlicher Systeme.

Kein guter Plan

EU-Taxonomie



Mit der Taxonomie, die sämtliche Wirtschaftstätigkeiten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit klassifiziert, will die EU-Kommission ihren European Green Deal umsetzen.

Unternehmen, Investoren und politische Entscheidungsträger sollen so geeignete Informationen darüber erhalten, welche Wirtschaftstätigkeiten als ökologisch nachhaltig angesehen werden können. Die Erhebung dieser Informationen führt bei den Unternehmen zu unverhältnismäßigem bürokratischem Aufwand. Diese zusätzliche

Belastung der deutschen Wirtschaft ist gerade in der aktuellen Situation nicht angebracht. Zudem gibt es auch von vielen Mitgliedsstaaten Kritik an der EU-Taxonomie, da etwa die Atomkraft als nachhaltig eingestuft werden soll.

Über diese und weitere Aspekte der EU-Taxonomie hat der LGAD Ende Juli 2022 mit dem europolitischen Sprecher der CSU im deutschen Bundestag, Alexander Radwan, diskutiert. Die Haltung des Bundestagsabgeordneten ist dabei klar: „Das Ganze muss beurteilt werden!“

Wir gratulieren!

Wir gratulieren der Leop. Siegle GmbH & Co. KG sehr herzlich zu eineinhalb Jahrhunderten Firmengeschichte! LGAD-Rechtsanwältin Eva-Maria Wachter überbrachte die Glückwünsche des Verbandes an den Geschäftsführer Christopher Ultsch und den Prokuristen Ralf König. Gerne wollen wir Ihnen ein paar Schlaglichter aus der traditionsreichen Firmengeschichte präsentieren. Das Unternehmen ist seit seiner Gründung durch Leopold Siegle von Hallendorf als Pionier im Arbeitsschutz und Industriebedarf bekannt. Heute ist Siegle ein Technischer Großhändler im Bereich der Gummi- und Kunststofftechnik sowie des

150 Jahre Siegle

Arbeits- und Umweltschutzes. Neben dem Handel mit technischen Produkten und deren Veredelung verfügt das Unternehmen über ein Kunststoffverarbeitungswerk. In diesem Werk werden nach Kundenvorgabe Anlagen, Apparate, Rohrleitungen, Behälter und Komponenten sowie Dreh- und Frästeile und 3D-Druck, jeweils aus Kunststoff, bzw. konfektionierte Teile der Gummitechnik wie auch Elemente der Fördertechnik gefertigt. Siegle versteht sich als Lösungsanbieter für Industrie und Handwerk. Von der Projektierung



über die Umsetzung der Lösung bis zur Instandhaltung werden Konzerne, Mittelstand und Start-ups beliefert.



90 Jahre Durner

90 Jahre Durner – wir gratulieren sehr herzlich! LGAD-Hauptgeschäftsführer Christian Klingler überbrachte die Ehrenurkunde des Verbandes an die Geschäftsführer Klaus Agsteiner und Marco Herberger.

Wie hat die Durner-Erfolgsgeschichte vor neun Jahrzehnten begonnen? 1932 gründete Rudolf Durner das Unternehmen in Nürnberg als Lieferant von Seifen und Waschmitteln. Der Kunden-

stamm ist seitdem genauso gewachsen wie die Zahl der Beschäftigten: Inzwischen arbeiten 110 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Durner. Besonderes Highlight des Unternehmens sind regelmäßig die großen Hausmessen, die sog. DurnerMessen. Vor jeweils mehreren tausend Besuchern sprechen sie zeitgemäße Branchenthemen wie Diversifizierung und Digitalisierung an. Prominente Gastreferenten, von Reinhold Messner über Joey Kelly bis Felix Plötzsch, geben spannende Einblicke und Impulse.

Die Schmitter Hydraulik GmbH wird 75 Jahre alt! Herzlichen Glückwunsch an die Gesellschafter Andreas Meder und Matthias Richter (im Bild mit LGAD-Hauptgeschäftsführer Christian Klingler) und das gesamte Schmitter-Team! Gerne nehmen wir dieses Jubiläum zum Anlass, um das Hammelburger Unternehmen etwas genauer vorzustellen:

Schmitter Hydraulik wurde im April 1947 in Bielefeld als Ersatzteileladen gegründet und ist heute eines der großen deutschen technischen

75 Jahre Schmitter Hydraulik

Großhandelsunternehmen von hydraulischen und pneumatischen Komponenten. Neben dem Handel konzipiert und montiert Schmitter



Hydraulik Aggregate nach Kundenwunsch, konfektioniert Schlauchleitungen und Teile-Sets und bietet anspruchsvolle Online-Absatzlösungen an.

Unter dem Schmitter-Claim „Wir schaffen Verbindungen“ beschäftigt das Unternehmen 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Verwaltung, Logistik und Außendienst und zählt weltweit in mehr als 35 Ländern 4.000 Kunden, die aus 70.000 Artikeln im Schmitter-Sortiment wählen können.

Zum 1. August begrüßt der LGAD Quadient als neuen Servicepartner im Verband. Seit mehr als einem Jahrzehnt unterstützt Quadient u.a. Mittelständler im Großhandel bei der Digitalisierung des Dokumentenaustausches – von Rechnungen und Mahnungen bis zu Gehaltsabrechnungen – mit Expertise und spezialisierten Softwarelösungen.

„Viele Großhandelsunternehmen sehen sich beim Austausch transaktionaler Dokumente wie Rechnungen großen Herausforderungen gegenüber. Die Kundengruppe ist häufig sehr heterogen, mit großen Konzernen, die erwarten, dass Lieferanten EDI nutzen, während andere Unternehmen lieber ein anderes E-Rechnungsformat oder ihre Rechnung per PDF oder als Brief erhalten möchten. Hinzu kommen gesetzliche Anforderungen an die elektronische Rechnungsstellung und den

Neuer LGAD-Servicepartner
Digitalisierung
des Rechnungsversandes

Versand. Die aktuelle Regierung hat die Einführung eines elektronischen Meldesystems für Rechnungen in ihrem Koalitionsvertrag verankert. Viele Firmen haben häufig nicht das Wissen oder die internen Ressourcen, um darauf zu reagieren“, sagt Mark Stichert, Experte für Geschäftsprozessoptimierung und Rechnungsdigitalisierung bei Quadient.

Quadient bietet umfassende Unterstützung bei der Digitalisierung:

- Mit Expertise und Beratung zum Thema Rechnungsdigitalisierung (E-Rechnung, XRechnung, ZUGFeRD, EDI und mehr) und Versand

- Lösungen für den Rechnungs- und Dokumentenaustausch über ein Netzwerk für Geschäftspartner
- Lösungen für die Dokumentenvorbereitung und automatisierte Aussteuerung

Über Quadient

Quadient unterstützt mehrere Hunderttausend Unternehmen auf der ganzen Welt dabei, mit ihren Kunden in Verbindung zu bleiben. Der Fokus liegt auf drei Kernbereichen der modernen Kundeninteraktion: der intelligenten Automatisierung von Kundenkommunikation, Paket-schließfachlösungen und Mailinglösungen. In diesen Feldern entwickelt Quadient innovative Lösungen, die relevante, personalisierte und wertvolle Kundenerlebnisse schaffen.

Mehr Infos unter
quadient.com

quadient
Because connections matter.



Kurz notiert

Weitere Hilfestellungen

Neuregistrierung Verpackungen

Seit dem 1. Juli 2022 gilt aufgrund einer Änderung des Verpackungsgesetzes eine Registrierungspflicht für Inverkehrbringer von **Transport- und Umverpackungen** bzw. aller mit Ware befüllter Verpackungen bei der Zentralen Stelle Verpackungsregister (ZSVR).

Um die LGAD-Mitglieder bei der Umsetzung dieser und weiterer Pflichten durch die Änderung des Verpackungsgesetzes zu unterstützen, haben wir im Juni und August in Kooperation mit dem BGA, der ZSVR und dem Umweltbundesamt zwei **Webinare** durchgeführt.

Anschaulich dargestellt werden die Pflichten nach dem Verpackungsgesetz, der Umgang mit dem Verpackungsregister LUCID, der Registrierungsprozess, die Abgabe von Datenmeldungen, zentrale Begrifflichkeiten und weitere wichtige Themen zur Erfüllung der verpackungsrechtlichen Pflichten zudem in **Erklärfilmen** des ZSVR. Diese können Sie sich hier ansehen: <https://www.verpackungsregister.org/information-orientierung/hilfe-erklaerung/erklaerfilme>

Was macht...

... die Koordinierungsstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung?

Die Koordinierungsstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist ein Gemeinschaftsangebot der gesetzlichen Krankenkassen. Die BGF-Koordinierungsstelle unterstützt und begleitet Unternehmen mit kostenloser Erstberatung beim Aufbau einer Betrieblichen Gesundheitsförderung. Insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, die oft nicht die Ressourcen für breit angelegte Gesundheitsprogramme haben, steht sie mit ihrer Expertise zur Seite und entwickelt passende Lösungen.

„**Gesundheit am Arbeitsplatz**“ umfasst dabei Themen wie:

- Ernährung
- Bewegung und Ergonomie
- Stressbewältigung
- Umgang mit psychischen Belastungen
- Suchtprävention
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Angebote in Ihrer Region, ein Erklärfilm sowie weitere Informationen zu den Leistungen der BGF-Koordinierungsstelle finden Sie hier: www.bgf-koordinierungsstelle.de/

Einsatz auf Bundesebene

Konzertierte Aktion im Kanzleramt

Bundeskanzler Olaf Scholz hat Anfang Juli Spitzenvertreter von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zur Auftaktsitzung der Konzertierten Aktion eingeladen. Das Ziel des Kanzlers: Gemeinsam Lösungen finden, damit die Bevölkerung die gegenwärtig hohe Inflation verkraftet.

BGA-Präsident Dr. Dirk Jandura machte deutlich, dass die Lage für die Unternehmen des Groß- und Außenhandels zunehmend ernst ist. Er wies zudem darauf hin, dass die Ursachen der Inflation bekämpft werden müssen und stellt dabei klar: „Die Bekämpfung der Inflation ist nicht Aufgabe der Tarifpartner. Es ist die Aufgabe der EZB, die viel deutlicher Position gegen die Geldentwertung ergreifen muss.“

Jandura weiter: „Wenn die Bundesregierung wirklich zur Senkung der Inflation beitragen will, dann sollte sie den viel zu hohen strukturellen Steueranteil an den Energiepreisen senken. Es sind die staatlichen Abgaben, die Energie bei uns im Vergleich zu unseren Nachbarländern so teuer machen. Die Energiesteuern sollten dauerhaft reduziert werden. Um die Beschäftigten gezielt zu entlasten, wäre eine Erhöhung der Pendlerpauschale und ein automatischer Ausgleich der kalten Progression sinnvoll. So bliebe den Arbeitnehmern mehr Netto vom Brutto übrig. Wichtig ist, dass die Maßnahmen gezielt eingesetzt werden und wir nicht erneut steuer- und finanzpolitische Geschenke per Gießkanne verteilen.“

Wir stellen vor:

Pfenningparade – neuer LGAD-Businesspartner

Die LGAD-Nachrichten, die Sie gerade in den Händen halten, wurden adressiert, konfektioniert, frankiert und versendet von der Pfenningparade. Gerne stellen wir Ihnen unseren neuen Businesspartner vor, der in diesem Jahr 70jähriges Bestehen feiert.

Die Stiftung Pfenningparade wurde Anfang der 1950er Jahre als Bürgerbewegung zur Bekämpfung der Polioepidemie gegründet und begleitet Menschen mit Körperbehinderung und anderen Beeinträchtigungen in allen Lebensphasen und Lebenswelten. Diese Menschen werden dabei unterstützt, selbstbestimmt größtmögliche Lebensqualität zu erreichen.

Eine weitere tolle Idee der Pfenningparade: Die Testlabore für Barrierefreiheit. Hier prüfen Menschen mit Behinderungen erstmals selbst, ob sie Alltagsgegenstände problemlos benutzen können. Vor kurzem wurde ein weiteres dieser Labore eröffnet. Die Ausstattung hierfür ist durch sehr großzügige Spenden des LGAD-Mitglieds BayWa AG sowie der Uni-Credit-Bank zustande gekommen.



Pfenningparade

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit der Pfenningparade!

LGAD-Sitz in München feiert Jubiläum

Haus der Bayerischen Wirtschaft wird 25!

Der Sitz der LGAD-Geschäftsstelle in München, das Haus der Bayerischen Wirtschaft (hbw), wird ein Vierteljahrhundert alt. Ein stolzer Geburtstag! Und für uns willkommener Anlass, Sie mit ein paar spannenden Fakten zum Haus in der Max-Josef-Straße zu versorgen.

Einige unserer Leser waren schon einmal im Conti essen, dem Restaurant im Erdgeschoss des hbw. Woher kommt der Name „Conti“? Wir klären auf: An der Stelle des hbw stand zuvor das legendäre Grand Hotel Continental – ein Luxushotel, das regelmäßig Gäste wie Kaiserin Sissi und Literaten wie Thomas Mann, Gerhart Hauptmann und Rainer Maria Rilke begrüßte.

Im Jahr 1994 schloss das Grandhotel Continental für immer seine Türen. Der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie kaufte das Gebäude, ließ es abreißen und baute innerhalb von drei Jahren das hbw.

Heute ist das Haus Sitz von mehreren Verbänden und Dienstleistern der bayerischen Wirtschaft sowie ein Ort der Begegnungen von Politik und Wirtschaft. Das HV-Magazin (Magazin für Hauptversammlungen) zeichnet das hbw Conference-Center seit 2016 als Nr. 1 der Hauptversammlungs-Locations in ganz Deutschland aus – ein toller Erfolg.

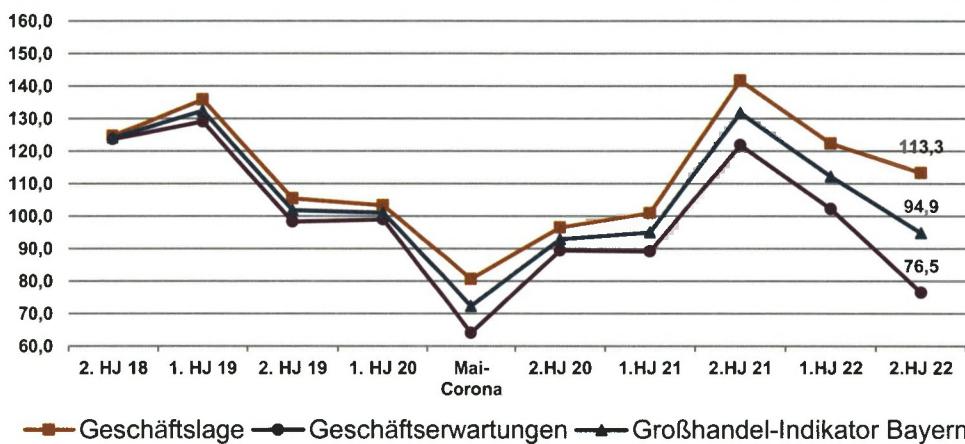
Auf die nächsten 25 Jahre!

Umfrage im bayerischen Großhandel

Stimmung bricht im Sommer 2022 ein

Die Perspektiven für die weitere Entwicklung dämpfen die Stimmung der Großhändler in Bayern. Die Versorgung mit Rohstoffen und Vorprodukten sowie Engpässe in der Logistik bleiben gravierende Engpassfaktoren für die konjunkturelle Entwicklung.

Entwicklung des Großhandels-Klimaindikators für Bayern



Quelle: BGA Unternehmensbefragung; August 2022; Grafik: BGA



Liebe Leserinnen
und Leser,
liebe Mitglieder,

Deutschland befindet sich mitten in einer existenziellen Energiekrise. Die politischen Antworten überzeugen bisher nicht. Vor allem die punktuellen Entlastungspakete haben bestenfalls Kurzzeitwirkung. Langfristig belasten sie den finanziellen Handlungsspielraum erheblich.

Angriffskrieg, Wirtschaftssanktionen, Energiekrise, Rezession – ist das wirklich eine logische und unabwendbare Abfolge von Ereignissen? Der russische Angriffskrieg hat sicher zur aktuellen Mangellage beigetragen. Hinzu kommt die marode und teilweise fehlende Energie-Infrastruktur in Europa, die längst runderneuert werden müsste.

Die eigentliche Ursache des aktuellen Dilemmas ist aber die Energiewende. Das viel zu schnelle

Abschalten von Kohle-, Gas- und Kernkraftwerken bei gleichzeitig erhöhtem Strombedarf muss zwangsläufig in die Dunkelheit führen. Strom aus Wind und Sonne ist nicht grundlastfähig. Deshalb ist auch die Gasverstromung keine Brückentechnologie, sondern ein langfristiger Bestandteil der Energiezukunft in Deutschland. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf die Gaspreise ist eine einseitige Forcierung der Energiewende der falsche und zudem ein sehr kostspieliger Weg.

Die Beschleunigung der Elektrifizierung aller Lebens- und Wirtschaftsbereiche ist derzeit neben kurzfristigen Entlastungspaketen die strukturelle Antwort der Politik auf den drohenden Blackout und den Energiestopp Russlands. Die Bundesregierung verfolgt weiterhin und derzeit sogar verstärkt eine politische Idee, die nicht Lösung, sondern Auslöser der Krise ist. Das ist nicht nachvollziehbar. Das ist nicht gut für Deutschland. Das muss sich ändern.

Günstige Energie und freier Handel sind die Eckpfeiler für den wirtschaftlichen Erfolg einer exportorientierten Nation wie Deutschland und damit für breiten Wohlstand. Die Politik entfernt sich

Geschäftserwartungen stürzen ab

Die Bewertung der aktuellen Geschäftslage bricht im Sommer 2022 um 9 Punkte auf ein Niveau von 113,3 Punkten ein, bleibt damit aber weiter im positiven Bereich. Mit einem Einbruch um fast 26 Punkte ist die Bewertung der Geschäftserwartungen von einer relativ neutralen Einschätzung mit knapp über 100 Punkten in eine pessimistische abgedriftet. Die Bewertung der Geschäftserwartungen beträgt nur noch 76,5 Punkte.

Auftragseingänge und Kapazitätsauslastung verschlechtert

Die Auftragseingänge und die Kapazitätsauslastung kippen in eine negative Bewertung. Der Saldo aus positiven und negativen Bewertungen der aktuellen Auftragseingänge beträgt -16 Punkte. Damit liegt der Wert um 23 Punkte unter

Fortsetzung Seite 2

zunehmend von diesen elementaren Grundlagen. Gleichzeitig wird die soziale Marktwirtschaft ersetzt durch Planwirtschaft und Umverteilung. In Deutschland und Europa soll die Wirtschaft mehr und mehr von oben umgebaut werden, beispielsweise durch die EU-Taxonomie und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Das ist der falsche Weg.

Die Politik setzt die Leitplanken. Sie muss für stabile Energieversorgung zu bezahlbaren Preisen sorgen. Unternehmerische Freiheit und Eigenverantwortung müssen aber der Motor für Veränderung bleiben. Das ist derzeit eine unserer wichtigsten Botschaften an die politischen Entscheidungsträger und das war auch die zentrale Forderung von BGA-Präsident Dr. Dirk Jandura in seinem offenen Brief an die Bundesregierung. Dafür treten wir ein!



Ihr Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer

Fortsetzung von Seite 1

Stimmung bricht im Sommer 2022 ein

dem Wert der Umfrage zum Jahreswechsel 2021/22. Die Bewertung der Kapazitätsauslastung ist dagegen um 33 Punkte gesunken und mit einem Wert von -15 Punkten ebenfalls im deutlich negativen Bereich.

Mehr Mut von der Bundesregierung erwartet

Infolge von Inflation und erhöhten Preisen hat die Regierungskoalition Anfang September ein drittes Entlastungspaket auf den Weg gebracht. Das Handeln der Bundesregierung findet grundsätzlich die Unterstützung der Großhändler in Bayern. Allerdings haben diese etwas mehr Mut erwartet: 45 Prozent der Befragten bewerten die Regierungskoalition als zu zaghaft.

Zur Eindämmung der Inflation sehen 46 Prozent eine Entlastung bei Steuern und Abgaben als zielführend. 15 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass die Versorgung von Wirtschaft und Bürgern mit bezahlbaren Preisen besser sichergestellt werden kann, wenn die Lieferketten nicht so stark reguliert würden.

LGAD-Seminarkalender

25. Oktober

Online-Fachseminar Arbeitsrecht

Arbeitsrecht von A-Z für Führungskräfte

27. Oktober

Online-Seminarreihe zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Modul 2: Grundsatzzerklärung & Berichterstattung

8. November

Online-Fachseminar Arbeitsrecht

Störung im Arbeitsverhältnis

(Entgeltfortzahlung, Betriebsstörung, Arbeitnehmerhaftung, Arbeitsunfälle)

10. November

Online-Seminarreihe zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Modul 3: Beschwerdeverfahren

17. + 18. November

Coaching „Kommunikation & Persönlichkeitsentwicklung“

29. November

Forum Arbeitsrecht

30. November + 1. Dezember

Coaching Vertrieb

In der Anhebung von Löhnen und Gehältern sehen die Großhändler in Bayern dagegen keinen geeigneten Ansatz zur Entlastung bei steigenden Preisen. Im Gegenteil: Die Unternehmen gehen davon aus, dass dies die Inflationstendenzen noch anheizen würde. Die bayerischen Großhändler setzen mittel- bis langfristig eher auf verbesserte Angebotsbedingungen und Entlastungen, um die Engpässe zu überwinden und so Kosten und Preise abzufedern.

Energieversorgung als Herausforderung

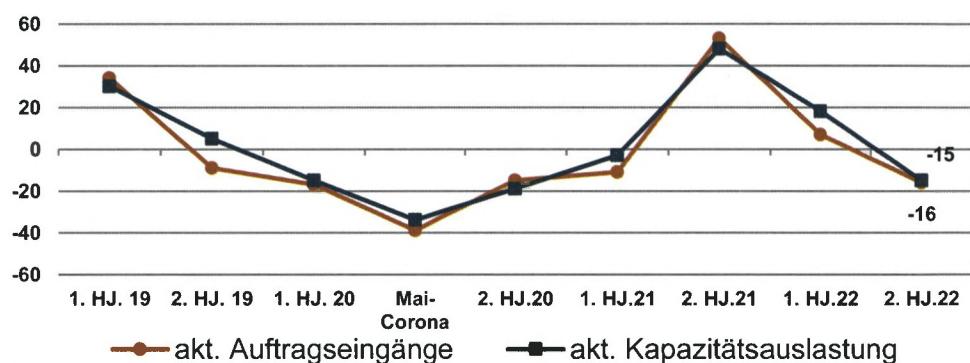
77 Prozent der Großhändler in Bayern kämpfen mit Folgen der Erschwernisse bei der Gasversorgung. 19 Prozentpunkte sind sehr stark bis stark betroffen, 58 Prozent sind kaum betroffen. 23 Prozent der Befragten sehen sich nicht betroffen. Die Unternehmen stehen den

Erschwernissen aus der Gasversorgung dabei nicht passiv gegenüber: 45 Prozent befassen sich mit Überlegungen zur eigenen Erzeugung von Strom und/oder Wärme. 17 Prozent verfügen dabei bereits über eigene Anlagen, 13 Prozent sind derzeit mit der Errichtung befasst und 15 Prozent planen eigene Anlagen.

Güterversorgung verzögert

Die Versorgung mit Rohstoffen und Gütern sieht aktuell nur jeder zwanzigste Großhändler in Bayern als gesichert an. Knapp die Hälfte aller befragten Unternehmen sieht sich gezwungen, die steigenden Kosten weiterzugeben, die aus Versorgungsgängen und deutlichen Verzögerungen bei der Belieferung mit Rohstoffen, Vorleistungen und Gütern resultieren. Fast jedes dritte Unternehmen versucht, seinen Lagerbestand zu erweitern, und jedes zehnte Unternehmen begegnet den Engpässen durch eine Diversifizierung der Beschaffung.

Entwicklung der aktuellen Auftragseingänge und Kapazitätsauslastung



Quelle: BGA-Unternehmensbefragung, August 2022; Grafik: BGA

Neuer LGAD-Servicepartner Fachkräftemangel adé!

Zum 1. Oktober 2022 begrüßt der LGAD das Start-Up Johannes Bopp GmbH als neuen Servicepartner. Das Unternehmen wurde 2020 von Henri Fuchs und Johannes Bopp in Braunschweig gegründet. Es bietet seinen Kunden individuelle Komplettlösungen im Recruiting an.

Was bedeutet das konkret? Mit seinen über 70 Mitarbeitenden unterstützt die Johannes Bopp GmbH Betriebe dabei, eine ansprechende Arbeitgebermarke mit Wiedererkennungswert in den sozialen Medien aufzubauen. Denn: Viele potenzielle Bewerberinnen und Bewerber verbringen viel Zeit in den sozialen Medien. Dort werden sie von interessant gestalteten Postings oder Werbeanzeigen angesprochen und können sich individuell über die Betriebe informieren. Außerdem werden attraktive Benefits der Kun-

den in den sozialen Medien präsentiert und hervorgehoben.

Diese Lösungen bietet der neue LGAD-Servicepartner seinen Kunden:

- Produzieren und Erstellen von hochwertigen Werbeanzeigen und Postings
- Vorauswahl der Bewerbungen
- Aufbau einer Website
- Designen von offline Werbematerialien
- Beratung in der Frage, wie Betriebe ihre Marke auch intern attraktiv gestalten können.

Inzwischen betreut die Johannes Bopp GmbH rund 400 Kunden, sowohl in Deutschland als auch in Österreich, und in unterschiedlichen Branchen, auch Großhandelsunternehmen.

Mehr Infos unter: www.johannesbopp.de

Aus dem Themenbereich Recht

Kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigte vor Erreichen der 41. Wochenstunde nach MTV des bayerischen Groß- und Außenhandels

Ein Teilzeitbeschäftigte hat vor Erreichen der 41. Wochenstunde keinen Anspruch auf einen 25%igen Mehrarbeitszuschlag gem. § 9 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayerischen Groß- und Außenhandels (LAG vom 11.08.2022 – 5 Sa 316/21; zuvor ArBg Nürnberg vom 03.08.2021 – 14 Ca 5198/20). Nach Auffassung des Gerichts ergibt eine Auslegung des Manteltarifvertrages, dass die hierin geregelten Mehrarbeitszuschläge einen Ausgleich für eine besondere Belastung darstellen, welche sich aus einer Arbeitszeit von über 40 Stunden in der Woche heraus ergibt und

dass deshalb dieser Zuschlag an Teilzeitbeschäftigte nicht bezahlt werden muss, solange sie nicht ebenfalls die 40-Stunden-Schwelle überschreiten.

Wir freuen uns sehr, dass wir für eines unserer Mitglieder dieses positive Urteil ersteiten konnten. Letztlich ist diese gerichtliche Entscheidung für all unsere Mitglieder sowie die weiteren Unternehmen im Groß- und Außenhandel in Bayern, bei denen unser allgemeinverbindlicher Manteltarifvertrag Anwendung findet, von großer Relevanz.

Arbeitgeber darf Abschluss eines Aufhebungsvertrags an sofortige Annahme knüpfen

Ob ein Aufhebungsvertrag unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandelns zustande gekommen ist, ist nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG vom 24.02.2022 – 6 AZR 333/21) anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme des Angebots abhängig mache, stelle für sich genommen keine Pflichtverletzung dar, auch wenn dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibe noch er Rechtsrat einholen könne.

Im entschiedenen Fall kam es am 22.11.2019 zum einem Gesprächstermin zwischen dem Geschäftsführer der Beklagten und deren Rechts-

anwalt sowie der klagenden Arbeitnehmerin. Das Gespräch fand im Büro des Geschäftsführers statt. Der Klägerin gegenüber wurden Vorwürfe erhoben, wonach sie – um einen höheren Verkaufsgewinn vorzutäuschen – unberechtigt Einkaufspreise in der EDV abgeändert hätte. Nach einem im Einzelnen zwischen den Parteien streitigen Gesprächsverlauf kam es schließlich zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages, den die Klägerin mit Erklärung vom 29.11.2019 wegen widerrechtlicher Drohung anfochte. Mit ihrer Klage hat die Klägerin unter anderem den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30.11.2019 hinaus geltend gemacht. Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hatte sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Kein Anspruch auf Schlussformeln im Arbeitszeugnis

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, ein Arbeitszeugnis mit dem Ausdruck des Dankes für die geleistete Arbeit und den besten Wünschen für die Zukunft enden zu lassen. Auch wenn Schlussformeln in Arbeitszeugnissen üblich sind, bestätigt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer aktuellen Entscheidung erneut, dass hierauf kein Anspruch entsteht (BAG vom 25.01.2022 – 9 AZR 146/21). Das BAG bestätigt damit seine langjährige Rechtsprechung und erteilt der gegenteiligen Rechtsauffassung einiger Landesarbeitsgerichte eine klare

Absage. Die Entscheidung stärkt damit die Rechtsposition von Arbeitgebern bei Trennungsverhandlungen und Zeugnisstreiten. Arbeitgeber haben aufgrund der Üblichkeit von Schlussformeln wertvolle Verhandlungsmaße, deren Erfüllung rechtlich nicht erzwingbar ist.

Tipp: Nutzen Sie den **LGAD-Zeugnisgenerator** zur Erstellung individueller Arbeitszeugnisse. Der Zugang ist für Mitglieder kostenfrei und erfolgt über den HR.DokGenerator des LGAD.



Kurz notiert

Nachgewähr von Urlaub bei Quarantäne

Der Bundestag hat am 8. September 2022 ein Gesetzespaket zur Bekämpfung der Corona-Pandemie ab Herbst 2022 beschlossen. Mit enthalten ist auch eine unerwartete Regelung zugunsten der Arbeitgeber zur Nachgewährung von Urlaub bei Quarantäne. Gemäß § 59 Infektionsschutzgesetz in der neuen Fassung gilt: „Wird ein Beschäftigter während seines Urlaubs (...) abgesondert oder hat er sich auf Grund einer (...) Rechtsverordnung abzusondern, so werden die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.“

Das bedeutet, künftig können Arbeitnehmer, die während ihres angetretenen Urlaubs in Quarantäne oder Isolation müssen, von ihrem Arbeitgeber verlangen, die Tage der Absonderung als weiteren unverbrauchten Urlaub gutgeschrieben zu bekommen. Das gilt nicht nur für Absonderungen aufgrund SARS-CoV-2, sondern für alle quarantänepflichtigen Infektionen oder Infektionsverdacht. Es gilt somit im Ergebnis dasselbe wie bei einer Erkrankung während des Urlaubs (§ 9 Bundesurlaubsgesetz).

Die neue Bundesregelung ordnet keine Rückwirkung auf Altfälle an. Fälle von Quarantäne während des Urlaubs vor Inkrafttreten des Gesetzes sind daher weiter nach bisheriger Rechtslage zu entscheiden. Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft vertritt diesbezüglich die Auffassung: Der Urlaub ist nicht nachzugewähren. Für zukünftige Fälle ist der Urlaub aber nach der neuen Bundesregelung nachzugewähren.

Impressum

Erscheinungsweise:

zweimonatlich

Verleger:

Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH

Alleiniger Gesellschafter:

Landesverband Bayern

Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V.

Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil:

Nils Paul und Wolfram Sieg

Grafik:

The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck:

typobierl Satz & Druck GmbH, Oberschleißheim

Hauptgeschäftsstelle:

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Postfach 201337, 80013 München

Telefon: 089 54 59 37-0, Fax: 089 54 59 37-30

info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:

Sandstraße 29, 90443 Nürnberg

Telefon: 0911 20 31 80, Fax: 0911 22 16 37

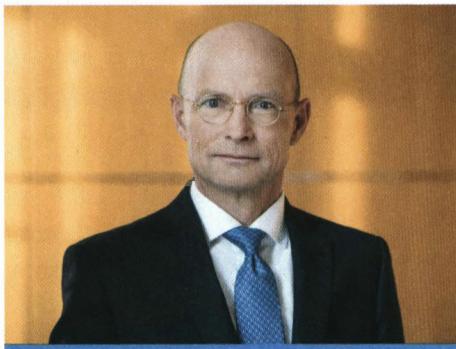
nuernberg@lgad.de

„ **Wir reden KLARText** „
von Prof. Dr. Ulrich Reuter

Keine Vollbremsung

Der Konsum bricht ein, erste Unternehmen melden Insolvenz an – Deutschland droht zu sehends abzuschwingen in Richtung Rezession, ausgelöst durch Energiekrise, Rekordinflation, und nicht zuletzt durch pandemieinduzierte Lieferkettenprobleme. Die Zinsen steigen jetzt stetig – der letzte Zinsschritt der Europäischen Zentralbank, die Leitzinsen um 0,75 Prozentpunkte zu erhöhen, war eine zwingende Folge der hohen Inflation und wird bestimmt nicht der letzte gewesen sein. Denn Experten schließen inzwischen zweistellige Inflationsraten für die kommenden Monate nicht aus. Diesen müssen dann weitere Zinsschritte entgegengesetzt werden, um die Geldentwertung abzubremsen und die Inflationserwartungen im Euro-Raum zu reduzieren. Die EZB ist eine Gefangene ihrer eigenen jahrelangen Niedrigzinspolitik und geldpolitischen Expansion und muss jetzt umso entschlossener auftreten, um verlorenes Vertrauen zurückzugewinnen.

Für die EZB wird es immer schwieriger, den Spagat zu meistern: Die Zinsen zur Inflationsbekämpfung deutlich anheben, aber nicht auf der anderen Seite über zu hohe Zinsen die Wirtschaft in die Rezession treiben. D.h. auch



Prof. Dr. Ulrich Reuter ist Präsident des Sparkassenverbandes Bayern sowie Professor für öffentliches Recht und Europäisches Wirtschaftsrecht an der TH Aschaffenburg.

die Rahmenbedingungen für Unternehmen werden somit extrem bleiben. Wir Sparkassen sind deshalb in Sorge um einen nicht geringen Teil unserer Kunden und des bayerischen Mittelstands. Denn auch grundsolide Unternehmen könnten durch die explodierenden Energiepreise an ihre Belastungsgrenze kommen. Alle stehen jetzt vor der Frage, wie sie reagieren, wie sie für die nächsten Monate planen sollen und können.

Es gilt jetzt, umsichtig zu organisieren, vielleicht auch den Fuß vom Gas zu nehmen. Aber das heißt nicht, jetzt voll in die Bremse zu steigen. Es wird Einbußen in der Profitabilität geben und nicht alles davon kann auf der Preis- und auch nicht auf der Lohnseite durchgereicht werden. Wir müssen davon ausgehen, dass vor uns eine Durststrecke liegt. Doch es geht jetzt darum, besonnen zu agieren und auf die Zeit hinzuarbeiten, in der sich die Bedrohung wieder relativiert haben wird. Inflationsbekämpfung und Rezession sind schlicht zwei Seiten der gleichen Medaille und wir müssen jetzt die bittere Pille schlucken, um dann wieder gesund zu werden. Die Wirtschaft schrumpft bereits, noch während die Verbraucherpreise über zehn Prozent klettern.

Auch die ökonomischen Folgen der Corona-Pandemie müssen jetzt noch ausheilen. Die weltweit angespannten und teilweise auch gerissenen Lieferketten lassen sich nicht nebenher reparieren. Die Wirtschaft muss ihren eigenen Kreislauf wieder stabilisieren – zum Teil auch Lieferketten neu und in Teilen regionaler aufbauen. Das braucht Zeit.

Es wird damit gerechnet, dass der konjunkturelle Einbruch vor allem in den nächsten Monaten stattfinden wird, sofern nicht erneut drastische Maßnahmen wegen neuer Corona-Varianten notwendig werden. Diese „Winterrecession“, wie sie das ifo Institut nennt, gilt es durchzustehen, und den Betrieb vorsichtig mit Blick auf die Zukunft auszurichten.

Politiker-Talk mit Dieter Janecek



In der vorigen Ausgabe der LGAD-Nachrichten hatten wir von unserem Gespräch mit dem europapolitischen Sprecher der CSU im Deutschen Bundestag Alexander Radwan zum Thema „Sus-

tainable Finance EU-Taxonomie“ berichtet. Diesen Austausch mit politischen Entscheidungsträgern werden wir unter dem Titel „Politiker-Talk“ weiter verstärken und dabei für die Belange des

bayerischen Groß- und Außenhandels werben. Wichtig ist uns, mit Vertretern unterschiedlicher Parteien ins Gespräch zu kommen, auch und gerade wenn es deutlich gegensätzliche Positionierungen gibt.

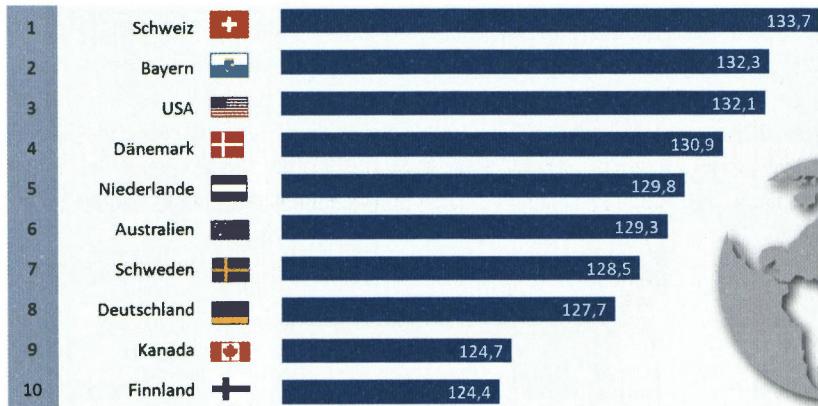
Der jüngste Politiker-Talk fand Mitte September mit dem wirtschaftspolitischen Sprecher und Leiter der Arbeitsgruppe Wirtschaft von Bündnis 90/ Die Grünen im Deutschen Bundestag, Dieter Janecek, statt. Dieter Janecek kommt zu einer anderen Einschätzung beim Thema „EU-Taxonomie“ als Alexander Radwan. Hatte der CSU-Vertreter festgestellt, dass die Ordnungspolitik durch NGOs übernommen wird, sieht der Grünen-Vertreter ein „gutes Label für Nachhaltigkeit“.

Zentrales Thema des Austausches mit Dieter Janecek war zudem die Energieversorgung mit Blick auf den Krieg in der Ukraine und den anstehenden Winter. Es war ein respektvolles und intensives Gespräch. Dieter Janecek hat ein offenes Ohr für die Belange unserer Wirtschaftsstufe gezeigt. Wir werden Sie in den LGAD-Nachrichten über weitere Politiker-Talks auf dem Laufenden halten.

Industrielle Standortqualität

Bayern belegt im internationalen Vergleich Platz zwei

Gesamtranking Standortqualität – Top 10



Durchschnitt der 45 wichtigsten Wettbewerbsländer Bayerns = 100 Punkte.

Quelle: IW Consult GmbH



Im Vergleich von 46 Industriestandorten weltweit belegt Bayern aktuell Platz zwei und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr um einen Platz verbessert. Das ist das Ergebnis des jährlich im Auftrag der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft von der IW Consult erstellten Niveaurankings zur industriellen Standortqualität Bayerns.

Ein Grund für die Verbesserung des Freistaats ist, dass sich die Standortqualität der USA – zuletzt noch auf Platz zwei – im Vergleich zu Bayern im Teilbereich „Staat“ etwas verschlechtert hat. Der Freistaat befindet sich in fünf der sechs Themenbereichen unter den zehn besten Standorten: Staat, Infrastruktur, Wissen, Ressourcen und Markt. Beim Thema „Kosten“ (Energie, Steuern und Arbeit) fällt Bayern allerdings deutlich ab und liegt aktuell nur auf Rang 42.

Deutschland als Gesamtstandort liegt auf Platz acht des Rankings. Den ersten Platz belegt die Schweiz.

Krieg in der Ukraine

Auswirkungen auf die bayerische Wirtschaft

Der Angriff Russlands auf die Ukraine hat zu starken Veränderungen beim Außenhandel Bayerns geführt. Zunächst ein Blick auf den Außenhandel mit Russland:

- Die Ausfuhren der bayerischen Wirtschaft nach Russland sinken von Januar bis Juni 2022 gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 41,7 Prozent auf 893 Mio. Euro. Die wertmäßig wichtigsten Exportgüter Bayerns nach Russland sind dabei Maschinen, Fahrgestelle, Karosserien, Motoren, Teile und Zubehör für Kraftfahrzeuge, Personenkraftwagen, Wohnmobile sowie pharmazeutische Erzeugnisse.
- Die Einfuhren wachsen unterdessen um 82,8 Prozent auf gut 5,4 Mrd. Euro. Ursächlich für

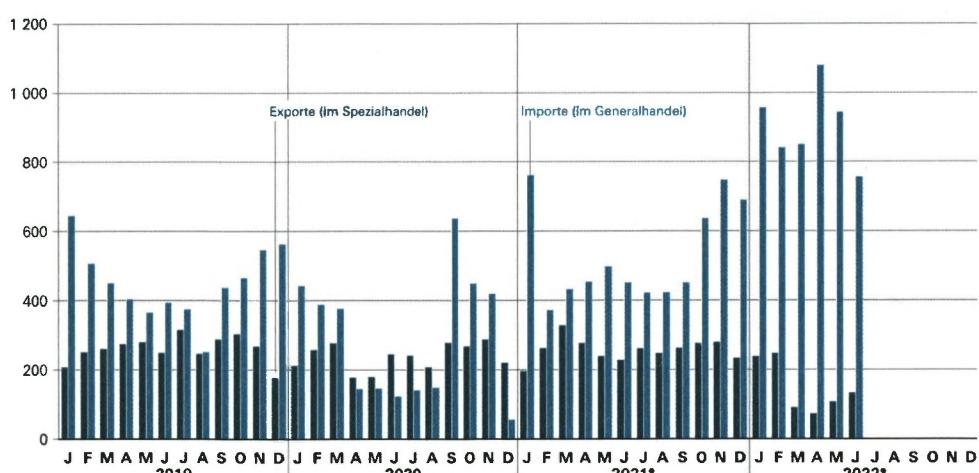
diese Zunahme ist der Anstieg des Importwerts von Erdöl und Erdgas um 92,6 Prozent auf 5,1 Mrd. Euro. Die Importmenge von Erdöl und Erdgas ging zeitgleich um 23,3 Prozent auf 9,5 Mio. Tonnen zurück. Mit 90 Prozent machen Erdöl und Erdgas dabei den Großteil der Importe der bayerischen Wirtschaft aus der Russischen Föderation aus.

Wie hat sich der Handel Bayerns mit der Ukraine verändert? Im Zeitraum von Januar bis Juni 2022 stehen exportierte Waren im Wert von 209 Mio. Euro Importen mit einem Warenwert von fast 291 Mio. Euro entgegen. In den ersten sechs Monaten 2022 stiegen die Importe aus der Ukraine damit um knapp ein Viertel, während die Exporte um gut ein Drittel zurückgehen.

- Wichtigste Exportgüter aus Bayern in die Ukraine sind Maschinen, darunter machen die landwirtschaftlichen Maschinen mit einem Anteil von 12 Prozent den Löwenanteil aus. Es folgen Luftfahrzeuge mit einem Anteil von 10 Prozent sowie Personenkraftwagen, Wohnmobile und pharmazeutische Erzeugnisse mit einem Anteil von jeweils 7,0 Prozent.

- Wichtigste Importgüter aus der Ukraine sind Geräte zur Elektrizitätserzeugung und -verteilung mit einem Anteil von 35 Prozent, Möbel mit einem Anteil von 9 Prozent, Ölfrüchte mit einem Anteil von 8 Prozent und Bekleidung mit einem Anteil von 7 Prozent.

Außenhandel Bayerns mit Russland in Mio. Euro



* 2021 und 2022: Vorläufige Ergebnisse zum Stand Berichtsmonat Juni 2022.

Bayern erneut auf Platz 2

INSM-Bildungsmonitor 2022

Das bayerische Bildungssystem hat sich beim Bildungsmonitor 2022 der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) zum vierten Mal in Folge Platz zwei gesichert.

In den Handlungsfeldern berufliche Bildung und Vermeidung von Bildungsarmut erreichte der Freistaat im innerdeutschen Vergleich sogar den ersten Platz. So ist das Angebot an Ausbildungsstellen in Bayern sehr hoch: Mit 4,5 Prozent liegt der Anteil an unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern in Bayern deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 8,5 Prozent. Auch die Erfolgsquote der Berufsschülerinnen und -schüler in Ausbildung war in Bayern mit 90,5 Prozent sehr hoch. Außerdem wird im bayerischen Unterricht so häufig wie in keinem anderen Bundesland mit digitalen Medien gearbeitet.



Kurz notiert

Was macht ...

... die Initiative zur Fachkräftesicherung FKS+?

In Bayern wird das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um neun Prozent zurückgehen. Dadurch verschärfen sich Fachkräftepassäße in vielen Branchen weiter. Um betroffene Betriebe bei der Deckung ihres Personalbedarfs zu unterstützen, hat die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung die Initiative Fachkräftesicherung FKS+ ins Leben gerufen.

Mit der bayernweiten Taskforce FKS+ werden Unternehmen dabei unterstützt, ihren Fachkräftebedarf zu identifizieren, zu decken und Fachkräfte mit verschiedenen Maßnahmen zu qualifizieren und in den Betrieb zu integrieren.

Weitere Informationen und Kontaktdaten von allen FKS+-Ansprechpartnern in ganz Bayern finden Sie hier: <https://fks-plus.de>

... der Helpdesk für Wirtschaft und Menschenrechte?

Der Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte ist ein kostenloses Unterstützungsangebot der Bundesregierung. Er berät Unternehmen individuell und kostenfrei zum Thema „Menschenrechtliche Sorgfalt“. Die Beraterinnen und Berater des Helpdesks dienen dabei als Anlaufstelle zur Erst- und Verweisberatung und helfen Unternehmen dabei, unternehmerisches Handeln umwelt- und sozialverträglich zu gestalten. Der Helpdesk unterstützt bei:

- der strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeiten
- der Identifizierung von menschenrechtlichen Risiken
- der Umsetzung von passenden Maßnahmen
- der Kommunikation eigener Fortschritte
- und der Einrichtung von effektiven Beschwerde-mechanismen

Weitere Informationen finden Sie hier: <https://wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte/>

Akademie Handel

Studiengang Fachwirt/-in im E-Commerce

Mit dem wachsenden Anteil des E-Commerce im Groß- und Außenhandel wird auch die Professionalisierung in diesem Bereich immer wichtiger. Um den Erfolg im Onlinehandel auszubauen und langfristig zu sichern, benötigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer mehr technisches Knowhow, Fachwissen und Professionalität.

Die Akademie Handel bietet ab Frühjahr 2023 wieder die Aufstiegsfortbildung zum/-r Fachwirt/-in im E-Commerce (IHK) berufsbegleitend

an. Der Studiengang kommt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich E-Commerce in Frage, die über ausreichend Berufspraxis verfügen und ihr Fachwissen ausbauen möchten.

Der Studiengang startet an der Akademie Handel im März 2023 als Online-Abendstudium bayernweit. Informationen erhalten Sie von Annett Scheel telefonisch unter 089-55145 38 oder per E-Mail unter annett.scheel@akademie-handel.de.

Von unserem Servicepartner erklärt Drei gute Gründe für E-Rechnung



Jürgen Ackermann ist seit fünf Jahren als Business Consultant bei Quadient tätig. Er ist spezialisiert auf das Thema E-Rechnung und unterstützt die Quadient-Kunden auf ihrem Weg zum digitalen Rechnungseingang und -ausgang.

Die E-Rechnung ist auf dem Vormarsch! Deutschlandweit setzen immer mehr Unternehmen jeder Größe auf den elektronischen Rechnungseingang bzw. -ausgang. Aber was ist eigentlich eine E-Rechnung und warum nutzen Unternehmen diese vermehrt? Im Gegensatz zu Papier- oder PDF-Rechnungen handelt es sich bei einer E-Rechnung in der Regel um einen Datensatz, der vom Lieferanten an den Kunden übertragen wird. Datensätze und Übertragungskanäle gibt es viele, in Deutschland sind jedoch die gängigsten EDI, ZUGFeRD und XRechnung. Was spricht für E-Rechnung? Drei gute Gründe:

1. Datenqualität verbessern und Fehler reduzieren

Fehler bei der Rechnungsverarbeitung passieren häufig, sobald manuelle Schritte unternommen werden müssen. Da die E-Rechnung nicht manuell konsolidiert werden muss, kann sie auch nicht aus Versehen in den falschen Umschlag gelangen, verloren gehen oder ähnliches. Auf Kunden-

seite sind die Vorteile sogar noch größer: E-Rechnungen müssen in der Regel nicht manuell durch die Kreditorenbuchhaltung erfasst werden, sondern lassen sich maschinell auslesen, was zu einer signifikanten Qualitätssteigerung führt.

2. Bessere Kundenerfahrung durch schlankere, kostensparende Prozesse

Gerade auf der Empfängerseite sind Rechnungseingangsprozesse häufig langwierig und kostenintensiv. Nicht selten betragen die Kosten bis zu 20 Euro pro Rechnung. Durch die Nutzung der elektronischen Formate und entsprechender Kanäle entfallen viele Schritte der Rechnungseingangsbearbeitung, da die Rechnung direkt in das verarbeitende Buchhaltungssystem eingelesen werden kann.

3. Kürzere Forderungslaufzeiten und besserer Cashflow auf Lieferantenseite

Lieferanten bemerken die Vorteile der E-Rechnung vor allem durch kürzere Forderungslaufzeiten und schnellere Zahlungseingänge. Da die Rechnung per Knopfdruck direkt an den Kunden übertragen wird und durch diesen weiterverarbeitet werden kann, erfolgt im Gegenzug die Bezahlung ebenfalls schneller.

Sie möchten gerne mehr zum Thema E-Rechnung erfahren? Besuchen Sie unsere Website unter: <https://www.quadient.com/de-DE/e-rechnung>

Aus dem Themenbereich Recht Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess

Der Arbeitnehmer hat zur Begründung einer Klage auf Vergütung geleisteter Überstunden darzulegen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat. Er hat weiter vorzutragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat. Diese

vom Bundesarbeitsgericht (BAG vom 4.5.2022 – 5 AZR 359/21) entwickelten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber werden durch die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit nicht verändert.

**Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Mitglieder,**

das Jahr neigt sich dem Ende zu. Zeit für einen Rückblick: Wir sind in das Jahr 2022 mit viel Hoffnung gestartet. Hoffnung auf ein Ende der qualvollen Pandemie. Hoffnung auf wirtschaftliche Erholung. Hoffnung auf mehr Nähe und Normalität. Es kam leider völlig anders: Corona schlug auch 2022 große Wellen und aus der Krise der Jahre 2020 und 2021 wurde eine Polykrise im Jahr 2022.



Der barbarische Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine hat die Weltgemeinschaft tief erschüttert. Zehntausende sind dem Krieg bereits zum Opfer gefallen. In den ruhigen Tagen des Jahresendes sind wir in Gedanken bei den Hinterbliebenen und denjenigen, die die Weihnachtstage fernab der Heimat verbringen müssen – viele von ihnen auch bei uns in Bayern. Unser Dank gilt den vielen ehrenamtlichen Helfern, die dazu beitragen, dass die geflohenen Frauen, Männer und Kinder bei uns zumindest vorübergehend eine Heimat finden.

Der Krieg im östlichsten Teil Europas hat die Energiekrise hierzulande weiter verschärft. Die Konsequenzen des übereilten und ideologisch getriebenen Ausstiegs aus der Atomenergie werden nun besonders deutlich. Strom, Gas, Öl und Wärme sind unfassbar teuer geworden. Es drohen Versorgungsgpässe. Viele Menschen haben Probleme ihre Rechnungen zu begleichen. Warnungen vor sozialen Verwerfungen werden laut. Die Politik versucht mit Entlastungsmaßnahmen gegenzusteuern.

Dramatische Folgen hat die Energiekrise für die Grundlage unseres Wohlstandes – für die deut-

sche Wirtschaft. Deutschland hat es immer schwerer, bei der Produktion wettbewerbsfähig zu bleiben. Unser Land bewegt sich bedrohlich in Richtung Deindustrialisierung – mit katastrophalen Auswirkungen für Wohlstand und Arbeitsplätze. Viele Produkte, die derzeit noch das Gütesiegel „Made in Germany“ tragen, könnten zukünftig woanders gleichwertig hergestellt werden. Es droht eine Abwanderung unseres industriellen Kerns in andere Teile der Welt.

Blicken wir aber jetzt nach vorne: Was wir dringend brauchen ist eine gesellschaftspolitische Diskussion darüber, wie wir wirtschaftliche Stärke in Deutschland halten können. Wie schaffen wir es in Zukunft, dass unser Land ein attraktiver Standort für Produktion und Industrie bleibt? Unsere Antwort: Wir müssen weg von Ideologie und Wunschdenken und hin zu Pragmatismus und Realitätssinn.

Diese Fähigkeiten brauchen wir auch bei den im Jahr 2023 anstehenden bundesweiten Tarifverhandlungen im Groß- und Außenhandel. Wir müssen gemeinsam mit unserem Sozialpartner zu tragfähigen Lösungen kommen – und zwar so schnell wie möglich. Denn wir brauchen dringend Planungssicherheit. Unternehmen dürfen dabei

nicht überfordert werden und die Beschäftigten brauchen bereits kurzfristige Unterstützung bei der Bewältigung der horrend gestiegenen Lebenshaltungskosten.

Abschließend möchten wir Ihnen für Ihr großes Vertrauen und die gute Zusammenarbeit im vergangenen Jahr herzlich danken. Der LGAD ist eine starke Gemeinschaft! Gemeinsam haben wir in den vergangenen Jahren viel erreicht und zusammen werden wir auch in

Zukunft erfolgreich sein. Wir wünschen Ihnen und Ihren Liebsten einen friedvollen Jahresausklang und eine gesegnete Weihnachtszeit! Wir sehen uns im Jahr 2023!

Einen Termin bitten wir Sie bereits jetzt zu notieren: Am 5. Juli 2023 wird im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München unsere Mitgliederversammlung und der LGAD-Verbandstag stattfinden. Im Jahr der bayerischen Landtagswahl erwarten Sie spannende Beiträge aus Regierung und Opposition. Auch die Bundespolitik wird nicht zu kurz kommen. Seien Sie dabei!

Ihr Christoph Leicher
Präsident

Ihr Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer

**Wir wünschen frohe und gesegnete Weihnachten
sowie ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr!**

Bayerisches Großhandelsforum 2022

Booster für die Digitalisierung!

Wie gelingt Produktdatenmanagement durch PIM-Systeme? Was zeichnet einen erfolgreichen B2B-Online-Shop aus? Welchen Beitrag kann Künstliche Intelligenz zur Bestandsplanung im Großhandel leisten? Diese und weitere Fragen wurden auf dem Bayerischen Großhandelsforum am 5. Oktober 2022 in Augsburg diskutiert.

Verlässliche Warenverfügbarkeit zu günstigen Preisen und bei gleichzeitig hoher Qualität – das geht nur mit der Kompetenz und der Power

des Großhandels. Anders ausgedrückt: Der Großhandel ist die unverzichtbare Drehscheibe der Wirtschaft. Aber auch die Großhandelsunternehmen müssen sich stetig neuen Herausforderungen stellen, insbesondere bei der Digitalisierung. Das Bayerische Großhandelsforum 2022, das in der IHK Schwaben stattfand, zeigte hierfür vielfältige Best Practices von Unternehmensvertretern und -vertreterinnen auf.

Eröffnet wurde das diesjährige Großhandelsforum, das unter dem Motto „Der Großhandel ist digital – es gibt kein Zurück!“ stand, von Roland Weigert, Staatssekretär im Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie. Für die Veranstalter sprachen LGAD-Hauptgeschäftsführer Christian

Klingler und Dr. Andreas Kopton, Präsident der IHK Schwaben.

Weiteres Highlight: Frank Hurtmanns, Geschäftsführer der Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH, und Dr. Georg Wittmann vom ibi research an der Universität Regensburg stellten den Digital-Check für den Großhandel vor (siehe hierzu Artikel nächste Seite).

Das Bayerische Großhandelsforum richtet der LGAD gemeinsam mit bayerischen IHKs und dem ibi research aus. Es findet im Zwei-Jahres-Rhythmus statt.



LGAD-Seminarkalender

18. Januar 2023

Online-Fachseminar: Betriebsberatung
Fachkräftemangel bewältigen – Auszubildende und Fachkräfte über soziale Netzwerke gewinnen

19. Januar 2023

Informationsveranstaltung
DigitalCheck

21. Februar 2023

Online-Fachseminar: Arbeitsrecht
Brennpunkte im Arbeitsrecht und Beschäftigtendatenschutz

28. Februar 2023

Forum Arbeitsrecht

14. März 2023

Online-Fachseminar: Arbeitsrecht
Das Arbeitsverhältnis in der Krise – Ausgewählte Praxisprobleme in schwierigen Trennungssituationen

16. März 2023

Online-Fachseminar: Betriebsberatung
Rechnungsversand 2.0 – Prognosen und Trends für den digitalen Zahlungsverkehr

25. April 2023

Online-Fachseminar: Arbeitsrecht
Altersteilzeit

9. Mai 2023

Online-Fachseminar: Arbeitsrecht
Fallstricke im Bewerbungsverfahren – Stellenausschreibung, AGG, Zulässige Fragen ArbG, Umgang Bewerbung Schwerbehinderte

24. Mai 2023

Online-Fachseminar: Betriebsberatung
Notfall in der Chefetage – Was geschieht, wenn der Unternehmer oder die Unternehmerin plötzlich ausfällt?



„ Wir reden KLARText „
von Alexandra Mebus

Mehr Flexibilität für die neue Arbeitswelt

Es wird Zeit! Zeit für ein Arbeitszeitgesetz des 21. Jahrhunderts ohne starre Vorgaben, die pauschal für alle gelten. Wir brauchen eine zeitgemäße Regelung, die die individuellen Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen im Blick hat, auf Eigenverantwortung setzt und sich ihren Lebensentwürfen anpasst – erst dann können sich Beruf und Privatleben tatsächlich harmonisch ergänzen.

Das aktuelle Arbeitszeitgesetz ist fast 30 Jahre alt und stammt aus einer Zeit mit einer völlig anderen Arbeitswelt. Es gab keine E-Mails, keine Smartphones und schwere körperliche Arbeit war wesentlich verbreiteter als heute. Die Realität im Jahr 2022 ist eine andere: Mobiles Arbeiten ist der neue Standard, moderne Kommunikationstechnologien machen es leicht, zeit- und ortungebunden zu arbeiten und Eltern müssen sich nicht mehr zwischen Beruf und Familie entscheiden.

In diesen Zeiten stößt ein Gesetz aus den 90er-Jahren, dessen Ziel es war, dem industriellen Schichtbetrieb im Sinne der ArbeitnehmerInnen einen Rahmen zu geben, an seine Grenzen. Das sehen wir sowohl im Arbeitsalltag als auch bei besonderen Anlässen. Ende Oktober war es zum Beispiel wieder so weit: die bauma fand statt. Die weltgrößte Messe für Baumaschinen ist für alle Mitarbeitenden bei Zeppelin das Highlight der Branche. Schon viele Monate vorher arbeiten alle Kolleg-



Alexandra Mebus ist Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin der Zeppelin Group sowie Mitglied des LGAD-Vorstands.

Innen Hand in Hand und mit viel Herzblut daran, die bauma zu einem Erfolg werden zu lassen. An langen Messestagen bremst uns die tägliche Obergrenze von maximal zehn Arbeitsstunden aus und macht es unmöglich, morgens BesucherInnen zu begrüßen und abends mit KundInnen auf die Vertragsunterzeichnung anzustoßen.

Klar ist, dass 10-Stunden-Tage nicht die Regel sein dürfen. In Phasen mit besonderen Anforderungen braucht es aber dringend mehr Flexibilität bei der Tagesarbeitszeit. Mehr Flexibilität ist auch mit Blick auf die vorgeschriebene elfstündige Ruhezeit notwendig. Gerade Eltern, die Beruf und Kindererziehung unter einen Hut bekommen

möchten, können davon profitieren, wenn sie Arbeitsblöcke von zwei oder drei Stunden über den gesamten Tag verteilen. Dazwischen kümmern sie sich dann mit der notwendigen Aufmerksamkeit um den Nachwuchs. Die starre Ruhezeit macht das für viele unmöglich.

Es wird daher Zeit, das Arbeitszeitgesetz in die Gegenwart zu holen. Denn ArbeitnehmerInnen und Unternehmen sind dort längst angekommen – die Politik hinkt hinterher. Eine naheliegende Möglichkeit für mehr Flexibilität bei gleichbleibendem Schutz von ArbeitnehmerInnen wäre eine Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden, die sich frei über die Werkstage verteilen lassen. Über einen längeren Verteilungszeitraum bleibt es dabei selbstverständlich bei der regelmäßigen Arbeitszeit, die im Tarifvertrag vorgegeben ist. Ein solches Modell gäbe ArbeitnehmerInnen und Unternehmen die gewünschte Freiheit, würde private als auch betriebliche Belange berücksichtigen und es möglich machen, ergebnis- und lösungsorientierter zu arbeiten – und nicht Stunden abzusitzen, weil es sein muss.

Mit einer solch zeitgemäßen Regelung, die allen dient, fördern wir die Produktivität, vereinfachen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gehen gegen den Fachkräftemangel vor. Es ist nun an der Politik, das zu unterstützen, die Wünsche von Wirtschaft und ArbeitnehmerInnen zu hören und ein Arbeitszeitgesetz auf den Weg zu bringen, dass der Lebens- und Arbeitsrealität des 21. Jahrhunderts gerecht wird – wir sind bereit.

Hilfe zur Selbsthilfe

Neu: DigitalCheck Großhandel – Exklusive Premiere für LGAD-Mitglieder

Ein wichtiger Schlüssel für künftigen wirtschaftlichen Erfolg liegt in der Digitalisierung – genauer in gesteigerter Prozesseffizienz mittels Digitalisierung. Doch: Wie gelingt Digitalisierung im Großhandel? Wo liegen individuelle Digitalisierungspotenziale, die gehoben werden sollten? Der LGAD gibt Hilfe zur Selbsthilfe und hat gemeinsam mit der ibi research an der Universität Regensburg GmbH den DigitalCheck Großhandel entwickelt, der sich strikt an den Geschäftsprozessen im Großhandel ausrichtet.

Der DigitalCheck startet Anfang 2023. LGAD-Mitglieder haben bereits vorab die Möglichkeit, sich in kostenfreien Infoveranstaltungen zu informieren und sich Termine für einen DigitalCheck zu sichern. Die Infoveranstaltungen finden am **13. Dezember 2022** und am **19. Januar 2023** statt, jeweils von 14 bis 15 Uhr. LGAD-Mitglieder erhalten eine Einladung zugeschickt.

Der DigitalCheck basiert auf einem **zweistufigen Konzept**, das Großhändlern eine Orientierungshilfe durch den Digitalisierungsdschungel gibt. Unternehmen erlangen dabei die Fähigkeit, selbstständig Digitalisierungspotenziale zu identi-

fizieren und somit Chancen zu nutzen, die durch die Digitalisierung entstehen.

Modul 1

Bestimmung des Ist-Zustands (Analyse)

In einem **virtuellen Auftaktgespräch** werden die teilnehmenden Unternehmen in die Methodik des DigitalChecks eingeführt. Im Anschluss erfolgt eine Selbstanalyse mit Hilfe eines Online-Tools. Dabei werden die folgenden sechs Themenfelder abgedeckt:

- Beschaffung
- Lagerung
- Vertrieb (inklusive Marketing)

- Unternehmenssteuerung, Controlling & Finanzen
- Personal & Unternehmensmentalität
- IT-Struktur

Modul 2

Individueller Unternehmens-Workshop (Analyse, Bewertung, Handlungsempfehlungen)

Anhand der vorliegenden Daten werden in einem Workshop (3–4 Stunden) vertiefend **mögliche Digitalisierungspotenziale** bestimmt und **Handlungsfelder** erarbeitet. Im Nachgang erhalten die teilnehmenden Unternehmen eine unternehmensindividuelle Digitalisierungslandkarte („Road Map“) mit den dringlichsten Handlungsempfehlungen.

Die Erweiterung um ein **drittes Modul „Online-Akademie“** (Information und Wissensvermittlung) mit einem breiten und zielgruppenspezifischen Webinar-Angebot ist in Planung.

Aus dem Themenbereich Recht

Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird nach § 177 I 1 SGB IX u.a. in Betrieben mit wenigstens fünf – nicht nur vorübergehend beschäftigten – schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von regelmäßig vier Jahren gewählt. Sinkt die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf, ist das Amt der Schwerbehindertenvertretung nach einem Beschluss des BAG vom 19.10.2022 (7 ABR 27/21) nicht vorzeitig beendet.

Sachverhalt: In dem Kölner Betrieb einer Arbeit-

geberin mit ungefähr 120 Mitarbeitern wurde im November 2019 eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Zum 01.08.2020 sank die Zahl der schwerbehinderten Menschen in diesem Betrieb auf vier Beschäftigte. Die Arbeitgeberin informierte die Schwerbehindertenvertretung darüber, dass sie nicht mehr existiere und die schwerbehinderten Beschäftigten von der Schwerbehindertenvertretung in einem anderen Betrieb vertreten würden.

In dem von ihr eingeleiteten Verfahren hat die Schwerbehindertenvertretung des Kölner Betriebs die Feststellung begehrte, dass ihr Amt

nicht aufgrund des Absinkens der Anzahl schwerbehinderter Menschen im Betrieb vorzeitig beendet ist. ArbG und LAG haben den Antrag abgewiesen.

Entscheidung: Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung hatte vor dem BAG Erfolg. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist nicht vorzeitig beendet. Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 I 1 SGB IX vorsieht, besteht im Gesetz nicht. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten.

Wie läuft das Verfahren mit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 1. Januar 2023?

- Der Arbeitnehmer meldet dem Arbeitgeber unverzüglich seine Arbeitsunfähigkeit. Diese Verpflichtung kann bereits vor dem Arztbesuch oder Krankenhausaufenthalt bestehen. Ebenfalls muss der Arbeitnehmer die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen.
- Der Arbeitnehmer erhält von seiner Arztpraxis einen Ausdruck der AU-Daten für sich selbst. Auf seinen Wunsch erhält er zudem eine ausgedruckte AU-Bescheinigung für seinen Arbeitgeber.
- Nach dem Arztbesuch, spätestens bis 24:00 Uhr, übermittelt die Arztpraxis die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch an die Krankenkasse. Im Falle eines Krankenaufenthaltes übermittelt das Krankenhaus die Aufenthalts- und Entlassungsdaten an die Krankenkasse.

4. Der Arbeitgeber oder ein Beauftragter (z.B. eine Steuerberatungskanzlei) sendet eine Anfrage nach der eAU an die Krankenkasse über deren Kommunikationsserver.

5. Nach Erhalt der Anfrage stellt die Krankenkasse die eAU zum Abruf auf dem Kommunikationsserver bereit. Der Arbeitgeber oder sein Beauftragter erhält eine Benachrichtigung über die erfolgte Bereitstellung. Der Abruf sollte am Folgetag der ärztlichen Feststellung möglich sein.

Ausnahme: Ist die eAU noch nicht bei der Krankenkasse eingetroffen (z.B. weil sie von der Praxis noch nicht übermittelt wurde oder in der Praxis keine Internetverbindung besteht), erhält der Arbeitgeber oder sein Beauftragter eine entsprechende Fehlermeldung. In diesem Fall kann es beim Abruf der eAU zu einer zeitlichen Verzögerung (Postweg) kommen.

LGAD-Rechnungen ab 2023 nur noch digital!

Der LGAD stellt weitestgehend auf papierloses Arbeiten um und wird ab dem Jahr 2023 Beitragsrechnungen ausschließlich digital versenden. Falls noch nicht geschehen, teilen Sie uns bitte für den Rechnungsversand einen E-Mail-Kontakt mit. Ansprechpartnerin beim LGAD ist Melanie Geiger: m.geiger@lgad.de

Impressum

Erscheinungsweise:

zweimonatlich

Verleger:

Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH

Alleiniger Gesellschafter:

Landesverband Bayern

Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V.

Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil:

Nils Paul und Wolfram Sieg

Grafik:

The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck:

typobiel Satz & Druck GmbH, Oberschleißheim

Hauptgeschäftsstelle:

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Postfach 201337, 80013 München

Telefon: 089 54 59 37-0, Fax: 089 54 59 37-30

info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:

Sandstraße 29, 90443 Nürnberg

Telefon: 0911 20 31 80, Fax: 0911 22 16 37

nuernberg@lgad.de

Arbeitgeber können im Einzelfall für Corona-Infizierung haften

Die erste Entscheidung, wonach der Arbeitgeber sich wegen Verletzung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten schadensersatzpflichtig gemacht hat, ist da: Das LAG München verurteilte eine Hausverwaltung zum Ersatz des Schadens für frustrierte Hochzeitsaufwendungen einer angestellten Immobilienwirtin, die dieser entstanden waren, da das Gesundheitsamt ihr gegenüber eine Quarantäneanordnung ausgesprochen hatte und die geplante Hochzeit daher nicht stattfinden konnte (LAG München vom 14.02.2022 – 4 Sa 457/21).

Nach Auffassung des LAG München hat die Beklagte die ihr obliegende Fürsorgepflicht gegenüber der Klägerin durch ihren Geschäftsführer verletzt, indem dieser trotz Erkältungssymptomen seit

seiner Rückkehr aus Italien am 18.08.2020 und 20.08.2020 mit der Klägerin zusammen längere Zeit im Auto fuhr. Damit habe die Beklagte gegen die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (in der Fassung vom 10.08.2020), nach der in Ziffer 4.2.1 die Arbeitsumgebung so zu gestalten war, dass Sicherheitsabstände von 1,5 m eingehalten werden konnten und jede Person bei Krankheitssymptomen zu Hause bleiben sollte, verstößen. Unstetig hatte der Geschäftsführer Erkältungssymptome, kam dennoch zur Arbeit und wahrte nicht die vorgegebenen Hygienevorschriften. Wäre er nicht ins Büro gekommen und hätte den Abstand zur Klägerin gewahrt, wäre gegen diese keine Quarantäneanordnung ergangen und die geplante Hochzeit samt Feier hätte stattfinden können.

Folgen Sie dem LGAD auch auf



Von unserem Servicepartner erklärt

Mitarbeitergewinnung neu definiert! Gute Gründe für E-Recruiting

Der Fachkräftemangel trifft inzwischen immer mehr Handelsunternehmen in Deutschland. In den meisten Fällen bringen traditionelle Wege die Personalsuche nicht weiter. Die wenigsten Fachkräfte mit einer Festanstellung suchen aktiv nach einer neuen Stelle. Deshalb gibt es gute Gründe auf E-Recruiting zu setzen.

1. E-Recruiting erreicht potenzielle Interessenten im Alltag

Durch professionell geschaltete Werbung erreichen die Jobangebote potenzielle Bewerber im alltäglichen Leben. So können Personen erreicht werden, die sich vielleicht noch nicht aktiv nach einer neuen Stelle umsehen, aber bereits unzufrieden mit ihrem jetzigen Arbeitgeber sind.

2. E-Recruiting reduziert Hürden im Bewerbungsverlauf

Den Lebenslauf optimieren, ein aussagekräftiges Anschreiben verfassen, Bewerbungsfotos machen.

Johannes Bopp ist Geschäftsführer der Johannes Bopp GmbH. Er ist Experte im E-Recruiting und bietet mit seinem Unternehmen eine Lösung für Geschäftsführende auf der Suche nach Fachkräften.



Für viele Interessenten, die eine Festanstellung haben, ist der Aufwand zu hoch, um eine vollständige Bewerbung vorzubereiten. Durch das Erstellen eines professionellen Karriereportals werden die Hürden möglichst gering gehalten, so dass mehr Bewerbungen generiert werden. Denn das, was wirklich zählt, sind die Menschen hinter den Dokumenten.

3. E-Recruiting ist ein klarer Vorteil gegenüber Konkurrenten

Wer auf Social Media präsent ist, wird gesehen. Das ist ein klarer Vorteil, den Unternehmen gegenüber ihren Konkurrenten haben, die nicht auf den sozialen Medien vertreten sind. Daraus ergibt sich ein positiver Nebeneffekt: Auch Kunden werden auf das Unternehmen aufmerksam.

Von unserem Servicepartner erklärt

Einfache Unternehmensnachfolge – 7 Regeln für eine erfolgreiche Umsetzung –

Teil 1

Die Regelung der eigenen unternehmerischen Nachfolge gestaltet sich immer schwieriger. Das belegen die DIHK-Reports der vergangenen Jahre. Mit diesen Tipps erhöhen Sie die Chance auf eine erfolgreiche Geschäftsübergabe.

Eine Generation erfolgreicher Unternehmerinnen und Unternehmer steht vor der Herausforderung der Gestaltung einer erfolgreichen Staffelübergabe. Die Zukunft des eigenen Unternehmens, Schutz der Reputation, Belange der Unternehmerfamilie und Auswahl des Nachfolgers etc. erfordern individuelle Lösungen und machen eine gelungene Nachfolgeplanung komplex. Damit Sie den Überblick behalten und am Ende eine optimale Lösung finden, helfen einige wenige Regeln.

Regel 1: Beginnen Sie jetzt!

Sie werden sich denken „warum jetzt?“, wenn die eigene Nachfolge möglicherweise noch viele Jahre in der Zukunft liegt. Leider erfolgt fast jede siebte Nachfolge ungeplant und damit weitgehend ungeregelt durch Krankheit, Unfall

oder Tod. Hierfür sollten Sie Vorsorge treffen und einen „Notfallkoffer“ packen, der die wesentlichen Aspekte Ihrer Nachfolge regelt. Geht es dann später um die geplante Nachfolge, können Sie auf diese Vorarbeit aufsetzen und Ihre Nachfolgeplanung ausarbeiten. Bedenken Sie dabei, dass es je nach individueller Situation mehrere Jahre Vorbereitung benötigen kann, um eine optimale Nachfolgelösung zu erreichen. Wichtig ist, dass Sie sich über Ihre eigene Motivation im Klaren werden. Der darauffolgende Weg kann beispielsweise sehr unterschiedlich sein, wenn es entweder um den maximalen Kaufpreis bei einem Verkauf des Unternehmens gehen soll oder um den optimalen Schutz der persönlichen Reputation und der Zukunft des Unternehmens.

Regel 2: Planen Sie sorgfältig

Ohne Planung fehlt die Orientierung und Sie belasten sich selbst und Ihr eigenes Zeitbudget extrem. Formulieren Sie auf Basis Ihrer Motivation Ihre Ziele und den Übergabezeitpunkt/-raum. Priorisieren Sie diese Ziele und definieren Sie, welche davon zwingend erreicht werden müssen. Planen Sie danach die Umsetzungsschritte.

Holen Sie sich dabei Hilfe, wenn Sie sich unsicher sind.

Regel 3: Nicht alles auf eine Karte setzen

Nachfolgelösungen zu entwickeln, zu planen und umzusetzen kann sehr zeitaufwendig sein. Scheitert dann die favorisierte Lösung kurz vor der Ziellinie, kann dies zu einem Zeitverzug von mehreren Jahren führen. Insbesondere dann, wenn eine familieninterne Lösung sich nicht umsetzen lässt und ein Verkaufsprozess neu aufgesetzt werden muss.

Entwickeln Sie deshalb einen Plan B, der ressourcenschonend auch parallel zu der präferierten Lösung vorbereitet werden kann. Nur so vermeiden Sie, dass ein Neustart zu Frust, Überforderung und häufig zu Vernichtung von Vermögenswerten führt.



Thomas Öchsner ist Geschäftsführer des Resultate Instituts für Unternehmensanalysen und Bewertungsverfahren GmbH.

Foto: Christoph Vohler Photopraphie GmbH

Die Regeln 4–7 finden Sie in der 1. Ausgabe der LGAD-Nachrichten im Jahr 2023.



Kurz notiert

Was macht das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhr- kontrolle?

Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) ist eine Bundesoberbehörde des Bundeswirtschaftsministeriums. Das BAFA wirkt als Genehmigungsbehörde an einem komplexen Exportkontrollsysteem mit.

Zu den Aufgaben des BAFA gehört die Durchführung der im Rahmen der gemeinsamen Handelspolitik der EU getroffenen Einfuhrregelungen.

Mehr unter www.bafa.de

... die Bundesnetzagentur?

Die Bundesnetzagentur ist die zentrale Infrastrukturbehörde Deutschlands und fördert den Wettbewerb in den Märkten für Energie, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen.

So stellt die Bundesnetzagentur die Leistungsfähigkeit der zentralen Lebensadern unseres Landes sicher. Als Verbraucherschutzbehörde wahrt die Bundesnetzagentur gleichzeitig die Interessen der Menschen, die Netze nutzen.

Mehr unter www.bundesnetzagentur.de

2022 gab es viel zu feiern!

75 Jahre Mitgliedschaft im LGAD

Im Jahr 2022 feierten sieben Unternehmen ihre 75jährige Mitgliedschaft im LGAD. Wir bedanken uns ganz herzlich für die langjährige Treue und das große Vertrauen in unsere Arbeit bei:



Carl Weiske GmbH & Co. KG
Berner + Straller GmbH
Keller & Kalmbach GmbH
Hoegner Comp. GmbH & Co. KG

J.E. Schum GmbH & Co. KG
Durner GmbH & Co. KG
Schurrer GmbH & Co. KG Stahlhandel

Internationaler Austausch

Botschafter Usbekistans zu Besuch

Mitte Oktober kam es zu einem ganz besonderen Austausch in der LGAD-Geschäftsstelle in München: Verbandspräsident Christoph Leicher und LGAD-Hauptgeschäftsführer Christian Klingler trafen den Botschafter der Republik Usbekistan Nabijon Kasimov zu einem persönlichen Gespräch.



Usbekistan ist mit 35 Mio. Einwohner das größte Land Zentralasiens. Deutschland ist dabei der wichtigste Handelspartner in der EU. Bilaterale Beziehungen mit Deutschland bestehen seit der Anerkennung der Unabhängigkeit der Republik Usbekistan durch die Bundesrepublik im Jahr 1991.

Botschafter Kasimov warb leidenschaftlich für wirtschaftliche Kooperationen mit seinem Land. Usbekistan sei besonders stark im Export von hochwertigen Früchten und Textilien. Viele große deutsche Unternehmen, u. a. die Siemens AG und die Linde AG, engagieren sich bereits in der zentralasiatischen Republik.

Weitere Informationen zur zentralasiatischen Republik Usbekistan finden Sie unter www.uzbekistan.de. Bei Interesse an Handelsbeziehungen mit Usbekistan stellen wir gerne den Kontakt zur Botschaft her.

EHrenamt vor Ort

LGAD-Vorstandssitzung bei Heiderbeck



Mitte November kam der LGAD-Vorstand zur Herbstsitzung 2022 in den Räumen der Heiderbeck GmbH in Olching zusammen.

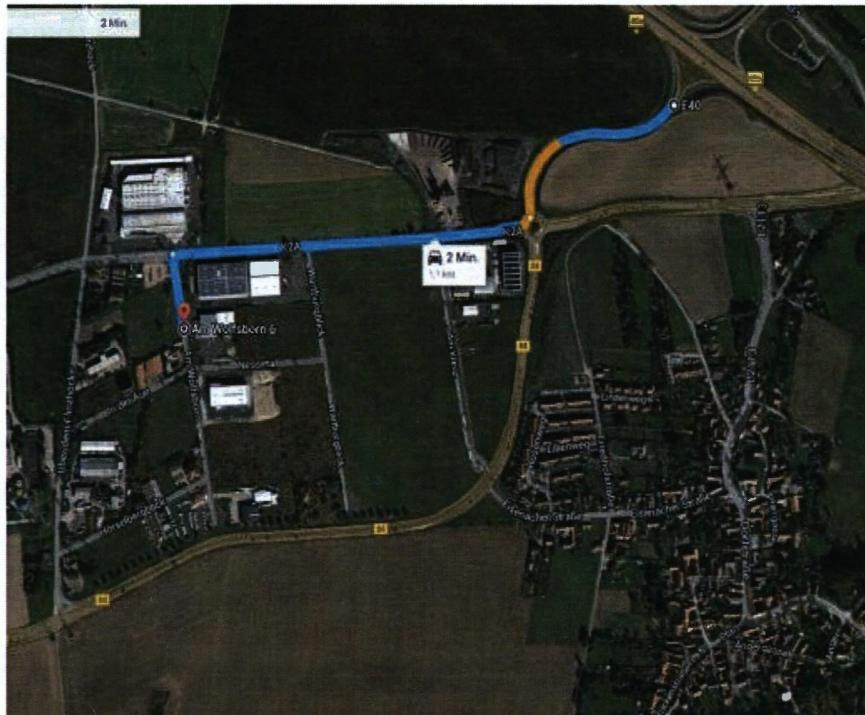
Herzlichen Dank an Peter Steding, Geschäftsführer Gesellschafter von Heiderbeck sowie LGAD-Vorstandsmitglied, und sein gesamtes Team für die große Gastfreundschaft und die spannenden Einblicke in die Welt der Käsespezialitäten und gekühlten Feinkostprodukte!

Präsident Christoph Leicher verabschiedet zu Beginn der Sitzung Eva Leconte als Mitglied des LGAD-Präsidiums und -Vorstands. Der LGAD-Präsident hob das große und langjährige Engagement von Frau Leconte in den vergangenen Jahren hervor. Wichtige Themen der Vorstandssitzung waren die äußerst angespannte wirtschaftliche Lage, die im Jahr 2023 anstehende Tarifrunde im Groß- und Außenhandel sowie die Digitalisierung des LGAD.





Thüringen Gewerbegrundstück EISENACH



9.785 qm Gesamtfläche – sofort bebaubar / **Fördergebiet C**, Fördermöglichkeiten der Ansiedlung durch die Thüringer Aufbaubank

Standort Großental – Im Osten von Eisenach direkt an der A4 unbebautes, unbelastetes Grundstück direkt im Industriegebiet

Aktives Gebiet, zwei Logistikunternehmen, Holzfachbetrieb, Nutzfahrzeug-Service und produzierende Industrie in direkter Nachbarschaft

Verkehrslandeplatz in wenigen Minuten Entfernung

Voll erschlossen – keine Nutzungsbeschränkungen

Interessante Fördermöglichkeiten der Thüringer Aufbaubank!

! Provisionsfrei direkt vom Eigentümer !

Thüringen Gewerbegrundstück EISENACH

Direkt an der A4 - in der Mitte Deutschlands – finden Sie in der Nachbarschaft namhafter Unternehmen Ihren **zentralen Standort** bspw. für Handel/Versandhandel, Produktion oder Logistik. Wege- und kostenoptimiert erreichen Sie aus zentraler Lage Ihre Absatzmärkte. Profitieren Sie vom Wachstum der lokalen und regionalen Wirtschaft.

Interessante Fördermöglichkeiten der Thüringer Aufbaubank!



! Provisionsfrei direkt vom Eigentümer !



BGA

Bundesverband
Großhandel, Außenhandel,
Dienstleistungen e.V.

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Fragebogen 2018 zur Unternehmensfinanzierung und zur Digitalisierung

1 / 01694

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema Finanzierung und die Zusammenarbeit mit Banken sind bei der Führung eines Unternehmens von zentraler Bedeutung. Aktuell wird außerdem der Digitalisierung in der öffentlichen Diskussion ein großes Potenzial für den zukünftigen Unternehmenserfolg beigemessen. Was in der betrieblichen Praxis gut läuft und wo es bei diesen Themen hakt, soll in dieser von der KfW und Wirtschaftsverbänden durchgeführten Befragung ermittelt werden. Abschließend interessiert uns, wo Sie derzeit mögliche Hemmnisse für Ihre zukünftige Geschäftstätigkeit sehen.

Wir möchten Sie bitten, uns durch die Beantwortung dieses kurzen – nur 14 Fragen umfassenden – Fragebogens zu unterstützen. Wir wollen mit Ihrer Hilfe dazu beitragen, dass diese zentralen Themen angemessen diskutiert werden. Selbstverständlich werden die erhobenen Daten strikt anonym ausgewertet.

Bitte senden Sie den Fragebogen bis zum 15. März 2018 an uns zurück.

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 2017 in EURO _____ EUR davon im Ausland getätigter _____ %
4. Beschäftigte (einschl. aktiv tätige Inhaber; im Jahresschnitt 2017) _____
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. 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 Bank)
Andere _____

B Kreditaufnahmebedingungen und Kreditverhandlungen

9. Wie schwierig ist es – Ihrer Meinung nach – derzeit einen Kredit bei einem Kreditinstitut aufzunehmen?

(1) Sehr leicht <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) Sehr schwierig <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---

10. Wie hat sich die Kreditaufnahme bei Kreditinstituten für Sie in den vergangenen 12 Monaten in der Tendenz entwickelt?

<input type="checkbox"/> Leichter geworden	<input type="checkbox"/> Gleich geblieben	<input type="checkbox"/> Schwieriger geworden
--	---	---

11. Wie hat sich Ihre Rating-Note bzw. -Einstufung in den letzten 12 Monaten entwickelt?

<input type="checkbox"/> Verbessert	<input type="checkbox"/> Nicht verändert	<input type="checkbox"/> Verschlechtert	<input type="checkbox"/> Weiß nicht
-------------------------------------	--	---	-------------------------------------

12. Haben Sie in den letzten 12 Monaten Kreditverhandlungen mit Banken oder Sparkassen geführt?

<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, und zwar zur Finanzierung von ... (mehrere Antworten möglich):
<input type="checkbox"/> ... Grundstücke, Gebäuden und Baukosten	<input type="checkbox"/> ... Betriebsmitteln
<input type="checkbox"/> ... Maschinen, Anlagen, Fahrzeugen und Einrichtungen	<input type="checkbox"/> ... immateriellen Vermögenswerten, wie Patent- und Markenrechten sowie Lizzenzen, usw.
<input type="checkbox"/> ... Übernahmen oder Beteiligungen an anderen Unternehmen	<input type="checkbox"/> ... Auslandsaktivitäten (z. B. Auslandsinvestitionen, Exportfinanzierungen)
<input type="checkbox"/> ... Warenlager	<input type="checkbox"/> ... Sonstigem
<input type="checkbox"/> ... Vorhaben zur Digitalisierung Ihrer Produkte/Dienstleistungen, Ihres Kundenkontakts sowie Ihrer Unternehmensprozesse, wie Anschaffung von neuartiger Hard- und Software, erstmalige Nutzung von Cloud-Diensten, Vernetzung sowie der dazu notwendigen organisatorischen Maßnahmen (z. B. Reorganisation der Arbeitsabläufe, Mitarbeiterbildung, IT-Beratung).	

Falls ja, zu welchen Kreditlaufzeiten wurden Verhandlungen geführt?

Führten diese Verhandlungen zum Abschluss eines Kreditvertrags?

<input type="checkbox"/> kurzfristige Bankkredite (z.B. Kontokorrentkredit)	→	<input type="checkbox"/> Ja, immer	<input type="checkbox"/> Ja, teilweise	<input type="checkbox"/> Nein, nie	<input type="checkbox"/> Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen
<input type="checkbox"/> mittelfristige Bankkredite (Laufzeit 2 bis unter 5 Jahre)	→	<input type="checkbox"/> Ja, immer	<input type="checkbox"/> Ja, teilweise	<input type="checkbox"/> Nein, nie	<input type="checkbox"/> Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen
<input type="checkbox"/> langfristige Bankkredite (Laufzeit: 5 Jahre und länger)	→	<input type="checkbox"/> Ja, immer	<input type="checkbox"/> Ja, teilweise	<input type="checkbox"/> Nein, nie	<input type="checkbox"/> Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen

C Digitalisierung

13. Planen Sie in den kommenden zwei Jahren Digitalisierungsvorhaben durchzuführen?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ist noch nicht entschieden
-----------------------------	-------------------------------	---

Falls ja, was sind die Gründe für die Durchführung dieser Digitalisierungsvorhaben? (mehrere Antworten möglich)

<input type="checkbox"/> Chancen auf Steigerung der Effizienz in der Produktion wahrnehmen	<input type="checkbox"/> Endkunden unseres Unternehmens fordern digitale Produkte und Dienstleistungen ein
<input type="checkbox"/> Chancen auf Steigerung der Effizienz durch Verknüpfung der IT zwischen Geschäftsbereichen wahrnehmen	<input type="checkbox"/> Reaktion auf Wettbewerbsdruck am Markt
<input type="checkbox"/> Chancen auf Steigerung der Effizienz durch Vernetzung mit anderen Unternehmen und Endkunden wahrnehmen	<input type="checkbox"/> Vor- und nachgelagerte Unternehmen in der Wertschöpfungskette üben Druck zur Digitalisierung aus
<input type="checkbox"/> Chancen zur Erschließung neuer Märkte durch neue Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle wahrnehmen	<input type="checkbox"/> Sonstige _____

D Hemmnisse für die Geschäftstätigkeit

14. Welche Faktoren drohen Ihre Geschäftstätigkeit in den kommenden zwei Jahren zu hemmen? (mehrere Antworten möglich)

<input type="checkbox"/> Protektionismus / Isolationismus im Ausland, (z.B. USA, Brexit)	<input type="checkbox"/> Nachlassen der konjunkturellen Entwicklung
<input type="checkbox"/> Internationale Handelssanktionen gegenüber ausländischen Handelspartnern / Partnerländern	<input type="checkbox"/> Fachkräftemangel
<input type="checkbox"/> Geopolitische Krisen / Politische Krisen im Ausland	<input type="checkbox"/> Steigende Finanzierungskosten / Zinswende
<input type="checkbox"/> Verschleppung von Reformen in der EU	<input type="checkbox"/> Schwierigkeiten beim Zugang zu Krediten
<input type="checkbox"/> Ungünstige Wechselkursentwicklung	<input type="checkbox"/> Keine Hemmnisse erwartet
<input type="checkbox"/> Sonstige, und zwar _____	

Einladung LGAD-Verbandstag

Digitalisierung verändert alles – Das Erfolgsmodell Groß- und Außenhandel auf dem Prüfstand

- Mit interner Mitgliederversammlung
- Get-Together beim Mittagsbrunch und in den Pausen
- Öffentlicher Verbandstag mit Vorträgen und Podiumsdiskussion
- Ganztägiger Ausstellungsbereich



Donnerstag, 4. Juli 2019
Haus der Bayerischen Wirtschaft, München
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München



LGAD

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

www.lgad.de

Willkommen!

Digitalisierung verändert alles – Das Erfolgsmodell Groß- und Außenhandel auf dem Prüfstand

Wir alle erleben seit geraumer Zeit rasante Umbrüche ausgelöst durch die gesellschaftlichen, ökonomischen, ökologischen und technologischen Trends unserer Zeit – Globalisierung, Klimaschutz, digitaler Wandel, Plattform-Ökonomie, Automatisierung und Künstliche Intelligenz.

Sind das Naturgewalten, die uns überrollen? Oder bieten uns diese Trends Chancen und neuartige Gestaltungsräume? Beides ist der Fall. Jede Erneuerung schafft Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken. Und was für die Gesellschaft insgesamt ein Fortschritt sein mag, muss für den Einzelnen nicht unbedingt gut sein, wenn man beispielsweise an mögliche Veränderungen unserer Arbeitswelt denkt.

Insbesondere der digitale Wandel in Gesellschaft und Wirtschaft stellt eine Herausforderung dar, der wir aktiv begegnen müssen, um unsere Wettbewerbsfähigkeit und Leistungskraft als einzelnes Unternehmen aber auch als Wirtschaftsstufe insgesamt zu erhalten. Wir sind davon überzeugt, dass gerade die Wirtschaftskraft unserer klein- und mittelständischen Unternehmen den Wohlstand unseres Landes und die Arbeitsplätze von morgen sichern wird. Wer sich in diesen Bereichen ausruht, fällt zurück und gefährdet die Zukunft seines Geschäftsmodells.

Auf dem Verbandstag am 4. Juli erwartet Sie ein spannender Mix aus Vorträgen und Diskussion. Sie erhalten wertvollen Input und Orientierung für die Bewältigung der digitalen Transformation für Ihr Unternehmen.

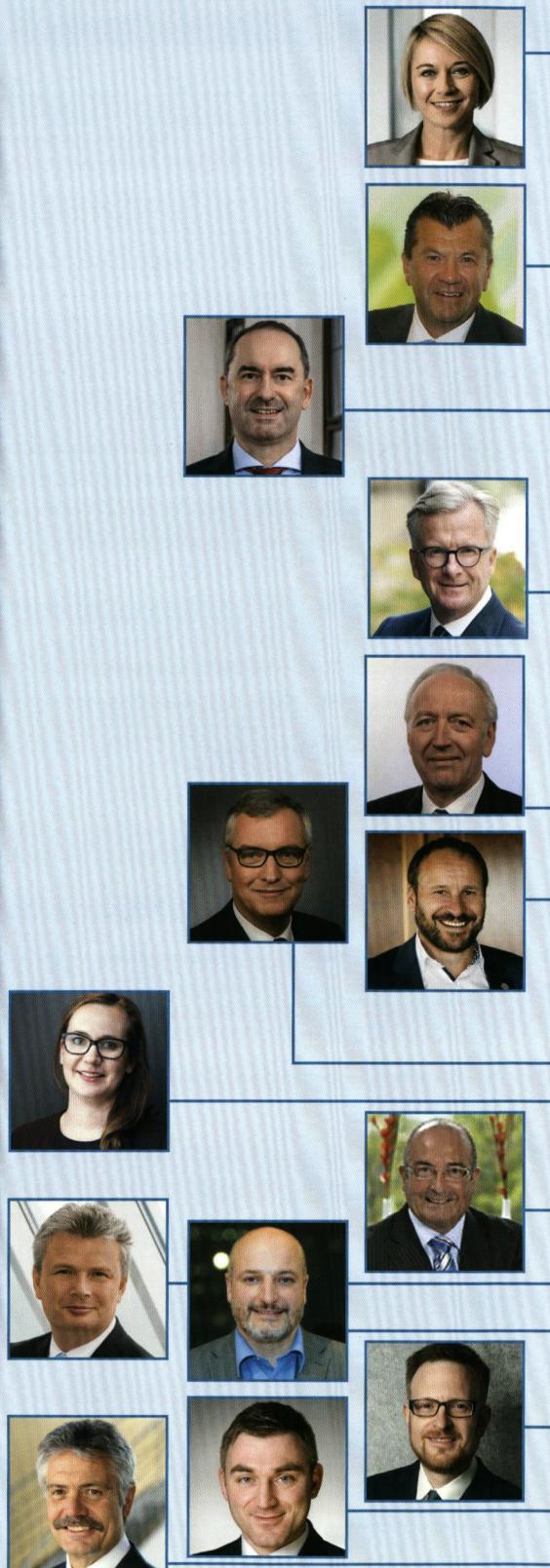
Dazu laden wir Sie zusammen mit unseren Partnern und Sponsoren herzlich ein. Wir freuen uns auf eine Begegnung mit Ihnen in München.



Christoph Leicher
LGAD Präsident



Frank Hurtmanns
LGAD-Hauptgeschäftsführer



Unsere Partner und Aussteller



Programmablauf

ab 09.00 Uhr	Registrierung zur internen Mitgliederversammlung
09.30 Uhr	Mitgliederversammlung (intern)
11.30 Uhr	Brunch – Zeit für eine Stärkung und Austausch an den Informationsständen
12.30 Uhr	Impressionen „Groß- und Außenhandel gestern – heute – morgen“ Agnes Krafft , Moderatorin
12.35 Uhr	Eröffnung Christoph Leicher Präsident des Landesverbandes Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
12.50 Uhr	Die Zukunft des Groß- und Außenhandels in der digitalen Welt Hubert Aiwanger Stellvertretender Bayerischer Ministerpräsident und Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie
13.20 Uhr	Umbruch im Groß- und Außenhandel: Erfolgsfaktor für die deutsche Wirtschaft heute und morgen Dr. Holger Bingmann Präsident des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)
14.00 Uhr	Kaffeepause - Zeit zum Austausch
14.15 Uhr	Plattformökonomie – Bedeutung und Effekte Dr. Karl Lichtblau Sprecher der Geschäftsführung der IW Consult, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH
15.00 Uhr	PODIUMSDISKUSSION Runde 1: Unternehmenspraxis – die digitale Transformation in einem Unternehmen Günter Troiber , Geschäftsführer der Xaver Troiber e. K. Lebensmittelgroßhandel Peter Gerstmann , Vorsitzender der Geschäftsführung Zeppelin GmbH Elisabeth Meister , Geschäftsführerin der Ludwig Meister GmbH Runde 2: Plattformökonomie – Das Geschäftsmodell der Zukunft? Frank Radynski , Geschäftsführer der Valeroo GmbH Lars Schade , Geschäftsführer der Mercateo GmbH Aleš Drabek , Chief Digital & Disruption Officer (CDDO) der Conrad Electronic SE
16.20 Uhr	Systemrelevanz des Groß- und Außenhandels heute und morgen – Was sind die richtigen Strategien? Dr. Georg Wittmann , Geschäftsführer ibi research an der Universität Regensburg GmbH Dr. Heiko Wrobel , Gruppenleiter Prozesse, Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Supply Chain Services SCS Frank Hurtmanns , Hauptgeschäftsführer des LGAD Bayern e.V.
17.00 Uhr	Ende der Veranstaltung

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung

Ihre Teilnahmeanmeldung erbitten wir bis spätestens Freitag, 21. Juni 2019 per E-Mail, per Fax oder im Original an unsere Postanschrift

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

Telefon
E-Mail
Telefax

089/54 59 37-0
info@lgad.de
089/54 59 37-30

Am LGAD-Verbandstag am Donnerstag, 4. Juli 2019

nehme/n ich/wir teil

09.30 Uhr Interne Mitgliederversammlung mit _____ Personen (nur für LGAD-Mitglieder)
 ab 11.30 Uhr Öffentlicher Teil mit _____ Personen

nehme/n ich/wir nicht teil

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Firma:

(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße

PLZ

Ort

1. Teilnehmer, Name:

Vorname:

Titel:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

2. Teilnehmer, Name:

Vorname:

Titel:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

Weitere Teilnehmer bitte einfach auf einer Kopie melden. Bei Adress- und Namensänderungen bitten wir um Mitteilung.

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie gem. Art. 21 Abs. 1 DS-GVO dieser Verarbeitung aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben widersprechen können. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten dann nicht mehr. Der Widerspruch ist an die o.g. LGAD-Geschäftsstelle zu richten. Unsere ausführliche Information zum Datenschutz finden Sie unter www.lgad.de/web/datenschutz. Wir weisen darauf hin, dass während der Veranstaltung Fotos aufgenommen und kurze Videosequenzen gedreht werden. Foto-Einverständnis: Ich bin damit einverstanden, dass von meiner Person Bildmaterial gemacht und im Rahmen der LGAD-Öffentlichkeitsarbeit verwendet und veröffentlicht wird.

Datum _____ Unterschrift _____

TREFFEN SIE SICH MIT IHREN KUNDEN IM VIRTUELLEN KONFERENZRAUM

Ihr Partner für erfolgreiche Webinare.
Zielgruppenspezifisch. Kreativ. Professionell.



WIR AGIEREN PROFESSIONELL, SCHNELL UND FLEXIBEL.

Die mbw | Medienberatung der Wirtschaft produziert im hauseigenen TV-Studio mitten in München Webinare für Sie – mit Hilfe von HD-Kameras, perfekter Mikrofonierung und vorteilhafter Ausleuchtung. Für Ihre Zuschauer heißt das: eine sehr gute Bild- und Tonqualität, eine ansprechende Abwechslung in der Bildsprache und ein besseres Fokussieren auf Ihre Inhalte. Denn mit einem professionellen Drumherum bleiben auch die vermittelten Informationen besser hängen. Ihre Zuschauer können auch Fragen stellen sowie an Live-Umfragen und Live-Chats teilnehmen.

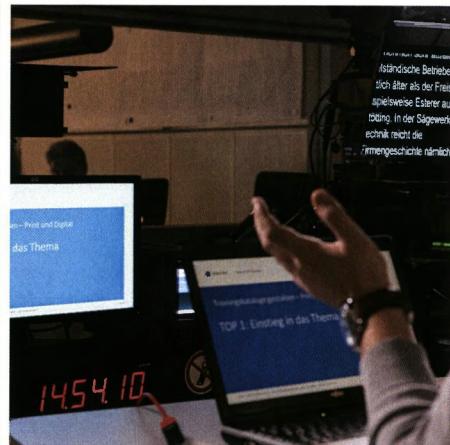
Und damit sich Ihre Webinar-Teilnehmer noch besser an Sie erinnern, lassen sich um den Webinar-Player Ihr Logo, Ihre Fotos, Grafiken oder CI-Elemente einbauen. Und wenn Sie es ganz komfortabel haben wollen, übernehmen wir für Sie das Einladungsmanagement, die Teilnehmer-Registrierung oder den Versand der Login-Daten.

ANSPRECHPARTNER

Sebastian Sittl
Technischer Leiter Studio
Telefon +49 89 551 78-511
Telefax +49 89 551 78-91 511
sebastian.sittl@mbw-team.de



Ihr Partner für erfolgreiche Webinare. Zielgruppenspezifisch. Kreativ. Professionell.



WAS WIR IHNEN BIETEN:

- + Moderne Full HD-Studiokameras und Kameramann
- + Professionelle Ausleuchtung des Settings
- + Ausreichend Platz für eine gebrandete Rückwand
- + Videoplayer-Layout in Ihrem CI
- + Live-Regie mit Bildwechsel, Kamerafahrten, Bauchbinden
- + Chatfunktion mit den Teilnehmern
- + Poll-Fragen & Umfragen/Votings
- + Mitschnitt & Nachbearbeitung als MP4-Datei

Die Zufriedenheit und das Ergebnis zählen. Hinterlassen Sie bei Ihren Webinar-Teilnehmern einen professionellen Eindruck, den nur ein richtiges Fernsehstudio und ein Team von Medienprofis bieten können.

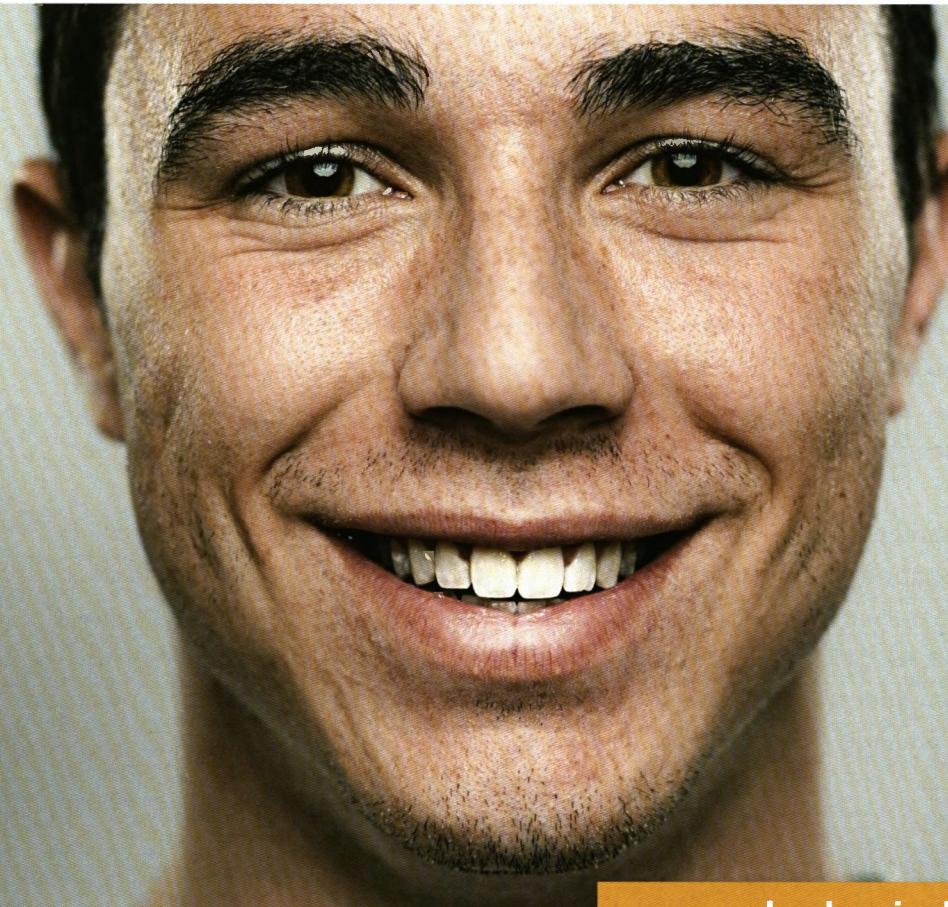
BUCHEN SIE BEI UNS DIE PRODUKTION IHRES WEBINARS ZUM EINFÜHRUNGSPREIS VON

EUR 2.975,- (netto)

mbw | Medienberatung der Wirtschaft GmbH

Max-Joseph-Str. 5
80333 München
Telefon +49 89 551 78-324
Telefax +49 89 551 78-91 324
www.mbw-team.de
office@mbw-team.de

Abiturientenprogramme im Handel



www.akademie-handel.de

- Abiturienten als Führungsnachwuchskräfte sichern
- Positives Kosten-Nutzen-Verhältnis
- Praxiserprobт im eigenen Betrieb
- Hoher Staatszuschuss



Holen Sie sich mit den Abiturientenprogrammen der Akademie Handel die Handelskompetenz der Zukunft ins Haus. Im Bereich Unternehmensführung mit dem **Abiturientenprogramm Handelsfachwirt/-in** – im Bereich Vertrieb/Verkauf mit dem **Abiturientenprogramm Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel** – im Bereich E-Commerce mit dem **Abiturientenprogramm Fachwirt/-in für E-Commerce**.

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 den Abiturientenprogrammen der Akademie Handel können Sie Ihr Unternehmen bei Abiturienten als Alternative zur Hochschule vorstellen.

Keine Berufsschule! Abwesenheit im Betrieb um ca. 30% verkürzt

Trotz der zusätzlichen Abschlüsse Ausbildungserignung (AdA), Handelsfachwirt bzw. Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel bzw. Fachwirt für E-Commerce 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.

NEU
Abiturienten-
programm
Fachwirt/-in für
E-Commerce

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. **Nähere Informationen finden Sie unter www.akademie-handel.de - Bildungsangebot - Abiturientenprogramme - Informationen für Firmen.**

Studiengebühr

Jährliche Bruttogebühr	2.385,60 €
Abzüglich Staatszuschuss	– 436,80 €
Eigenleistung Betrieb	1.948,80 €

Studiengebühr für den gesamten Studiengang: € 1.948,80 x 2,5 Jahre = € 4.872,00

Staatliche Förderung

€ 1.092,00 Zuschuss zu den Studiengebühren vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie.

Beginn, Dauer und Abschlüsse

Das Studium beginnt zum 1. September eines jeden Jahres an 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 bzw. E-Commerce
- Ausbildungserignung (AdA)
- Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in bzw. Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel bzw. Geprüfte/-r Fachwirt/-in für E-Commerce

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	Wolfgang Förster · Fon +49 89 55145-27 · wolfgang.foerster@akademie-handel.de
Nürnberg	Judith Bolsinger · Fon +49 911 376627-0 · judith.bolsinger@akademie-handel.de
Regensburg	Dr. Robert Rolle · Fon +49 941 6464078-0 · robert.rolle@akademie-handel.de
Würzburg	Julia Weber · Fon +49 931 7801116-0 · julia.weber@akademie-handel.de

Chancen weltweit

Wir erkennen sie gemeinsam

Ihre Chancen in Entwicklungs- und Schwellenländern zu erkennen, ist unser Ziel.

Nutzen Sie
Kooperationsangebote der deutschen Entwicklungs- zusammenarbeit:

- develoPPP.de – Entwicklungspartnerschaften mit der Wirtschaft
- Kofinanzierung von Machbarkeitsstudien
- Investitions- und Exportkreditgarantien
- Finanzierungslösungen der DEG

Finden Sie
die richtigen Partner vor Ort durch den Zugang zu internationalen und lokalen Netzwerken.

Profitieren Sie
vom Know-how der EZ-Scouts bei der Entwicklung und Umsetzung konkreter Projektideen.

Kontakt

Programmverantwortung

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Dr. Bernhard von der Haar
Telefon: 06196 79 - 6145
E-Mail: bernhard.haar@giz.de

Weitere Informationen unter:
www.bmz.de/wirtschaft



Im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Die Welt ist auf Ihrer Seite

EZ-Scout

Unternehmen. Chancen. Entwicklung.

EZ-Scouts

Wir sind auf Ihrer Seite

Neue Märkte bedeuten neue Chancen. Oft liegen diese nicht vor der Haustür, sondern in Entwicklungs- und Schwellenländern. Wie Sie Ihr Engagement dort am besten planen, erfahren Sie von den EZ-Scouts.

Die EZ-Scouts sind Experten im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).

EZ steht hierbei für Entwicklungszusammenarbeit – eine Zusammenarbeit von Bundesregierung, Entwicklungs- und Schwellenländern sowie Wirtschaftsakteuren und Zivilgesellschaft auf Augenhöhe.

Als Ihre Ansprechpartner sind EZ-Scouts in Wirtschaftsverbänden, Ländervereinen, Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern tätig und in Kooperation mit Engagement Global auch in Stiftungsorganisationen aktiv.

Ihr EZ-Scout unterstützt Sie dabei, aus den vielfältigen Angeboten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit das richtige für Ihr Unternehmen zu finden.

Gemeinsam mehr erreichen



Windkraft für Lateinamerika

Nachhaltige und sichere Energie für Lateinamerika – das bieten die Projekte des deutschen Windkraftentwicklers SOWITEC, der aktuell neun Windparks in Argentinien, Brasilien, Chile, Kolumbien, Mexiko, Peru und Uruguay aufbaut. Die DEG – Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH steht SOWITEC als Finanzierungspartner zur Seite. www.deginvest.de



Vanille aus Madagaskar

Rund 80 Prozent der weltweit verkauften Vanille stammt aus Madagaskar. Um das Einkommen lokaler Vanillebauern zu sichern und ihre Erträge zu steigern, schulen der Aromenhersteller Symrise und der Lebensmittelproduzent Unilever die Bauern in nachhaltigen Anbaumethoden. Dabei werden die Unternehmen im Rahmen einer develoPPP.de Entwicklungspartnerschaft gefördert. www.develoPPP.de



Know-how für Myanmars Textilindustrie

In einer Verbandspartnerschaft unterstützt die Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels (AVE) die Myanmar Garment Manufacturers Association bei der Organisationsentwicklung. Das Ziel: Mittels neuer Beratungs- und Ausbildungangebote Sozialstandards stärken und die Produktivität der Mitgliedsunternehmen steigern. www.sequa.de

Die Führungskraft als Marke

Im digitalen Zeitalter, in dem immer mehr Informationen auf uns einprasseln, gewinnen Marken an Bedeutung. Marken geben uns Orientierung und Halt. Auch Führungskräfte müssen sich zunehmend zu Marken entwickeln, die für ihre Mitarbeiter erkennbar für Werte und Überzeugungen stehen.

Eine Marke ist aufgrund ihres Auftritts beziehungsweise ihres Erscheinungsbilds wiedererkennbar. Und sie gibt ein klares Leistungsversprechen. So wie das Unternehmen Audi seinen Kunden mit dem Slogan „Vorsprung durch Technik“ oder das Unternehmen BMW mit seinem Slogan „Freude am Fahren“.

Diese Slogans fassen sozusagen formelhaft die Vorzüge zusammen, die die Produkte der Unternehmen Audi und BMW auszeichnen.

Erkennbar für gewisse Werte stehen

Ähnlich verhält es sich mit Führungskräften, die aus Sicht der Personen, die mit ihnen Kontakt haben, eine „Persönlichkeitsmarke“ sind. Auch sie stehen erkennbar für gewisse Werte und Überzeugungen, die sich wiederum in einem bestimmten Verhalten dokumentieren. Also lautet der erste Schritt der Markenbildung für Führungskräfte, sich der eigenen Werte und Stärken bewusst zu werden – also dessen, was die eigene Person einzigartig macht.

Aber erst aus dem Bewusst-sein unserer Stärken **UND** Schwächen erwächst das erforderliche Selbstverständnis für unsere mögliche Wirkung. Und dieses hilft uns wiederum, nicht nur an „Schönwetter-Tagen“, sondern auch, wenn es (im Unternehmen oder Markt) „stürmt und schneit“ eine souveräne Haltung einzunehmen und zu zeigen.

Ein Signal für unsere Umwelt: Dieser „Marke“ beziehungsweise Person kannst du vertrauen. Wir zeigen das erforderliche Selbstvertrauen ausstrahlen, auf das auch andere zählen.

Sich präsentieren und vermarkten

„Sie sollten als Führungskraft eine Marke sein und sich als solche auch präsentieren und vermarkten“ – diese Aufforderung stößt bei vielen Führungskräften zunächst auf Vorbehalte. Denn den Begriff „Vermarktung“ assoziieren sie

mit solchen Attributen wie „schrill“ und „laut sein“. Doch nicht jede Marke ist so schrill und laut wie zum Beispiel „Afri Cola“. Es gibt mindestens ebenso viele Marken zu deren Marken-Identität es gehört, gerade nicht schrill und laut, aufdringlich und dominant zu sein, sondern stattdessen bewusst auf ein unaufgeregtes „Under-Statement“ zu setzen.

Ähnlich verhält es bei der Selbst-Vermarktung von Führungskräften. Auch hier geht es nicht darum, stets am lautesten zu schreien – obwohl man als selbstbewusste Führungskraft nie sein Licht unter den Scheffel stellen sollte. Es geht vielmehr darum, immer wieder nach außen zu zeigen und artikulieren,

- wofür man steht und
- was einem als Person wichtig ist.

Denn so entstehen Glaubwürdigkeit und somit Vertrauen. Und diese Faktoren werden für den Führungserfolg in der von Veränderung geprägten VUCA-Welt immer wichtiger.

Erfolgsfaktor Glaubwürdigkeit / Vertrauen

Denn in ihr ist die Zukunft immer weniger vorhersehbar. Also stehen auch alle Entscheidungen und Planungen in den Unternehmen unter Vorbehalt. Was heute richtig erscheint, kann sich morgen – zum Beispiel aufgrund von Marktveränderungen oder technischen Neuerungen – als falsch erweisen.

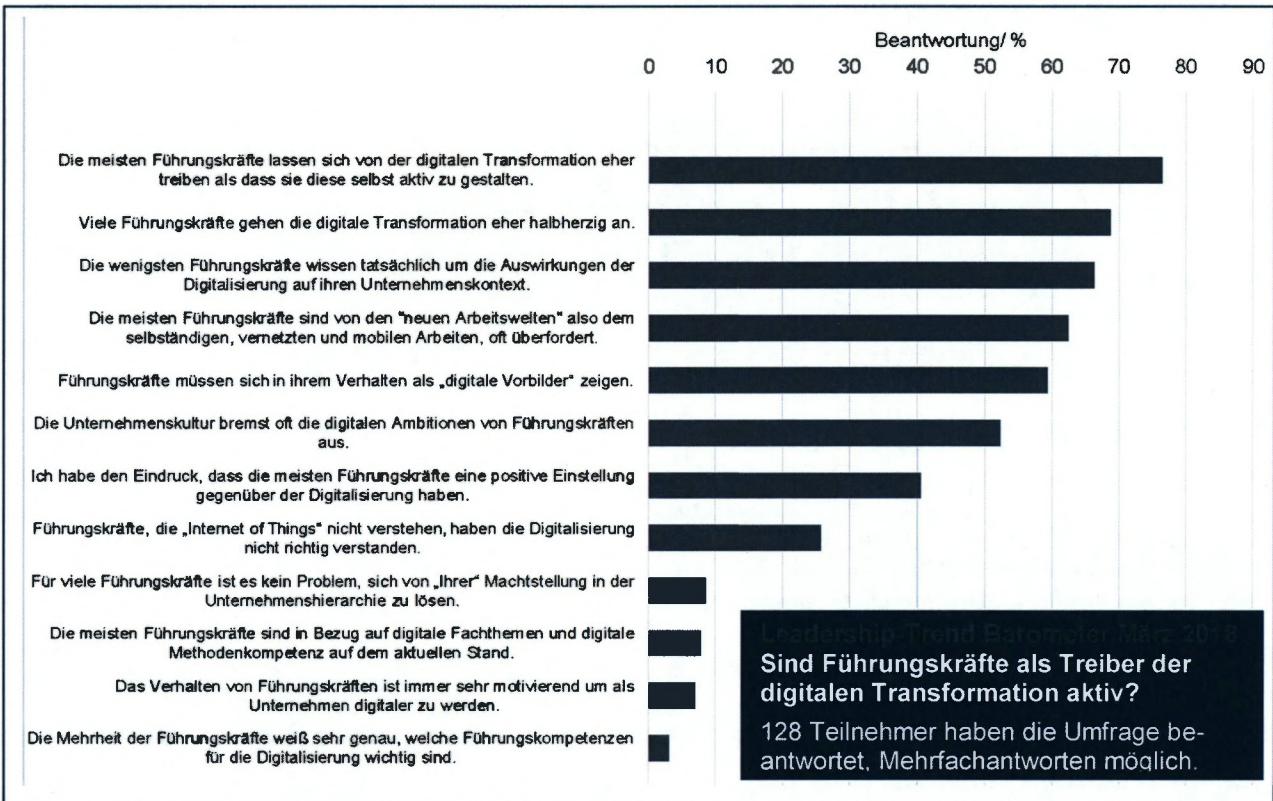
Das verunsichert auch die Mitarbeiter. Folglich suchen sie verstärkt nach Halt und Orientierung. Doch wer kann ihnen diese in einem Unternehmensfeld, in dem scheinbar alles schwankt, noch geben? Letztlich können dies nur ihre Führungskräfte sein.

Arbeiten Sie also daran, dass Sie für Ihre Mitarbeiter eine Marke werden, der sie vertrauen können, weil sie unverwechselbar und glaubwürdig, berechenbar und zuverlässig ist. Dann ist ihr Führungserfolg im digitalen Zeitalter gesichert.

Verfasserin: Barbara Liebemeister

Die Führungskraft als Marke

Interessant ist, dass die Führungskräfte in Deutschland mit dem Thema Digitale Transformation sehr halbherzig umgehen und sich eher davon steuern lassen wie unser aktuelles Trendbarometer zeigt. Wie werden Sie von Ihren Kollegen / Vorgesetzten wahrgenommen? Wo sehen Sie sich in der Grafik?



Zur Autorin

Barbara Liebermeister leitet das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ) in Frankfurt.

Das Institut ist Servicepartner des LGAD Bayern und unterstützt Unternehmen dabei, ihren Mitarbeitern die Kompetenzen zu vermitteln, die sie im digitalen Zeitalter brauchen.

Die Wirtschaftswissenschaftlerin und Managementberaterin ist auch eine gefragte Vortragsrednerin. Letztes Jahr erschien im Gabal-Verlag ihr Buch „Digital ist egal: Mensch bleibt Mensch – Führung entscheidet“.

Kontakt

Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ)
Hamburger Allee 26-28
60486 Frankfurt am Main
Tel. 069 / 719 130 965
E-Mail: info@ifidz.de Website: www.ifidz.de

Logistikberatung die wirkt!

Unser Angebot:



Transportmanagement

- Werkverkehr – eigener Fuhrpark
- Frachtausschreibungen
- Beschaffung, Intercompany, Distribution mit allen Verkehrsträgern
- Versandorganisation
- Hof- und Rampenmanagement
- Transportkostenanalysen
- Standortfragen, Netzwerkplanung



Lager/Kontraktlogistik

- Planung Dimensionierung, Innenausstattung
- Kommissionierung, Konfektionierung
- WMS, Steuerung, alle IT-Fragen
- Bewirtschaftung, Ausschreibung
- Outsourcing; Insourcing
- Ver- und Entsorgungsprozesse
- Realisierung – auch im laufenden Betrieb
- Standortfragen, Netzwerkplanung

20 Jahre
1998 - 2018



Produktionslogistik

- Logistikqualität der Lieferanten
- Materialfluss WE bis WA
- Supply Chain Security
- Innerbetrieblicher Transport
- Technische Infrastruktur, FFZ
- Versorgung, Entsorgung Produktion u. Montage
- Behältersysteme, MTV
- Aufbauorganisation



Managementberatung LDL

- Ausschreibungen Kontraktlogistik
- Ablauforganisation; IT Einsatz
- Hof- und Rampenmanagement
- Geschäftsfeldentwicklung
- Standortentwicklung
- Controlling, Kostenrechnung, Finanzierung
- Sicherheit und Risk Management

Logistikberatung die wirkt!

Unser Ansatz:

- Vereinfachung und **Verschlankung** Logistik-Workflow
- Outsourcing; Insourcing
- Institutionalisierung der Logistik
- **Fuhrparkoptimierung**, Tourenstraffung; LKW-Auslastung
- Standortfragen: Transportströme- und -strukturen
- Reduzierung der **Logistik- u. Transportkosten**
- Reduzierung von Handlingskosten
- Bestands- u. Lagerkostenreduzierung
- Logistikcontrolling, Transparenz u. Kennzahlen
- Anpassung der **Lieferantenlogistik**
- Risk-Management
- **Sicherheit** in der Supply Chain
- Logistikservices, Optimierung von DLZ
- **Wertstromansatz**: Vermeidung von Verschwendungen, Elemente der Lean-Kultur
- **Digitalisierung** in der Logistik, Logistik 4.0

Erfahren, sozial kompetent, umsetzungsstark...für Kunden in Bayern, Deutschland und ganz Europa!

SCHOBER BERATUNG FÜR LOGISTIK
Tulpenstraße 26
82110 Germering b. München
Deutschland
Tel.: +49 89 897363-63
Fax: +49 89 897363-64
E-Mail: office@christianschober.de
Web: www.christianschober.de



- Seit 1998
- Mehr als 230 Projekte
- 10 Mitarbeiter
- Mehrsprachiges Team (FR,GB,TR,GR,DE)
- Prozessorientiert
- Pragmatisch und trotzdem innovativ
- Messbare Ergebnisse, seriös ermittelt
- Hohe Sozialkompetenz
- Wille und Fähigkeit zur Umsetzung



LGAD

An die Geschäftsleitung unserer Mitgliedsunternehmen

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

Hauptgeschäftsstelle:
Max-Joseph-Straße 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
nurnberg@lgad.de www.lgad.de

München, im Juni 2018

LGAD Sommer-Umfrage 2018 zur wirtschaftlichen Lage

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,

mit den Worten der Fußball- WM gesprochen hat auch das Wirtschaftsjahr 2018 bereits die erste Halbzeit hinter sich. Daher möchten wir Sie wieder um Ihre Einschätzung zur aktuellen wirtschaftlichen Lage und Ihren Erwartungen für die kommenden Monate bitten.

- Wie sehen die wirtschaftliche Lage und Perspektive bei Ihnen und in der Wirtschaftsstufe Groß- und Außenhandel in Bayern derzeit aus?
- Welche Erwartungen haben Sie für die kommenden 6 Monate?

Um auf diese Fragen aussagekräftige Antworten u.a. in Form unseres LGAD-Geschäftsklimaindex geben zu können, dürfen wir Sie wieder um Ihre Mithilfe und um Ihre Angaben bitten.

Für die Beantwortung des Fragebogens auf der Rückseite oder online unter

<https://www.surveymonkey.de/r/X3RQBZ7>

benötigen Sie rund fünf Minuten. Einsendefrist ist der 9. Juli. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Frank Hurtmanns
Hauptgeschäftsführer

Umfrage zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

**Bitte senden Sie uns Ihre Antwort bis spätestens 9. Juli 2018 per Fax 089 / 54 59 37 – 30,
per Mail an h.ruhland@lgad.de oder nutzen Sie unseren Online-Fragebogen unter
<https://www.surveymonkey.de/r/X3RQBZ7>**

Mitgliedsunternehmen: _____ (Nennung erfolgt freiwillig)

Aktuelle Lage	sehr gut						schlecht
Umsatz	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	
Gewinn	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	
Preisentwicklung	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	
Auftragslage	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	

Erwartungen für kommende 6 Monate	sehr gut						schlecht
Umsatz	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	
Gewinn	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	
Preisentwicklung	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	
Auftragslage	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt voraussichtlich	erhöht	<input type="radio"/>	Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahresdurchschnitt voraussichtlich	erhöht	<input type="radio"/>
	gleich bleiben	<input type="radio"/>		gleich bleiben	<input type="radio"/>
	verringert	<input type="radio"/>		verringert	<input type="radio"/>

Wie gelingt es Ihnen, für Ihre Firma geeignetes Personal zu rekrutieren?	sehr gut	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	schlecht
							<input type="radio"/> 6

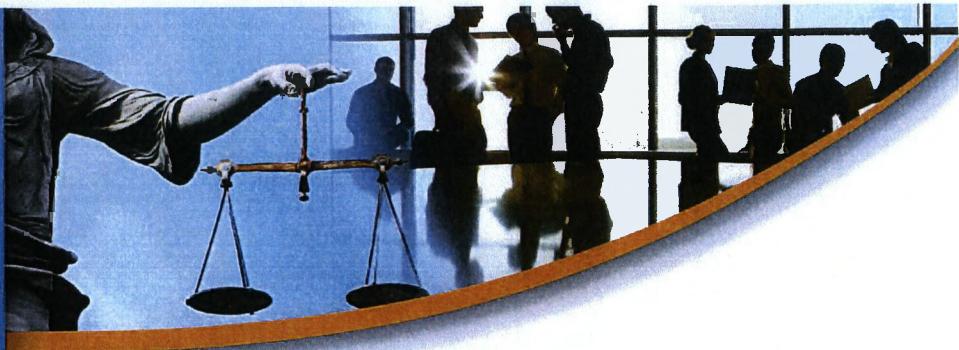
Wie verhält es sich in den einzelnen Bereichen?

Kaufmännischer Bereich	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Lager / Logistik	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Führungskräfte	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Auszubildende	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Sonstige	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Haben Sie mit einer/mehreren der folgenden Situationen besonders zu kämpfen? (bitte maximal 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	<input type="radio"/>	Wechselkursentwicklung	<input type="radio"/>
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	<input type="radio"/>	Energiepreise	<input type="radio"/>
Handelshemmnisse	<input type="radio"/>	Rohstoffknappheit	<input type="radio"/>
Schlechte Zahlungsmoral	<input type="radio"/>	Zoll / Einfuhrbestimmungen	<input type="radio"/>
Bürokratie	<input type="radio"/>	Margendruck	<input type="radio"/>
Überkapazitäten	<input type="radio"/>	Digitalisierung	<input type="radio"/>
Mindestlohn	<input type="radio"/>	Compliance Richtlinien	<input type="radio"/>

Bitte nennen Sie uns weitere mögliche Probleme und Anliegen im Unternehmen:



FORUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT (FASO)

E I N L A D U N G

Liebe LGAD-Mitglieder,

im Rahmen unserer regelmäßigen FASO-Veranstaltungen werden wir Sie wieder über die **neueste arbeitsgerichtliche Rechtsprechung** und aktuelle **Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht** informieren. Dabei sprechen wir insbesondere die Personalleiter, Personalreferenten sowie die Geschäftsleiter unserer Mitgliedsunternehmen an, um Ihnen die rechtssichere Gestaltung der täglichen Personalarbeit zu erleichtern.

Als weiteres Thema haben wir die **Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen** aufgegriffen. Diese ist Planungsgrundlage für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und ein wichtiges Führungsinstrument, um den verantwortlichen Umgang mit dem Thema Arbeitsschutz verlässlich zu gestalten. In jeden Betrieb müssen regelmäßig und anlassbezogen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden. Die grundlegenden Fragen sind: Was kann die Sicherheit und Gesundheit bei welchen Tätigkeiten gefährden? Und wie lassen sich Sicherheit und Gesundheit gewährleisten? Dabei nehmen gerade **psychischen Erkrankungen** in den letzten Jahren zu.

Die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGH) ist der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für die Versicherten und Unternehmer des Handels und der Warenlogistik. Durch gezielte Prävention werden Unternehmerinnen und Unternehmer bei der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten unterstützt. Weiterhin stellen wir Ihnen den **neuen Gefahrtarif** vor.

Wir laden Sie herzlich nach München und Nürnberg ein.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre LGAD-Rechtsabteilung

Veranstaltungstermine und –orte

München	Dienstag 25. September 2018 (13.30 - 16.30 Uhr)	Veranstaltungsort: Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGH), Arnulfstr. 283, 80639 München
Nürnberg	Mittwoch 26. September 2018 (10.00 - 13.00 Uhr)	Veranstaltungsort: Arvena Park Hotel Nürnberg-Langwasser Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg

INHALTE

THEMA 1

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Mit unserem FASO-Arbeitskreis werden wir Sie wieder über die **neueste arbeitsgerichtliche Rechtsprechung** sowie **aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht** informieren.

Unsere Anwälte werden aktuelle Urteile zu verschiedenen Themen, die in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden müssen, behandeln und mit Ihnen diskutieren.

THEMA 2

#gibmirnull – die neue Kampagne zur Kultur der Prävention der BGHw

Null Unfall, null Ausfall – kein Zufall: Analyse von Arbeitsunfällen und was wir daraus lernen.

- Aufgabe, Konzept und Stellung der Gefährdungsbeurteilung
- Rechtliche Grundlagen
- Aufgaben und Verantwortung der betrieblichen Akteure
- Handlungsanlässe und Handlungsschritte
- Integration in Betriebsabläufe
- Hilfsmittel zur Gefährdungsbeurteilung

PegA – Praxishilfen für die Erfassung von psychischen Belastungen im Handel

- Einordnung Psychischer Faktoren in das Belastungs-Beanspruchungsmodell
- Analysemethoden
- Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung anhand von sieben Handlungsschritten

THEMA 3

Der 2. Gefahrtarif - was ändert sich?

Der 2. Gefahrtarif - was ändert sich?

Zum 01.01.2018 ist der 2. Gefahrtarif der BGHw in Kraft getreten. Der Gefahrtarif differenziert die bei der BGHw versicherten Gewerbe nach ihrem Unfallrisiko. Jede Tarifstelle weist eine Gefahrklasse auf.

Die Gefahrklasse ist ein wesentlicher Faktor für die Berechnung des Beitrags, den das einzelne Unternehmen zu zahlen hat. Den neuen Gefahrtarif und die damit verbundenen Änderungen wird Herr Handzik, Leiter des Dezernats Mitgliedschaft und Beitrag der BGHw, erläutern.

Diskussion

Erfahrungsaustausch aus der betrieblichen Praxis

Selbstverständlich sind Sie auch diesmal eingeladen, **Erfahrungen, Tipps und Herausforderungen der betrieblichen Praxis** einzubringen und mit uns sowie im Kollegenkreis zu diskutieren. Der Diskussionshunger und -durst werden mit einem kleinen Buffet unterstützt.

REFERENTEN

THEMA 1



Aktuelles aus der Rechtsprechung

Rechtsanwalt Christian Klingler
Leiter Rechtsabteilung München
Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht
LGAD Bayern e.V.

THEMA 2



#gibmirnull – die neue Kampagne zur Kultur der Prävention der BGH

Stefan Behrendt
Aufsichtsperson
Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGH)
Regionaldirektion Südost, München

THEMA 3



Der 2. Gefahrtarif - was ändert sich?

Nicholas Handzik
Dezernatsleiter
Mitgliedschaft und Beitrag BGH
Direktion Mannheim

An den
LGAD Bayern e.V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

Senden Sie Ihre Anmeldung bitte
sobald als möglich
per E-Mail an recht@lgad.de
oder per Fax 089/545937-30

ANMELDUNG

An der FASO-Veranstaltung

München

Dienstag
25. September 2018
(13.30 Uhr bis 16.30 Uhr)

Nürnberg

Mittwoch
26. September 2018
(10.00 Uhr bis 13.00 Uhr)

nehme/n ich/wir teil

nehme/n ich/wir nicht teil

Firma:

(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe den ausführlichen Firmennamen)

1. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Titel: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Tel.: _____

2. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Titel: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Tel.: _____

3. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Titel: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Tel.: _____

Datum / Unterschrift / Firmenstempel

Bei Adress- und Namensänderungen
bitten wir um Mitteilung.

TERMINANKÜNDIGUNG ... SAVE THE DATE

**Ein Muss
für Personalverantwortliche
in Unternehmen!**

„Personalstrategie im digitalen Zeitalter“

Effizient – praxistauglich – durchsetzbar

13. November 2018, München



Unter dem Motto „Personalstrategie im digitalen Zeitalter“ findet am 13. November 2018 das 1. Personalleiterforum des LGAD Bayern statt. Das Forum richtet sich speziell an Entscheider, die für Personalstrategien des Unternehmens Verantwortung tragen.

Experten vermitteln Ihnen einen kompakten Überblick über die in der Personalarbeit relevanten Themen der kommenden Jahre. So erkennen Sie frühzeitig Chancen und Risiken für Ihr Unternehmen.

Erleben Sie einen spannenden Mix aus Vortrag, Diskussion und Erfahrungsaustausch.

Halten Sie sich bereits heute diesen Termin in Ihrem Kalender frei!



„Personalarbeit im digitalen Zeitalter“

Personalleiterforum des bayerischen Groß- und Außenhandels

Effizient – praxistauglich – durchsetzbar

- Wertvoller Input für Personalstrategien
- Spannender Mix aus Vorträgen, Diskussion und Erfahrungsaustausch
- Raum für individuelle Fragen und Diskussion
- Austausch und Networking

Dienstag, 13. November 2018

Konferenzzentrum BayWa AG · Arabellastr. 4 (Arabellapark) · 81925 München (Bogenhausen)



In Kooperation mit



ab 09.15 Uhr

Registrierung

09.45 Uhr

Eröffnung und Begrüßung



Frank Hurtmanns



Hauptgeschäftsführer des LGAD Bayern e.V.

Eva Boesze, BayWa AG



Durch den Tag begleiten Sie die Moderatoren



Dr. Raphaela Schuster, Geschäftsführerin der Akademie Handel

Patrick Merke, Mitglied der Institutsleitung IFIDZ
Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter

10.15 Uhr



Personalstrategie 1 – Rechtliche Herausforderungen

Arbeitsrecht in einer sich ändernden Welt – Handlungsspielräume und Grenzen

Prof. Frank Bayreuther

Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht Universität Passau

11.00 Uhr



Personalstrategie 2 – Gesellschaftliche Herausforderungen

Digitale Arbeitswelt – Kompetenzanforderungen und Bildungsimplikationen

Thomas Schley

Projektkoordinator Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

12.00 Uhr

Pause – Zeit zum Austausch

12.15 Uhr

Breakout Sessions 1 – Impulse, Praxisbezug, Diskussion



ReThinking Leadership – Wer Neues will, muss Altes überdenken

Eva Boesze

Leiterin Corporate Human Resource, BayWa AG



Wertschöpfende Personalstrategie – von der Verwaltung zur Gestaltung

Toni A. Heimbring und David Heimbring, Geschäftsführer
skills development solutions GmbH



Messung von Kompetenzen & Qualifizierungsangebote

Wilfried Berg

Bereichsleiter Digitalisierung – bbw Gruppe



13.15 Uhr

Mittagessen

14.00 Uhr



Personalstrategie 3 – Wirtschaftliche Herausforderungen
Gesamtvergütungssysteme für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung – Keine Effizienz ohne Gerechtigkeit
Frank Hurtmanns
Hauptgeschäftsführer LGAD Bayern e.V

14.45 Uhr



Breakout Sessions 2 – Impulse, Praxisbezug, Diskussion
Betriebliche Altersversorgung – das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz
Alexander Kolodzik
Leiter Arbeit, Recht und Dienstleistungen, BGA
Christian Seel-Mayer
Mitglied der Geschäftsleitung HAMA GmbH & Co.KG



Variable Vergütung – Berichte aus der Praxis
Horst Horn
Geschäftsleiter Brunnthal, METRO Deutschland GmbH und Tarifverhandlungsführer des LGAD Bayern e.V.
Klaus Althof
Personalleiter EDEKA Südbayern Handels Stiftung & Co. KG



Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitskapazitäten – am Beispiel der M+E Industrie
Enno Schad, Geschäftsführer Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft bayme vbm / Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber

15.45 Uhr

Kaffeepause / Zeit zum Austausch

16.00 Uhr



Personalstrategie 4 – Technologische Herausforderungen
Personalprozesse digitalisieren – Anwendungsbeispiele für die Praxis
Benjamin Rehner
Product Management, New Product & Business Development
Sandra Gehrke
Senior Account Manager,
FIS Innovationssysteme und Consulting GmbH

16.45 Uhr

Abschluss

17.00 Uhr

Get-Together & Imbiss



Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung

Senden Sie Ihre Anmeldung bis spätestens 2. November 2018
per E-Mail (info@lgad.de), Fax (089 - 54 59 37 30) oder auf dem Postweg zu.

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

Hinweis zur Verarbeitung Ihrer Daten: Der LGAD Bayern e.V. informiert im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit mit Bild-, Ton- sowie Videomaterial und verarbeitet Anmelde Daten für seine Veranstaltungen. Mit ihrer Anmeldung erklären sich die Teilnehmer damit einverstanden, dass sie fotografiert und aufgenommen werden sowie Teilnehmerlisten ausgelegt werden. Gem. § 21, Abs. 1 DS-GVO weisen wir darauf hin, dass Sie dem widersprechen können.

Am LGAD-Personalleiterforum am Dienstag, den 13. November 2018

nehme(n) ich/wir verbindlich teil

nehme(n) ich/wir nicht teil

Firma: _____
(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe den ausführlichen Firmennamen)

Teilnehmer 1 Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____ Telefon: _____

Anmeldung Teilnehmer 1 für Breakout Sessions (parallel verlaufend):

Vormittags: ReThinking Leadership Personalstrategie Messung Kompetenzen

Nachmittags: Betriebl. Altersversorgung Variable Vergütung Arbeitszeitflexibilisierung

Teilnehmer 2 Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____ Telefon: _____

Anmeldung Teilnehmer 2 für Breakout Sessions (parallel verlaufend):

Vormittags: ReThinking Leadership Personalstrategie Messung Kompetenzen

Nachmittags: Betriebl. Altersversorgung Variable Vergütung Arbeitszeitflexibilisierung

Teilnehmer 3 Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____ Telefon: _____

Anmeldung Teilnehmer 3 für Breakout Sessions (parallel verlaufend):

Vormittags: ReThinking Leadership Personalstrategie Messung Kompetenzen

Nachmittags: Betriebl. Altersversorgung Variable Vergütung Arbeitszeitflexibilisierung

Weitere Teilnehmer bitte einfach auf einer Kopie melden.

Teilnahmegebühr

LGAD-Mitglieder: Pro Person 400 Euro zzgl. MwSt., die/der 2. Teilnehmer/in ist frei. Jeder weitere Teilnehmer/in: 100 Euro, zzgl. MwSt.
Nicht-Mitglieder: 600 Euro zzgl. MwSt., die/der 2. Teilnehmer/in ist frei. Jeder weitere Teilnehmer/in: 150 Euro, zzgl. MwSt.

Datum

Unterschrift



/ Startseite / Über uns / Mitgliedsunternehmen /

70 Jahre LGAD & 'Mitglieder der ersten Stunde'

Verband LGAD

Mitgliedsunternehmen

Gremien

Geschäftsstellen München & Nürnberg

Team

Netzwerke

Mitglieder im LGAD

Viele Branchen unter einem Dach

Unsere Mitgliedsunternehmen in der Wirtschaftsstufe Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen geben uns deren Stimme.

Diese Unternehmen sind in allen Branchen – verteilt über ganz Bayern – daheim. Eine Auswahl davon stellt sich hier mit Produkten und Dienstleistungen vor.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

UNSER SERVICE FÜR SIE - GEBÜHRENFREI

Stellen Sie sich als „Mitglied“ auf der LGAD Website vor!

Unsren Mitgliedsunternehmen bieten wir an, sich im Kreise der LGAD-Mitglieder auf unserer Website gebührenfrei zu präsentieren. Unter der Rubrik „[Wir über uns](#)“ finden Sie von A-Z alle bisherigen Firmenpräsentationen dargestellt.

Wenn Sie diese Werbemöglichkeit für sich nutzen möchten, benötigen wir von Ihnen folgende Anlagen:

- **Firmenprofil bzw. die Geschäftsaktivitäten als Textdatei.**
Bitte erstellen Sie ein Word-Dokument mit rund 1.200-2.000 Zeichen, am besten ohne Formatierungen.
- **Firmenlogo**
Bitte senden Sie uns Ihr Firmenlogo wahlweise als JPEG- oder TIFF-Datei mit einer Auflösung optimalerweise mit 300 dpi zu.
- **Fotomaterial**
Gerne bilden wir auch ein Foto von Ihrem Firmengelände/-gebäude / Mitarbeiter / Produkte etc. ab. Dieses benötigen wir ebenfalls als JPG- oder TIFF-Datei (Auflösung optimalerweise 300 dpi).

Firmen, die sich bereits eintragen haben lassen, werden gebeten, den Eintrag unter <https://www.lgad.de/web/ueber-uns/mitgliedsunternehmen.php> zu überprüfen.

RÜCKANTWORT

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V
Max -Joseph -Str. 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: m.geiger@lgad.de

Bitte nehmen Sie uns „als Mitgliedsunternehmen“ mit nachfolgenden Kontaktdaten auf der LGAD-Website auf.

Bitte schreiben Sie deutlich in DRUCKBUCHSTABEN

Firma: _____ (bitte vollständige, korrekte Firmierung verwenden)

Straße/Nr.:

PLZ / Ort: _____

Telefon: _____ Fax: _____

E-Mail (allg.): _____ Website: _____

Firmenprofil: _____
(Sie können uns Ihr Firmenprofil auch elektronisch zusenden)

(Sie können uns Ihr Firmenprofil auch elektronisch zusenden)

Ansprechpartner:

Ort / Datum

Unterschrift



LGAD

An die Geschäftsleitung unserer Mitgliedsunternehmen

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

Hauptgeschäftsstelle:
Max-Joseph-Straße 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

München, Dezember 2018

Winter-Umfrage 2018/19 zur wirtschaftlichen Lage im bayer. Groß- und Außenhandel

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,

wie es mittlerweile gute Tradition ist, möchten wir zum Jahreswechsel Ihre Einschätzung zur aktuellen wirtschaftlichen Lage und Ihren Erwartungen im bayerischen Groß- und Außenhandel einholen.

- Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Lage derzeit in Ihrem Unternehmen ein?
- Welche Erwartungen haben Sie für die kommenden 6 Monate?

Um auf diese Fragen aussagekräftige Antworten u.a. in Form unseres LGAD-Geschäftsklimaindex geben zu können, dürfen wir Sie wieder um Ihre Mithilfe und um Ihre Angaben bitten.

Für die Beantwortung des Fragebogens auf der Rückseite oder online unter

<https://www.surveymonkey.de/r/GBPHGT9>

benötigen Sie rund fünf Minuten. Einsendefrist ist der 11. Januar 2019.
Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

F. Hurtmann

Frank Hurtmanns
Hauptgeschäftsführer

Umfrage

zur wirtschaftlichen Lage im Groß- und Außenhandel Bayern

Bitte senden Sie uns Ihre Antwort bis spätestens 11. Januar 2019 per Fax 089 / 54 59 37 – 30,
per Mail an m.geiger@lgad.de oder nutzen Sie unseren Online-Fragebogen unter
<https://www.surveymonkey.de/r/GBPHGT9>

Mitgliedsunternehmen: _____ (Nennung erfolgt freiwillig)

Aktuelle Lage	sehr gut					schlecht
	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	
Umsatz	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Gewinn	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Preisentwicklung	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Auftragslage	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Erwartungen für kommende 6 Monate	sehr gut					schlecht
	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	
Umsatz	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Gewinn	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Preisentwicklung	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Auftragslage	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Jahresdurchschnitt voraussichtlich	Die Zahl unserer Auszubildenden wird im Jahresdurchschnitt voraussichtlich					
	<input type="radio"/> erhöht	<input type="radio"/> erhöht	<input type="radio"/> gleich bleiben	<input type="radio"/> gleich bleiben	<input type="radio"/> verringert	<input type="radio"/> verringert
	<input type="radio"/> gleich bleiben	<input type="radio"/> verringert	<input type="radio"/> verringert	<input type="radio"/> erhöht	<input type="radio"/> erhöht	<input type="radio"/> gleich bleiben

Wie gelingt es Ihnen, für Ihre Firma geeignetes Personal zu rekrutieren?	sehr gut					schlecht
	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	
Wie verhält es sich in den einzelnen Bereichen?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

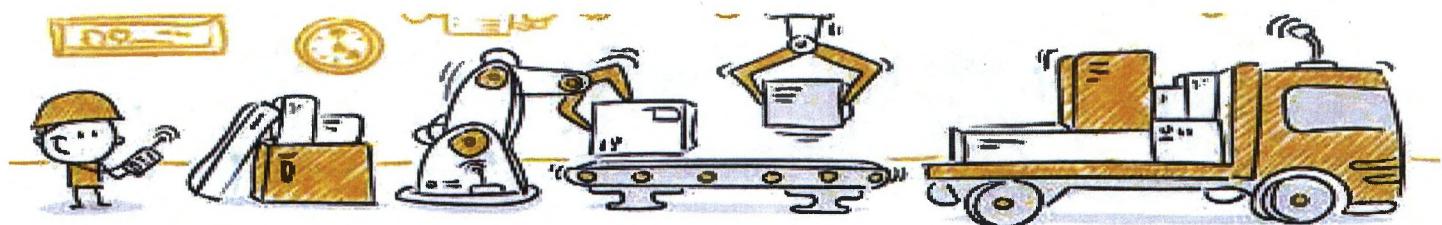
Wie verhält es sich in den einzelnen Bereichen?

Kaufmännischer Bereich	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Lager / Logistik	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Führungskräfte	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Auszubildende	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Sonstige	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Haben Sie mit einer/mehreren der folgenden Situationen besonders zu kämpfen? (bitte maximal 3 Kreuze)

Kreditvergabe der Banken/Finanzierung	<input type="radio"/>	Wechselkursentwicklung	<input type="radio"/>
Hohe Lohnnebenkosten /Sozialabgaben	<input type="radio"/>	Energiepreise	<input type="radio"/>
Handelshemmnisse	<input type="radio"/>	Rohstoffknappheit	<input type="radio"/>
Schlechte Zahlungsmoral	<input type="radio"/>	Zoll / Einfuhrbestimmungen	<input type="radio"/>
Bürokratie	<input type="radio"/>	Margendruck	<input type="radio"/>
Überkapazitäten	<input type="radio"/>	Digitalisierung	<input type="radio"/>
Mindestlohn	<input type="radio"/>	Compliance Richtlinien	<input type="radio"/>

Bitte nennen Sie uns weitere mögliche Probleme und Anliegen im Unternehmen:



Was können Sie durch Digitalisierung erreichen?

- Sie können **Kosten entscheidend reduzieren** und
- Sie können mit **weniger Mitarbeiter** auskommen.
- Sie können **leichter Mitarbeiter bekommen** und im Unternehmen halten,
- Sie können Krankheitsquoten und **Fehlzeiten reduzieren**
- und die die **Fehlerquoten entscheidend verringern**.



Was bringt eine Potentialanalyse durch SCHOBER?

- Wir zeigen Ihnen, **wie hoch Ihre € Potentiale sind!**
- Wir zeigen wo im Wareneingang, im Lager, in der Intralogistik oder im Versand **schneller und einfacher gearbeitet** werden kann.
- Wir rechnen den **ROI technischer Lösungen**.



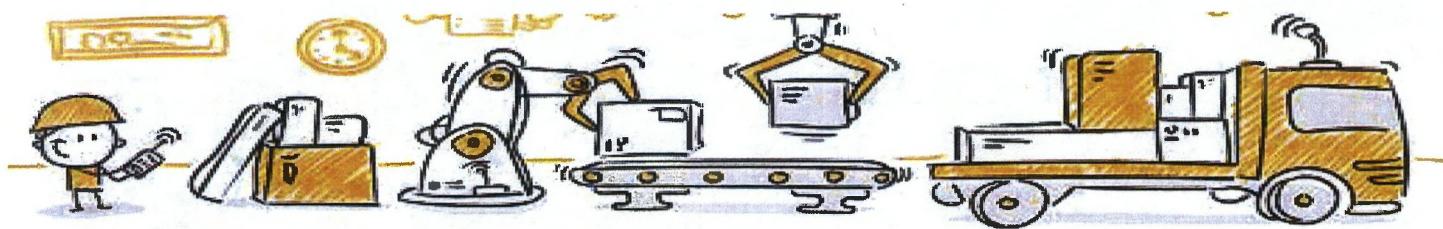
SCHOBER ist...

- bekannt für eine **vertrauensvolle Zusammenarbeit** mit dem Unternehmer und dem Management,
- neutral und vollständig **unabhängig** von Lieferanten,
- seriös, transparent und **schnell!**
- sehr **praxiserfahren** und kompetent.



Quelle: Magazino

Web www.christianschober.de
E-Mail office@christianschober.de
Tel +49 (0)89 89 73 63 63
Fax +49 (0)89 89 73 63 64
Post 82110 Germering, Tulpenstraße 26



Haben Sie in der Vergangenheit ein Logistikprojekt durchgeführt?

Waren das Ihre Ziele?

- Geringere Mitarbeiterzahl
- Höhere Produktivität
- Weniger allg. Logistikkosten
- Verbesserte Qualität

Und waren das Ihre Lösungen?

- Einfachere Arbeitsprozesse
- geringerer Flächenbedarf
- Reduzierte Bestände
- Geringere Fehlerquote

Sie sollten beim nächsten Projekt die Digitalisierung für sich nutzen!

Ihre Ziele ändern sich:

- Optimale Mitarbeiterzahl
- Höchste Produktivität
- Sehr geringe allg. Logistikkosten
- Fast fehlerfreie Qualität
- + Aber auch: gute Mitarbeiter überhaupt finden und halten**

Und auch die Lösungswege:

- Einfachere Arbeitsprozesse
- + Wegfallende Arbeitsprozesse durch Automatisierung**
- + kürzere Durchlaufzeit**
- + Variabilität in den Kosten**
- geringerer Flächenbedarf
- reduzierte Bestände
- + stärkere Bedarfsorientierung**
- + geringe Fehlerquote durch Prozessvisualisierung**
- + Verbesserte Ergonomie**
- + verkürzte Einarbeitungszeit**

Generationenübergreifende Zusammenarbeit

Digital Natives und Immigrants führen

In vielen Betrieben beträgt der Altersunterschied zwischen den Mitarbeitenden fast 50 Jahre. Entsprechend unterschiedlich sind oft deren Bedürfnisse und Lebensstile sowie die Art, Aufgaben anzugehen. Das stellt die Führungskräfte nicht selten vor eine große Herausforderung.

Von Barbara Liebermeister

«Oh, diese Digital Natives, die lassen sich nur schwer führen, motivieren und ins Team integrieren. Von denen macht jeder sein eigenes Ding.» Solche Klagen hört man als Berater von Führungskräften in Seminaren und Coachings oft. Und fragt man nach, wen die Führungskräfte mit den sogenannten Digital Natives überhaupt meinen, dann zeigt sich meist: die jungen Mitarbeitenden bis Ende 20 – also die Mitarbeitenden, die nach 1990 geboren wurden, mit den digitalen Technologien aufgewachsen und deshalb mit ihnen vertraut sind. Von ihnen werden in der Regel die Digital Immigrants abgegrenzt, die vor 1990 geboren wurden – also bevor mit den PCs und Handys der Siegeszug der digitalen Technologien auf breiter Front begann. Deshalb mussten sie den Umgang mit dieser Technik oft noch im Erwachsenenalter erlernen, weshalb sie diesbezüglich nicht selten recht unsicher und zuweilen sogar ängstlich sind.

Begriffe werden schnell zur Schublade

Den Digital Natives wird oft unterstellt, sie würden der Work-Life-Balance eine höhere Bedeutung als die Digital Immigrants beimesse. Es gehe ihnen weniger um Titel und Karriere als um die Erfahrung von Sinn auch bei der Arbeit, denn ein «erfülltes» statt «gefülltes» Leben sei ihnen wichtig. So legten zum Beispiel junge Mütter aus dieser Generation oft mehr Wert auf einen firmeneigenen Kindergarten und flexible Arbeitszeiten als auf ein höheres Gehalt. Und manch Mitt- oder End-Zwanziger, der zum Beispiel ein passionierter Marathon-Läufer sei? Er bevorzuge es, Teilzeit zu arbeiten, damit er genug Zeit fürs Training habe.

Erschwert wird die Diskussion darüber, was die Digital Natives von den Digital Immigrants unterscheidet, dadurch, dass diese sich in verschiedenen Lebensphasen befinden, weshalb sie sozusagen automatisch unterschiedliche Bedürfnisse haben. Hinzu kommt: Neben den Begriffen Digital Natives und Immigrants geistern weitere Begriffe durch die Diskussion – nämlich die Begriffe Generation X, Y und Z.



Generationen Y und Z: Schwierig zu führen?

In der öffentlichen Debatte werden die Digital Natives oft mit der Generation Y gleichgesetzt. Dabei zählen die Soziologen hierzu nicht nur die ab 1990, sondern alle ab 1980 geborenen Personen. Diese Gleichsetzung ist Non-sens. Das zeigt allein schon die Tatsache, dass zur Generation Y auch die heute 30- bis 38-Jährigen zählen, die nicht selten bereits seit Jahren Schlüsselpositionen in den Unternehmen innehaben und nicht nur leistungsfähig und -bereit sind, sondern auch Karriere machen möchten – wenn eventuell auch nicht um jeden Preis. Entsprechend vorsichtig sollte man die Begriffe Generation X, Y und Z gebrauchen – auch um nicht alle Angehörigen einer Altersgruppe übereinen Kamm zu scheren. Denn diese waren schon immer verschieden und sind es auch heute.

Gesellschaftlicher Wandel beeinflusst Haltungen

Dessen ungeachtet haben sich, seit vor fast 30 Jahren die ersten Digital Natives geboren wurden, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen stark verändert, weshalb wir heute nicht zufällig von der globalisierten Welt, der VUKA-Welt und vom digitalen Zeitalter sprechen. Und diese Rahmenbedingungen prägten ihre Einstellungen und ihr Verhalten – ähnlich, wie dies bei der Kriegsgeneration und der Wirtschaftswunder-Generation der Fall war. So betonen zum Beispiel viele Forscher, die Digital Natives hätten einen stärkeren Selbst-

verwirklichungsdrang als die Generationen vor ihnen. Zudem seien sie toleranter und offener für andere Kulturen. Außerdem seien sie aufgeschlossener für Innovationen und neue Lebensstile. Das mag für die nach 1990 Geborenen stimmen. Vielleicht sind sie aber auch nur jünger und noch nicht festgefahren und spüren noch nicht die Verantwortung auf ihren Schultern, eine Familie zu ernähren. Dessen ungeachtet haben die nach 1990 geborenen Angehörigen der Generation Y und der Generation Z ein großes Plus: Es gibt relativ wenige von ihnen. Entsprechend heiß werden insbesondere die höher Qualifizierten unter ihnen von den Unternehmen in Zeiten eines steigenden Fach- und Führungskräftekangs umworben. Hinzu kommt nicht selten gerade bei den höher Qualifizierten: Sie wuchsen in wohl situierten Familien mit einem, zwei Kindern auf. Deshalb wissen sie schon heute: Irgendwann werde ich ein nicht unbedeutliches Vermögen erben. Deshalb müssen sie weniger berufliche Kompromisse eingehen, um fürs Alter vorzusorgen. Auch dies beeinflusst ihre Einstellung zur Arbeit und ihr Verhalten. Deshalb ist es wichtig, sich mit der Frage zu befassen, wie lassen sich die Digital Natives so in Unternehmen integrieren, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren und eine übergreifende Zusammenarbeit gelingt. Denn in fast allen Unternehmen arbeiten mehrere Generationen unter einem Dach – sieht man von manchen Start-ups ab.

Bis zu 5 Generationen im Team

Hinzu kommt: Das Rentenalter verschiebt sich in unserer Gesellschaft aufgrund der höheren Lebenserwartung schlechend nach hinten. Deshalb arbeiten heute in vielen Unternehmen bereits Menschen zusammen, deren Altersunterschied bis zu 50 Jahre beträgt. In ihnen prallen bis zu fünf von den Soziologen definierte Generationen aufeinander:

- die Traditionalisten (vor 1950 geboren), die heute in der Regel nur noch als Senior-Chefs in den Unternehmen präsent sind
- die Babyboomer (ca. 1951 bis 1964), von denen die älteren Jahrgänge bereits das Rentenalter erreicht haben
- die Generation X (1965 bis 1980), die heute weitgehend das mittlere und obere Führungspersonal in den Unternehmen stellt,
- die Generation Y (1981 bis 2000), von der viele bereits zu den etablierten Leistungsträgern in den Unternehmen zählen, und
- die Generation Z (ab 2001 geboren), die heute bereits viele Auszubildende in den Betrieben angehören.

Dabei gilt die Faustregel: Je größer der Altersunterschied zwischen den Mitarbeitenden ist, desto unterschiedlicher sind deren Lebens- und Erfahrungshorizonte, was oft zu Reibungsflächen führt. Die veränderte demografische Struktur zeigt sich auch im Bereich Führung: Die alte Hackordnung «Der Chef ist älter als seine Mitarbeitenden» ist in den meisten Betrieben schon lange passé. Heute stehen die Führungskräfte oft vor der Herausforderung, nicht nur erheblich jüngere, sondern auch ältere Mitarbeitende zu führen. Auch dies trägt dazu bei, dass das Führen schwieriger wird. Eine Umfrage des Personaldienstleisters Robert Half unter 2400 Personal- und Finanzmanagern in der Schweiz, Österreich und Deutschland zeigt: Sind drei und mehr Generationen in einem Team vertreten, häufen sich die Schwierigkeiten, nicht nur, weil die Bedürfnisse der Arbeitnehmer altersbedingt unterschiedlich sind, sondern auch ihre Arbeitsmoral bzw. Art, Aufgaben anzugehen.

Die Diversität der Denk- und Arbeitsstile nutzen

Diese unterschiedlichen Denk- und Arbeitsstile erfordern von allen Beteiligten Toleranz sowie die Bereitschaft, sich wechselseitig zu verstehen. Denn jede Generation ist tendenziell anders gestrickt und hat ihre spezifischen Wünsche, Bedürfnisse und Ziele. Darauf müssen sich neben den Arbeitgebern auch die Führungskräfte einstellen, damit sich die Mitglieder ihrer Teams nicht gegenseitig lähmen. Das wechselseitige Verständnis gilt es zu fördern – zum Beispiel, indem man Foren für die Mitarbeitenden schafft, um sich generationenübergreifend besser kennen und verstehen zu lernen.

Besteht ein solches Verstehen, können die Stärken, die den verschiedenen Generationen mehr oder weniger zu Recht zugeschrieben werden, gezielt genutzt werden – zum Beispiel die Technologie-Affinität der Ypsilonaler, der Wunsch, et- was zu bewegen, der Generation X und die aus Erfahrung resultierende Gelassenheit der Babyboomer. Dann kann aus der Vielfalt ein Gewinn fürs Unternehmen und für die Mitarbeitenden werden.

Die generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern

Damit die Generationen übergreifende Zusammenarbeit funktioniert, ist es wichtig, den Menschen im Kollegen zu entdecken. Hilfreich sind hierbei folgende Maximen:

1. Die richtige Einstellung macht's

Toleranz beginnt im Kopf: Jeder Mensch ist einzigartig und verfügt über ein individuelles Stärken- und Schwächen-Bündel – altersunabhängig. Die Stärken des jeweils anderen Menschen gilt es zu sehen und zu entdecken.

2 Unterschiedlichkeit als Bereicherung

Sich regelmäßig fragen: Was kann ich von den Angehörigen der jeweils anderen Generation lernen? Inwieweit kann ich von ihnen profitieren (zum Beispiel beim Probleme-Lösen oder bei der IT-Anwendung)?

3 Die unterschiedlichen Lebensstile akzeptieren

Insbesondere wenn es um die Frage nach der Work-Life-Balance und dem Sinn geht, lohnt es sich für die Digital Immigrants nicht selten, sich von den Digital Natives neu inspirieren zu lassen. Zugleich folgen sie jedoch seltener kurzlebigen Moden und Trends.

4 Offen sein für Neues

Sich unvoreingenommen neuen Vor- haben und Ideen nähern gemäß der Maxime: Ausprobieren geht über Studieren. Diese Haltung ist im digitalen Zeitalter nötig, um eingefahrene Pfade zu verlassen.

5 Nicht stets gleich Perfektion anstreben

Wer Neues wagt, findet selten auf Anhieb die perfekte Lösung, oder deren Entwicklung dauert im schnellebigen digitalen Zeitalter oft zu lange. Deshalb gilt es, bei Bedarf auch mal eine 80- oder gar 50-Prozent-Lösung zu akzeptieren, solange sie das Team dem Ziel näherbringt.

6 Das eigene Verhalten hinterfragen

Dies ist nicht nur eine Voraussetzung fürs Lernen, sondern auch für Toleranz gegenüber anderen Denk- und Verhaltensweisen.

7. Sich vom Schubladendenken lösen

Sich bewusst machen, dass es die Digital Natives oder Immigrants ebenso wie «die Schweizer» oder «die Frauen» bzw. «die Männer» nicht gibt. Letztlich besteht jede dieser Schubladen aus einer Vielzahl von Individuen.

& Offen und häufiger persönlich kommunizieren

Die Kommunikation mit den digitalen Medien führt schnell zu Missverständnissen und somit Konflikten, da man bei ihr nicht die Person als ganze wahrnimmt und sieht.

9 Aktiv und bewusst zuhören

Hierzu zählt auch das gezielte Nachfragen, ob man etwas so richtig verstanden hat.

Führung erfordert Persönlichkeiten

Eine gute, generationenübergreifende Zusammenarbeit gelingt nur, wenn auch die Führungskräfte ein entsprechendes Verhalten zeigen. Sie sollten insbesondere folgende Maximen beherzigen:

1. Vorbild sein

Die obigen Maximen selbst leben und auf deren Einhaltung im Betriebsalltag achten.

2 Verbindlich sein

Sich auf einen Regel- und Absprachen-Katalog im Umgang miteinander verständigen.

3 Offen für konstruktive Kritik sein

Auch wenn sie das eigene Verhalten betrifft.

4 Lernbereit sein

Nicht nur Mitarbeitende, auch Führungskräfte sollten ihr Verhalten und dessen Wirkung regelmäßig hinterfragen.

5 Die (Entscheidungs-)Macht gezielt gebrauchen

Das heißt auch, die Entscheidungsbefugnis zum Teil bewusst an Digital Natives oder Immigrants oder gemischte Teams aus beiden Personen- gruppen zu delegieren.

6 Den Menschen zugewandt sein

Das bedeutet auch, mit ihnen mal über Persönliches sprechen und eine offene, angstfreie Kommunikation fördern.

Generell gilt: Im digitalen Zeitalter müssen Führungskräfte starke, also glaubwürdig und authentisch wirkende, Persönlichkeiten sein, denn nur dann schenken ihnen ihre Mitarbeitenden ihr Vertrauen und lassen sich von ihnen führen. Eine solche Führung brauchen gerade generationenübergreifende Teams, da in ihnen unterschiedliche Lebenserfahrungen und -stile aufeinanderprallen.



Barbara Liebermeister

leitet das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ), Frankfurt, das Unternehmen dabei unterstützt, ihren Mitarbeitenden die Kompetenzen zu vermitteln, die sie im digitalen Zeitalter brauchen (www.ifidz.de). Sie ist u.a. Autorin des Buchs *Digital ist egal: Mensch bleibt Mensch – Führung entscheidet*



BGA

Bundesverband
Großhandel, Außenhandel,
Dienstleistungen e.V.

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Fragebogen 2019 zur Unternehmensfinanzierung und zur Digitalisierung

1 / 2872

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema Finanzierung und die Zusammenarbeit mit Banken sind bei der Führung eines Unternehmens von zentraler Bedeutung. Aktuell wird außerdem der Digitalisierung in der öffentlichen Diskussion ein großes Potenzial für den zukünftigen Unternehmenserfolg beigemessen. Was in der betrieblichen Praxis gut läuft und wo es bei diesen Themen hakt, soll in dieser von der KfW und Wirtschaftsverbänden durchgeführten Befragung ermittelt werden.

Wir möchten Sie bitten, uns durch die Beantwortung dieses kurzen – nur 15 Fragen umfassenden – Fragebogens zu unterstützen. Wir wollen mit Ihrer Hilfe dazu beitragen, dass diese zentralen Themen angemessen diskutiert werden. Selbstverständlich werden die erhobenen Daten strikt anonym ausgewertet.

Bitte senden Sie den Fragebogen bis zum 15. März 2019 an uns zurück.

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 2018 in EURO _____ EUR davon im Ausland getätigter _____ %
4. Beschäftigte (einschl. aktiv tätige Inhaber; im Jahresschnitt 2018) _____
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. Bei welcher Art von Kreditinstituten haben Sie zurzeit Ihre Hauptbankverbindung(en)? (mehrere Antworten möglich)
 Private Geschäftsbank
(z.B. Commerzbank, Deutsche Bank etc.) Sparkasse/Landesbank Genossenschaftsbank
(Volksbank/Raiffeisenbank/DZ Bank)
Andere _____

B Kreditaufnahmebedingungen und Kreditverhandlungen

9. Wie schwierig ist es – Ihrer Meinung nach – derzeit einen Kredit bei einem Kreditinstitut aufzunehmen?

(1) Sehr leicht <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) Sehr schwierig <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---

10. Wie hat sich die Kreditaufnahme bei Kreditinstituten für Sie in den vergangenen 12 Monaten in der Tendenz entwickelt?

<input type="checkbox"/> Leichter geworden	<input type="checkbox"/> Gleich geblieben	<input type="checkbox"/> Schwieriger geworden
--	---	---

11. Wie hat sich Ihre Rating-Note bzw. -Einstufung in den letzten 12 Monaten entwickelt?

<input type="checkbox"/> Verbessert	<input type="checkbox"/> Nicht verändert	<input type="checkbox"/> Verschlechtert	<input type="checkbox"/> Weiß nicht
-------------------------------------	--	---	-------------------------------------

12. Haben Sie in den letzten 12 Monaten Kreditverhandlungen mit Banken oder Sparkassen geführt?

<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja
-------------------------------	-----------------------------

Falls ja, zu welchen Kreditlaufzeiten wurden Verhandlungen geführt?
(mehrere Antworten möglich)

<input type="checkbox"/> kurzfristige Bankkredite (z.B. Kontokorrentkredit)	→	<input type="checkbox"/> Ja, immer	<input type="checkbox"/> Ja, teilweise	<input type="checkbox"/> Nein, nie	<input type="checkbox"/> Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen
<input type="checkbox"/> mittelfristige Bankkredite (Laufzeit 2 bis unter 5 Jahre)	→	<input type="checkbox"/> Ja, immer	<input type="checkbox"/> Ja, teilweise	<input type="checkbox"/> Nein, nie	<input type="checkbox"/> Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen
<input type="checkbox"/> langfristige Bankkredite (Laufzeit: 5 Jahre und länger)	→	<input type="checkbox"/> Ja, immer	<input type="checkbox"/> Ja, teilweise	<input type="checkbox"/> Nein, nie	<input type="checkbox"/> Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen

Führten diese Verhandlungen zum Abschluss eines Kreditvertrags?

13. Welche Erwartungen haben Sie hinsichtlich der Abläufe und Gestaltung der Leistungserbringung an eine moderne Bank heute?
(mehrere Antworten möglich)

<input type="checkbox"/> Übersichtliche und verständliche Online Informationen über das Produkt-/Dienstleistungsangebot	<input type="checkbox"/> Einfache Online Abwicklung der Bankgeschäfte
<input type="checkbox"/> Betreuung vor Ort	<input type="checkbox"/> Persönlicher Ansprechpartner
<input type="checkbox"/> Kontinuität der Ansprechpartner	<input type="checkbox"/> Sonstiges

C Digitalisierung

Unter Digitalisierung verstehen wir Vorhaben zur Digitalisierung Ihrer Produkte/Dienstleistungen, Ihres Kundenkontakts sowie Ihrer Unternehmensprozesse, wie Anschaffung von neuartiger Hard- und Software, erstmalige Nutzung von Cloud-Diensten, Vernetzung sowie der dazu notwendigen organisatorischen Maßnahmen (z. B. Reorganisation der Arbeitsabläufe, Mitarbeiterbildung, Nutzung von IT-Beratung)

14. Planen Sie in den kommenden zwei Jahren Digitalisierungsvorhaben durchzuführen?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ist noch nicht entschieden
-----------------------------	-------------------------------	---

Falls ja, in welchen betrieblichen Funktionsbereichen planen Sie Digitalisierungsvorhaben durchzuführen? (mehrere Antworten möglich)

<input type="checkbox"/> Einkauf / Beschaffung	<input type="checkbox"/> Lagerung
<input type="checkbox"/> Produktion / Leistungserstellung	<input type="checkbox"/> Vertrieb / Marketing / Akquise
<input type="checkbox"/> Arbeitsvorbereitung	<input type="checkbox"/> Personalwesen
<input type="checkbox"/> Angebotserstellung / Kalkulation	<input type="checkbox"/> Forschung und Entwicklung (FuE)
<input type="checkbox"/> Finanz- und Rechnungswesen	<input type="checkbox"/> Verwaltung
<input type="checkbox"/> Verknüpfung der IT zwischen Funktionsbereichen	<input type="checkbox"/> Sonstige

15. Welche Hemmnisse stehen in Ihrem Unternehmen der Durchführung von Digitalisierungsvorhaben entgegen? (mehrere Antworten möglich)

<input type="checkbox"/> Unsicherheit über zukünftige Technologien / Standards	<input type="checkbox"/> Mangelnde IT-Kompetenzen der Beschäftigten / Verfügbarkeit von IT-Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt
<input type="checkbox"/> Mangel an geeigneten Finanzierungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/> Anforderungen an Datensicherheit / Datenschutz
<input type="checkbox"/> Schwierigkeiten bei der Umstellung der bestehenden IT-Systeme	<input type="checkbox"/> Schwierigkeiten bei der Anpassung der Unternehmens- / Arbeitsorganisation
<input type="checkbox"/> Mangelnde Qualität der Internetverbindung (z.B. Geschwindigkeit, Stabilität, usw.)	<input type="checkbox"/> Sonstige Hemmnisse
<input type="checkbox"/> Keine Hemmnisse	<input type="checkbox"/> Kein Bedarf an Digitalisierung



Gemeinschaftsstudie als Service des
LGAD Bayern

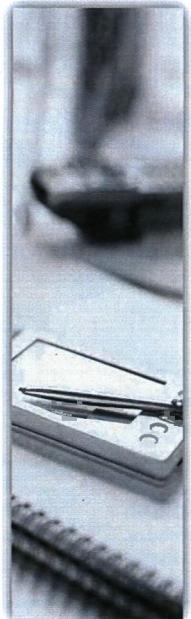
Kundenzufriedenheits- analyse Groß- und Außenhandel 2019

Ein Angebot des LGAD, der GfK SE und
von research tools

Teilnahme- und Anmeldeunterlagen



Leistungsumfang



- Methodische Beratung und Studienkonzeption
- Fragebogenerstellung (individualisiert für den Groß- und Außenhandel; standardisiert für alle teilnehmenden Unternehmen; bis zu ca. 10 Minuten; inklusive zwei offener Fragen)
- Projektmanagement
- Programmierung und Kontrolle des Fragebogens bzw. Organisation sowie Durchführung der Online-Befragung in deutscher Sprache (Feldarbeit)
- Steuerung und Kontrolle der Feldarbeit
- Datenerhebung bzw. Datenerfassung und -bereinigung
- Deskriptive Auswertung und Analyse, Berechnung eines Loyalitätsindex
- Grafischer Ergebnisbericht (Kernergebnisse) in Chart-Form (Power Point mit knapp 60 Charts pro Teilnehmer inkl. Management Summary) Antworten aus offenen Fragen werden in einer Exceldatei geliefert

Optionale Leistungen (auf Anfrage):

- bei Bedarf kleinere, individuelle Fragebogenanpassungen (in Absprache)
- Durchführung der Online-Befragung in deutscher und englischer Sprache
- Präsentation der Ergebnisse vor Ort

Ihr Nutzen als Verbandsmitglied



LGAD



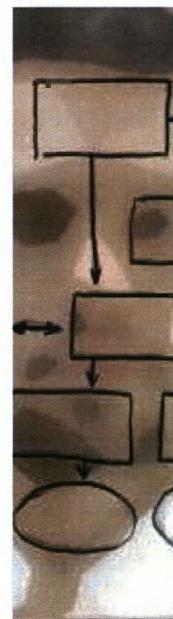
research tools
Marketingmaßnahmen
erfassen, verstehen, bewerten

GfK

- ✓ Jedes teilnehmende Unternehmen erhält eine professionelle Analyse der Kundenzufriedenheit mit einer **individuellen Standortbestimmung**.
 - Wie zufrieden sind meine Kunden mit meinem Unternehmen?
 - Welches sind die Stärken und Schwächen meines Unternehmens?
 - Je teilnehmendem Unternehmen sollen angestrebte 100 eigene Kunden die Befragung vollständig beenden (der Fragebogen kann in bis zu ca. zehn Minuten beantwortet werden)
 - Die **Online-Befragung** wird zu rund 50 Leistungsaspekten inklusive zwei offener Fragen (z.B. Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten) durchgeführt.
- ✓ **Anonyme, brancheninterne Benchmarks** bieten Orientierung und Anreize.
 - Wo steht mein Unternehmen im Vergleich zu anderen Anbietern (Studienteilnehmern)?
 - Was kann mein Unternehmen vom Wettbewerb lernen (Studienteilnehmern)?
- ✓ **Große Kostensparnis** im Vergleich zu einer firmenindividuellen Studie.
 - Kosten je Unternehmen: 2.500 € zzgl. MwSt. für Mitglieder (Mindestteilnehmerzahl für eine Durchführung erforderlich)

2

Ablaufplan



bis Mitte
April 2019

Verbindliche Anmeldung zur Teilnahme

bis
Mitte
Juni 2019

Freigabe des Fragebogens durch die Teilnehmer / Unterzeichnung und Rücksendung der Vereinbarung zur Auftragsdatenvereinbarung

Juli
2019

Zusendung der Kundenstichproben durch die Teilnehmer an die GfK SE/ research tools

Feldvorbereitungen: Programmierung des Fragebogens und Testing

bis Mitte
Oktober 2019

Dreiwöchige Feldphase (Datenerhebung) inklusive einem Reminder zur Mitte der Feldzeit

Ergebnisaufbereitung und Bereitstellung der individuellen Ergebnisberichte für Ihr Unternehmen



EINLADUNG

an die LGAD – Außenhändler

Donnerstag, der 7. März 2019 in Nürnberg von 13.00 bis 16.00 Uhr
Hotel Arvena Park, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg, Tel. 0911/8922-0

PROGRAMM



Begrüßung
Wolf Maser, Gebr. Maser GmbH & Co.KG
Ausschussvorsitzender

TOP 1

Tour de Table – Wie läuft es derzeit im Import- u. Exportgeschäft
- alle Teilnehmer -

TOP 2



THEMA 1
INTERNATIONALE HANDELS- und ZOLLPOLITIK –
Neues aus der deutschen und europäischen Außenwirtschaft

Referent: Marcus Schwenke, Abteilungsleiter Import im BGA

Ass. Jur. Marcus Schwenke wird uns einen Überblick aus der Arbeit des BGA in Berlin und Brüssel geben. Er ist dort zuständig für die Handelspolitik und bearbeitet Themen angefangen von den multilateralen Verhandlungen bei der WTO als auch mit weiteren geplanten Freihandelsabkommen, wie z.B. mit Japan, bis hin zur Reform des europäischen Zollrechts oder dem Bereich der Importwirtschaft und vielen weiteren Themen des Außenwirtschaftsrechts.

Als BGA-Mitarbeiter berät er LGAD-Mitglieder auch im direkten Kontakt.

TOP 3



THEMA 2
EUROPAS GRÖSSTER HAFEN ROTTERDAM –
Wichtige Verbindung nach Bayern, seine wirtschaftliche
Bedeutung und aktuelle Entwicklungen

Referentin: Ingrid Rossmeier, Repräsentantin des Hafens Rotterdam

Ingrid Rossmeier wird die Bedeutung des Hafen Rotterdam und insbesondere die Verbindungen zu Bayern vorstellen, die Zusammenarbeit zwischen den Regionen und die damit verbundenen Vorteile.

Auch die neuesten Entwicklungen im Rotterdamer Hafen kommen zur Sprache, z.B. wie trimodale Verbindungen zum Hinterland funktionieren, wie sich effektive Logistik entwickelt und zu guter Letzt wie man sich auf den Brexit vorbereitet. Zudem sprechen wir darüber, was der Hafen in Sachen Energiewende unternimmt und wie die Digitalisierung Einfluss auf die Logistik-Kette nimmt.

TOP 4

Verschiedenes, Anliegen

A N M E L D U N G

LGAD–Außenhandelsausschuss

Nürnberg, 07. März 2019

Beginn: 13.00 Uhr, Ende: 16.00 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 Ihre Zusage
bis 1. März 2019 mit**

Fax-Antwort - 089/ 54 59 37 -30
oder per E-Mail: info@lgad.de

Ja, ich / wir nehme / n teil

Firma: _____

1. Teilnehmer: _____

Position: _____

2. Teilnehmer: _____

Position: _____

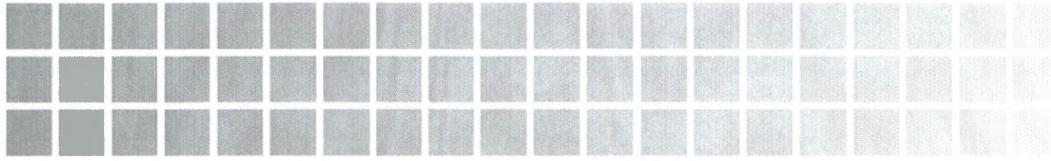
Telefon (Zentrale): _____ Durchwahl: _____

E-mail (pers.): _____

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



Zukunft wählen: Europa

Zehn Thesen zur Wahl zum Europäischen Parlament 2019

Februar 2019



Inhalt

1. **Europa ist unsere Zukunft – durch Integration gewinnen**
2. **Binnenmarkt stärken – EU zum attraktivsten Wirtschaftsraum der Welt machen**
3. **Digitalisierung in Europa gestalten – Flexibilität sicherstellen**
4. **Mobilität fördern – EU-Freizügigkeit optimieren, Talente für EU gewinnen**
5. **Subsidiarität achten – nationale Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik respektieren**
6. **Bildung in der EU voranstellen – Grundlage für Wohlstand legen**
7. **Freihandel ermöglichen – faire Regeln für Wachstum in Europa gestalten**
8. **Wirtschafts- und Währungsunion weiterentwickeln – Euro garantiert Stabilität**
9. **EU-Mehrwert schaffen – groß in großen, klein in kleinen Fragen sein**
10. **Politik mit Verantwortung – europäische Werte verteidigen**



1. Europa ist unsere Zukunft – durch Integration gewinnen

- **Arbeitgeber bekennen sich zur Europäischen Union**
- **Soziale Marktwirtschaft prosperiert dank EU-Integration**
- **Nur mit EU kann Deutschland Zukunft meistern**

Die Arbeitgeber bekennen sich mit aller Kraft zur europäischen Integration. Wir können stolz auf das sein, was wir gemeinsam dank der Europäischen Union (EU) geschaffen haben. Die EU ist eine Erfolgsgeschichte – für ihre Bürgerinnen und Bürger genauso wie für die Wirtschaft.

Über weite Strecken des vergangenen Jahrhunderts war Europa entzweit, erschüttert durch zwei Weltkriege oder geteilt durch den Eisernen Vorhang. Heute zählt die EU mehr als 500 Millionen Einwohner, die friedlich zusammenleben, den wachsenden Wohlstand im Binnenmarkt genießen und sich frei im Schengen-Raum bewegen. Sie steht für gemeinsame Werte und Freiheiten: Stärken, von denen unsere Wirtschaft lebt.

Die EU ist der größte Wirtschaftsraum der Welt – versehen mit den weltweit besten Sozialstandards: Mit nur 7 Prozent der Weltbevölkerung und 22 Prozent des globalen Bruttoinlandsprodukts (BIP) geben die Mitgliedstaaten 40 Prozent der weltweiten Ausgaben für soziale Sicherung aus. Unser durchschnittlicher Lebensstandard zählt mit 30.000 Euro Pro-Kopf-Einkommen zu den höchsten weltweit. Die Überwindung der wirtschaftlichen Krise und die immer bessere ökonomische Lage spiegeln sich in einer starken Zustimmung der Bürger zur EU wider: Zwei Drittel aller EU-Bürger unterstützen die EU-Mitgliedschaft ihres Landes.

In der EU genießen wir seit über sieben Jahrzehnten ununterbrochen Frieden, ohne die EU wäre diese Friedensperiode undenkbar. Das schafft verlässliche Rahmenbedingungen, die Grundlage für jede politische Aktivität und den Wohlstand der Bürgerinnen und Bürger sind.

Mehr denn je sehen wir, dass die EU keine Selbstverständlichkeit ist, sondern zunehmend in Frage gestellt wird. Die Welt ist mit tiefgreifender Veränderung und drängenden Herausforderungen konfrontiert. Der Notwendigkeit, darauf gemeinsam Antworten zu finden, stehen Forderungen nach einem Rückzug ins Nationale gegenüber. Wichtige Themen wie die Außen- und Sicherheitspolitik sowie Handels- und Umweltfragen wird aber allein die EU auf Augenhöhe mit anderen Weltmächten verhandeln können. Jeder Mitgliedstaat – auch große wie Frankreich, Polen, Spanien oder Deutschland – ist für sich genommen zu klein. Wer das Gegenteil behauptet, führt in die Irre. Die europäische Integration ist Teil der politischen DNA Deutschlands.

Die wahrscheinlich wichtigste Wahl zum Europäischen Parlament seit langem führt uns die Alternative klar vor Augen: Lässt uns Unsicherheit verschlossen werden – oder gehen wir Herausforderungen zusammen an? Eine starke EU ist im Interesse aller. Dem widerspricht es nicht, auf Schwächen und Fehlentwicklungen in der EU hinzuweisen: von EU-Überregulierung und dem falschen Eingreifen der EU in nationale Kompetenzen bis hin zur leider noch immer begrenzten Handlungsfähigkeit bei globalen Problemen.

Die Basis für Wohlstand in Deutschland und auch für den Erfolg der sozialen Marktwirtschaft ist der europäische Binnenmarkt. Jedes deutsche Unternehmen profitiert vom Binnenmarkt. Für sehr viele deutsche Unternehmen ist er heute der Heimatmarkt. Wir brauchen die europäische Integration daher für jeden Arbeitsplatz. In diesem Bewusstsein wird sich die Wirtschaft weiter für eine geeinte Europäischen Union einsetzen. Wir können und werden Teil der Lösung sein.

Wir Arbeitgeber setzen uns bei den Wahlen zum Europäischen Parlament für alle politischen Kräfte ein, welche die europäische Integration unterstützen. Europa ist unsere Zukunft.



2. Binnenmarkt stärken – EU zum attraktivsten Wirtschaftsraum der Welt machen

- **Funktionierender Binnenmarkt schafft Basis für sozial starkes Europa**
- **Digitalen Binnenmarkt vollenden, freier Verkehr von Daten**
- **Freiraum im Binnenmarkt stärken, Entsenderegeln erleichtern**

Ein starker Binnenmarkt bleibt zentral für alle Unternehmen und Bürger. Die vier Grundfreiheiten der EU – den freien Verkehr ohne Grenzen oder Zollschränken von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital – kosten wir jeden Tag aus.

Diese elementaren Freiheiten des Binnenmarkts bilden das Fundament für Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit. Mit rund 15 Billionen Euro Bruttoinlandsprodukt und mehr als 500 Millionen Bürgerinnen und Bürger ist die EU der größte Wirtschaftsraum der Welt: Das stärkt die Position der EU, politisch und wirtschaftlich.

Die Krise nach 2008 hat die EU schwer getroffen und in vielen Mitgliedstaaten mit ihren Bevölkerungen gravierende Probleme verursacht. Aus eigener Kraft und in nationaler Isolation hätten es die hilfsbedürftigen Länder nicht geschafft. Die Solidarität der EU hat sie gestützt. Die Krise konnte bewältigt und die negativen Folgen beseitigt werden. Heute befindet sich Europa wieder im Aufschwung, die Zahl der Erwerbstätigen steht mit 239 Millionen sogar auf dem bisherigen Höchststand.

Der Binnenmarkt ist noch lange nicht vollendet. Im Jahr 2018 hat der Binnenmarkt zwar sein 25-jähriges Jubiläum gefeiert – ein digitaler Binnenmarkt befindet sich aber erst im Aufbau. Nationale Alleingänge sind hier kontraproduktiv: Der freie Datenverkehr ist ähnlich wichtig wie die vier EU-Grundfreiheiten.

Der starke Binnenmarkt hilft europäischen Unternehmen, ihre Rolle in der Gesellschaft wahrnehmen und weltweit an der Spitze liegen zu können: Produkte zu verkaufen,

Arbeitsplätze zu schaffen, zu forschen und zu investieren. Ein funktionierender Binnenmarkt lässt Freiräume für Unternehmergeist und Kreativität – statt sie zu behindern.

Gemeinsame EU-Regeln werden aber nicht immer umgesetzt: In den Jahren 2017 und 2018 wurden 138 Vertragsverletzungsverfahren gegen die Mitgliedstaaten im Binnenmarktbereich eingeleitet. Der grenzüberschreitende Warenverkehr wird oft durch nationale technische Vorschriften und andere Regelungen erschwert. Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit sollten funktionierende Systeme und Strukturen beachtet werden.

Im Bereich der Entsendungen ist der Binnenmarkt noch stärker fragmentiert. Unternehmer werden durch eine verschärzte Entsenderichtlinie ausgebremst, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne unnötige Bürokratie ins Ausland zu schicken. Das zieht faktisch wieder nationale Grenzen hoch, durch diesen Protektionismus wird der EU-Binnenmarkt beschädigt. Es müssen Erleichterungen, zum Beispiel bei der Behandlung von Dienstreisen, vorgenommen werden.

Der Binnenmarkt ist ein ökonomisches und ein soziales Projekt zugleich. Die Wettbewerbsfähigkeit der EU und ein funktionierender Binnenmarkt sind kein Selbstzweck, sondern Voraussetzung für ein soziales Europa. Der Binnenmarkt hat etwa in den mittel- und osteuropäischen Staaten nach ihrem EU-Beitritt zu einer enormen wirtschaftlichen Aufwärtsentwicklung beigetragen, die für soziale Konvergenz und europäischen Zusammenhalt gesorgt hat.

Nationalistische und populistische Kräfte gefährden die Grundfreiheiten und die Funktionsfähigkeit des Binnenmarktes. Umso wichtiger ist es, aktiv für einen gemeinsamen Markt einzutreten.

Wir Arbeitgeber setzen uns dafür ein, dass der Binnenmarkt der attraktivste Wirtschaftsraum weltweit wird.



3. Digitalisierung in Europa gestalten – Flexibilität sicherstellen

- **Europa zum Vorreiter der Digitalisierung machen**
- **Sozialpartner brauchen Spielraum, um digitale Arbeitswelt zu gestalten**
- **Digitale Kompetenzen der Beschäftigten durch EU-Programme unterstützen**

Europa ist durch Innovation und Kreativität gesellschaftlichen und technologischen Trends immer wieder mit der nötigen Veränderungsfähigkeit begegnet. Auch bei der Digitalisierung muss die EU wieder Vorreiter werden.

Die Digitalisierung spielt – unausweichlich – eine immer größere Rolle für Unternehmen. Die digitale Revolution verändert Wirtschaft und Arbeitswelt von Grund auf und mischt die Karten im globalen Wettbewerb neu.

Aus diesen Herausforderungen können wir Chancen zugunsten Europas schaffen, solange die richtigen Bedingungen herrschen. Wenn europäische Unternehmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Digitalisierung selbst gestalten, wird sie am besten gelingen.

Wir wollen keine Angstdebatte führen. Gerade für Beschäftigte bietet die Digitalisierung viel Flexibilität – zum Beispiel für Eltern, die Beruf und Familie einfacher vereinbaren wollen. Für Unternehmen wird die Digitalisierung zum Schlüssel zu höherer Produktivität, Innovationskraft und neuen Geschäftsmodellen.

Dramatisierte Prognosen von massenhaften Jobverlusten führen in die Irre: In Deutschland überwiegen die positiven Beschäftigungseffekte des digitalen Wandels deutlich. Wenn allein die deutsche Wirtschaft ihr volles digitales Potenzial ausschöpft, könnte sie bis 2025 das jährliche Wachstum um einen Prozentpunkt steigern und so rund 500 Milliarden Euro zusätzlich erwirtschaften.

Statt auf Digitalisierung allein mit Regulierung zu reagieren, muss es in allen EU-Staaten

einen beweglichen Rahmen geben, der neue Geschäftsmodelle, Beschäftigungsformen und Arbeitsplätze ermöglicht statt sie von vornherein zu verhindern. Bei der Datennutzung ist ein Rechtsrahmen erforderlich, der auch den Bedürfnissen des Mittelstandes gerecht wird.

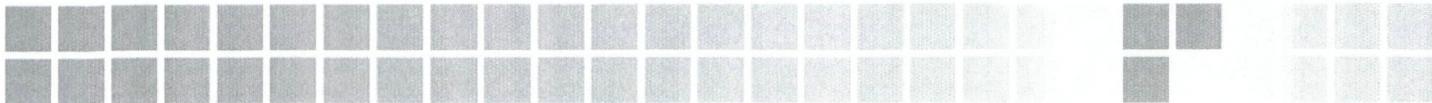
Der möglichst reibungslose Übergang in die digitale Arbeitswelt will gut vorbereitet sein: Die Sozialpartner in den EU-Staaten kennen sich am besten damit aus, welche Fähigkeiten in den Betrieben gebraucht werden. Daher brauchen sie den Spielraum, die Zukunft selbst zu gestalten.

Zunehmend ist eine agile Organisations- und Arbeitsstruktur gefragt. Diese Agilität ist vor allem eine Frage der Unternehmenskultur. Um flexibel reagieren zu können, ist auch eine moderne Arbeitszeitkultur notwendig; die europäische Arbeitszeitrichtlinie spielt dabei eine wichtige Rolle. Ist ihre Anwendung anpassungsfähig gestaltet, kann der digitale Binnenmarkt viele Arbeitsplätze schaffen.

Im Zentrum der Digitalisierung steht die Kreativität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit ihre Ausbildung: Schule, Aus- und Weiterbildung brauchen eine digitale Prägung. Neben dem Programmieren entwickeln sich IT- und Medienkompetenz zu einer vierten Kultertechnik. Bestehende EU-Programme sind Beispiele für eine gute Politik, die Jung und Alt dafür fit macht – zum Beispiel werden sie durch den Europäischen Sozialfonds, den Europäischen Fonds für strategische Investitionen und den europäischen Aktionsplan für digitale Bildung unterstützt.

Bisher kommen die meisten großen Digitalunternehmen von außerhalb Europas. Wir waren zu langsam, technologische Entwicklungen und digitale Geschäftsmodelle zu adaptieren – und müssen wieder Spitzeneräte werden. Nur im geeinten Europa können die Vorteile der Digitalisierung vollständig ausgeschöpft werden.

Wir Arbeitgeber setzen uns dafür ein, dass die Digitalisierung mit Mut angegangen und Europa zum Vorreiter wird.



4. Arbeitsmobilität fördern – EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit optimieren, Talente für EU gewinnen

- **Arbeitsmobilität stärken: Hindernisse abbauen, Missbrauch bekämpfen**
- **Europaweit arbeiten: Bedingungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbessern**
- **Talente aus Drittstaaten werben: „Blue Card“ bekannter machen**

Talent kennt keine Grenzen. Arbeitsmobilität innerhalb der EU und in die EU ist entscheidend für Unternehmen, denn die richtigen Fachkräfte vor Ort zu finden, wird immer schwieriger. Auch die Bevölkerung in Deutschland altert schnell: Bis 2040 wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter um bis zu 6 Millionen zurückgehen.

Europa bietet zwei Lösungen: Die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU und die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten in die EU. Im Wege der EU-Binnenmigration profitiert Deutschland allein von rund 250.000 Menschen, die mehr zu- als abwandern.

Freizügigkeit ist ein realer Gewinn für die EU-Bürger. Sie können ihren Lebensunterhalt EU-weit dort verdienen, wo sich ihnen gute Jobs bieten. In der EU leben beziehungsweise arbeiten 17 Millionen EU-Bürger außerhalb ihres Heimatlandes – und insbesondere der deutsche Arbeitsmarkt profitiert davon. Arbeitgeber rekrutieren unter ihnen begehrte Fachkräfte.

Die EU erleichtert die Freizügigkeit innerhalb Europas auch ganz konkret: Dank der Koordinierung der EU-Sozialversicherungssysteme ist es etwa möglich, Rentenansprüche in einem anderen EU-Staat zu erwerben und zu übertragen.

Ein Rückzug ins Nationale ist keine Antwort: Das gefährdet die Freizügigkeit und schränkt die Freiheit jedes Einzelnen wieder ein.

Leider gibt es aber auch im Alltag weiter Hindernisse für die Freizügigkeit. Häufig mangelt es an einer strukturierten Übersicht und Sammlung von Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie wissen nicht, was sie Behörden in anderen EU-Staaten gegenüber beachten müssen.

Auch die EU-weite Vermittlung von und Information über freie Arbeitsplätze könnte für Bürger besser werden: Das hilft, die Arbeitslosigkeit in einem EU-Land und Fachkräftemangel in einem anderen gleichzeitig zu bekämpfen. Bürger wollen freie Entscheidungen darüber treffen, an welchem Ort sie ihre Talente einsetzen und Geld verdienen. Hier spielt der Austausch zwischen den nationalen Arbeitsbehörden eine entscheidende Rolle.

Arbeitnehmerfreizügigkeit ist das Gegenteil von Zuwanderung in die Sozialsysteme: Der Europäische Gerichtshof hat hierzu wegweisende Entscheidungen getroffen – sie müssen jetzt in die EU-Gesetzgebung aufgenommen werden. Auch sollte das Kindergeld von EU-Bürgern an die Lebenshaltungskosten des Staates angepasst werden, wo die Kinder tatsächlich leben.

Allein inländische und europäische Arbeitskräfte können den Fachkräftemangel nicht kompensieren. Die demografischen Herausforderungen sind flächendeckend spürbar. Europa braucht Zuwanderung durch akademisch und beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten: Die „Green Card“ der USA ist weltweit bekannt – die „Blue Card“ der EU muss ähnlich attraktiv werden.

Wir Arbeitgeber setzen uns dafür ein, dass die Mobilität von Talenten innerhalb der EU und in die EU gefördert wird.



5. Subsidiarität achten – nationale Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik respektieren

- **Vielfalt bei Arbeitsmärkten erhalten, Sozialsysteme in Mitgliedstaaten gestalten**
- **Europaweit Sozialpartner und Sozialen Dialog stärken**
- **Impulse für solide finanzierte Sozialsysteme über Europäisches Semester geben**

Das soziale Europa bezieht seine Stärke auch daraus, dass unterschiedliche Traditionen und Wege bestehen und aktiv gelebt werden. Das Motto der EU – „In Vielfalt geeint“ – verdeutlicht das. Dies gilt besonders für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik: Sie ist bei den Mitgliedstaaten historisch höchst unterschiedlich. Das Ziel starker Arbeitsmärkte eint Europa – die Wege dorthin dürfen aber nicht zentral vorgegeben werden.

Damit das so bleiben kann, wurden in den EU-Verträgen rechtliche Vorkehrungen getroffen: Die Sozialpolitik liegt ausdrücklich in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten. Hier „unterstützt und ergänzt“ die EU lediglich in genau festgelegten Bereichen. Zudem gibt es mit über 60 Richtlinien und Verordnungen bereits viele europäische Vorschriften im Sozialen. Wir brauchen eine Kurskorrektur bei der EU-Gesetzgebung in diesem Bereich: Es besteht kein Bedarf an zusätzlicher EU-Regulierung.

Unterschiedlich starke Sozialsysteme innerhalb Europas sind nicht auf einen Mangel europäischer Regelungen zurück-zuführen, sondern liegen an wirtschaftlichen Unterschieden, mangelnder Attraktivität der Arbeitsmärkte oder an fehlenden Mitteln in den Kassen der Mitgliedstaaten. Ein sozial starkes Europa können wir nur auf Grundlage wirtschaftlichen Erfolgs finanzieren. Das haben viele sozialpolitische Initiativen der EU nicht genügend berücksichtigt.

EU-weite verbindliche Blaupausen kann und darf es in diesen Bereichen nicht geben. Deshalb muss jeder Mitgliedstaat seine Sozialsysteme weiter eigenverantwortlich gestalten dürfen.

Statt eine neue EU-Arbeitsbehörde zu schaffen, sind vielmehr die Kapazitäten bei den nationalen Behörden zu stärken. Ein europäischer Mindestlohn würde die Tarifautonomie verletzen, denn die Lohnfindung ist Sache der Sozialpartner. Europäische Finanztransfers bei den Sozialkassen verbieten sich: Sie sorgen für eine Vergemeinschaftung von Kosten und bestrafen Länder, die über flexible und robuste Arbeitsmärkte verfügen.

Der Arbeitnehmerbegriff ist der Kern nationaler Arbeitsrechtsordnung. Eine europaweit einheitliche Arbeitnehmerdefinition ist nicht zielführend, sie würde das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht in den Mitgliedstaaten auf den Kopf stellen. Dass der Rat in neuen Bereichen der Sozialpolitik statt einstimmig mit qualifizierter Mehrheit entscheiden soll, wäre ein massiver Eingriff in die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, über diese sensiblen Bereiche auch in Zukunft selbst zu bestimmen.

In einzelnen Gebieten können EU-Institutionen aber konkret tätig werden: Reformvorschläge im Rahmen des Europäischen Semesters geben wichtige Impulse; in Teilbereichen kann die EU einheitliche Mindeststandards setzen und damit Wettbewerbsverzerrungen verhindern, etwa beim Arbeitsschutz.

Wir wollen in Europa die Sozialpartnerschaft stärken, um Dinge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern selbst regeln zu können. Ein autonomer Sozialer Dialog kann am besten Traditionen respektieren und praxisnahe Ergebnisse liefern. Zu einem starken Europa gehört auch, auf EU-Ebene die Sozialpartnerschaft mit Leben zu füllen und eine neue gemeinsame und konstruktive Vertrauensbasis mit der EU-Kommission zu schaffen. Es darf nicht wieder passieren, dass sie geltende Sozialpartnervereinbarungen – wie geschehen bei der Elternurlaub-Vereinbarung – durch Vorlage einer neuen Gesetzgebung vom Tisch wischt.

Wir Arbeitgeber setzen uns dafür ein, dass die nationale Kompetenz in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik respektiert wird.

6. Bildung in der EU voranstellen – Grundlage für Wohlstand legen

- **EU-Markenzeichen fortschreiben: Erasmus-Mittel verdoppeln**
- **Bildung europaweit stark machen, Erfahrungsaustausch fördern**
- **Europaweit MINT-Bildung attraktiver machen, MINT-Initiativen unterstützen**

Der Erfolg der europäischen Wirtschaft hängt von richtiger Bildungspolitik ab: von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von ihren Ideen und Innovationen. Eine gute Bildungspolitik ist zugleich wirksame Sozialpolitik, denn sie schafft Perspektiven für alle.

Das Erasmus-Programm ist ein umstrittener Erfolg der EU. Bisher haben neun Millionen Menschen an Erasmus teilgenommen, um im EU-Ausland zu studieren, sich weiterzubilden, Berufserfahrung zu sammeln oder Freiwilligenarbeit zu leisten. Für den laufenden Sieben-Jahres-Zyklus werden über vier Millionen Teilnehmer erwartet.

Viele Teilnehmer verbinden mit Erasmus Erinnerungen, die für ihr weiteres Leben prägend sind. Es zahlt sich aber vor allem beruflich aus: Jedem dritten Erasmus-Praktikanten wurde unmittelbar ein Arbeitsplatz angeboten. Die Arbeitslosenrate von Erasmus-Studenten ist fünf Jahre nach dem Abschluss fast ein Viertel niedriger als bei Studenten ohne einen Erasmus-Aufenthalt. Erasmus muss mit voller Energie fortgesetzt werden: Die geplante Verdoppelung der Fördermittel ab 2021 ist genau richtig.

Eine gute Bildungspolitik beseitigt Fachkräftemangel auf der einen und Jugendarbeitslosigkeit auf der anderen Seite. Etwa das EU-Projekt „Promoting social partnerships in employee training“ zeigt, wie es richtig geht.

Die Arbeitgeber nehmen ihre Rolle bei der Aus- und Weiterbildung sehr ernst und investieren in ihre Beschäftigten. Die EU sollte daher auch künftig mit den Sozialpartnern zur Aus- und Weiterbildung kooperieren und gemeinsame Projekte finanzieren.

Die EU kann die Mitgliedstaaten in Bildungsfragen unterstützen und etwa nationale Vorbilder bei Bildungssystemen im Rahmen des Europäischen Semesters hervorheben. Die berufliche Bildung mit ihrer dualen Berufsausbildung sowie das duale Studium sind erfolgreiche deutsche Beiträge. Sie zeigen: Nationale Ausbildungssysteme sollten sich an den Bedürfnissen des Marktes orientieren.

Europaweit müssten Schulen und Wirtschaft besser kooperieren. In Deutschland vermittelt die Initiative „SCHULEWIRTSCHAFT“ Betriebspraktika an Jugendliche – eine Stelle für Schulen und Betriebe, die das grenzüberschreitend in der EU anbieten wollen, wäre eine gute Ergänzung.

Der Fachkräftemangel ist seit über zehn Jahren eine Wachstumsbremse. Bis 2020 fehlen in Europa zum Beispiel 900.000 IT-Fachkräfte. Eine EU-weite MINT-Plattform kann die Attraktivität der Ausbildung in den wichtigen Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) erhöhen.

Auch wenn die Kompetenz für Bildung in den Mitgliedstaaten liegt, kann die EU in der Zukunft eine wichtige unterstützende Rolle bei grenzüberschreitenden, gemeinsamen Herausforderungen wahrnehmen. In Europa schafft Bildung Chancen für alle und sichert qualifizierte Mitarbeiter für Unternehmen.

Wir Arbeitgeber setzen uns dafür ein, dass Bildung die Grundlage für den europäischen Wohlstand der Zukunft legt.



7. Freihandel ermöglichen – faire Regeln für Wachstum in Europa gestalten

- EU als Verteidigerin des Freihandels – aktiv gegen Protektionismus
- Neue EU-Freihandelsverträge ambitioniert zum Abschluss bringen
- Verlässliches und transparentes Handelssystem stärken

Die deutschen Unternehmen brauchen den internationalen Freihandel. Es ist richtig, dass die EU die alleinige Kompetenz besitzt, Europas Beschäftigte und Betriebe in Handelsfragen auf der Weltbühne zu vertreten. Nur gemeinsam als EU können wir auf Augenhöhe mit Weltmächten verhandeln sowie die Standards und Regeln des Weltmarktes beeinflussen.

Während der Debatte um das transatlantische Abkommen TTIP hat Freihandel fälschlicherweise einen negativen Beiklang bekommen. Für die deutsche Wirtschaft steht aber fest: Freihandel garantiert Wohlstand für Bürger und den weltweiten Marktzugang für alle – auch kleine – Unternehmen.

Arbeitsplätze lassen sich nicht verordnen, sondern entstehen durch offene Märkte, durch freie Entscheidungen von Kunden und Anbietern. Die aktuellen, von den USA ausgelösten Spannungen im internationalen Handel zeigen: Protektionismus ist gefährlich und bedeutet Verluste für alle Seiten. Immer neue Zölle und andere Handelshemmnisse verhindern Arbeitsplätze, verteuern Produkte und dämmen das Wirtschaftswachstum ein.

Die Wirtschaft will ihren Teil dazu beitragen, dass in der Debatte um den Freihandel seine Vorteile klar und deutlich werden.

Knapp jeder siebte Arbeitsplatz in Europa – geschätzt 36 Millionen, davon fast 8 Millionen in Deutschland – ist abhängig vom grenzüberschreitenden Handel. Jeder einzelne EU-Konsument profitiert durch eine größere Produktauswahl und niedrigere Importpreise in Höhe von etwa 600 Euro jährlich.

Freihandel bedeutet aber nicht Handel ohne Regeln. Er muss gesteuert werden, damit er auch fair bleibt. Die jüngsten EU-Freihandelsverträge umfassen viele Vorgaben: Das CETA-Abkommen zählt über 1.000 Seiten mit detaillierten Regelungen zum Vorteil aller – etwa keine kostspieligen Doppelprüfungen für Produkte oder gleicher Zugang zu öffentlichen Aufträgen. Faire, gemeinsame Regeln schaffen Vertrauen.

Es soll so bleiben, dass die Länder der EU im Welthandel eine besonders herausragende Rolle spielen. Sie sind der wichtigste Handelpartner für 80 Staaten auf dem Globus.

Die EU hat in den letzten Jahren viele Freihandelsverträge neu verhandelt, zum Beispiel mit Kanada, Japan, Singapur oder Mexiko. Noch laufende Freihandelsverhandlungen – wie etwa mit Australien, Neuseeland und den Mercosur-Staaten – sollten ambitioniert zum Abschluss gebracht werden.

Der EU kommt heute eine besondere Führungsrolle als Verteidigerin des Freihandels zu. Sie sollte diesen Gestaltungsauftrag als besonders positiv begreifen: Die deutschen Unternehmen brauchen in einem schwierigen Umfeld politische Stabilität genauso wie Freiräume, um Handel treiben zu können.

Wir Arbeitgeber setzen uns für offene Märkte und eine Weiterentwicklung des weltweiten Handels ein.

8. Wirtschafts- und Währungsunion weiterentwickeln – Euro garantiert Stabilität

- **WWU-Reformen voranbringen, stabile WWU ist Basis für Wohlstand**
- **Strukturreformen in Mitgliedstaaten begleiten und unterstützen**
- **Euro als internationales Zahlungsmittel weiter aufwerten**

Als Symbol der EU ist der Euro einer ihrer unverkennbaren Erfolge. Vor zwanzig Jahren zum 1. Januar 1999 eingeführt, dient er seit 2002 als offizielles Zahlungsmittel. Heute verwenden ihn tagtäglich 340 Millionen Menschen in 19 EU-Mitgliedstaaten.

Eine stabile Eurozone ist essenziell für Unternehmer. Sie stärkt Investitionen, trägt zu Wachstum bei und schafft eine Grundlage für Arbeitsplätze. Dem Euro kommt eine immer größere Bedeutung zu. Nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs werden 85 Prozent des EU-BIPs allein durch die Euro-Länder erwirtschaftet. Ein starker Euro kommt der ganzen EU zugute.

Der Euro als gemeinsame Währung ist und bleibt das richtige europäische Projekt: Eine Währung statt vieler ist einfacher, günstiger und risikofreier. Für Konsumenten und Produzenten ergeben sich Einsparungen bei Handel und Verbrauch. Der Euro dient heute – nach dem Dollar – als zweitwichtigste Währung in internationalen Zahlungen weltweit. Ihn als internationales Zahlungsmittel noch weiter aufzuwerten, ist ein wichtiges Ziel.

Der Euro hat bewiesen: Auch schwere Zeiten können wir dank der EU überwinden. In der Krise nach 2008 stand der Euro unter Druck. Hier hat sich Eigenverantwortung der Mitgliedstaaten kombiniert mit europäischer Solidarität bezahlt gemacht. Mit Spanien, Irland, Portugal, Zypern und Griechenland konnten alle hilfsbedürftigen Länder den Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) wieder verlassen.

Die Stärke der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) basiert auf der Wettbewerbsfähigkeit jedes Mitgliedstaats: Dort gibt es aber noch immer häufig verkrustete Arbeitsmärkte, Beschäftigungshürden, ein rigides Arbeitsrecht oder zu hohe Arbeitskosten.

Eine gemeinsame Währung muss durch eine koordinierte Wirtschaftspolitik ergänzt werden. Mit dem Europäischen Semester hat die EU einen Rahmen gefunden, um mit den Mitgliedstaaten ihre Politik zu koordinieren und sie an vereinbarten Zielen und Regeln auszurichten. Wir brauchen weitere Anreize für nationale Strukturreformen.

Die Wirtschafts- und Währungsunion wird sich weiterentwickeln. Dazu liegen viele Vorschläge auf dem Tisch: vom Fünf-Präsidenten-Bericht bis zur Meseberg-Erklärung. Auf diese Ideen sollten Entscheidungen folgen, die zur Stabilität beitragen und Eigenverantwortung wahren.

Ein beständiger Bankensektor sowie ein stärker integrierter Finanzmarkt sind entscheidend. Zum Beispiel der Abbau notleidender Kredite bei Banken sollte aber in nationaler Verantwortung angegangen werden. Zudem ist die Stärkung des ESM zielführend: Mitgliedstaaten können so vorbeugend und streng konditioniert bei der Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und der Erreichung solider Staatsfinanzen unterstützt werden.

Eine belastbare Wirtschaft und Währung sind die Grundlage, um dem globalen Wandel und der Zukunft selbstbestimmt zu begegnen. Die Stärke, die es dafür braucht, können wir aber nur gemeinsam innerhalb der EU erreichen.

Wir Arbeitgeber setzen uns für eine funktionierende Wirtschafts- und Währungsunion ein, um die Stabilität des Euro zu sichern.



9. EU-Mehrwert schaffen – groß in großen, klein in kleinen Fragen sein

- **Subsidiarität besser beachten, Akzeptanz für EU ausbauen**
- **Globale Herausforderungen wie Sicherheit oder Migration angehen**
- **Bürokratie abbauen statt neue schaffen**

Die zunehmende Komplexität der Politik macht eine klare Abgrenzung zwischen der nationalen und der europäischen Ebene nicht einfach – häufig ist die Frage nach der Kompetenz ein Spagat.

Die Antwort liegt in der Fähigkeit, gemeinsam auf die angemessene Balance zu achten. Ein Rückzug ins Nationale bietet keine Lösung für unsere globalen Probleme, die uns alle betreffen. Gleichzeitig gilt es, die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten zu respektieren.

Sinnvoll ist das Prinzip: Die EU soll groß in großen Fragen und klein in kleinen Fragen sein. Auf EU-Ebene muss nur das geregelt werden, was die Mitgliedstaaten nicht allein schaffen. Maßnahmen der EU sind nur dort nötig, wo sie klare Vorteile bieten.

Für die deutsche Wirtschaft ist es wichtig, dass sich die EU auf ihre Kernaufgaben konzentriert – und etwa die Wettbewerbsfähigkeit und ihre globale Position stärkt. Das lässt gleichzeitig Raum für Sozialpartner, für unternehmerisches Wirken und die Initiative der Bürger.

Subsidiarität muss das Leitmotiv Europas werden. Wird das beherzigt, läuft die verbreitete Klage über „ferne Entscheidungen aus Brüssel“ leer. Statt in Zuständigkeiten einzutreten oder die europäischen Verträge zu überdehnen ist es entscheidend, für Bürger und Unternehmen einen Mehrwert zu schaffen. Das stärkt das Ansehen der EU.

Dazu muss auch Bürokratieabbau betrieben werden. Ein schlanker, effizienter und übersichtlicher EU-Rechtsrahmen lässt sich ohne überflüssige Bürokratie gestalten. Sie kostet nur Zeit und Geld – und darunter leiden besonders kleine und mittlere Betriebe.

Die globale Bedeutung der einzelnen EU-Mitgliedstaaten sinkt, das Bevölkerungswachstum der EU verlangsamt sich relativ zum Rest der Welt, ihr Anteil am globalen BIP schrumpft. Angesichts des Rückzugs der USA und dem erstarkenden China muss die EU zu einem echten Akteur der Weltpolitik werden.

Gleichzeitig haben die Veränderungen und Herausforderungen des 21. Jahrhunderts neue Erwartungen an die EU geschaffen. Die wichtigsten EU-Themen sind aus Sicht der Bürger vor allem globaler Natur – wie etwa Migration, Terrorismus, Klimawandel und der Einfluss der EU weltweit. Dinge, die kein Land in Isolation lösen kann – nur in Kooperation. Aber auch in diesen Bereichen ist klar, dass die EU nur im Rahmen ihrer zugewiesenen Kompetenzen aktiv werden darf.

Ein gemeinsamer Schutz der EU-Außengrenzen macht offene Grenzen ohne Kontrollen innerhalb des Schengen-Raums erst möglich. Der Binnenmarkt braucht funktionierende Strukturen an seinem äußeren Rand.

In großen Themen global und in anderen Themen auf Ebene der Mitgliedstaaten zu denken und zu handeln, schließt sich nicht aus. Im Gegenteil: Unter den richtigen Bedingungen ist es der einzige Weg, die Zukunft im Sinne unserer Gesellschaft und Wirtschaft zu meistern.

Wir Arbeitgeber setzen uns für ein ambitioniertes Handeln der Europäischen Union überall dort ein, wo sie besonderen Mehrwert schafft.

10. Politik mit Verantwortung – europäische Werte verteidigen

- **Absage an Populismus, der keine komplexen Probleme lösen kann**
- **Handlungsfähige EU: Europa ist die Lösung, nicht das Problem**
- **Europäische Werte vertreten – auch nach innen**

In einer Ära voller Wandel braucht die europäische Wirtschaft politische Stabilität und konkrete Lösungen. Um so dringlicher ist es, dass die EU-Institutionen weiter für eine Politik der Verantwortung stehen.

Von einem demokratischen Konsens in Kernfragen sind wir in Europa leider weit entfernt: Im Europäischen Parlament sitzen schon heute Abgeordnete, die nicht konstruktiv mitgestalten wollen, sondern die EU-Institutionen pauschal ablehnen.

Nationalismus, Populismus und autoritäre Strömungen durchziehen Europa und gewinnen an Einfluss. Der Brexit steht vor der Tür, gegen Ungarn und Polen wurden Verfahren wegen Verstößen gegen die Rechtsstaatlichkeit eingeleitet.

Protektionismus und Handelskonflikte begrenzen den Spielraum unserer Wirtschaft, während Gesellschaften unter zunehmender Polarisierung leiden. Die regelbasierte internationale Ordnung, in der Europa eine zentrale Rolle spielt, gerät durch all diese Kräfte stark unter Druck.

Die deutsche Wirtschaft lehnt diese Entwicklungen konsequent ab und will Überzeugungsarbeit leisten: Sie täuschen vermeintlich einfache Lösungen für komplexe Probleme vor. Sie leugnen viele Vorteile, die alle Bürger und Unternehmen durch eine funktionierende EU genießen – Pluspunkte, die in jeder Region Europas konkret zu spüren sind.

Vorstellungen von einem Rückzug ins Nationale sind ein Irrweg: Alleingänge führen zu Misserfolg, Handlungsunfähigkeit und Stillstand. Dies schafft Instabilität, die Gift für Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze ist.

Europa muss bei dieser Wahl protektionistische und populistische Tendenzen gemeinsam zurückweisen.

Die europäische Integration muss vorangetrieben werden, wir brauchen eine starke und handlungsfähige EU: Europa ist die Lösung, nicht das Problem. Viele Interessen lassen sich zusammen wirksamer vertreten. Nur gemeinsam mit unseren europäischen Partnern können wir Mitgestalter der Weltpolitik und der globalen Wirtschaft sein.

Dies erkennen auch viele EU-Bürgerinnen und Bürger. Das Vertrauen in die EU-Institutionen ist nicht nur gestiegen – vielmehr genießen die EU-Institutionen im Schnitt höheres Vertrauen als nationale Regierungen oder Parlamente.

Die gemeinsamen europäischen Werte sind in den EU-Verträgen verankert. Auf ihnen gründet sich die Union: Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte. Nur gemeinsam werden wir die uns einenden Werte verteidigen und weltweit stärken können.

Freies Unternehmertum, Wohlstand, ein funktionierender Binnenmarkt und die soziale Marktwirtschaft sind ohne diese europäischen Werte nicht denkbar.

Wir Arbeitgeber setzen uns für eine Politik mit Verantwortung ein, die Europa stärkt und unsere gemeinsamen Werte verteidigt.



Stark für Ihre Produktivität – JUGARD+KÜNSTNER

Seit Jahrzehnten ist die Firma JUGARD+KÜNSTNER GmbH gefragter Partner für Firmen im Bereich Werkzeug und Maschinenbau in Bayern – mit modernsten Produkten und Technologien gleich in vier Bereichen. „Nur der Einsatz aktueller Spitzentechnologie sichert den Vorsprung des Standortes Deutschland“, ist ihre Überzeugung. Daher richtet J+K alle Bestrebungen darauf aus, die Wettbewerbsfähigkeit seiner Kunden mit seinen qualitativ hochwertigen Erzeugnissen und zuverlässigen Lösungen zu steigern.

Gegründet 1936 in Nürnberg, bezog J+K 2013 seine neuen Firmen- und Geschäftsräume in Altdorf im Gewerbegebiet „An der Südtangente“. Das Produktspektrum umfasst Profilsysteme, Robotertechnik, Normteile für den Werkzeug- und Formenbau sowie Werkzeugmaschinen.

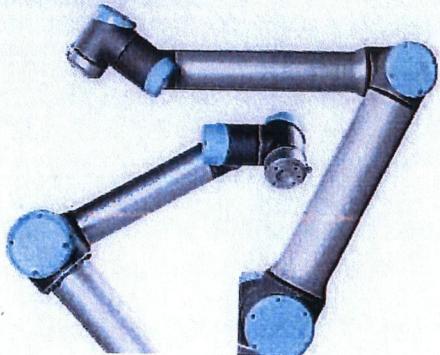
J+K Profilsystem



Ob Arbeitstisch, Gestell oder Automationsanlage – die hochwertigen modular aufgebauten, eloxierten Aluminiumprofile von J+K kommen bei den unterschiedlichsten betrieblichen Anforderungen zum Einsatz.

Mehr als 80 Profile und über 1000 verschiedene Zubehörteile gehören zum festen Lagerbestand und garantieren einen schnellen Versand. Für ihre Anwendungsmöglichkeiten im Baukastensystem gibt es kaum Grenzen. Weitere Pluspunkte: umfangreiches Zubehör – es ermöglicht zusätzlich individuell zugeschnittene Lösungen – sowie Kompatibilität mit anderen Systemen. Ob Zuschnitt, Gestaltung, Konstruktion oder Montage kompletter Systeme – die Fachleute von J+K unterstützen, wo gewünscht.

Robotertechnik



Vielseitig und flexibel einsetzbar – so lassen sich die modernen und anwenderfreundlichen Leichtbauroboter von Universal Robots am besten beschreiben. Seit rund fünf Jahren erweitern sie erfolgreich das Produktsortiment von J+K. Ob Bestücken von Maschinen, Positionierung und Montage, ob Ablegen und Palettieren, die Robots übernehmen zuverlässig und kostengünstig einen Großteil sich wiederholender Arbeiten. Jegliches Zubehör wie Greifer, Sensoren und Kameras ist mit wenigen Handgriffen angeschlossen (Plug and Play). Oder soll der Roboter Transportarbeiten übernehmen? MIR (Mobile Industrial Robots) fahren selbstständig und sicher (Traglast bis 500 Kilogramm) und decken alle gängigen kleinen bis mittelgroßen Transportaufgaben ab.

Interessierte Anwender können sich jederzeit im J+K Roboter-Vorführzentrum informieren, zudem bietet die Firma entsprechende Schulungen vor Ort oder beim Kunden.

Normteile für den Werkzeug- und Formenbau

Speziell im Werkzeugbau stellt meist die Verwendung von Normteilen die einzige Möglichkeit dar, kurze Entwicklungs- und Lieferzeiten einhalten zu können. Überzeugt von der Qualität, setzt hier J+K auf die Firma FIBRO – seit vielen Jahren. Als Werksvertretung bieten die Altdorfer die Möglichkeit,

die gesamte FIBRO-Produktpalette für Werkzeug-, Formen-, Maschinen- und Anlagenbau direkt bei ihnen zu beziehen – selbstverständlich inklusive kompetenter Beratung.



Werkzeugmaschinen

In diesem Bereich bietet J+K als Vertriebspartner führender Werkzeugmaschinenhersteller seinen Kunden Unterstützung und Beratung bei der Auswahl von zerspanenden Werkzeugmaschinen. Ob Drehen, Fräsen, Schleifen, Hohnen, Verzähnen oder Laser-Materialbearbeitung – im Blick auf langfristige Wirtschaftlichkeit ermitteln die J+K-Fachleute das jeweils optimale Maschinenkonzept.



Alle Fotos: JUGARD+KÜNSTNER



J+K

JUGARD+KÜNSTNER GMBH
Weidentalstraße 45 · 90518 Altdorf
Telefon 09187/93669-0
Telefax 09187/93669-90
E-Mail: nbg@jugard-kuenstner.de
Internet: www.jugard-kuenstner.de

Willkommen!

Digitalisierung verändert alles – Das Erfolgsmodell Groß- und Außenhandel auf dem Prüfstand

Wir alle erleben seit geraumer Zeit rasante Umbrüche ausgelöst durch die gesellschaftlichen, ökonomischen, ökologischen und technologischen Trends unserer Zeit – Globalisierung, Klimaschutz, digitaler Wandel, Plattform-Ökonomie, Automatisierung und Künstliche Intelligenz.

Sind das Naturgewalten, die uns überrollen? Oder bieten uns diese Trends Chancen und neuartige Gestaltungsräume? Beides ist der Fall. Jede Erneuerung schafft Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken. Und was für die Gesellschaft insgesamt ein Fortschritt sein mag, muss für den Einzelnen nicht unbedingt gut sein, wenn man beispielsweise an mögliche Veränderungen unserer Arbeitswelt denkt.

Insbesondere der digitale Wandel in Gesellschaft und Wirtschaft stellt eine Herausforderung dar, der wir aktiv begegnen müssen, um unsere Wettbewerbsfähigkeit und Leistungskraft als einzelnes Unternehmen aber auch als Wirtschaftsstufe insgesamt zu erhalten. Wir sind davon überzeugt, dass gerade die Wirtschaftskraft unserer klein- und mittelständischen Unternehmen den Wohlstand unseres Landes und die Arbeitsplätze von morgen sichern wird. Wer sich in diesen Bereichen ausruht, fällt zurück und gefährdet die Zukunft seines Geschäftsmodells.

Auf dem Verbandstag am 4. Juli erwarten Sie ein spannender Mix aus Vorträgen und Diskussion. Sie erhalten wertvollen Input und Orientierung für die Bewältigung der digitalen Transformation für Ihr Unternehmen.

Dazu laden wir Sie zusammen mit unseren Partnern und Sponsoren herzlich ein. Wir freuen uns auf eine Begegnung mit Ihnen in München.



Christoph Leicher
LGAD Präsident



Frank Hurtmanns
LGAD-Hauptgeschäftsführer

Unsere Partner und Aussteller



Einladung LGAD-Verbandstag

Digitalisierung verändert alles – Das Erfolgsmodell Groß- und Außenhandel auf dem Prüfstand

- Mit interner Mitgliederversammlung
- Get-Together beim Mittagsbrunch und in den Pausen
- Öffentlicher Verbandstag mit Vorträgen und Podiumsdiskussion
- Ganztägiger Ausstellungsbereich



Donnerstag, 4. Juli 2019
Haus der Bayerischen Wirtschaft, München
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München



LGAD

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

www.lgad.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

die E-Commerce-Umsätze in Deutschland wachsen rasant weiter. Auch wenn die Dynamik in den letzten Jahren etwas nachgelassen hat, ist das Wachstum immer noch beträchtlich. Waren es im Jahre 2018 über 50 Mrd. Euro, erachten es Experten bis 2024 als durchaus realistisch, dass die Umsätze in Deutschland über 100 Mrd. Euro erreichen.

Daraus folgt, dass immer mehr Teile des Einkaufsprozesses, bei Privatpersonen wie bei Unternehmen, online erfolgen. Somit muss sich jedes Unternehmen die Frage stellen, wie es von diesem Trend profitieren bzw. seine aktuelle Position gegen neue Wettbewerber sichern kann.

Der E-Commerce-Tag Regensburg bietet hierzu seit Jahren eine ideale Plattform. Unternehmen präsentieren ihre Lösungen, tauschen sich mit den Teilnehmern aus und versuchen voneinander zu lernen. Ob großer Hersteller oder kleiner stationärer Händler, für alle Zielgruppen zeigt der E-Commerce-Tag die neusten Trends- und Entwicklungen auf und liefert praktische Umsetzungs- und Lösungsansätze.

Neben Vorträgen von Branchenexperten bietet das Event in der Regensburger Continental Arena den Teilnehmern auch die Möglichkeit, sich in Workshops intensiv zu einem Thema auszutauschen. Bei allen Workshops liegt der Fokus auf der Vermittlung von Praxislösungen in einer vertrauensvollen Atmosphäre. Zudem bieten sich während der Pausen exzellente Gelegenheiten zum Networking mit Experten und Praktikern sowie zur Information in der begleitenden Fachausstellung.

Die Veranstaltung richtet sich an alle interessierten Unternehmen, die in den Online-Handel einsteigen oder diesen Bereich ausbauen wollen.

Wir freuen uns auf einen spannenden Tag mit Ihnen!



Dr. Georg Wittmann

Geschäftsführer ibi research an der Universität Regensburg GmbH

E-Commerce-Seminar „Digitale Sichtbarkeit“ 16.10.2019

9:00 bis 16:30 Uhr | exklusiv für Händler, Gründer und Hersteller | limitiert auf 30 Teilnehmer

Sie verkaufen Ihre Produkte online und möchten Ihre digitale Sichtbarkeit erhöhen? Dann sind Sie im E-Commerce-Seminar „Digitale Sichtbarkeit“ genau richtig. Hier erfahren Sie, wie man die Potenziale des E-Commerce für sich nutzt, um im E-Commerce erfolgreich(er) zu sein.

Dabei werden die folgenden Themen behandelt:

- Grundlagen der digitalen Sichtbarkeit
- Nutzung von Amazon & eBay & Co.
- Grundlagen Online-Marketing
- Rechtssichere Internetseiten & Online-Shops

Referenten:

- Carina Freundl, ibi research an der Universität Regensburg
- Manuela Paul, ibi research an der Universität Regensburg
- Markus von Hohenau, Anwaltskanzlei Baron v. Hohenhau



Exklusiv
für Händler: nur 159,- Euro
dazubuchen!

Weitere Informationen unter www.ecommerce-tag.de/intensivseminar

E-COMMERCE-TAG REGENSBURG 17. OKTOBER 2019

16.10.2019
Exklusiv für Händler
und Hersteller:
E-Commerce-Seminar
„Digitale
Sichtbarkeit“

Wie sieht der (digitale) Handel der Zukunft aus?

Themen des E-Commerce-Tags:

- Künstliche Intelligenz im Handel
- Erfahrungsberichte zur digitalen Transformation in Handelsunternehmen
- Erfolgsfaktoren im Internationalen E-Commerce
- Payment und die Conversion Rate
- Digitalisierung im Großhandel
- Cyber Crime im E-Commerce
- Plattformökonomie und die Bedeutung einzelner Marktplätze
- Update SEO und SEA
- Google Shopping

www.ecommerce-tag.de

Eine Veranstaltung von:

Mit Unterstützung von

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung

Ihre Teilnahmeanmeldung erbitten wir bis spätestens Freitag, 21. Juni 2019 per E-Mail, per Fax oder im Original an unsere Postanschrift

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

Telefon
E-Mail
Telefax

089/54 59 37-0
info@lgad.de
089/54 59 37-30

Am LGAD-Verbandstag am Donnerstag, 4. Juli 2019

nehme/n ich/wir teil

09.30 Uhr Interne Mitgliederversammlung mit _____ Personen (nur für LGAD-Mitglieder)
 ab 11.30 Uhr Öffentlicher Teil mit _____ Personen

nehme/n ich/wir nicht teil

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Firma: _____
(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße _____ PLZ _____ Ort _____

1. Teilnehmer, Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____

Telefon: _____

2. Teilnehmer, Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____

Telefon: _____

Weitere Teilnehmer bitte einfach auf einer Kopie melden. Bei Adress- und Namensänderungen bitten wir um Mitteilung.

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie gem. Art. 21 Abs. 1 DSGVO dieser Verarbeitung aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben wiedersprechen können. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten dann nicht mehr. Der Widerspruch ist an die o.g. LGAD-Geschäftsstelle zu richten. Unsere ausführliche Information zum Datenschutz finden Sie unter www.lgad.de/web/datenschutz. Wir weisen darauf hin, dass während der Veranstaltung Fotos aufgenommen und kurze Videosequenzen gedreht werden. Foto-Einverständnis: Ich bin damit einverstanden, dass von meiner Person Bildmaterial gemacht und im Rahmen der LGAD-Öffentlichkeitsarbeit verwendet und veröffentlicht wird.

Datum _____ Unterschrift _____

Programmablauf

ab 09.00 Uhr	Registrierung zur internen Mitgliederversammlung
09.30 Uhr	Mitgliederversammlung (intern)
11.30 Uhr	Brunch – Zeit für eine Stärkung und Austausch an den Informationsständen
12.30 Uhr	Impressionen „Groß- und Außenhandel gestern – heute – morgen“ Agnes Krafft , Moderatorin
12.35 Uhr	Eröffnung Christoph Leicher Präsident des Landesverbandes Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
12.50 Uhr	Die Zukunft des Groß- und Außenhandels in der digitalen Welt Hubert Aiwanger Stellvertretender Bayerischer Ministerpräsident und Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie
13.20 Uhr	Umbruch im Groß- und Außenhandel: Erfolgsfaktor für die deutsche Wirtschaft heute und morgen Dr. Holger Bingmann Präsident des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)
14.00 Uhr	Kaffeepause - Zeit zum Austausch
14.15 Uhr	Plattformökonomie – Bedeutung und Effekte Dr. Karl Lichtblau Sprecher der Geschäftsführung der IW Consult, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH
15.00 Uhr	PODIUMSDISKUSSION
	Runde 1: Unternehmenspraxis – die digitale Transformation in einem Unternehmen Günter Troiber , Geschäftsführer der Xaver Troiber e. K. Lebensmittelgroßhandel Peter Gerstmann , Vorsitzender der Geschäftsführung Zeppelin GmbH Elisabeth Meister , Geschäftsführerin der Ludwig Meister GmbH
	Runde 2: Plattformökonomie – Das Geschäftsmodell der Zukunft? Frank Radynski , Geschäftsführer der Valeroo GmbH Lars Schade , Geschäftsführer der Mercateo GmbH Aleš Drabek , Chief Digital & Disruption Officer (CDDO) der Conrad Electronic SE
16.20 Uhr	Systemrelevanz des Groß- und Außenhandels heute und morgen – Was sind die richtigen Strategien? Dr. Georg Wittmann , Geschäftsführer ibi research an der Universität Regensburg GmbH Dr. Heiko Wrobel , Gruppenleiter Prozesse, Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Supply Chain Services SCS Frank Hurtmanns , Hauptgeschäftsführer des LGAD Bayern e.V.
17.00 Uhr	Ende der Veranstaltung

ANMELDUNG

KOSTENFREI

für LGAD-Mitglieder – für Nicht-Mitglieder 250,00 Euro pro Person

Senden Sie Ihre Anmeldung bitte
sobald als möglich
per E-Mail an recht@lgad.de
oder per Fax 089/545937-30

TERMINE - FASO-Veranstaltung – Anmeldeschluss am 10.10.2019

Nürnberg

Montag
21. Oktober 2019
(11.00 – 14.00 Uhr)

Veranstaltungsort

Arvena Park Hotel Nürnberg-Langwasser
Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg

München

Freitag
25. Oktober 2019
(10.00 – 13.00 Uhr)

Veranstaltungsort

Tagungszentrum im Kolpinghaus (am Stachus)
Adolf-Kolping-Str. 1, 80336 München

nehme/n ich/wir teil

nehme/n ich/wir nicht teil

Firma:

(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe den ausführlichen Firmennamen)

1. Teilnehmer

Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____ Tel.: _____

2. Teilnehmer

Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____ Tel.: _____

3. Teilnehmer

Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____

Funktion: _____ E-Mail: _____ Tel.: _____

Weitere Teilnehmer bitte einfach auf einer Kopie melden. Bei Adress- und Namensänderungen bitten wir um Mitteilung.

Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie gem. Art. 21 Abs. 1 DSGVO dieser Verarbeitung aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben widersprechen können. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten dann nicht mehr. Der Widerspruch ist an die LGAD-Geschäftsstelle zu richten.

Wir weisen darauf hin, dass während der Veranstaltung Fotos aufgenommen werden. Foto-Einverständnis: Ich bin damit einverstanden, dass von meiner Person Bildmaterial gemacht und im Rahmen der LGAD-Öffentlichkeitsarbeit verwendet und veröffentlicht wird. Unsere ausführliche Information zum Datenschutz finden Sie unter www.lgad.de/web/datenschutz

Datum / Unterschrift

EINLADUNG FORUM ARBEITS- und SOZIALRECHT (FASO)

Liebe LGAD-Mitglieder,

im Rahmen unserer regelmäßigen FASO-Veranstaltungen werden wir wieder über die **neueste arbeitsgerichtliche Rechtsprechung** und die aktuelle **Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht** informieren.

Dabei sprechen wir insbesondere die Personalleiter, Personalreferenten sowie die Geschäftsleiter unserer Mitgliedsunternehmen an, um Ihnen die rechtssichere Gestaltung der täglichen Personalarbeit zu erleichtern.

Als **Schwerpunktthemen** haben wir aufgrund aktueller Rechtsprechung durch das BAG und EuGH für die kommenden Termine in Nürnberg und München gewählt:

- **Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte**
- **Arbeitszeitdokumentation**
- **Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern**

Die Themen bringen erhebliche Neuerungen in der Personalarbeit mit sich, worüber wir Sie informieren möchten.

THEMA 1	Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte – neue Entscheidung des BAG
	<ul style="list-style-type: none">■ Entsteht der tarifliche Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf Mehrarbeitszuschläge erst für Zeiten, die über die reguläre Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgeht oder bereits bei Überschreiten der individuellen Arbeitszeit?■ Verstößt eine Vollzeitbetrachtung für die Annahme der Zuschlagspflicht gegen das Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten und inwieweit sind hierbei der individuelle Freizeitbereich und die Arbeitsbelastung maßgeblich? <p>Diese und weitere Fragen werden infolge der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR 231-18) beleuchtet.</p>
Referent	RA Christian Klingler, LGAD Bayern e.V.
THEMA 2	Arbeitszeitdokumentation – neue Vorgaben des EuGH
	<ul style="list-style-type: none">■ Das Urteil des EuGH (vom 14.05.2019 - C-55), wonach eine vollständige Erfassung der von Arbeitnehmern geleisteten Arbeitszeit erforderlich ist, hat in der Öffentlichkeit große Wellen geschlagen. Die vielfältigen Reaktionen führen bei den betroffenen Arbeitgebern zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit. Viele Arbeitgeber stellen sich die Frage, ob und wenn ja – zu welchem Zeitpunkt die neuen Vorgaben aus Luxemburg in der Praxis umgesetzt werden müssen und ob Vertrauensarbeitszeit überhaupt noch zulässig ist. <p>Wir stellen Ihnen die rechtlichen Bedingungen vor und besprechen mögliche Konsequenzen.</p>
Referent	RA Christian Klingler, LGAD Bayern e.V.
THEMA 3	Erfahrungsaustausch und Handlungshinweise – aus der betrieblichen Praxis
	<p>+++ Welche Entwicklungen sind beim Thema Arbeitszeit infolge der Dokumentationspflicht des EuGH denkbar und wünschenswert +++ Wie steht es um das Thema Flexibilisierung der Arbeitszeit +++ Welche Arbeitszeitmodelle existieren in den Unternehmen +++ Ist die Entscheidung zu Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitkräfte auf die Regelung im MTV des Groß- und Außenhandels in Bayern übertragbar +++ Welche Konsequenzen ergeben sich für Arbeitgeber und welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen um Mehrarbeitszuschlägen zu begegnen.</p>
Moderation	Frank Hurtmanns, LGAD Bayern e.V.

Online anmelden:
www.ecommerce-tag.de

Per Fax:
0941 943-1888

Per Post:
ibi research an der
Universität Regensburg
Galgenbergstraße 25
93053 Regensburg

Teilnahmebedingungen/AGB

1. Anmeldung

Nach Prüfung Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Anmeldebestätigung. Der Kaufvertrag kommt mit Erhalt dieser Anmeldebestätigung zustande.

2. Zahlungsbedingungen

Der Rechnungsbetrag ist nach Zugang der Rechnung sofort zur Zahlung fällig. Wird die Teilnahmegebühr nicht bis zum Veranstaltungstermin beglichen, ist ibi research berechtigt, vom Kaufvertrag zurückzutreten.

3. Leistungsverpflichtung

ibi research behält sich vor, Änderungen im Veranstaltungsprogramm (zeitlich und inhaltlich) und bei der Besetzung der Referenten vorzunehmen. ibi research ist berechtigt, vom Vertrag zurückzutreten, wenn die für eine wirtschaftliche Durchführung der Veranstaltung erforderliche Zahl an Teilnehmern nicht erreicht wird oder sonstige nicht im Verantwortungsbereich von ibi research liegende Gründe vorliegen, die die Durchführung der Veranstaltung unmöglich machen. Muss die Veranstaltung abgesagt werden, erfolgt eine sofortige Benachrichtigung. Bereits bezahlte Teilnahmegebühren werden bei Ausfall der Veranstaltung ohne Abzug rückerstattet. Jegliche weitergehenden Ansprüche sind ausgeschlossen, soweit der ibi research nicht Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit zur Last liegt.

4. Stornierung/Umbuchung

Eine kostenlose Stornierung der Anmeldung ist nur bis 30 Tage vor Beginn der Veranstaltung möglich. Bereits entrichtete Teilnahmegebühren werden bei Stornierung innerhalb von 30 Tagen rückerstattet. Danach muss die gesamte Teilnahmegebühr bezahlt werden. Die Stornierung hat schriftlich an ibi research an der Universität Regensburg GmbH, Galgenbergstraße 25, 93053 Regensburg oder per Fax an: 0941 943-1888 zu erfolgen. Die Benennung eines Ersatzteilnehmers ist jederzeit kostenfrei möglich.

5. Datenschutz

Den Schutz Ihrer Daten nimmt die ibi research an der Universität Regensburg GmbH sehr ernst. Deshalb tun wir alles, um Ihre Daten vertraulich zu halten. Personenbezogene Daten werden grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben. Externe Dienstleister, die im Auftrag der ibi research an der Universität Regensburg GmbH Daten verarbeiten sowie Unterstützer und Referenten sind ebenfalls den gesetzlichen Vorschriften verpflichtet, gelten jedoch nicht als Dritte.

Mit der Anmeldung erklären Sie sich damit einverstanden, dass die angegebenen Daten elektronisch erfasst und verarbeitet werden. Sie haben jederzeit das Recht auf Auskunft über die bezüglich Ihrer Person gespeicherten Daten, deren Herkunft und Empfänger sowie den Zweck der Speicherung. Wenn Sie Fragen zu unseren Datenschutz-Standards haben oder der Nutzung Ihrer Daten widersprechen möchten, können Sie sich jederzeit an uns wenden. Hierzu genügt eine E-Mail an info@ibi.de oder eine Mitteilung in Textform (Fax, Brief) an ibi research an der Universität Regensburg GmbH, Galgenbergstraße 25, 93053 Regensburg, Fax: 0941 943-1888 oder ein Anruf unter 0941 943-1901.

* Dienstleisterregelung

Wir prüfen bei jeder Anmeldung, ob der Teilnehmer Händler/Hersteller/Marken oder Dienstleister ist. Registriert sich ein Dienstleister fälschlicherweise als Händler, stellen wir den Preis für Dienstleister in Rechnung. Eine Stornierung ist in dem Fall ebenfalls möglich, die Stornagebühren i.H.v. 25 € gehen in diesem Fall zu Lasten des Teilnehmers.

Titelbild: istock@bbsferrari

E-Commerce-Seminar „Digitale Sichtbarkeit“ (16.10.2019):

Ich bin **Händler, Gründer oder Hersteller** und nehme am 16.10.2019 am **E-Commerce-Seminar „Digitale Sichtbarkeit“** teil. Die Teilnahmegebühr beträgt einschließlich Verpflegung 159 € (zzgl. USt.).

Veranstaltungsort für das Seminar:

ibi research an der Universität Regensburg
Galgenbergstr. 25
93053 Regensburg



E-Commerce-Tag Regensburg (17.10.2019):

Ich bin **Händler** und nehme am 17.10.2019 am **E-Commerce-Tag Regensburg** teil. Die Teilnahmegebühr beträgt einschließlich Verpflegung zum Frühbucherpreis bis zum 27.09.2019 nur 129 € (zzgl. USt.) anstelle von 149 € (zzgl. USt.).

Ich bin **Dienstleister*** und nehme am 17.10.2019 am **E-Commerce-Tag Regensburg** teil. Die Teilnahmegebühr beträgt einschließlich Verpflegung zum Frühbucherpreis bis zum 27.09.2019 nur 399 € (zzgl. USt.) anstelle von 499 € (zzgl. USt.).

Veranstaltungsort für den E-Commerce-Tag:

Continental Arena
Franz-Josef-Strauß-Allee 22
93053 Regensburg

Nachname, Vorname

Abteilung, Position

Firma

Straße, Hausnummer / Postfach

Land, PLZ

Ort

Telefon

Fax

E-Mail

ECTRLGAD2019

Partnercode

Hiermit melde ich mich zum E-Commerce-Seminar und/oder E-Commerce-Tag in Regensburg an und bestätige, dass ich die AGB gelesen habe und akzeptiere. Mir ist bewusst, dass während der Veranstaltung Foto- und Filmaufnahmen gemacht werden und diese Aufnahmen im Zusammenhang mit der Veranstaltung für die Öffentlichkeitsarbeit und die Dokumentation, analog und digital, verwendet werden.

Ort, Datum

Unterschrift

08:30 Uhr	Begrüßungskaffee: Gelegenheit zum Networking und zum Besuch der Fachausstellung		
Plenum			
09:00 Uhr	Handel 2025: Rettet Technologie die Zukunft des Handels? Dr. Georg Wittmann, ibi research		
09:30 Uhr	Conrad Electronic – Unsere Transformation von B2C Omnichannel Retail zur B2B-Plattform für Produkte, Services und IoT Connectivity Ales Drabek, Conrad Electronic		
10:15 Uhr	Driven by data. Inspiring our customers Michael Klar, Otto Group Holding		
11:00 Uhr	Kaffeepause: Gelegenheit zum Networking und zum Besuch der Ausstellung		
Vertiefungs-Workshops			
11:30 bis 13:00 Uhr	Track #1: Gefunden und ausgewählt werden – Erfolgreiches Suchmaschinenmarketing Gregor Faltin, Sellwerk; Manuela Paul, ibi research		
	Track #2: „Neuer Handel“ vor Ort: Mehr Umsatz & und Frequenz durch Daten und Algorithmen im stationären Handel? Dr. Ulrike Regele, Deutscher Industrie- und Handelskammertag		
	Track #3: Update Cyber Crime im E-Commerce – Erfahrungen, Handlungsoptionen und mehr Bayerisches Landeskriminalamt		
	Track #4: Digitalisierung im Großhandel – Umsetzungsbeispiele und Erfolgsfaktoren Christian Kramer, Verband der Vereine Creditreform; Günther Heiß, eCube; Alexander Shashin, Spryker Systems; Dr. Georg Wittmann, ibi research		
	Track #5: Payment und die Conversion Rate – Was bringen die Entwicklungen um PSD2 & Co? Christoph Ruoff, atriga; Johannes F. Sutter, Worldline an Atos company; Dr. Thomas Krabichler, MediaMarktSaturn Retail Group; Dr. Ernst Stahl, ibi research		
13:00 Uhr	Mittagspause; Vorträge auf der Open-Stage		

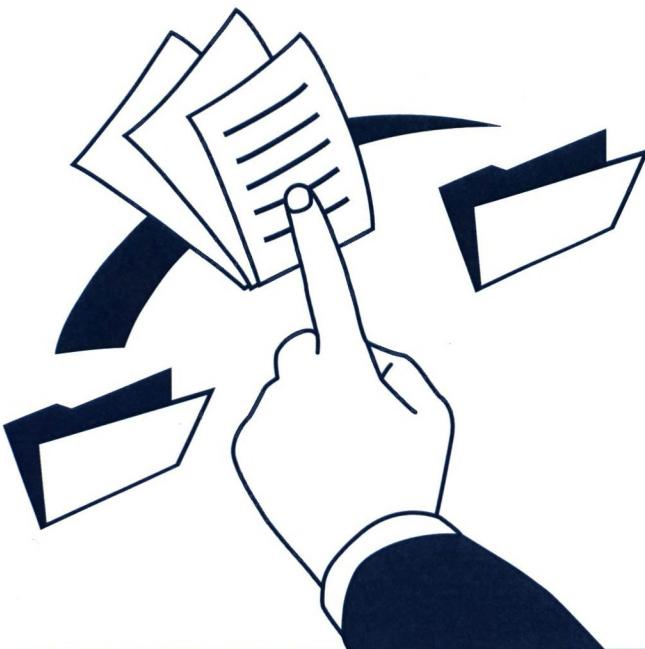
	Konferenz 1	Konferenz 2	Konferenz 3
14:15 Uhr	Netto-online.de: Vom austauschbaren Angebot im Übergang zum Shop der Preis-Leistungs-Sieger Dr. Philipp Götting, Netto Digital	Erfolgsfaktoren im Internationalen E-Commerce Manuela Paul, ibi research	Versand und Logistik Michael Lück, CONREDOS Herausforderungen und Lösungen in der Marktplatzlogistik Doreen Ewald, ebay
14:45 Uhr	Was die digitale Transformation mit dem True North verbindet Britta Kügler, bonprix Handelsgesellschaft	Internationalisierung mittels Google Shopping Raphael Wakounig, Smarter Ecommerce	E-Commerce Fulfillment: Digitale Lösungen Christian Athen, ondemandcommerce
15:15 Uhr	Ab 2,5 Mio. Euro Jahresumsatz leben Onlinehändler gefährlich Peter Höschl, Marktplatz1	Wie erschließt man den chinesischen Markt? Tobias Urban, German Industry & Commerce Greater China	Das große Finale der letzten Meile Tobias Jahn, ANGEL Last Mile

	Plenum
15:45 Uhr	Kaffeepause: Gelegenheit zum Networking und zum Besuch der Ausstellung
16:15 Uhr	Retail-Start-ups – Innovationen für den Handel der Zukunft Tobias Kallinich, Smartplatz, Christoph Brem, Inventorum, Ralf Mager-Scharmer, NIRA Marketing
17:00 Uhr	Diskussionsrunde Handel 2030 – Welche Ratschläge hat die Start-up-Szene? Teilnehmer: Tobias Kallinich, Smartplatz; Dr. Matthias Segerer, IHK Regensburg; Christoph Brem, Inventorum, Ralf Mager-Scharmer, NIRA Marketing Moderation: Dr. Georg Wittmann, ibi research
17:30 Uhr	Ende der Veranstaltung

Unser OneClick Portal für Ihre digitale Gehaltsabrechnung

Das DVH OneClick Portal ist ein integraler Bestandteil unserer Personalabrechnungs-Software. Damit erledigen wir alle Aufgaben im Rahmen Ihrer Gehaltsabrechnungen in einem durchgängigen Prozess.

Alle elektronischen Daten übermitteln wir über das Portal direkt an Krankenkassen, Finanzämter und die Bundesagentur für Arbeit – sicher, schnell und zuverlässig.



Ihre Vorteile:

- Die Mitarbeiter erhalten ihre Lohn-dokumente schon wenige Sekunden nach Bereitstellung durch den DVH – direkt über das Portal. So sparen Sie die Versendung auf dem Postweg.
- Ob im Büro oder von unterwegs: das DVH OneClick Portal ist über PC und Smartphone einfach und intuitiv zu bedienen. Sie benötigen lediglich einen Internet-Anschluss.
- Über das Eintreffen neuer Lohndokumente können Sie sich automatisch per E-Mail informieren lassen und diese einfach als PDF-Datei herunterladen.
- Mit dem DVH OneClick Portal haben Sie alles im Blick. Die Verdienstabrechnungen sind gesichert und werden ohne Platzauf-wand über das Portal abgelegt. Das erspart Rückfragen in der Personalabteilung.
- Durch den Wegfall des händischen Aufwands sparen Sie Zeit und Kosten.
- Die digitale Darstellung der Gehalts-abrechnung steht für die technologische Weiterentwicklung Ihres Unternehmens.
- Das DVH OneClick Portal funktioniert ganz ohne Papierdruck oder Postversand. Das spart Ressourcen und ist gut für die Umwelt.

Selbstverständlich unterstützen wir Sie und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Bei uns sind Ihre Daten in Sicherheit.

Höchste Standards für Ihre Abrechnung

Die Sicherheit Ihrer Daten hat für uns oberste Priorität. Unser DVH OneClick Portal entspricht höchsten Anforderungen an die Datensicherheit:

- Erfüllung aller Sicherheitsstandards des Bundesamtes für Sicherheit und Informationstechnik (BSI).
- TÜV-Zertifizierung.
- ISO-zertifizierter Betrieb und Management des hoch leistungsfähigen Rechenzentrums.
- Datensicherung auf einem Server in Deutschland.
- Regelmäßige Überprüfung der Prozessabläufe durch einen externen Datenschutzbeauftragten.
- Sichere, verschlüsselte Kommunikation mit dem Rechenzentrum mittels SSL/TLS-Zertifikaten.

Ihr Kontakt zu uns:

DVH - Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH

Frau Selin Parlak

Postfach 18 16
90007 Nürnberg

www.d-v-h-gmbh.de

- **E-Mail:** s.parlak@d-v-h-gmbh.de
- **Telefon:** 0911 -37 66 93 - 28
- **Fax:** 0911 - 37 66 93 - 29

Der Datenverarbeitungsdienst des Handels GmbH (DVH) ist eine Einrichtung des Landesverbandes Groß- und Außenhandel (LGAD), Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.



Wir digitalisieren Ihre Gehaltsabrechnung.

Schnell, sicher, kostengünstig

www.d-v-h-gmbh.de

DAS SIND UNSERE BEWEGGRÜNDE. WAS SIND IHRE?

Der Passauer Wolf zählt zu den führenden Gesundheitsunternehmen in Bayern. Fünf Standorte, darunter Bad Griesbach, Bad Gögging, Regensburg, Ingolstadt und Nittenau sind Teil des Unternehmensverbundes. Die Kernkompetenz liegt seit 1979 in der Rehabilitation. Dabei haben es die Experten vor Ort häufig mit lebensstilbedingten Erkrankungen zu tun. Erkrankungen, die durch eine Anpassung der eigenen Lebensweise vielleicht gar nicht entstanden wären oder deren Verlauf sich günstig beeinflussen ließe. In das Programm »Abenteuer R•O•T by Passauer Wolf« fließen Erfahrungswerte aus 40 Jahren medizinischer Rehabilitation.

Die Programme für die betriebliche Gesundheitsförderung entstanden auch aus dem Wunsch heraus, die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter verstärkt in den Blick zu nehmen. Derzeit 1.500 an der Zahl. Denn uns ist bewusst: Programme, die sich »um die kümmern, die sich kümmern«, haben auch alle positiven Nebenwirkungen für Arbeitgeber - von A wie Attraktivität bis Z wie Zufriedenheit.



3 ODER 5 TAGE GESUNDHEITSABENTEUER

Einzigartige Outdoor-Erlebnisse und zahlreiche Impulse zur Stärkung der Gesundheitskompetenz in Sachen Bewegung, Ernährung und mentaler Gesundheit.

*Das Abenteuer startet 2019 zu diesen Terminen:
17.11. • 15.12. • weitere Termine auf Anfrage*

PREISE PRO PERSON IM EINZELZIMMER	Preis regulär	Spezial- preis*
Gesundheitsabenteuer 3 Tage	585,00 €	495,00 €
Gesundheitsabenteuer 5 Tage	935,00 €	775,00 €

Angebot gültig bis 31.12.2019; zzgl. Kurtaxe von 2,80 € pro Person pro Nacht

** Exklusiv ...*

... für LGAD-Mitglieder

GESUNDHEITSFÖRDERUNG MIT KRANKENKASSEN

Wir arbeiten eng mit den Krankenkassen zusammen. Unsere Angebote sind überwiegend zertifiziert von der zentralen Prüfstelle für Prävention (ZPP) und anerkannt nach § 20 SGB V.

PRÄVENTION MIT DER DRV

Wir sind Partner der Deutschen Rentenversicherung (DRV) in der Prävention. Das Präventionsangebot kann über den Haus-, Betriebs- oder Facharzt beantragt werden. Einer einwöchigen Initialphase in der Passauer Wolf Lodge & Therme schließt sich eine dreimonatige berufsbegleitende Trainingsphase sowie eine sechsmonatige Eigenaktivitätsphase an, die mit einem Refresher in der Lodge & Therme Bad Griesbach abschließt.

Gerne informieren wir Sie über die Gestaltungsmöglichkeiten.

Die Angebote finden in der Passauer Wolf Lodge & Therme statt. Das Haus wurde im Juli 2019 neu eröffnet und ist mit Einzelzimmern ausgestattet. Die perfekte Unterkunft für Gruppen und ganze Abteilungen. Im Haus und auf der Sundowner-Terrasse mit Blick ins Rottal, auf der man die Erlebnisse des Tages Revue passieren lassen kann, herrscht eine gemütliche »Zusammenkommen-Atmosphäre«. In wenigen Schritten befindet man sich am Ausgangspunkt für Abenteuer, mitten in der Natur.

*Die Lodge im Rottal
2019 neu eröffnet*



Lodge-Ambiente



im malerischen Rottal



mit hauseigenem Thermalwasser

PASSAUER WOLF Lodge & Therme

Thermalbadstraße 20 • 94086 Bad Griesbach-Therme
T +49 8532 27-3333 • E-Mail rot@passauerwolf.de • abenteuer-rot.de

ABENTEUER R·O·T

bei Passauer Wolf

MACHEN SIE GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN IHREM UNTERNEHMEN ZUM GESUNDHEITSABENTEUER

Als Arbeitgeber können Sie die Weichen für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter stellen. Abenteuer R·O·T geht auf den Lebensstil der Mitarbeiter ein, ohne dabei die Verhältnisse im Betrieb außer Acht zu lassen. Wir formen Ihr Gesundheitsabenteuer passgenau aus und berücksichtigen dabei besondere Anforderungen, um Ressourcen auf- und Belastungen abzubauen. Analysen helfen uns dabei, Erfolge für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter sichtbar zu machen.

REFLEXION



R·O·T-Guides motivieren zur **Reflexion**. Dazu, sich selbst ein Stück besser kennenzulernen, um mit Leichtigkeit und Lebensfreude persönliche Wunschziele zu erreichen.

Wir geben **Orientierung** und helfen bei der Formulierung realistischer Ziele, wie z. B.

- regelmäßig körperlich aktiv sein
- einen gesunden Ernährungsstil aufrecht halten, ohne das Gefühl von Verzicht, hohem Aufwand und ständiger Gewichtskontrolle
- mit Stress besser umgehen und dabei nicht nur die Symptome bekämpfen, sondern die Ursachen dauerhaft im Griff haben

Wir haben einfache Techniken zur Hand, die den **Transfer** in den Lebensalltag leicht gelingen lassen.

ORIENTIERUNG



TRANSFER



JETZT
BERATUNGSTERMIN
VEREINBAREN

ES GIBT VIELE WEGE. WIR HELFEN IHNEN,
DEN PASSENDEN FÜR IHR UNTERNEHMEN ZU FINDEN.

T +49 8532 27-3333 • E-Mail rot@passauerwolf.de • abenteuer-rot.de

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe LGAD-Mitglieder,**

wir freuen uns sehr, Sie am 26. November 2019 zum 1. „**Workshop Arbeitsrecht**“ nach München einladen zu können.

Mit unserem **neuen Veranstaltungsformat** möchten wir die personalverantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen zu konkreten arbeitsrechtlichen Themen weiterbilden, um sie in ihrer täglichen Personalarbeit zu stärken.

Dabei ist es unser Bestreben, Sie nicht frontal mit arbeitsrechtlichen Problemstellungen zu konfrontieren, sondern Ihnen Inhalte möglichst praxisnah zu vermitteln. Der Workshop rückt das „**Learning by Doing**“ in den Fokus und ermöglicht es Ihnen, sich das für Ihre praktische Arbeit notwendige Know-how mit unserer Hilfe eigenständig zu erarbeiten.

Unter dem Titel „**Workshop Arbeitsrecht: Die verhaltensbedingte und die krankheitsbedingte Kündigung**“ richtet sich die Veranstaltung an Personalleiter und Personalreferenten. Es erwartet Sie eine interessante Mischung aus informativen Vorträgen und spannenden Praxisphasen.

Dazu dürfen wir Sie ganz herzlich einladen. Beiliegend erhalten Sie den **Programmablauf mit Anmeldeformular**. Nutzen Sie diese Gelegenheit – für sich und Ihr Unternehmen, um die notwendige Expertise für die tägliche Personalarbeit zu gewinnen.

Um eine bestmögliche Schulung und Betreuung zu gewährleisten, ist die **Teilnehmerzahl auf 20 beschränkt**. Melden Sie sich daher frühzeitig an, um sich Ihre Teilnahme am Workshop zu sichern!

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Ihr LGAD

Referenten



RAin Katharina Heinlein



RA Nikolaus Röhrl

Lernziel

Selbstständiges rechtskonformes Erstellen von Abmahnungen und Betriebsratsanhörungen mittels Vermittlung von theoretischem Wissen und anschließender eigener praktischer Ausarbeitung.

Zielgruppe

Personalleiter und Personalreferenten von Unternehmen (LGAD-Mitglieder und Nicht-Mitglieder)

Workshop Arbeitsrecht

Die verhaltensbedingte und die krankheitsbedingte Kündigung



Dienstag, 26. November 2019

Haus der Bayerischen Wirtschaft
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München

INTENSIV - PRAXISNAH - EXKLUSIV

ANMELDUNG

Workshop Arbeitsrecht

Am Dienstag, 26. November 2019

im Haus der Bayerischen Wirtschaft
Meeting-Area im 3. Stock
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München

nehme ich teil
 nehme ich nicht teil

ANSPRECHPARTNER
LGAD Bayern e.V.
Rechtsabteilung
Tel.: 089 / 545937-12

Senden Sie Ihre Anmeldung
bis spätestens
4. November 2019

E-Mail: recht@lgad.de
Fax: 089 / 54 59 37-30

Firma: _____

Name: _____ Vorname: _____

Funktion: _____ Titel: _____

E-Mail: _____ Tel.: _____

Teilnahmegebühr

340,00 Euro pro Person (LGAD-Mitglieder) zzgl. MwSt.
495,00 Euro pro Person (Nichtmitglieder) zzgl. MwSt.

Unsere Teilnahme- und Datenschutzbedingungen:

Mit Ihrer Anmeldung zu einer Veranstaltung des LGAD Bayern e.V. erkennen Sie nachfolgende Teilnahmebedingungen an und haben die ausgeführten Datenschutzrichtlinien zur Kenntnis genommen:

1. Anmeldung: Ihre schriftliche Anmeldung wird nach Eingangsdatum berücksichtigt und ist verbindlich.
2. Teilnahmegebühren: Bei kostenpflichtigen Veranstaltungen erfolgt die Rechnungsstellung ca. acht Tage vor Durchführungstermin. Anreisen und Übernachtungen sind in eigener Regie zu organisieren.
3. Stornierung/Absage: Eine Stornierung der Teilnahme an einer kostenpflichtigen Veranstaltung muss bis max. zehn Tage vor der Veranstaltung schriftlich erfolgen. Bei späterer Absage oder Nichterscheinen wird bei kostenpflichtigen Veranstaltungen die volle Teilnahmegebühr erhoben. Eine Absage von Veranstaltungen, etwa mangels ausreichender Teilnehmerzahl, bleibt dem Veranstalter vorbehalten. Bereits entrichtete Teilnahmegebühren werden ohne Abzug zurückgestattet. Ein anderer Schadenersatzanspruch ist ausgeschlossen. Änderungen wie z.B. Wechsel des Tagungsortes, von Referenten oder Änderungen, die den Gesamtcharakter der Veranstaltung jedoch wahren, behält sich der Veranstalter vor.

Datenschutz:

Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DS-GVO. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie gem. Art. 21 Abs. 1 DS-GVO dieser Verarbeitung aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, widersprechen können. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten dann nicht mehr. Der Widerspruch ist an die LGAD-Geschäftsstelle zu richten.

Wir weisen darauf hin, dass während der Veranstaltung Fotos aufgenommen werden. Foto-Einverständnis: Ich bin damit einverstanden, dass von meiner Person Bildmaterial gemacht und im Rahmen der LGAD-Öffentlichkeitsarbeit verwendet und veröffentlicht wird. Unsere ausführliche Information zum Datenschutz finden Sie unter www.lgad.de/web/datenschutz.

dingte und die krankheitsbedingte Kündigung

GSREIHE „WORKSHOP ARBEITSRECHT“ INTENSIV - PRAXISNAH - EXKLUSIV

Programm

ab 08:30 Uhr Registrierung / Get Together

09:15 Uhr Theoretischer Teil I

Die rechtlichen Voraussetzungen der verhaltensbedingten Kündigung, insbesondere die Abmahnung

Praktischer Teil I

09:45 Uhr **Erstellung von Abmahnungen**

10:15 Uhr **Besprechung der Lösungen**

10:50 Uhr Pause

11:00 Uhr **Erstellung von Abmahnungen**

12:00 Uhr Pause

12:05 Uhr **Besprechung der Lösungen**

13:05 Uhr Mittagspause (Buffet)

14:05 Uhr Theoretischer Teil II

Rechtliche Voraussetzungen der krankheitsbedingten Kündigung, insbesondere Betriebsratsanhörung

15:05 Uhr Pause

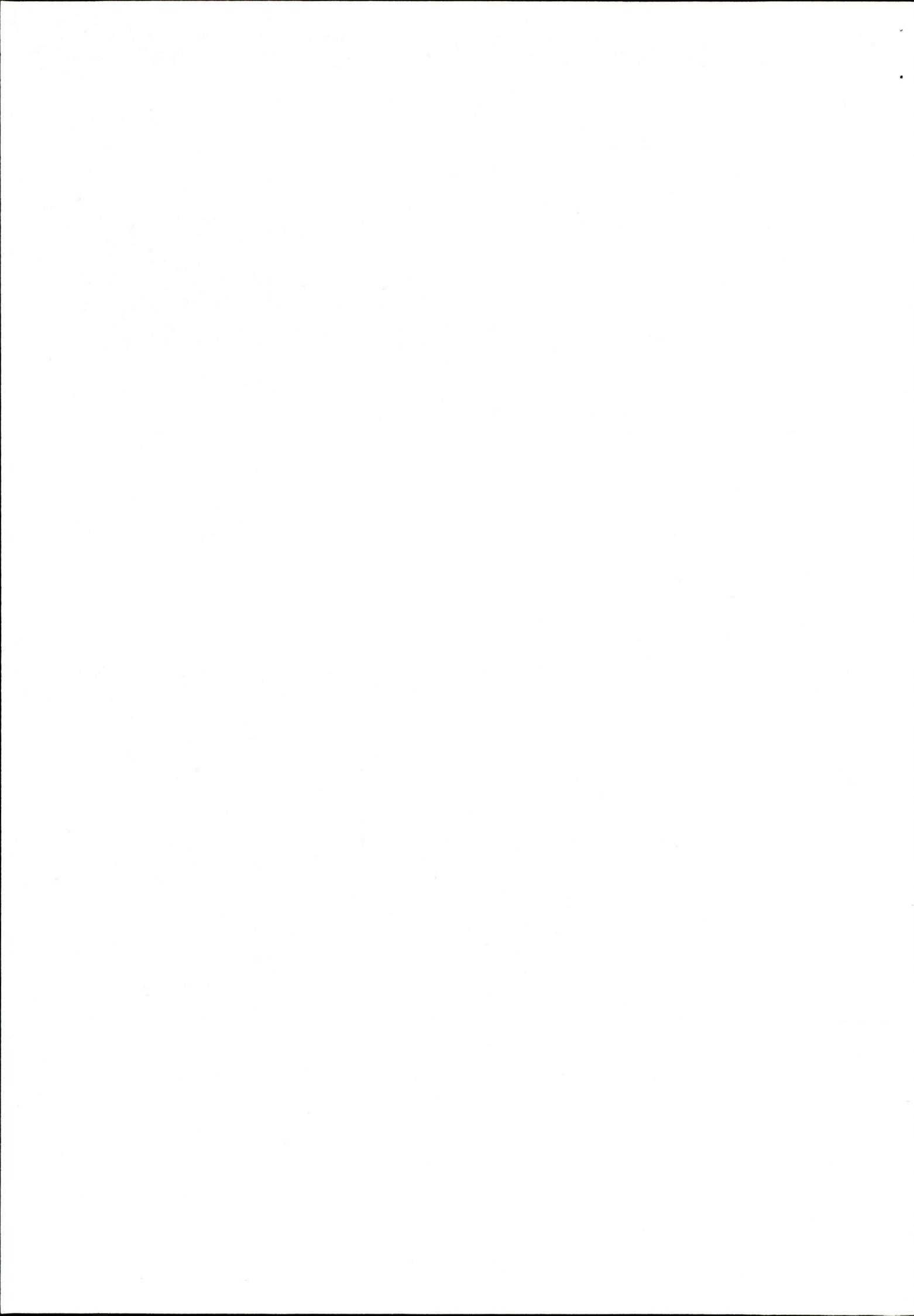
Praktischer Teil II

15:15 Uhr **Erstellung von Betriebsratsanhörungen**

16:00 Uhr Pause

16:05 Uhr **Besprechung der Lösungen**

17:00 Uhr Verabschiedung / Ende





/ Startseite / Über uns / Mitgliedsunternehmen /

70 Jahre LGAD & 'Mitglieder der ersten Stunde'

Verband LGAD

Mitgliedsunternehmen

Gremien

Geschäftsstellen München & Nürnberg

Team

Netzwerke

Mitglieder im LGAD

Viele Branchen unter einem Dach

Unsere Mitgliedsunternehmen in der Wirtschaftsstufe Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen geben uns deren Stimme.

Diese Unternehmen sind in allen Branchen – verteilt über ganz Bayern – daheim. Eine Auswahl davon stellt sich hier mit Produkten und Dienstleistungen vor.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

UNSER SERVICE FÜR SIE - GEBÜHRENFREI

Stellen Sie sich als „Mitglied“ auf der LGAD Website vor!

Unsren Mitgliedsunternehmen bieten wir an, sich im Kreise der LGAD-Mitglieder auf unserer Website gebührenfrei zu präsentieren. Unter der Rubrik „[Wir über uns](#)“ finden Sie von A-Z alle bisherigen Firmenpräsentationen dargestellt.

Wenn Sie diese Werbemöglichkeit für sich nutzen möchten, benötigen wir von Ihnen folgende Anlagen:

- **Firmenprofil bzw. die Geschäftsaktivitäten als Textdatei.**
Bitte erstellen Sie ein Word-Dokument mit rund 1.200-2.000 Zeichen, am besten ohne Formatierungen.
- **Firmenlogo**
Bitte senden Sie uns Ihr Firmenlogo wahlweise als JPEG- oder TIFF-Datei mit einer Auflösung optimalerweise mit 300 dpi zu.
- **Fotomaterial**
Gerne bilden wir auch ein Foto von Ihrem Firmengelände/-gebäude / Mitarbeiter / Produkte etc. ab. Dieses benötigen wir ebenfalls als JPG- oder TIFF-Datei (Auflösung optimalerweise 300 dpi).

**Firmen, die sich bereits eintragen haben lassen, werden gebeten, den Eintrag unter
<https://www.lgad.de/web/ueber-uns/mitgliedsunternehmen.php>
zu überprüfen.**

Der LGAD-Vergütungscheck

Eine Volksweisheit besagt: „Geld ist nicht alles.“ Aber: „Ohne Geld ist alles nichts.“

Zwar bleibt die Entgeltfindung immer das Ergebnis eines kollektiven oder individuellen Aushandlungsprozesses.

Jedoch tragen die Geschäftsführung und die Personalleitung die Verantwortung für das Personalmanagement im Unternehmen, d.h. für die Gestaltung, Steuerung und Kontrolle der hierfür relevanten Strukturen und Prozesse.

Anforderungen:

- Die Personalkosten haben maßgeblichen Einfluss auf die Gesamtkostensituation des Unternehmens.
- Betriebliche Vergütungssysteme bilden das Herzstück des Anreiz-Beitragssystems für den wichtigen Erfolgsfaktor „Personal“ in einem Großhandelsunternehmen.
- Eine aktive Gestaltung betrieblicher Entgeltkomponenten und Schaffung eines nachvollziehbaren transparenten Systems, ggf. unter Einsatz von Standardsystemen (kollektive Tarifwerke) stärkt Unternehmensziele und Akzeptanz beim Personal gleichermaßen.
- Die konsequente Nutzung der Entgeltdifferenzierungsmöglichkeiten im System bei rechtssicherer vertragskonformer Anwendung unterstützt eine nachhaltige Unternehmensentwicklung im Rahmen einer gelebten Leistungskultur.

Wie leistungsfähig und zukunftssicher ist Ihr betriebliches Vergütungssystem und Ihr Vergütungsmanagement?

Gibt es Risikofaktoren, die die Effizienz Ihrer Vergütung gefährden können?

Unterziehen Sie Vergütungsstruktur und –management Ihres Unternehmens einem Fitnesscheck!

Der LGAD hat hierzu eine Vorgehensweise und Methode entwickelt, die Ihren Effizienzindex (vergleichbar Fitnessindex) ermittelt, zuverlässig Diagnosehinweise gibt sowie Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigt und sich dabei an Benchmarks in der Wirtschaftsstufe orientiert.

LGAD Bayern e.V.

Vergütungscheck

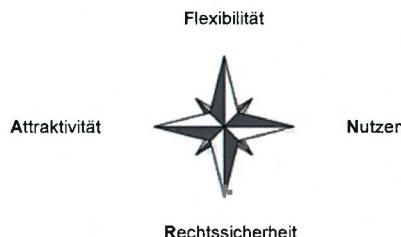
Die FARN Methode -
Ein Beitrag für den unternehmerischen Erfolg

Kontakt: Frank Hurtmanns | f.hurtmanns@lgad.de | 089 545937-0

Die FARN Methode

Wie leistungsfähig und zukunftssicher ist Ihr betriebliches Vergütungssystem?

Analysefelder



Handlungsfelder

F Flexibilität des betrieblichen Vergütungssystems

- F1 Flexibilität der Personalkosten
 - *Personalkosten variabilisieren*
- F2 Entgeltdifferenzierungsmöglichkeiten
 - *Entgeltdifferenzierung ermöglichen*

A Attraktivität des Vergütungssystems

- A1 Höhe des Vergütungsniveaus
 - *Vergütungsniveau an Benchmarks orientieren*
- A2 Akzeptanz
 - *Akzeptanz der Mitarbeiter erreichen*

R Rechtssicherheit des Vergütungssystems

- R1 Gesetzes- und Vertragskonformität
 - *Gesetzes- und Vertragskonformität herstellen*
- R2 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

N Nutzen des Vergütungssystems

- N1 Vergütungspolitik
 - *am Unternehmenserfolg und der Führung der Mitarbeiter ausrichten*
- N2 Gestaltung (Beherrschbarkeit)
 - *Die betrieblichen Entgeltkomponenten ausgestalten*

Methode und Vorgehensweise

Die Methode ist bezogen auf Vergütungsfragen

- > **einfach**
- > **ganzheitlich**
- > **praxiserprobт und konkret umsetzbar**

insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen.

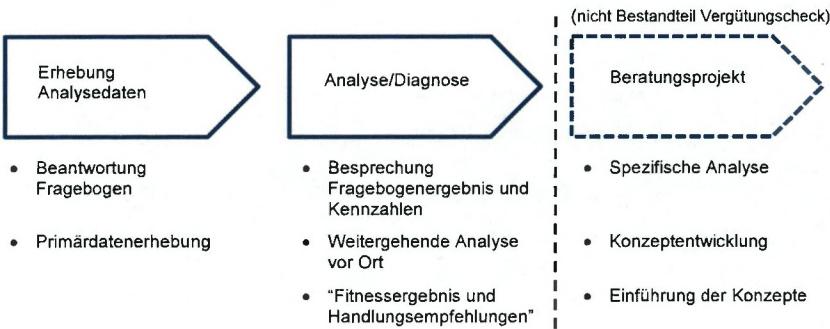
In **vier Analysefeldern** wird der Zustand Ihres Vergütungssystems und Ihres

Vergütungsmanagements analysiert und in **acht Handlungsfeldern** Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Zunächst beantworten Sie in einem Fragebogen Fragen des derzeitigen Zustands Ihres Vergütungssystems und Vergütungsmanagements („Softfacts“). Auf Basis erhobener Primärdaten Ihrer Entgeltfestlegung bzw. –struktur werden spezifische Kennzahlen ermittelt („Hardfacts“), die den beschriebenen Zustand bestätigen oder neue Erkenntnisse bringen.

In einer weiteren Phase werden von Experten vor Ort einzelne Handlungsfelder genauer analysiert, so dass Diagnosehinweise und erste Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können.

Bei Bedarf können in einer weiteren Phase im Rahmen eines Beratungsprojektes konkrete Vergütungsansätze und Konzepte gemeinsam entwickelt werden.





KATHARINA SCHERHAUER
VERTRIEB & COACHING

NEUE WEGE GEHEN
KOMMUNIKATION, PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG & VERTRIEB
SEMINAR AM 27. + 28. JULI (MODUL 1)
UND AM 19. + 20. SEPTEMBER (MODUL 2)
DAS SEMINAR FINDET IN ASCHHEIM STATT
(IN DER NÄHE VON MÜNCHEN)

KOOPERATION MIT DEM
LANDESVERBAND BAYERN
GROßHANDEL, AUßenHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E.V.





INHALTE MODUL 1

Kommunikation

- Was für ein Kommunikationstyp ist jeder/jede einzelne im Team.
- Wie können wir Menschen in der Kommunikation besser einschätzen (Kommunikationstypen) und dies für uns nutzen im Verkauf.
- Wie ist es mir möglich eine gute Verbindung mit dem Gegenüber auf zu bauen.

Kreativität & Motivation

- Kreativ arbeiten mit einer Kreativitätsstrategie.
- Wie motiviere ich mich richtig und zu jeder Zeit im Alltag für das berufliche- und private leben.
- Bausteine der Motivation + Stärken-Pyramide.
- Wie sehe ich ein Problem als eine Herausforderung aus der ich lernen kann.
- 6 Step Reframe lernen umgesetzt auf euer Business, um aus Problemen zu lernen.



INHALTE MODUL 1

Persönlichkeitsentwicklung

- Wo steht jeder einzelne im privaten wie auch geschäftlichen Leben momentan und wo wollen Sie hin?
 - Rollen im Leben definieren und wo will jeder einzelne hin.
 - Das Lebensrad erarbeiten und die Umsetzung im Alltag besprechen.
 - Ziele und Visionen erarbeiten und umsetzen.
 - Persönliche Werte erarbeiten.
- Raus aus der Komfortzone. Was passiert hier und wie setzte ich dies am Besten um?
- Was passiert bei Veränderung in meinem Kopf und wie kann ich dies ins positive verändern?
- Innen- und Außenperspektive – wie sehe ich mich, wie werde ich von außen gesehen?
- Stärken-/Schwächenprofil erarbeiten.

Konfrontationen und zwischenmenschliche Herausforderungen gut meistern.



INHALTE MODUL 2

- Emotionales Verkaufen
- Eine Verbindung zum „Kunden“ oder Händler herstellen - den Menschen hinter dem Kunden sehen.
- Den Kunden/Händler dauerhaft an sich binden.
- Ein großes Netzwerk aufbauen und dauerhaft netzwerken.
- Neue Art des Verkaufens online und mit weniger persönlichen Kontakt zum Kunden. Wo liegen hier die Vorteile.
- Bedarfsanalyse richtig und emotional gestalten. Wie erkennen wir den wirklichen Bedarf und können 100% darauf eingehen.
- Akquise - wie kommen wir zu den Entscheidern und überzeugen diese schnell von uns und unserem Produkt.
- Telefonakquise effektiv gestalten, mit Gefühl und einem Toolkit.
- Netzwerken über Tools wie z.B. LinkedIn richtig.
- Werkzeuge um Kunden/Händler an sich zu binden.
- Kunden bei einem Termin (Neukunde, Bestandskunde) emotional an sich binden.
- Storytelling
- Preisverhandlungen
- Value Selling - Der Wert eurer Produkte und der dazugehörigen Dienstleistung zählt mehr beim Kunden als der Preis.
- Kundenbetreuung: Kundenkontakt auf einem hohen Niveau halten und die Verbindung noch vertiefen.

Online-Fachseminar Arbeitsrecht

Mittwoch, 27. April 2022 von 09.00 bis 12.00 Uhr

Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de
www.lgad.de

Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren und Arbeitsverhältnis – die wichtigsten Rechtsgrundlagen im Überblick



Das Schwerbehindertenrecht ist ein Teil des Behindertenrechts, das die besonderen Regelungen zur Teilhabe von Schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen in Deutschland umfasst. Diese Regelungen enthält Teil 3 des Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Gefördert werden sollen die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Des Weiteren sollen durch das Schwerbehindertenrecht Benachteiligungen von Behinderten vermieden bzw. diesen entgegengewirkt werden.

Das Schwerbehindertenrecht, das nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) „allein zum Schutz“ schwerbehinderter Menschen konzipiert ist, ist äußerst komplex und wenig übersichtlich. Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, sich mit den wichtigsten Rechtsgrundlagen des Schwerbehindertenrechts und deren praktischer Anwendung vertraut zu machen.

Ziel: Das Seminar vermittelt systematisch Grundlagenwissen zum Schwerbehindertenrecht. Es erläutert verständlich die komplexen gesetzlichen Grundlagen und deren praktische Anwendung. Somit ist es wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Personalarbeit.

Zielgruppe: Personalleiter:innen, Personalsachbearbeiter:innen, BEM-Fallmanager:innen, Führungskräfte mit Personalverantwortung

Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren und Arbeitsverhältnis – die wichtigsten Rechtsgrundlagen im Überblick

Seminarinhalt

Vor dem Arbeitsverhältnis

- Mindestquote
- Stellenausschreibung
- Frage nach Schwerbehinderung
- Beteiligung im Einstellungsverfahren
- Einladung zu Vorstellungsgesprächen



Referent RA Nikolaus Röhrl

Während des Arbeitsverhältnisses

- Behindertengerechte Beschäftigung
- Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen
- Teilzeitanspruch schwerbehinderter Menschen
- Stufenweise Wiedereingliederung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Präventionsverfahren
- Sonderkündigungsschutz
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Online – Fachseminar Personal & Organisationsmanagement

Dienstag, 26. April 2022 (09.30–12.00 Uhr)

Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de
www.lgad.de

Erfolgsorientiert vergüten – attraktiv und rechtssicher



Die Arbeitswelt steht unter einem enormen Veränderungsdruck. Neben dem sich stetig verstärkenden demografischen Wandel haben die letzten 24 Pandemie Monate Unternehmen verstärkt in remote Arbeitswelten gedrängt.

Besonders in Verkaufsteams erleben Handelsunternehmen, dass die Zusammenarbeit neugestaltet wird. Dort wo vertriebliche Arbeiten beim Kunden geführt werden, ergeben sich neue Möglichkeiten per Video-Call. Vielerorts wird daher der Arbeitsprozess optimiert und nicht wenige Unternehmen investieren verstärkt in den Kompetenzaufbau des Innendienstes. Dies steigert die Effizienz und richtet einen klaren Appel an die Geschäftsführung: Erfolgsorientierte Vergütung muss sich verstärkt auch an Rollen fern des Außendienstes richten, denn hier liegt viel brachliegendes Potenzial.



Der LGAD lädt Sie zusammen mit der **allwin** GmbH & Co. KG – dem Spezialisten für variable Teamvergütung – zu einem online Seminar (2 x 60 Min) ein. Das kostenpflichtige Seminar liefert die fachliche Grundlage, wie moderne Vergütungssysteme beschaffen sein müssen und zeigt, wie diese rechtssicher in veränderten Arbeitswelten umgesetzt werden.

PROGRAMM

Das Seminar wird von Frank Hurtmanns, Geschäftsführer der Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH, sowie Stefan Wendl, Geschäftsführender Gesellschafter der AllWin GmbH & Co.KG, durchgeführt. Im zweiten Halbjahr 2022 ist geplant, in einem Präsenz-Seminar weitere unternehmensspezifische Fragestellungen zum Thema anzubieten.



Frank Hurtmanns

Thema 1

Veränderte Arbeitswelten – 24 Monate Pandemieerfahrungen im Handel

Wie gelingt es einem erfolgreichen Innen- und Außendienst die Kundenzufriedenheit auch in schwierigen Zeiten hochzuhalten? Worauf ist bei der rechtlichen Gestaltung von variablen Vergütungssystemen im Allgemeinen zu achten? Welche Fallstricke sollten vermieden werden?

Referent: Frank Hurtmanns

Thema 2

Erfolgsvergütung – Unternehmerisches Denken in allen Bereichen!

Erfolgsbeteiligung nach Umsatz, in Form einer Jahresprämie – und das nur für den Verkäufer. So schauen die Standardfehler der variablen Erfolgsbeteiligung aus. Erfahren Sie hier, worauf es wirklich ankommt.

Referent: Stefan Wendl



Stefan Wendl

Thema 3

Wie sehen Best-Practice Lösungen im Handel aus?

Mehrverdienst muss verdient werden. Wir zeigen ein Praxisbeispiel, welches den unternehmerischen Geist in der gesamten Mannschaft weckt.

Referent: Stefan Wendl

Anmeldung

Interessierte LGAD-Mitglieder melden sich bitte unter nachfolgendem Link für einen der begrenzten Plätze an.

Anmeldefrist: 14. April 2022 >>>[<<<](https://bit.ly/3JmaRi6)

Agenda

- 09:30 – 10:30 Uhr, Teil 1: Veränderte Arbeitswelt und Auswirkungen auf die rechtssichere variable Vergütung
- 10:30 – 11:00 Uhr, Pause
- 11:00 – 12:00 Uhr, Teil 2: Best-Practice Lösung im Handel

Zielgruppe

Wir sprechen gezielt Geschäftsleiter, Verkaufsleiter sowie Personalleiter und Personalreferenten unserer Mitgliedsunternehmen im LGAD Bayern e.V. an, um Ihnen Werkzeuge für eine bessere Zusammenarbeit und profitablere Geschäftsergebnisse an die Hand zu geben.

Teilnahmegebühr

LGAD-Mitglieder: 1. Person 89,00 Euro zzgl. MwSt. / 2. und 3. Person 79,00 Euro/ ab 4. Person 69,00 Euro

Nicht-Mitglieder: 129,00 Euro zzgl. MwSt. pro Person.

Fachseminare Arbeitsrecht (Online-Seminare)

An folgendem/en Fachseminar/en nehme ich/nehmen wir verbindlich teil:

26.04.2022, 9.30 – 12.00 Uhr Erfolgsorientiert vergüten

27.04.2022, 9.00 – 12.00 Uhr Schwerbehinderte Arbeitnehmer

01.06.2022, 10.00 – 12.00 Uhr Unternehmensnachfolge

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Firma:

(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße:

PLZ:

Ort:

1. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

2. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

3. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

4. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

Teilnahmegebühr pro Seminar:

LGAD-Mitglieder: 1. Person 89,00 Euro zzgl. MwSt. / 2. und 3. Person 79,00 Euro/ ab 4. Person 69,00 Euro

Nicht-Mitglieder: 129,00 Euro zzgl. MwSt. pro Person.

Datum

Unterschrift

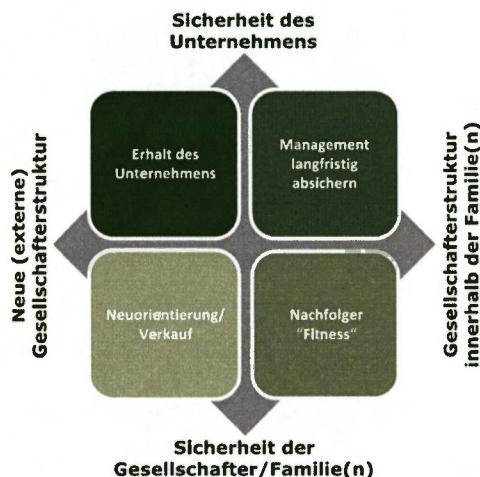


Online – Fachseminar Personal & Organisationsmanagement

Termin: Mittwoch, 1. Juni 2022
10:00-12.00 Uhr

Unternehmernachfolge im Großhandel – eine kurze Einführung

Zielsystem Unternehmernachfolge



„Unternehmernachfolge ist nicht die Anbetung der Asche, sondern die Weitergabe des Feuers!“ (abgeleitet von: Jean Jaurès)

Die Regelung der Unternehmernachfolge ist eine der schwierigsten und herausforderndsten Aufgaben für Unternehmerinnen und -unternehmer, aber auch für die Nachfolger.

Dabei ist nicht die Zusammenführung unterschiedlicher und teilweise konkurrierender Ziele (Geld, Absicherung des Unternehmens, Interessen des Nachfolgers, etc.) die wesentliche Herausforderung, sondern die Tatsache, dass die Nachfolge von Anfang bis zum Abschluss keine Fehler verzeiht.

Ein Unternehmen wird in der Regel nur einmal übergeben, kaum jemand hat eine Expertise darin aufgebaut. Gleich wie das Ergebnis ist, man wird damit leben müssen. Aus Angst vor Fehlern und aufgrund unzureichender Kenntnisse darüber, welche vielfältigen Möglichkeiten es zur Gestaltung der eigenen Unternehmernachfolge gibt, schieben viele Unternehmer das Thema viel zu lange vor sich her. Oft wird dadurch eine präferierte Nachfolgelösung erschwert oder gar unmöglich gemacht.

Ziel des Online-Seminars ist es, Ihnen einen **grundlegenden Überblick** zum Thema Unternehmernachfolge zu geben, Unsicherheiten zu beseitigen und Herangehensweisen an das Thema zu vermitteln. In naher Folge werden wir Ihnen je nach Bedarf zu einzelnen Themenfeldern Vertiefungsseminare anbieten.

Zielgruppe: Gesellschafter, Geschäftsführer, Inhaber, potentielle Nachfolger

Unternehmernachfolge im Großhandel – eine kurze Einführung

Seminar Teil 1



- Ausgangssituation in der Unternehmernachfolge (Zahlen/Daten/Fakten)
- Auswirkungen einer nicht gelösten Nachfolgesituation
- Grundsätzliches zu Nachfolgelösungen
- Übertragungsarten extern
- Der Unterschied zwischen Preis und Wert

Pause

Seminar Teil 2



- Regelprozess Unternehmensverkauf (vereinfacht)
- Familieninterne Nachfolge
- Eine zu späte Planung vernichtet erhebliche Werte
- Der Resultate-Nachfolgecheck
- Fazit

Seminarleitung



Thomas Öchsner
Geschäftsführer der
Resultate Gesellschaft für Unternehmensentwicklung im
Mittelstand mbH, Erding

Das Seminar wird von Thomas Öchsner gemeinsam mit weiteren Experten durchgeführt. Thomas Öchsner ist Nachfolgeberater und M&A-Experte.

Seit mehr als 25 Jahren beschäftigt er sich in Theorie und Praxis intensiv mit der Beratung und Begleitung von Unternehmensnachfolgen und M&A-Transaktionen.

Anmeldeschluss ist der 18. Mai 2022

MIT DER MBW ZU IHREM PROFESSIONELLEN PODCAST



Podcasts sind Kino für die Ohren. Ein sorgfältiges Konzept bildet die Basis für Ihren Podcast, mit dem Sie Hörer*innen anlocken und für Ihre Themen begeistern. Zusammen mit Ihnen entwickeln wir eine passgenaue Strategie für Ihren Podcast. Und natürlich begleiten wir Sie bei der redaktionellen und technischen Umsetzung.

KONZEPTION & STRATEGIE

Podcasts mit Charakter – so geht's

- + Definition der Zielgruppe
- + Festlegung der Tonalität
- + Format (z. B. Interview-, Solo- oder Co-Hosting Podcast)
- + Aufbau & Struktur der Folgen mit Wiedererkennungswert
- + Titelfindung
- + Design des Covers
- + Teaser/Beschreibung des Podcasts
- + Wahl der passenden Plattform/en
- + Beratung zu technischem Equipment

DIE UMSETZUNG

Podcasts mit Charakter – so läuft's

- + Redaktionsplan
- + Recherche
- + Interviewvorbereitung
- + Textadaption fürs Sprechen
- + Erstellung Skript
- + Aufnahme durch Sprecher*in
- + Schnitt & Postproduktion
- + Konzeption & Erstellung von Intro/Outro
- + Beschreibung der Podcast-Folge
- + Upload und Tagging



DIE FORMATE

Podcasts mit Charakter – das wird gehört

- + Unternehmens-Podcast
- + Interview-Podcast
- + Diskussions-Podcast
- + Unterhaltungs-Podcast
- + Wissens-Podcast
- + Nachrichten-Podcast
- + Bildungs-Podcast
- + Solo-Podcast
- + Co-Host-Podcast
- + Storytelling-Podcast
- + Kombinationen

ANSPRECHPARTNERINNEN:

Karen Just · Account Management · Telefon +49 89 551 78-380 · karen.just@mbw-team.de

Kathrin Bauer · Redakteurin · Telefon +49 89 551 78-379 · kathrin.bauer@mbw-team.de





KATHARINA SCHERHAUER
VERTRIEB & COACHING

LGAD
Landesverband Bayern
Großhandel · Außenhandel
Dienstleistungen e.V.

Präsenz-Seminar – Neue Wege gehen

Mit Katharina Scherhauer

An der Veranstaltung in

Modul 1 Mittwoch 27.07.2022 (8:30 – 18:00) + Donnerstag 28.07.2022 (08:00-13:00 Uhr)

Modul 2 Montag 19.09.2022 (8:30 – 18:00) + Dienstag 20.09.2022 (08:00-13:00 Uhr)

nehme ich/wir teil.

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Corona-Abhängig.
Mit Schnelltests, falls nötig, vor Beginn
und Einhaltung aller Hygieneregeln.

Firma:

(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße: _____ PLZ: _____ Ort: _____

1. Teilnehmer _____

Name: _____

Vorname: _____

Titel: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

2. Teilnehmer _____

Name: _____

Vorname: _____

Titel: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

Teilnahmegebühr: LGAD-Mitglieder 649,00 Euro netto pro Modul/pro Teilnehmer

Ort: Aschheim bei München

Anmeldung gerne an: Fax 089 / 545937-30 oder info@lgad.de oder hallo@katharinasherhauer.de

Datum

Unterschrift

Firmenstempel



Online-Fachseminar: Update zum neuen Kaufrecht

Termin: Dienstag, 05. April 2022 (10 – 12.30 Uhr)

Typische Haftungsrisiken für Groß- und Außenhändler in der Lieferkette Gewährleistungsrisiken vermeiden – Tipps zur Vertragsgestaltung



Zum 1.1.2022 sind einige wichtige Änderungen im Kauf- und Gewährleistungsrecht in Kraft getreten. Die Neuerungen betreffen den B2B-, B2C- und den C2C-Bereich. In Umsetzung von EU-Richtlinien hat der Gesetzgeber das Gewährleistungsrecht neu strukturiert und Verbraucherrechte gestärkt.

Zusätzlich erfordern rasche und tiefgreifende Änderungen des Kundenverhaltens sowie die fortschreitende Digitalisierung des Handels die Flexibilisierung der betrieblichen Strukturen.

Komplexere Produkte bergen ein zunehmend hohes Schadenspotential. Rechtliche Beziehungen zu Kunden und Lieferanten müssen daher laufend angepasst und überwacht werden. Die Vermeidung von Haftungsrisiken bleibt eine laufende Herausforderung.

In dem Online-Seminar informieren wir Sie über die Änderungen im BGB und die daraus resultierenden Haftungsrisiken und geben Ihnen praktische Gestaltungsvorschläge, um Schadensfälle und Kosten zu vermeiden. Relevant sind auch die Neuerungen zum Sachmangel bei Waren mit digitalen Inhalten.

Händler innerhalb der Lieferkette (v.a. auch Händler mit Onlineshops) sollten ihre Verträge, Widerrufsbelehrungen und AGBs möglichst bald prüfen und entsprechend überarbeiten. Eigene Verträge mit Vorlieferanten sowie Garantien sollten überprüft werden. Verkaufspersonal sollte geschult werden.

Zielgruppen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsleitung, Buchhaltung, Rechtsabteilung, Controlling, Einkauf und Verkauf

Typische Haftungsrisiken für den Groß- und Außenhändler in der Lieferkette

Seminar Teil 1

Überblick

- Typische Haftungsfelder
- Optimierungspotentiale (Strukturüberlegungen, Kosten- / Nutzenverhältnis)

Update zum neuen Kaufrecht

- Neuerungen ab dem 1.1.2022
- Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen

Produktbezogene Haftungsrisiken

- Kauf- und Gewährleistungsrecht (Grundzüge, Individualvereinbarungen)
- allgemeine Geschäftsbedingungen (der Umgang mit Einkaufs- und Verkaufs-AGB, Folgen unwirksamer AGBs)
- Praktische Tipps zur Vertragsgestaltung mit ausländischen Lieferanten und Abnehmern

Pause

Seminar Teil 2

Der Lieferantenregress

- Grundzüge und Bedeutung
- Pflichten
- Herstellerhaftung (Produkthaftung, Gewährleistungsvereinbarungen)

Typische Fälle

- aus dem Online-Handel: Gestaltung der Webseite, Webshop
- Beratungsfehler
- Werbung
- Lieferverzögerungen / Preissteigerungen
- Transportrisiken

Haftungsfelder aus der Erhebung und Nutzung von Daten

Insolvenzrisiken (Vorlieferant, Abnehmer)

Seminarleitung



Rechtsanwalt
Dr. Thomas Scharpf

Dr. Thomas Scharpf, Rechtsanwalt und Partner bei Bartsch Rechtsanwälte, München. Tätigkeitsschwerpunkte sind die handels- und wirtschaftsrechtliche Beratung, wie Vertragsgestaltung, Kooperationen, Akquisitionen, Umstrukturierungen und die Prozessführung.



Rechtsanwalt
Nikolaus Letsche-Fried

Nikolaus Letsche-Fried ist Rechtsanwalt bei Bartsch Rechtsanwälte, München. Tätigkeitsschwerpunkte sind die vertriebs- und IT-rechtliche Beratung, wie Einkaufs- und Verkaufsbedingungen, IT-Projekte, Prozessführung.

Anmeldeschluss ist der 18.3.2022

Einladung Online-Seminar

Forum Arbeitsrecht (FASO)

Donnerstag, 24. März 2022, 09:00 – 12:00 Uhr

+++ Der neue HR.DokGenerator +++ Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte +++ Aktuelle Rechtsprechung +++



Landesverband Bayern
Großhandel · Außenhandel
Dienstleistungen 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



Im Rahmen unserer regelmäßigen FASO-Seminare informieren wir unsere Mitgliedsunternehmen über die neu-este arbeitsgerichtliche Rechtsprechung und über aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht.

Insbesondere sprechen wir dabei die Personalleiter, Personalreferenten sowie die Geschäftsleiter unserer Mitgliedsunternehmen an, um Ihnen die rechtssichere Gestaltung der täglichen Personalarbeit zu erleichtern.

THEMA 1 **HR.DokGenerator – Verträge und HR-Muster per Mausklick**

Das verbandsübergreifende Projekt des Online-Vertragsgenerators wurde fortgesetzt und mit zusätzlichen Funktionen weiterentwickelt. Der bisherige Generator ist zum 31. Januar ausgelaufen. Mit dem neu aufgesetzten „HR.DokGenerator“ stellen wir Ihnen die erweiterte Version samt seinen Möglichkeiten und Verbesserungen ausführlich vor.

RA Nikolaus Röhrl, LGAD Bayern e.V.

THEMA 2 **Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte**

Immer wieder wird über die Frage gestritten, ab wann Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge haben.

Wir möchten Sie unter Zugrundelegung des BAG-Urteils vom 19.12.2018, Az. 10 AZR 231/18 auf die diesbezüglich aufkommenden Rechtsfragen hinweisen. Im Bezug auf unseren Manteltarifvertrag sind hierzu bereits zwei arbeitgeberfreundliche erstinstanzliche gerichtliche Entscheidung ergangen, nämlich vom Arbeitsgericht Würzburg (Urteil vom 23.06.2020, Az.: 9 Ca 34/20à rechtskräftig) sowie vom Arbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 03.08.2021, Az.: 14 Ca 5198/20). Diese werden wir im Rahmen der FASO näher beleuchten. Wir erwarten zeithnah auch eine Entscheidung des LAG Nürnberg, das wir ebenfalls ausführlich besprechen werden. Dieses Thema ist von besonderer Praxisrelevanz für alle Mitgliedsfirmen, die Teilzeitarbeitnehmer*innen beschäftigen.

RAin Marion Beutel, LGAD Bayern e.V.

THEMA 3 **Aktuelle Rechtsprechung**

Seit unserer letzten FASO ist die **arbeitsgerichtliche Rechtsprechung** nicht untätig geblieben. Wir stellen Ihnen aktuelle Urteile zu verschiedenen Themen vor, die in der betrieblichen Praxis umzusetzen sind. Hierfür geben wir Ihnen außerdem hilfreiche Praxistipps.

RAin Eva-Maria Wachter, LGAD Bayern e.V.

Fragen & Diskussion

Ihre Fragen zu den einzelnen Themen beantworten wir gerne und bieten allen einen Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Online-Seminar Forum Arbeitsrecht Donnerstag, 24. März 2022

Ein Senden Sie Ihre Anmeldung
sobald als möglich an, spätes-
ten bis 10.03.2022
E-Mail: d.kopeczek@lgad.de
oder per Fax: 089 54 59 37- 30

Am Online-Seminar nehme ich/nehmen wir verbindlich teil, am:

Termin: Donnerstag, 24. März 2022, 09:00 bis 12:00 Uhr

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Firma: _____ (bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße: _____ PLZ: _____ Ort: _____

1. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

2. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

3. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

4. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

Teilnahmegebühr: LGAD-Mitglieder: Kostenfrei

Nicht-Mitglieder: 89,00 Euro zzgl. MwSt. pro Person.

Datum

Unterschrift

DIE MBW IST IHR GARANT FÜR PROFESSIONELLES STREAMING



Mehr Reichweite für Ihre Themen: Mit Webinaren und Streamings erreichen Sie Kunden, Partner, Presse und viele mehr – immer und überall. Egal ob Sie eine Tagung, Pressekonferenz, Produktpräsentation oder eine Podiumsdiskussion planen – mit unseren Streaming-Services überbrücken Sie räumliche Distanz schnell und unkompliziert.

IM HBW CONFERENCECENTER ODER AN EINEM ANDEREN ORT

VIRTUELLE EVENTS

Streamen Sie Ihre Themen wie einen „Blockbuster“

- + Ablauf bis ins kleinste Detail plan- und individualisierbar
- + Hochwertige Produktion durch persönliche Betreuung, professionelle Technik und langjährige Erfahrung
- + Zuschaltung von Referenten, die nicht vor Ort sind
- + Produktion und Einspielen von Videosequenzen
- + Chatrooms zum persönlichen Austausch
- + Produktion z.B. im hauseigenen TV-Studio

HYBRIDE EVENTS

Verbinden Sie die Vorteile aus beiden „Welten“

- + Direkter Austausch und Get-Together mit Teilnehmern vor Ort
- + Zusätzlicher Teilnehmerkreis durch Live-Streaming
- + Technisch voll ausgestattete Veranstaltungsräume im hbw ConferenceCenter

HAUPT- UND MITGLIEDERVERSAMMLUNG

- + Aktionäre nehmen von überall aus der Welt teil und stimmen live ab
- + Zusätzlicher Marketingkanal durch Livestream des öffentlichen Veranstaltungsteils auf Webseite und Social Media
- + Persönlicher Austausch mit Aktionären und Mitgliedern über Videokonferenzen

hbw.de/virtuelle-formate

PRESSEKONFERENZ

- + Journalisten nehmen von überall aus der Welt teil – auch unterwegs
- + Mehr Reichweite für Ihre Themen: Direktansprache anderer Zielgruppen über Webseite und Social Media
- + Webcast verpasst? Eine Aufzeichnung Ihrer Konferenz erreicht mehr Teilnehmer

mbw-live.de

WEBINAR

- + Trainings & Weiterbildungen, Produktschulungen & -präsentationen, Expertentalk, Vertriebsmaßnahmen
- + Optimal in Szene gesetzt im mbw TV-Studio im Herzen Münchens
- + Interaktion mit Teilnehmern durch Chat- und Umfragefunktionen
- + Kamera- und Rhetorik-Trainings zur Vorbereitung von Online-Auftritten

webinare-produktion-muenchen.de

ANSPRECHPARTNER:

Karen Just · Account Management · Telefon +49 89 551 78-380 · karen.just@mbw-team.de

Alexander Wieser · Leiter hbw ConferenceCenter · Telefon +49 89 551 78-385 · alexander.wieser@mbw-team.de



Anmeldung

Update zum neuen Kaufrecht

Typische Haftungsrisiken für Groß- und Außenhändler in der Lieferkette – Gewährleistungsrisiken vermeiden – Tipps zur Vertragsgestaltung



Am Online-Seminar „Update zum neuen Kaufrecht“ nehme ich / nehmen wir verbindlich teil, am:

Termin: Dienstag, 05. April 2022, 10:00 bis 12:30 Uhr

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Firma: _____ (bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße: _____ **PLZ:** _____ **Ort:** _____

1. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

2. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

3. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

4. Teilnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Funktion: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

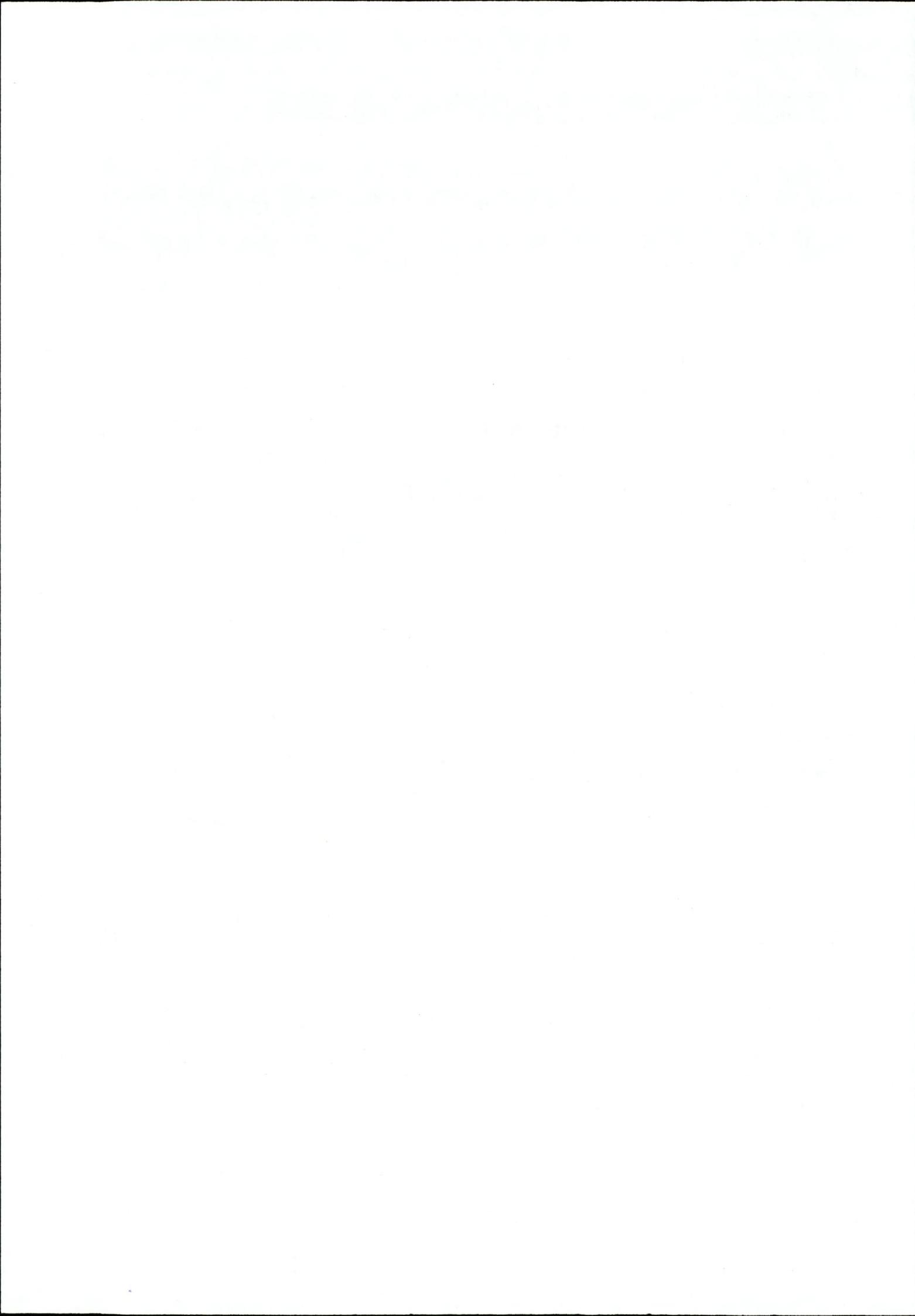
Teilnahmegebühr pro Seminar:

LGAD-Mitglieder: 1. Person 89,00 Euro zzgl. MwSt. / 2. und 3. Person 79,00 Euro/ ab 4. Person 69,00 Euro

Nicht-Mitglieder: 129,00 Euro zzgl. MwSt. pro Person.

Datum

Unterschrift





**Wir sorgen
für Durchblick
bei Ihrer
Personalabrechnung**

**Tel.: 0911 - 37 66 93 - 0
www.d-v-h-gmbh.de**

Über den DVH

Der Datenverarbeitungsdienst des Handels (DVH) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen seit mehr als 50 Jahren bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Wir beraten professionell, kompetent und erledigen Ihre Angelegenheiten mit höchster Verlässlichkeit. Wir ersparen Ihnen effektiv und zuverlässig Zeit, Aufwand und Kosten.

Profitieren Sie von der langjährigen Erfahrung unserer Fachleute. Wir behalten Ihre Bedürfnisse und Betriebsabläufe im Blick, um jederzeit die korrekte Abwicklung Ihrer Abrechnungsvorgänge zu gewährleisten. Auch wenn es kompliziert wird und die Zeit drängt, stehen wir Ihnen zur Seite und reagieren schnell und flexibel auf Ihre betrieblichen Erfordernisse.

Lernen Sie noch heute Ihren persönlichen Ansprechpartner kennen:

Wir freuen uns darauf, Sie und Ihr Team zu unterstützen.

Unsere Leistungen

- Monatliche Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Verwaltung und Pflege Ihrer Mitarbeiterstämme und Bewegungsdaten
- Elektronische Meldungen (SV-Meldungen/Beitragsnachweise, Lohnsteueranmeldung)
- Bearbeitung von Anfragen (Behörden, Krankenkassen etc.)
- Erstellung von SEPA-Dateien und Buchungslisten für Ihre Finanzbuchhaltung
- Unterstützung bei Prüfungen (Lohnsteuer, Rentenversicherung etc.)
- Bescheinigungswesen, insb.:
 - A1-Bescheinigungen
 - Arbeits-, Wohngeld-, Verdienstbescheinigungen
 - Schwerbehindertenabgabe
 - Vierteljährliche Verdiensterhebung
- Abrechnung von Kurzarbeit

Ihre Vorteile

- **Zeit- und Kostenersparnis**
Reduzierung der Software-, Lohn-, Personalbeschaffungs- und Schulungskosten
- **Korrekt und termingetreu**
Alle Abrechnungen und Meldungen erfolgen pünktlich und gesetzeskonform
- **Smarte Online-Verwaltung**
Mitarbeiterportal (Adisson OneClick) für den digitalen Erhalt der Entgeltabrechnung
- **Kostentransparenz**
Kalkulierbare Kosten, monatlich exakt auf Ihren Bedarf angepasst
- **Datenschutz**
Höchste Sicherheit für sensible und personenbezogene Daten
- **Persönlicher Ansprechpartner**

Ihr Kontakt zu uns:

**DVH - Datenverarbeitungsdienst
des Handels GmbH**

Königstorgraben 7
90402 Nürnberg

- E-Mail:** info@d-v-h-gmbh.de
- Telefon:** 0911 - 37 66 93 - 0
- Fax:** 0911 - 37 66 93 - 29

www.d-v-h-gmbh.de



Fachseminar Arbeitsrecht

Termin: Dienstag, 25. Januar 2022

09.00 – 12.00 Uhr (Online-Seminar)

Betriebsratswahl 2022 – Organisation, Ablauf, Fallstricke

BR-Wahl 2022



Im Frühjahr 2022 finden die nächsten turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Unter Berücksichtigung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes sowie den Änderungen in der Wahlordnung wollen wir Sie in Ihrer Arbeitgeberposition auf die Wahl vorbereiten.

Bereits einige Wochen vor der Betriebsratswahl müssen vorbereitende Maßnahmen getroffen werden. Fehler im Wahlverfahren können dazu führen, dass das Wahlergebnis angefochten oder sogar für nichtig erklärt wird. Das bedeutet neben einem erhöhten Verwaltungsaufwand und Gerichtsverfahren auch zusätzliche Kosten, die der Arbeitgeber zu tragen hat.

Wir informieren Sie über die Grundlagen, den Ablauf und die Fallstricke von Betriebsratswahlen und zeigen auf, wie Sie sich als Arbeitgeber richtig verhalten.

Zielgruppe: Personalverantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen (LGAD-Mitglieder und Nicht-Mitglieder)

Bertriebsratswahl 2022

Organisation, Ablauf, Fallstricke

Seminar Teil 1

Allgemeine Vorschriften

- Wahltermine · Überblick Wahlverfahren
- Aktives/Passives Wahlrecht



Referentin
RAin Eva-Maria Wachter

Das Normale Wahlverfahren

- Bestellung Wahlvorstand
- Rechtsstellung Wahlvorstandsmitglieder
- Erstellung von Wählerliste und Wahlausseren
- Mindestgeschlechterquote · Vorschlagslisten
- Ermittlung Wahlergebnis (Verhältniswahl) · konstituierende Sitzung

Pause

Seminar Teil 2

Das Vereinfachte Wahlverfahren (einstufig, zweistufig)

- Ablauf und Zeitplan
- Mehrheitswahl

Mängel des Wahlverfahrens

- Wahlanfechtung nach § 19 BetrVG · Anfechtungsgründe
- Nichtigkeit der Betriebsratswahl

Das Fachseminar gibt einen Überblick über die komplexen Wahlvorschriften und über den Ablauf der verschiedenen Wahlverfahren unter Einbeziehung der aktuellen Rechtsprechung.

Fachseminar Personal & Organisationsmanagement

Termin: Mittwoch, 23. Februar 2022
09.00 – 12.00 Uhr (Online-Seminar)

Projektarbeit in der Ausbildung

- Auszubildende in Projekten richtig einsetzen
- Erforderliche Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln
- Ausbildungserfolg kontrollieren



Die Bedeutung der Projektarbeit mit interdisziplinären Teams im Betrieb und betriebsübergreifend mit Geschäftspartnern nimmt auch im Groß- und Außenhandel weiter zu.

Folgerichtig wurde auch das anwendungsbezogene Wissen über Projektarbeit als Teil des Ausbildungsberufsbildes für den Kaufmann / die Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement übernommen.

Für Ausbildungsverantwortliche und Ausbilder stellen sich damit die Aufgaben:

- Geeignete Einsatzfelder und Projekte auszuwählen,
- Die Auszubildenden bei ihrer Arbeit in Projekten pädagogisch zu begleiten,
- Den Ausbildungserfolg zu überwachen und sicherzustellen.

Dabei ist Grundlagenwissen über Projektmanagement, dessen Prozesse und Ergebnisse genauso wichtig, wie das frühzeitige Erkennen von Fallstricken und typischen Fehlern in der Projektarbeit, die den erfolgreichen Verlauf und den Abschluss eines Projekts gefährden.

Zielgruppe:

In diesem Praxisseminar werden Ausbildungsverantwortliche und Ausbilder fit gemacht für die zielgerichtete Unterstützung der Auszubildenden und den Ausbildungserfolg dieses Teils der Ausbildung.

Projektarbeit in der Ausbildung

- Auszubildende in Projekten richtig einsetzen,
- Erforderliche Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln
- Ausbildungserfolg kontrollieren

Seminar Teil 1

- Geeignete Einsatzfelder und Projekte für Auszubildende
- Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der Projektarbeit
- Grundlagen des Projektmanagements – Prozesse, Methoden und Ergebnisse



Seminarleitung

In Kooperation mit Experten der Akademie Handel führt Seminarleiter Frank Hurtmanns dieses praxisorientierte Seminar durch.

Er hat als Bundessachverständiger maßgeblich die neuen Ausbildungsinhalte für das Berufsbild „Kaufmann / Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement“ mitgestaltet und kennt damit bestens die Anforderungen, die an die Ausbildung und deren praxisbezogene Umsetzung gestellt werden.

Pause

Seminar Teil 2

- Typische Projekthindernisse und Fallstricke
- Erfahrungsaustausch der Seminarteilnehmer

Fachseminar Personal & Organisationsmanagement

Termin: Mittwoch, 09. März 2022
09.00 – 12.00 Uhr (Online-Seminar)

Richtig Vergüten im Betrieb – effektiv · gerecht · rechtssicher



Eine Volksweisheit besagt: „Geld ist nicht alles!“ Es gilt aber auch: „Ohne Geld ist alles nichts.“

Entgeltfindung ist immer das Ergebnis eines kollektiven oder individuellen Aushandlungsprozesses. Unternehmensleitung, Personalleitung und Personalverantwortliche tragen die Verantwortung für die richtige Vergütung und das Managen der zugrundeliegenden Vergütungssysteme und -prozesse. Diese Verantwortung sollte nicht unterschätzt werden.

Einerseits haben die überwiegend fixen Personalkosten maßgeblichen Einfluss auf die Gesamtkostensituation des Unternehmens. Andererseits ist das Vergütungssystem Herzstück jeder betrieblichen Anreizgestaltung, über das das gewünschte Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erreichung der Unternehmensziele beeinflusst werden soll.

In diesem Zusammenhang müssen Verantwortliche sich mit wichtigen Fragestellungen auseinandersetzen:

- Wie leistungsfähig und zukunftssicher ist mein Vergütungssystem?
- Wie muss ich mein Vergütungssystem gestalten bzw. weiterentwickeln, um Effizienz und Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern?
- Was muss ich für eine erfolgreiche Umsetzung und Einführung ins Unternehmen beachten

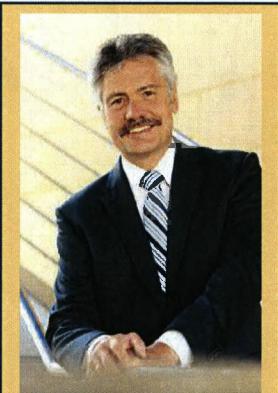
Fazit: Eine bewusst gestaltete Entgeltpolitik kann zu einer nachhaltigen Wertsteigerung und positiven Entwicklung des Unternehmens beitragen und gewinnt in Zeiten des Arbeitskräftemangels immer mehr an Bedeutung.

Zielgruppe: Das Seminar richtet sich an Unternehmens- und Personalverantwortliche, die sich einen praxisbezogenen Überblick über die Möglichkeiten effektiver, gerechter und rechtssicherer Vergütung und de-

Richtig Vergüten im Betrieb – effektiv · gerecht · rechtssicher

Seminar Teil 1

- Vergütungsgerechtigkeit – Gibt es das?
- Gesamtvergütungssysteme und deren Anforderungen im Überblick – Wirkzusammenhänge beachten?
- Anforderungsorientierte Grundvergütung – Tarifsysteme als Standardsystem?
- Erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung – Variabel und flexibel?



Seminarleitung

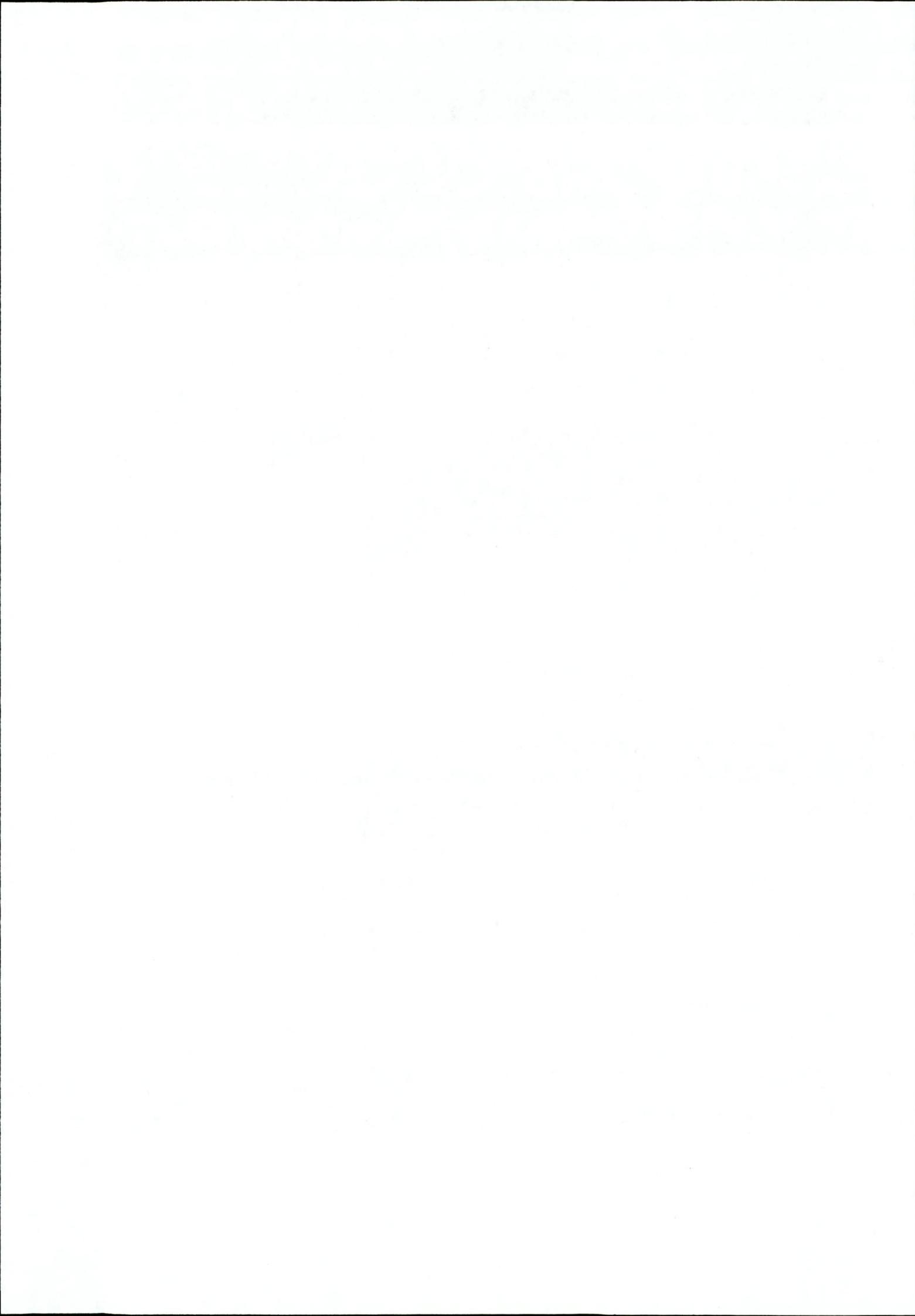
Das Seminar wird von Frank Hurtmanns gemeinsam mit weiteren Experten durchgeführt. Frank Hurtmanns wird in Fachkreisen auch als ausgewiesener Vergütungsexperte geschätzt.

Seit mehr als 30 Jahren beschäftigt er sich in Theorie und Praxis intensiv mit Vergütungsthemen und der Gestaltung und erfolgreichen Einführung betrieblicher Vergütungssysteme in Unternehmen.

Pause

Seminar Teil 2

- Betriebliche Nebenleistungen – Verkannter Nutzen?
- Betriebliche Altersversorgung – Pflicht oder Kür?
- Rechtssicherheit in Vergütungsfragen – Prävention statt teure (außer-)gerichtliche Auseinandersetzung?
- Analyse der eigenen Entgeltpolitik – Der LGAD-Quick Check



Fachseminar Arbeitsrecht

Termin: Dienstag, 16. November 2021
09.00 – 12.00 Uhr (Online-Seminar)

Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de
www.lgad.de

Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Datenschutzrechtliche Vorgaben bei Begründung, Durchführung
und Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Im Personalwesen gehört der Umgang mit personenbezogenen Daten zum Alltag. Wie ist hierbei der Datenschutz zu gewährleisten? Welche Daten dürfen erhoben, verarbeitet oder Dritten bekannt gegeben werden? Welche Voraussetzungen gelten?

Im Rahmen unseres 2,5-stündigen Online-Seminars bieten wir Ihnen einen Überblick über das Datenschutzrecht und die aktuellen Entwicklungen seit Inkrafttreten der DSGVO. Dabei wird im Besonderen auf Probleme im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzrechtes eingegangen werden (etwa bei Videoüberwachung, Detektiveinsatz und ähnlichem).

Zielgruppe:

Personalverantwortliche Mitarbeiter/-innen von Unternehmen (Mitglieder und Nicht-Mitglieder)

Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Datenschutzrechtliche Vorgaben bei Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Seminar Teil 1

Kurz wiederholt: Datenschutz allgemein

- Personenbezogene Daten
- Zulässigkeit der Datenverarbeitung
- Einwilligung



Referentin
RAin Miroslava Sauerbier

Mitarbeiter und Arbeitgeber – Rechte und Pflichten

- Übersicht über die datenschutzrechtlichen Rechte und Pflichten

Pause

Seminar Teil 2

Mitarbeiterkontrolle – ausgewählte Probleme

- Videoüberwachung, E-Mail, GPS-Ortung, Detektiveinsatz

Datenschutz und Homeoffice

- Anforderungen, Kontrolle

Einladung Online-Seminar

Forum Arbeitsrecht (FASO)

Mittwoch, 10. Nov. 2021, 9:00 - 12.00 Uhr

+++ Betriebsratswahlen 2022 +++ Arbeitsschutz während Corona +++ Neues aus der aktuellen Rechtsprechung +++



Landesverband Bayern
Großhandel · Außenhandel
Dienstleistungen 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



Im Rahmen unserer regelmäßigen FASO-Seminare informieren wir unsere Mitgliedsunternehmen über die neu-
este arbeitsgerichtliche Rechtsprechung und über aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht.

Insbesondere sprechen wir dabei die Personalleiter, Personalreferenten sowie die Geschäftsleiter unserer Mitgliedsunter-
nehmen an, um Ihnen die rechtssichere Gestaltung der täglichen Personalarbeit zu erleichtern.

THEMA 1 Betriebsratswahlen 2022 – Grundlagen und Ablauf

Im Frühjahr 2022 finden die nächsten ordentlichen Betriebsratswahlen statt. In Ihrer Arbeitgeber-
funktion wollen wir Sie auf die Wahlen vorbereiten.

Fehler im Wahlverfahren können dazu führen, dass das Wahlergebnis angefochten oder sogar für nichtig
erklärt wird. Das bedeutet neben einem erhöhten Verwaltungsaufwand und Gerichtsverfahren auch zu-
sätzliche Kosten, die der Arbeitgeber zu tragen hat. Wir informieren Sie über die Grundlagen und den Ab-
lauf von Betriebsratswahlen und zeigen auf, wie Sie sich als Arbeitgeber richtig verhalten.

RAin Eva-Maria Wachter, LGAD Bayern e.V.

THEMA 2 Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Pandemie – die wichtigsten Rechtsgrundlagen

Die Vielzahl von arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen und deren immer wiederkehrende Anpassung
führt gelegentlich dazu, dass nicht nur Arbeitgeber den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr sehen. Dies
führt häufig zu einer Vielzahl von Fragen wie beispielsweise:

- Welche Bestimmungen gelten aktuell?
- Wie sind diese Bestimmungen zu verstehen?
- Wie sind die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben in der Praxis umzusetzen?

Wir wollen Licht in den „Verordnungsdschungel“ bringen und Ihnen hilfreiche Praxistipps an die Hand ge-
ben.

RA Nikolaus Röhrl, LGAD Bayern e.V.

THEMA 3 Aktuelle Rechtsprechung

Seit unserer letzten FASO ist die **arbeitsgerichtliche Rechtsprechung** nicht untätig geblieben. Wir stel-
len Ihnen aktuelle Urteile zu verschiedenen Themen vor, die in der betrieblichen Praxis umzusetzen sind.
Hierfür geben wir Ihnen außerdem hilfreiche Praxistipps.

RAin Miroslava Sauerbier, LGAD Bayern e.V.

Fragen & Diskussion

Online-Seminar – Forum Arbeitsrecht

Senden Sie Ihre Anmeldung
sobald als möglich per E-Mail an:
d.kopeczek@lgad.de oder per Fax:
089 54 59 37- 30
spätestens **bis 29. Oktober 2021**

Am Online-Seminar nehme ich/nehmen wir verbindlich teil, am:

Termin: Mittwoch, 10. November 2021, 09:00 bis 12:00 Uhr

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Firma:

(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße:

PLZ:

Ort:

1. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

2. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

3. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

4. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

Teilnahmegebühr: LGAD-Mitglieder: frei

Nicht-Mitglieder: 89,00 Euro zzgl. MwSt. pro Person.

Datum

Unterschrift

An die Geschäfts- und Personalleitung der LGAD-Mitgliedsunternehmen

Den Arbeitsmarkt mitgestalten – selbst verwalten! Agentur für Arbeit sucht Unternehmensvertreter für Verwaltungsausschüsse (2022-2028)

Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de
www.lgad.de

Sehr geehrte LGAD-Mitglieder,

zum 1. Juli 2022 werden die Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit in Bayern neu mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie von öffentlichen Körperschaften besetzt. Dafür suchen wir wieder engagierte und motivierte Vertreter aus unserer Wirtschaftsstufe und dem Mitgliederkreis, die wir für die 23 Amtsbezirke mit insgesamt 138 Arbeitgeber-Plätzen vorschlagen können.

Warum sich engagieren?

- Sie vertreten die Interessen der Beitragszahler, also der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zur Arbeitslosenversicherung, Sie sind das Sprachrohr der Arbeitgeberschaft im Verwaltungsrat der Agentur für Arbeit.
- Sie nehmen Einfluss auf die Dienstleistungen der Agentur, damit diese bedarfsgerecht und in der gebotenen Qualität und Quantität erbracht werden.
- Sie wissen, wo vor Ort ganz konkret „der Schuh drückt“. Dieses Know-how gilt es zu nutzen und einzubringen, um den Service der Agentur für Arbeit zu verbessern und den konkreten Bedarfen vor Ort anzupassen.

Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Sie?

- Die Verwaltungsausschüsse wirken vor Ort mit der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit zusammen, um die regionale und lokale Arbeitsmarktpolitik auszugestalten.
- Dies beginnt bei der Planung und der Aufstellung der Arbeitsmarktprogramme der einzelnen Agenturen für Arbeit. Hier können von Seiten des Verwaltungsausschusses wichtige Impulse und Anregungen gegeben werden.
- Als Vertreter der Arbeitgeber bringen Sie Ihre vielfältigen Erfahrungen und Erkenntnisse zur Entwicklung von Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Struktur in ihren Regionen aus ihrer originären Tätigkeit ein.
- Dazu gehört auch eine präventive Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, um Arbeits- oder Ausbildunglosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen. Vorsorge ist allemal besser als Nachsorge!

Aufgaben der Verwaltungsausschüsse

- Der Verwaltungsausschuss als Gremium der Selbstverwaltung auf regionaler Ebene unterstützt, berät und überwacht die Arbeit der Arbeitsagentur. Seine Aufgaben sind gesetzlich in § 374 des SGB III definiert.
- Sitzungstermine finden mehrmals im Jahr statt und werden i. d. R. vorab für das Kalenderjahr abgestimmt.
- Seitens der Agentur für Arbeit bzw. der örtlichen Geschäftsführung sowie den Verwaltungsausschussmitgliedern werden die Themen für die jeweilige Sitzung zusammengetragen und in einer Tagesordnung festgehalten.

Struktur des Verwaltungsausschusses

- Das Selbstverwaltungsgremium der Arbeitsagentur setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der öffentlichen Körperschaften sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen.
- Den Vorsitz übernehmen im jährlichen Wechsel Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter.
- Die Mitglieder des Verwaltungsausschusses werden für sechs Jahre (2022-2028) gewählt.
- Die Bundesagentur für Arbeit erstattet ihnen ihre baren Auslagen und gewährt eine Entschädigung

23 Bezirke der Agentur für Arbeit stehen zur Wahl

Pro „Bank“ werden in den Verwaltungsausschuss jeder Agentur für Arbeit vier Mitglieder und zwei Stellvertreter*innen berufen. Insgesamt können in den 23 bayerischen Agenturbezirken also arbeitgeberseitig 138 Mitglieder besetzt werden (92 ordentliche und 46 stellvertretende).



Folgende Agenturbezirke in Bayern sind zu besetzen:

Oberbayern: Freising, Ingolstadt, München, Rosenheim, Traunstein, Weilheim
Oberfranken: Bamberg, Bayreuth
Oberpfalz: Regensburg, Schwandorf, Weiden
Mittelfranken: Fürth, Nürnberg, Ansbach
Niederbayern: Deggendorf, Landshut-Pfarrkirchen, Passau
Unterfranken: Aschaffenburg, Würzburg, Schweinfurt
Schwaben: Augsburg, Donauwörth, Kempten

Wir würden uns freuen, wenn Sie sich als Kandidat und Nachrücker zur Verfügung stellen würden. Bei Interesse dürfen wir Sie bitten, die beigegebte Rückantwort ausgefüllt bis spätestens 2. November 2021 an uns zurückzusenden.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen sehr.

Mit freundlichen Grüßen



Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer



An den LGAD Bayern e.V.
Per Telefax: 089 / 545937-39
Per E-Mail: info@lgad.de

Senden Sie Ihre Antwort bitte
sobald als möglich, spätestens
bis 2. November 2021
per E-Mail an info@lgad.de
oder per Fax 089 / 54 59 37 - 30

Kandidatur als Vertreter/-in im Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit

Gem. SGB IV ist wählbar: Der Arbeitgeber oder deren gesetzlicher Vertreter, Geschäftsführer oder bevollmächtigte Betriebsleiter eines Arbeitgebers, jeweils mit deutscher Staatsbürgerschaft sowie Ausländer*innen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt rechtmäßig im Bundesgebiet haben. Darüber hinaus sind auch andere Personen wählbar, wenn sie als Beauftragte vorgeschlagen sind.

Ich stelle mich in meinem Arbeitsamtsbezirk als Mitglied des Verwaltungsausschusses zur Verfügung und bin bereit, mich in die **Arbeitgebervorschlagsliste** aufnehmen zu lassen bzw. benenne als Vertreter oder Beauftragte nachfolgende Person.

Name _____ Vorname _____ Titel _____

Position _____ Geb.datum _____

E-Mail _____ Telefon _____

Firma _____ (*bitte nennen Sie uns den ausführlichen Firmennamen*)

Einverständniserklärung zur Datenerfassung/Datenverarbeitung

Ich bin damit einverstanden, dass

- mein freiwillig angegebenes Geburtsdatum den (stellvertretenden) Mitgliedern des Verwaltungsausschusses, der Geschäftsführung und dem Büro der Geschäftsführung bekannt gegeben werden darf,
- in der Mitgliederliste des Verwaltungsausschusses im Intranet und als Aushang in der Agentur für Arbeit folgenden Daten veröffentlicht werden dürfen:
 - Name, Vorname, Arbeitgeber/Firma/Gewerkschaft/Verband/Insstitution/Position/Gruppenzugehörigkeit sowie
 - mein Porträtfoto
- nach meinem Ausscheiden meine personenbezogenen Daten bis zu 10 Jahren zur Kontaktpflege (Geburtstagsgrüße, Ehrungen, Einladungen zu Veranstaltungen etc.) gespeichert werden.

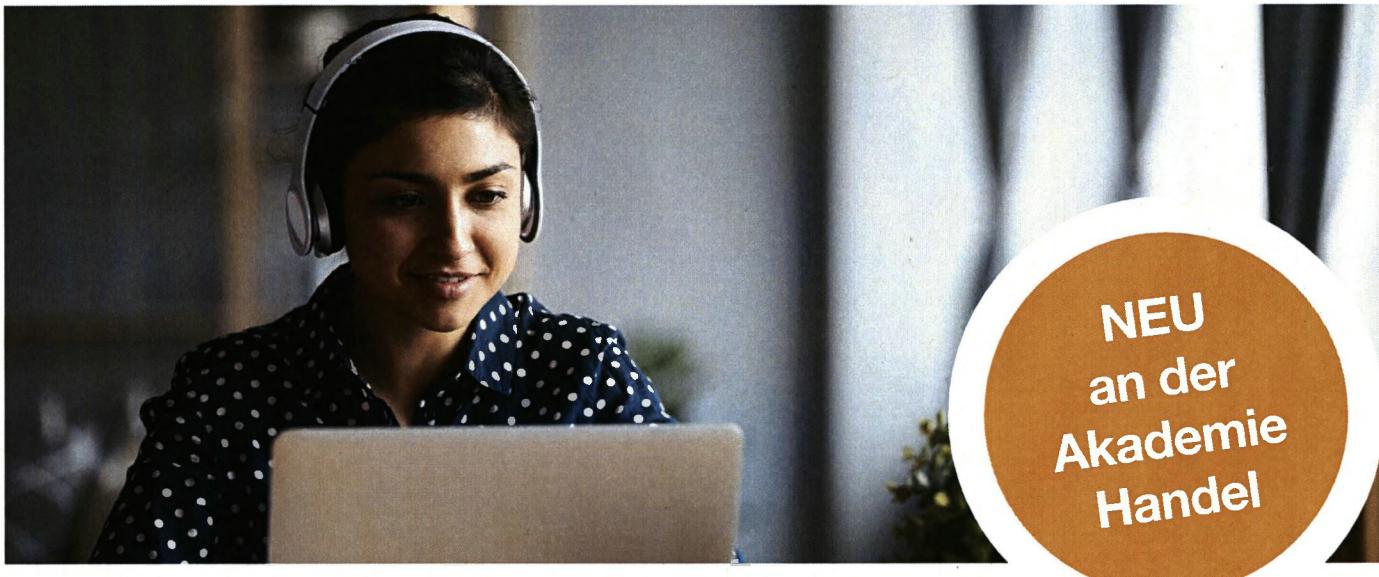
Ich bestätige, dass ich die Informationen zur Datenerhebung nach Art. 13 und 14 Datenschutzgrundverordnung der Europäische Union (DSGVO) mit dem Stand Juli 2021 erhalten habe.

Ort / Datum _____

Unterschrift _____



Azubi-Trainingsmodule zur Ausbildungsergänzung



Neues Berufsbild: Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement

Um seine Mitgliedsunternehmen in der Berufsausbildung zu unterstützen, hat der **LGAD zusammen mit der Akademie Handel ein passgenaues Trainingskonzept** entwickelt, das die betriebliche Ausbildung und die Lehre in der Berufsschule ergänzt. Die Schulungsmoduln zielen darauf ab, die Themen, die die Auszubildenden an den verschiedenen Ausbildungsstationen lernen, in den Gesamtzusammenhang zu stellen: Warum sind diese Prozesse wichtig?

Was tragen sie zum Gelingen des Gesamtprozesses bei? Wie hängen sie mit anderen Prozessen zusammen?

Die Auszubildenden werden jeweils in knappen **halbtägigen Live-Online-Sessions** unterrichtet (pro Woche max. zwei Sessions). So bleibt zwischen den einzelnen Sessions genügend Zeit, das Wissen in den betrieblichen Situationen anzuwenden und ermöglicht **Azubis aus ganz Bayern** die Teilnahme, ohne dass Reisekosten oder Fahrtzeiten entstehen. Um die Wissenssicherung zu gewährleisten, schließt jedes Modul mit einem Abschluss-Test ab. Durch dieses Konzept ist der Transfer des neu erlernten Wissens in die Praxis garantiert.

Das Trainingsprogramm beinhaltet **vier Module**:

<ul style="list-style-type: none">■ Modul 1: Lebenslanges und nachhaltiges Lernen■ Modul 2: Verhandlungsführung und (berufliche) Kommunikation■ Modul 3: Elektronische Geschäftsprozesse (zwei Teilmodule) Modul 3/1: IT-Konzepte Modul 3/2: Daten- und Kennzahlenanalyse	<ul style="list-style-type: none">■ Modul 4: Prüfungstraining (zwei Teilmodule) Modul 4/1: 1. Teilprüfung Modul 4/2: 2. Teilprüfung
--	--

Weitere Informationen zu den Azubi-Trainingsmodulen erhalten Sie bei:



Annett Scheel
Akademieleiterin Oberbayern/Schwaben
Fon 089/55 145 - 38
E-Mail: annett.scheel@akademie-handel.de

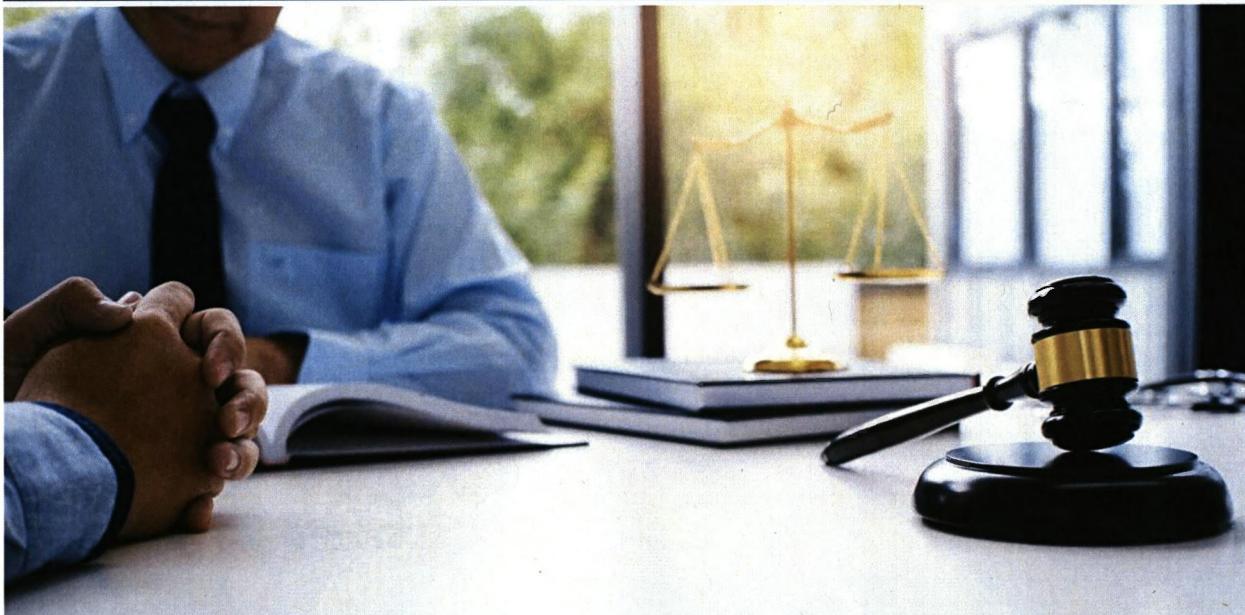


Fachseminar Arbeitsrecht

Termin: Dienstag, 21. September 2021
09.00 – 12.00 Uhr (Online-Seminar)

Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de
www.lgad.de

Die betriebsbedingte Kündigung in wirtschaftlich bewegten Zeiten



Im Personalwesen ist die betriebsbedingte Kündigung gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten von großer Bedeutung. Es steht zu befürchten, dass die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise viele Unternehmen in Deutschland zu einem Personalabbau zwingen werden.

Befanden sich im April 2020 noch knapp 6 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit, sind es aktuell im Juni 2021 2,23 Millionen. Ein erheblicher Teil wird sicher nicht auf einen dauerhaft bestehenden Arbeitsplatz zurückkehren. Eine betriebsbedingte Kündigung ist allerdings nur schwer durchsetzbar. Die rechtlichen Anforderungen sind hoch – dies gilt gerade in Zeiten der Kurzarbeit. Hier stellt sich die Frage, ob während der Kurzarbeit betriebsbedingt gekündigt werden kann.

Unser 2,5-stündiges Online-Seminar soll die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf alle relevanten Themen der betriebsbedingten Kündigung vorbereiten. Dabei werden nicht nur hilfreiche Praxistipps zur Vorbereitung und Umsetzung betriebsbedingter Kündigungen gegeben, sondern auch deren Voraussetzungen beleuchtet und kollektivrechtliche Fragen sowie Beteiligungsrechte besprochen.

Zielgruppe: Personalverantwortliche Mitarbeiter/-innen von Unternehmen (Mitglieder und Nicht-Mitglieder)

Die betriebsbedingte Kündigung in wirtschaftlich bewegten Zeiten

Seminar Teil 1

- **Voraussetzungen der betriebsbedingten
Kündigung**



Referent RA Nikolaus Röhrl

Pause

Seminar Teil 2

- **Die betriebsbedingte Kündigung während der Kurzarbeit**
- **Massenentlassungsanzeige und Beteiligungsrechte**
- **Sozialplan und Interessenausgleich**

Fachseminar Arbeitsrecht

Termin: Dienstag, 19. Oktober 2021
09.00 – 12.00 Uhr (Online-Seminar)

Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de
www.lgad.de

Schwangerschaft, Mutterschaft, Elternzeit Was Arbeitgeber arbeitsrechtlich beachten müssen



Elternzeit und Mutterschutz sind in vielen Personalabteilungen Dauerbrenner. Die Einstellung zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich in den vergangenen Jahren gewandelt. Frauen wollen nach der Geburt ihres Kindes schneller wieder in den Beruf einsteigen – Väter wünschen sich mehr Zeit für die Familie.

Im Rahmen unseres 2,5-stündigen Online-Seminars beantworten wir die wichtigsten Fragen zum Mutterschutz, Elternzeit sowie Teilzeit während der Elternzeit und nach der Elternzeit. Wir stellen Ihnen die rechtlichen Grundlagen vor und helfen Ihnen unter Beachtung der aktuellen Rechtsprechung, typische Fehler beim Mutterschutz und Elternzeit zu vermeiden.

Zielgruppe:

Personalverantwortliche Mitarbeiter/-innen von Unternehmen (Mitglieder und Nicht-Mitglieder)

Schwangerschaft, Mutterschaft, Elternzeit **Was Arbeitgeber arbeitsrechtlich beachten müssen**

Seminar Teil 1

Schwangerschaft

- **Mutterschutz, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Beschäftigungsverbote, Kündigungsschutz usw.**



Referentin RAin Marion Beutel

Mutterschaft

- **Gestaltung der Arbeitsbedingungen für stillende Mütter, Beschäftigungsverbote nach der Entbindung, Mutterschaftsgeld, Mutterschutzfristen, Sonderkündigungsschutz usw.**

Elternzeit

- **Voraussetzungen, Dauer, Formalien, vorzeitige Beendigung, Verlängerung, Urlaub, Sonderkündigungsschutz**

Pause

Seminar Teil 2

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

- **Voraussetzungen, Formalien, Ablehnung des Teilzeitbegehrens durch den Arbeitgeber usw.**

Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit

- **Allgemeines, Teilzeitbegehren der Arbeitnehmerin usw.**

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Fachseminar Arbeitsrecht

Termin: Dienstag, 16. November 2021
09.00 – 12.00 Uhr (Online-Seminar)

Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de
www.lgad.de

Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Datenschutzrechtliche Vorgaben bei Begründung, Durchführung
und Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Im Personalwesen gehört der Umgang mit personenbezogenen Daten zum Alltag. Wie ist hierbei der Datenschutz zu gewährleisten? Welche Daten dürfen erhoben, verarbeitet oder Dritten bekannt gegeben werden? Welche Voraussetzungen gelten?

Im Rahmen unseres 2,5-stündigen Online-Seminars bieten wir Ihnen einen Überblick über das Datenschutzrecht und die aktuellen Entwicklungen seit Inkrafttreten der DSGVO. Dabei wird im Besonderen auf Probleme im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzrechtes eingegangen werden (etwa bei Videoüberwachung, Detektiveinsatz und ähnlichem).

Zielgruppe:

Personalverantwortliche Mitarbeiter/-innen von Unternehmen (Mitglieder und Nicht-Mitglieder)

Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Datenschutzrechtliche Vorgaben bei Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Seminar Teil 1

Kurz wiederholt: Datenschutz allgemein

- Personenbezogene Daten
- Zulässigkeit der Datenverarbeitung
- Einwilligung



Referentin
RAin Miroslava Sauerbier

Mitarbeiter und Arbeitgeber – Rechte und Pflichten

- Übersicht über die datenschutzrechtlichen Rechte und Pflichten

Pause

Seminar Teil 2

Mitarbeiterkontrolle – ausgewählte Probleme

- Videoüberwachung, E-Mail, GPS-Ortung, Detektiveinsatz

Datenschutz und Homeoffice

- Anforderungen, Kontrolle

Fachseminare Arbeitsrecht (Online-Seminare)

Senden Sie Ihre Anmeldung
bis spätestens 13.09.2021 an
E-Mail: info@lgad.de oder per
Fax: 089 54 59 37- 30

An folgendem/en Fachseminar/en nehme ich/nehmen wir verbindlich teil:

<input type="checkbox"/> 21.09.2021, 9.00 – 12.00 Uhr	Die betriebsbedingte Kündigung in wirtschaftlich bewegten Zeiten
<input type="checkbox"/> 19.10.2021, 9.00 – 12.00 Uhr	Schwangerschaft, Mutterschaft, Elternzeit
<input type="checkbox"/> 16.11.2021, 9.00 – 12.00 Uhr	Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Firma:

(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße:

PLZ:

Ort:

1. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

2. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

3. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

4. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

Teilnahmegebühr pro Seminar:

LGAD-Mitglieder: 1. Person 89,00 Euro zzgl. MwSt. / 2. und 3. Person 79,00 Euro/ ab 4. Person 69,00 Euro

Nicht-Mitglieder: 129,00 Euro zzgl. MwSt. pro Person.

Datum

Unterschrift





Mitgliederversammlung

(intern LGAD-Mitglieder)



Mittagspause

Eröffnung

Unternehmer sein – steht unser Erfolgsmodell auf der Kippe?

Christoph Leicher

Präsident des Landesverbandes
Bayern Großhandel · Außenhandel ·
Dienstleistungen e.V.



15.00 Uhr

Staatsinterventionen versus Soziale Marktwirtschaft – Was Unternehmer jetzt brauchen: Unternehmer diskutieren und Vertreter der Politik geben Antworten

Dieter Janecek, MdB

Sprecher Industriepolitik und digitale Wirtschaft
Bündnis 90/Die Grünen



Dr. Carsten Linnemann, MdB

Vorsitzender der Mittelstands- und Wirtschaftsunion
der CDU/CSU und stv. Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion



Dr. Volker Wissing

Generalsekretär der FDP



Andreas Frank

Geschäftsführer der Staub & Co. - Silbermann GmbH



Christoph Leicher

LGAD-Präsident und
Inhaber der Leicher Engineering GmbH



Prof. Klaus Josef Lutz

Vorstandsvorsitzender der BayWa AG



Alexandra Mebus

Geschäftsführerin der Zeppelin GmbH

Moderation

Frank Hurtmanns



16.15 Uhr

Der LGAD stellt die Weichen – Ihr Verband mit Mehrwert

Frank Hurtmanns

Hauptgeschäftsführer des LGAD Bayern e.V.



16.30 Uhr

Ende der Veranstaltung

Filmbeitrag



Pause

**Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung
bis spätestens Montag, den 5. Juli 2021**

per Fax 089/54 59 37-30 oder E-Mail info@lgad.de

Landesverband Bayern
Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

Nach Eingang Ihrer
Anmeldung erhalten Sie
eine Teilnahmebestätigung
inklusive der Login-
Zugangsdaten für die
Veranstaltung!

Am Online-Verbandstag am Dienstag, 13. Juli 2021

nehme/n ich/wir teil

11.00 Uhr Online Mitgliederversammlung mit _____ Personen (intern für LGAD-Mitglieder)
 13.30 Uhr Online Öffentlicher Teil mit _____ Personen

nehme/n ich/wir nicht teil

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Firma:

(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße

PLZ

Ort

1. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Titel:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

2. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Titel:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

Weitere Teilnehmer bitte einfach auf einer Kopie melden. Bei Adress- und Namensänderungen bitten wir um Mitteilung.

Datum

Unterschrift



ANMELDUNG Dienstag, den 13. Juli 2021

An der LGAD-Mitgliederversammlung von 11.00 bis 12.30 Uhr

nehme ich teil nehme ich nicht teil
 Persönlich in Präsenz-Form als Online-Teilnehmer

Am LGAD-Verbandstag von 13.30 bis 16.30 Uhr

nehme ich teil nehme ich nicht teil
 Persönlich in Präsenz-Form als Online-Teilnehmer

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Firma:

Adresse:

Teilnehmer/in

Name:

Vorname:

Titel:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

Weitere Teilnehmer bitte einfach auf einer Kopie melden. Bei Adress- und Namensänderungen bitten wir um Mitteilung.

Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Teilnahmebestätigung sowie die Login-Zugangsdaten für die Online-Konferenzen.

Ort, Datum

Unterschrift

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie gem. Art. 21 Abs. 1 DSGVO dieser Verarbeitung aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, wiedersprechen können. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten dann nicht mehr. Der Widerspruch ist an die o.g. LGAD-Geschäftsstelle zu richten. Unsere ausführliche Information zum Datenschutz finden Sie unter www.lgad.de/web/datenschutz.

Wir weisen darauf hin, dass während der Veranstaltung Fotos aufgenommen und Videos gedreht werden. Foto-Einverständnis: Ich bin damit einverstanden, dass von meiner Person Bildmaterial gemacht und im Rahmen der LGAD-Öffentlichkeitsarbeit verwendet und veröffentlicht wird.

**Hinweis zur Einberufung und Abstimmung in der LGAD-Mitgliederversammlung
gemäß § 13 Absatz 2 der LGAD-Satzung**

„In der Mitgliederversammlung hat jedes Einzelmitglied eine Stimme. Stimmberechtigt sind Inhaber oder Mitarbeiter, die auf Grund handelsgerichtlicher Eintragung oder schriftlicher Vollmacht zur Vertretung des Mitglieds berechtigt sind. Einzelmitglieder, die an der Teilnahme verhindert sind, können ihr Stimmrecht durch ein anderes, schriftlich zu bevollmächtigendes Einzelmitglied ausüben lassen, wobei die Vertretungsbefugnis auf 9 Stimmen beschränkt ist.“

Hiermit bevollmächtige ich,

Vorname

Nachname

als _____ somit Vertretungsberechtigte/r
Inhaber/in o. vertretungsberechtigte Position

des Unternehmens:

LGAD-Mitgliedsunternehmen

den/die Mitarbeiter/in:

Vorname

Nachname

Position im Mitgliedsunternehmen

stellvertretend am 13. Juli 2021 unser Unternehmen im Rahmen der Tagesordnung
der ordentlichen Mitgliederversammlung des Landesverbandes Bayern Großhandel ·
Außenhandel · Dienstleistungen e.V. stimmberechtigt zu vertreten.

Ort, Datum

Unterschrift Inhaber/in o. Vertretungsberechtigte/r

An die Geschäftsleitung der LGAD-Mitgliedsunternehmen

TAGESORDNUNG

**Ordentliche Mitgliederversammlung
des Landesverbandes Bayern
Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V.**

am Dienstag, den 13. Juli 2021 von 11.00 bis 12.30 Uhr
im Format einer Online-Versammlung und
technisch Durchführung im Haus der Bayerischen Wirtschaft, München

TOP 1

Begrüßung und Einführung

Christoph Leicher
LGAD-Präsident

TOP 2

Bericht der Geschäftsführung

Frank Hurtmanns
LGAD-Hauptgeschäftsführer

TOP 3

Bericht des Schatzmeisters

Wolf Maser
LGAD-Vizepräsident und Schatzmeister

TOP 4

Bericht der Rechnungsprüfer

über die Rechnungsprüfung für die Jahre 2019/2020
LGAD-Rechnungsprüfer

TOP 5

**Entlastung des Vorstands, der Rechnungsprüfer und
der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2019/2020**
durch die Mitgliederversammlung

TOP 6

Verschiedenes

Landesverband Bayern · Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V. · Max-Joseph-Str. 5 · 80333 München

An die Geschäftsleitung der
LGAD-Mitgliedsunternehmen

**EINLADUNG am 13. Juli 2021
zur ordentlichen Mitgliederversammlung
mit anschließendem öffentlichen Verbandstag**

Hauptgeschäftsstelle
Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@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

28. Juni 2021

Sehr geehrte Geschäftsleitung,

als Mitglied im LGAD Bayern e.V. laden wir Sie mit beiliegender Tagesordnung am 13. Juli zur turnusmäßigen
Mitgliederversammlung von 11.00 bis 12.30 Uhr ein.

Pandemiebedingt findet die Mitgliederversammlung erstmals als **Online-Meeting** statt (die Login-Daten senden wir Ihnen nach Ihrer Anmeldung mit der Teilnahmebestätigung zu). Bitte beachten Sie auch beiliegenden Hinweis zur Abstimmungs- und Vertretungsberechtigung in der ordentlichen Mitgliederversammlung und erteilen Sie gegebenenfalls eine Vertretungsvollmacht an Ihre/n Mitarbeiter/in.

Anschließend findet **ab 13.30 Uhr der öffentliche Verbandstag** statt – ebenfalls im Online-Format. Die Corona Pandemie hält uns seit nunmehr über eineinhalb Jahren fest im Griff. Daher haben wir als Leitthema gewählt:

**Der Groß- und Außenhandel in unsicheren Zeiten –
Unternehmertum wagen | Vertrauen bilden | soziale Marktwirtschaft wiederentdecken**

Wir erleben viel an staatlicher Unterstützung, die Arbeitslosigkeit und Insolvenzen verhindert hat. Dafür haben sich die Verschuldung massiv erhöht und die dirigistischen staatlichen Eingriffe in Wirtschaftsprozesse und die Einschränkung von persönlichen Rechten und Unternehmerfreiheit deutlich verstärkt. Home-Office-Regelung und das geplante Lieferkettensorgfaltsgesetz sind nur zwei Beispiele dafür, wie stark der Gesetzgeber mittlerweile in die Wirtschaft eingreift. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen sind gravierend.

Staatsgläubigkeit, die Sozialisierung von Lasten bei gleichzeitigem Umverteilungsstreben haben ein Ausmaß erreicht, das die Frage aufwerfen muss, ob die soziale Marktwirtschaft mit der tragenden Säule eines starken Unternehmertums noch gesellschafts- und wirtschaftspolitisches Leitbild in unserem Land ist.

Darüber müssen wir reden: Untereinander und mit politischen Vertretern! Wie zeitgemäß ist dieses Leitbild heute angesichts der enormen Herausforderungen noch? Was macht heute den guten Unternehmer aus? Welche Rahmenbedingungen braucht er, um erfolgreich zu sein? Und wie gewinnen wir wieder Vertrauen in alle wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Instanzen zurück?

Zu diesem öffentlichen Dialog laden wir herzlich ein und freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen



Christoph Leicher
Präsident



Frank Hurtmanns
Hauptgeschäftsführer

Mitglied im

Der Groß- und Außenhandel in unsicheren Zeiten

Unternehmertum wagen | Vertrauen bilden | Soziale Marktwirtschaft wiederentdecken

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Mitglieder,

seit über eineinhalb Jahren leben wir alle in einer krisenhaften Zeit, wie wir sie bisher noch nicht erlebt haben. Die Corona-Krise entfaltet enorme gesellschaftliche und wirtschaftlichen Auswirkungen. Für uns war schnell klar, dass dies das zentrale, herausfordernde Thema für unseren Verbandstag sein muss.

Derzeit erleben wir viel an staatlichem Dirigismus, aber auch viel an staatlicher Stützung. Die Bundesregierung hat massiv Schulden aufgenommen und damit Arbeitslosigkeit und viele Insolvenzen verhindert. Home-Office Verordnung, Frauenquote in Vorständen und das Lieferkettensorgfaltsgesetz sind nur Beispiele dafür, wie stark der Gesetzgeber mittlerweile in die Wirtschaft eingreift, um bestimmte Interessen durchzusetzen.

Deswegen müssen wir reden:

Auf unserem Verbandstag am 13. Juli möchten wir mit Ihnen und politischen Vertretern diskutieren, wie es während und nach der Corona-Krise weitergehen kann. Welche Rahmenbedingungen brauchen Groß- und Außenhandelsbetriebe, um die aktuelle Herausforderung zu bestehen und zukünftig ihre Geschäftsmodelle erfolgreich gestalten zu können? Wir stellen auch die Frage, wie viel Regulierung es in einer sozialen Marktwirtschaft geben darf. Ist die Soziale Marktwirtschaft, wie sie Ludwig Erhard verstanden hat, noch zeitgemäß?

Ob nun durch die Corona-Pandemie oder durch den Einsatz neuer digitaler Technologien, wir erleben seit geraumer Zeit eine beschleunigte Transformation und Disruption. Unternehmen werden massiv herausgefordert, auch im internationalen Wettbewerb. Zwar gelten Großhandelsunternehmen in der Pandemie als systemrelevant. Das kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich das Einkaufsverhalten verändert und auch im B2B-Bereich Direktvertrieb und eCommerce zunehmen und bestehende Geschäftsmodelle in Frage gestellt werden.

Was brauchen Deutschlands Unternehmer, um diesen Wandel in der Krise mitzugesten?

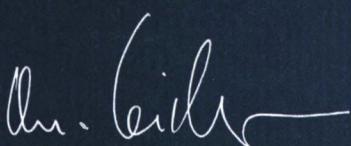
Wenn wir eines in der aktuellen Pandemie gelernt haben sollten, ist es, dass man „die Wirtschaft“ nicht einfach wie einen Lichtschalter ein- und ausschalten kann. Dies zeigen viele Beschlüsse der Vergangenheit überdeutlich. Laufende Prozesse und Lieferketten zu unterbrechen, ist wie „Sand ins Getriebe werfen“: Wird nur ein Rädchen zum Stillstand gebracht, funktioniert das gesamte Getriebe nicht mehr!

Warum schweigen so viele Unternehmensvertreter?

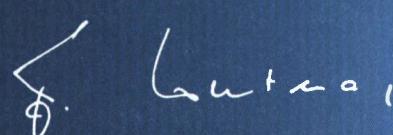
„Unternehmer sein“ erfolgt zwar freiwillig, unterliegt aber immer mehr bürokratischen Eingriffen und Zwängen. Die eigentliche unternehmerische Verantwortung übernehmen zu können, braucht auch entsprechenden Freiraum. Ob Klimaschutz, Gesundheit oder bezahlbare Energie – zu großen gesellschaftlichen Themen bleiben die großen Unternehmenslenker meist stumm. Das zeigt eine Medienauswertung in den Jahren 2019 und 2020. Kommunikationsexperten forderten unlängst: CEOs sollten sich stärker in gesellschaftliche Debatten einbringen. Wir wollen dies auf unserer Ebene tun!

Dazu laden wir Sie herzlich ein – erstmals in virtueller Form – und freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!

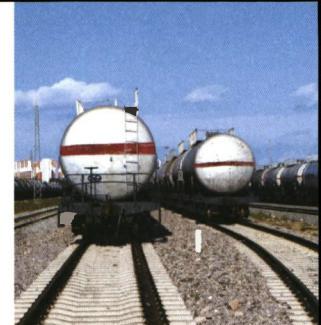
Herzliche Grüße



Christoph Leicher
LGAD Präsident



Frank Hurtmanns
LGAD-Hauptgeschäftsführer



11.00 Uhr



12.30 Uhr



13.30 Uhr



13.50 Uhr



14.10 Uhr



14.30 Uhr

14.50 Uhr

Einladung LGAD-Verbandstag

Der Groß- und Außenhandel in unsicheren Zeiten

Unternehmertum wagen

Vertrauen bilden

Soziale Marktwirtschaft wiederentdecken

Dienstag, 13. Juli 2021

Online-Veranstaltung

Haus der Bayerischen Wirtschaft
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.lgad.de



Mit interner
Mitgliederversammlung

Öffentlicher Verbandstag
mit Vorträgen
und Podiumsdiskussion

Fehler aus der Vergangenheit sollten korrigiert und langfristige Chancen genutzt werden. Die Vergütungsstrategie muss das teamorientierte Arbeiten unterstützen und den profitablen Geschäftsabschluss in den Mittelpunkt stellen. Dies gilt auch für verkaufsrechte Funktionen. Auch diese sollten Verdienstklarheit und Interesse an mehr Geschäft erfahren.

LGAD & AllWin Vergütungscheck - zur Vertiefung

Viele Unternehmen stellen sich aktuell die Frage, wie gut das eingesetzte Vergütungssystem die vorhandenen Potenziale ausschöpft.

Um Ihnen hier fundierte Antworten zu liefern, wird der LGAD & AllWin-Vergütungscheck angeboten:

- **In einem ersten Schritt wird das betriebliche Gesamtvergütungssystem einer Diagnose unterzogen.**
- **Anhand der FARN-Methode (Flexibilität, Attraktivität, Rechtssicherheit & Nutzen) erfolgt eine Bewertung der IST-Situation.**
- **Im Anschluss werden Handlungsempfehlungen aus den Analyseergebnissen abgeleitet.**

Dieser praxiserprobte Analyse-Workshop wird LGAD-Mitgliedern (on- oder offline) zum Preis von € 750 zzgl. der gültigen MwSt. angeboten.

Reisekosten werden gesondert in Rechnung gestellt.

Ihr Spezialist für variable Vergütungssysteme

Stefan Wendl



Kontaktdaten sind:
AllWin GmbH & Co.KG
Depenauer Ring 7
31275 Lehrte
Tel. 05136 / 9700 453
E-Mail: s.wendl@allwin.de
Website: <https://allwin.de>

Eine kostenfreie Ersteinschätzung

im Rahmen einer 60-minütigen Videokonferenz
können Sie online über den nachfolgenden Buchungslink mit dem Referenten Stefan Wendl
einen Termin vereinbaren:
<https://allwin.de/vsc/>

Neben der absoluten Bestimmungsgröße (Umsatz/DB) ist immer die Anzahl der eingesetzten Ressourcen, die eine Leistung erbringt, in den Kontext der Erfolgsbeurteilung zu setzen. Belegt durch unzählige Kundenbeispiele zeigt sich, dass die Mehrheit der Mitarbeiter, sofern sie vor die Wahl zwischen Personalaufbau oder Produktivitätssteigerung gestellt werden, sich für die Option „zwei“ entscheiden. Immer vorausgesetzt, dass (finanziell) attraktive Anreize in Aussicht stehen.

Schritt um Schritt tritt so eine unternehmensweite auf den Ertrag fokussierte Verhaltensänderung der Mitarbeiter ein. Dies drückt sich in variabel steigenden Gehältern aus, ohne jedoch die Personalkostenquote zu belasten.

Gelebte Ergebniskultur durch variable Teamvergütung

Beide Referenten sehen in der variablen Vergütung einen positiven Beitrag hin zu einer transparenten und akzeptierten Ergebniskultur. Gut gemacht und in das betriebliche Umfeld eingebunden, entsteht in der Belegschaft Stück um Stück zunächst ein gemeinsames Verständnis und dann ein starkes Interesse an besseren Ergebnissen.

Wohl jedes Unternehmen hat in den letzten 12 Monaten die Erfahrung gemacht, dass besonders unter den Mobilen-Office-Strukturen weniger transparent ist, wer welchen Beitrag zum Unternehmenserfolg geliefert hat. Stattdessen operieren gut eingespielte Unternehmen unauffällig und zielgerichtet, so als gäbe es ein klares und von allen akzeptiertes Ziel.

Erfahrungsgemäß tun sich Unternehmen mit ausgeprägtem Hierarchiedenken schwer, eine alternative Sichtweise einzunehmen. Traditionelle Kontrollkulturen und top-down Managementstile lassen sich mit der veränderten Arbeitswelt nur noch schwer vereinen. Weder der Führungskraft noch dem einzelnen Außendienstler gelingt es, im komplexen Lösungsgeschäft allein zu überzeugen. Es ist vielmehr die funktionierende Kette des Zusammenspiels von Innen-, Außendienst, Produktverantwortung und unterstützenden Funktionen wie Lager und Verwaltung nötig.

Genau hier hilft faire und smarte variable Vergütung, in dem sie potenziell alle Mitarbeiter für gemeinsame Ziele gewinnen kann. Wenn, wie in vielen Unternehmen nur der Vertrieb spezifische Ziele – meist auf den individuellen Leistungsbeitrag – erhält, geht Dynamik verloren oder entsteht gar ein Neidgefühl in der Belegschaft.

Zu Ende gedacht gilt es, die heute schon gelebte Zusammenarbeit durch gemeinsame Teamziele zu fördern.

Hierbei soll der Maßstab „Einfachheit schlägt Komplexität“ berücksichtig werden und bereits im Design an eine fortlaufende Pflege des späteren Systems gedacht werden. Ferner können diese Teamziele für Verkaufsrollen wie dem Außendienst problemlos zusätzlich zu den individuellen Zielen (z.B. Gebiet oder Produktgruppe) gelten. Gut gemacht, ergänzen sich diese Ziele gestaffelt und verhindern so eigennütziges Verhalten.

Im abschließenden Praxisbeispiel zeigte Stefan Wendl anhand eines Referenzbeispiels, wie ein Technischer Großhändler durch Einsatz der AllWin-Software maximal Zeit spart. Die Berechnung von 120 variablen Mitarbeitergehältern beansprucht monatlich gerade einmal 60 Minuten Zeit. Zusätzlich entsteht höchste Akzeptanz und Transparenz dadurch, dass jeder Mitarbeiter online monatlich seine spezifische Gehaltansicht erhält.

Gelebte Ergebniskultur durch variable Teamvergütung

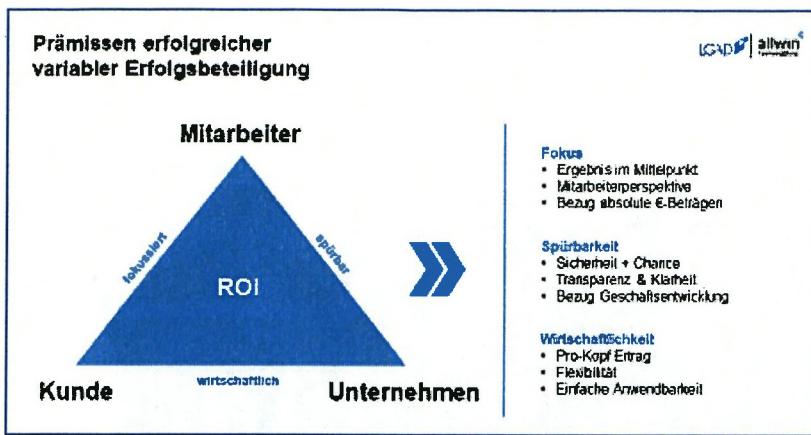
IGD allwin



Schlussfolgerungen

Wir haben auf der einen Seite eine schwache Konjunktur und eine Krise, deren Ende und Konsequenzen noch nicht abzusehen sind. Das Wegbrechen von Geschäft und die Schwierigkeit, dieses durch neues zu kompensieren, erhöht weiter den finanziellen Druck auf die Unternehmen. In diesem Kontext ist ein angemessenes Vergütungssystem unabdingbar. Wer nicht erkennt, was 1 Prozent weniger Preis im Abschluss für den Gewinn bedeutet, hat ein Problem.

Auf der anderen Seite haben wir vielerorts noch eine Führungskultur, die unter den veränderten Rahmenbedingungen an ihre Grenzen stößt. Moderne Ansätze, die auf Eigenverantwortung und Ergebnisorientierung basieren, sind das Mittel der Wahl. Auch die Vergütung muss diesen Wandel durchlaufen. Die Zeit in der Vergütung unter der Perspektive des Controlling Werkzeugs betrachtet wird, ist endgültig vorbei. Es gilt, die Vergütung als echtes Führungswerkzeug zu verstehen, welches die Prozesse unterstützt und das Ergebnis in den Mittelpunkt stellt.



Zum Abschluss wurden Finanzierungsmöglichkeiten bei gleichzeitiger Kostenneutralität angesprochen. Entweder können bestehende Entgeltkomponenten anteilig reduziert und zugunsten der variablen Vergütung aufgestockt werden, oder man spricht von einem on-top Budget. Dies bedeutet, dass das heutige Gehaltsniveau erst bei Überschreiten eines Ziels, z.B. in Form einer Bestimmungsgröße wie Umsatz oder Deckungsbeitrag gesteigert wird.

Abschließend formulierte Frank Hurtmanns einen Handlungsauftrag an die Unternehmen. Mitarbeiter erwarten heute neben der Transparenz eine Klarheit wie sich die Gehälter zusammensetzen und welche Möglichkeiten zur Steigerung des Entgelts bestehen. Somit sollte die Gestaltung des Entgeltssystems bewusst und aktiv getrieben werden, denn darin liegt eine bedeutsame Chance zur nachhaltigen Wertsteigerung und positiven Entwicklung des Unternehmens.

Variable Vergütung ist Mitarbeiter Anreiz nicht Controlling Tool

Die zweite Seminarhälfte befasste sich konkret mit der kurzfristigen variablen Erfolgsbeteiligung und lieferte Praxiseinblicke eines Technischen Großhändlers. Stefan Wendl führte drei Gründe auf, die mehrheitlich für das Scheitern der heutigen Systeme verantwortlich sind:

1. **Kein Teamgedanke** wird unterstützt oder gefördert
2. **Mangelnde Klarheit** – Vergütung wird nicht verstanden
3. **Wenig Spürbarkeit** von Erfolg oder Misserfolg

Als Spezialist für variable Teamvergütung hat die AllWin GmbH & Co. KG einen methodischen Rahmen sowie eine daraufhin abgestimmte Standard Software entwickelt, die den Umsetzungserfolg von variabler Vergütung im Unternehmen systematisch sicherstellt.

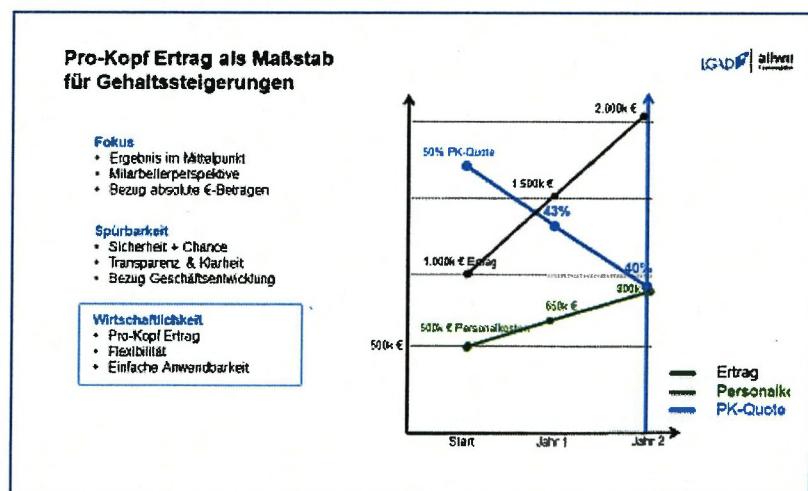
Der Referent erläuterte, dass variable Vergütung im Spannungsfeld zwischen Kunde, Mitarbeiter und Unternehmen steht. Erfolgreiche variable Erfolgsbeteiligung

zeichnet sich durch einen klaren **Fokus**, eine echte **Spürbarkeit** und eine bestechende **Wirtschaftlichkeit** aus. Er appellierte variable Vergütung unter der Perspektive des Führungswerkzeuges zu betrachten. Die in den Unternehmen anzutreffenden Systeme verfolgen dagegen eher einen Controlling Ansatz, mit dem Ziel „Schaden vom Unternehmen“ fernzuhalten.

Genau das Gegenteil ist der Fall: In seinen Ausführungen wies Stefan Wendl darauf hin, dass variable on-top Vergütung nach den AllWin-Prinzipien selbstfinanziert ist. Die größten Erfolgschancen sieht er klar bei der Form des on-top Budgets und rät Unternehmen Abstand von der Gehaltsumwandlung zu nehmen, da diese den Betriebsfrieden stört und die Zielerreichung aufgrund fehlender Akzeptanz einschränkt.

Pro-Kopf Ertrag als Maßstab für Gehaltssteigerungen

In praktischen Beispielen stellte Stefan Wendl die drei Stufen eines realen Einführungsprojektes „variable Erfolgsbeteiligung“ am Beispiel der AllWin-Methode vor. So entfaltet sich gemäß dem Referenten die größte Wirkung, wenn variable Vergütung eine Verhaltensänderung anstößt, die sich im Tagesgeschäft widerspiegelt. Für den Großhandel bedeutet dies, dass der Rohertrag



bzw. Deckungsbeitrag 1 vor Personalkosten eine geeignete Bestimmungsgröße ist, um Mitarbeitern den persönlichen Einfluss deutlich zu machen.

Jeder am Verkauf oder Einkauf beteiligte Mitarbeiter kann somit täglich direkten Einfluss auf das Ergebnis nehmen und sein Gehalt aktiv mitgestalten. Auf die Frage wie mit administrativen Kräften wie z.B. dem Lager oder der Verwaltung zu verfahren ist, gab er eine überraschende Antwort. Anstatt kreative, später aufwändig zu ermittelnde Bestimmungsgrößen zu entwickeln, ist stattdessen die Aggregation auf Standort- oder gar Unternehmensziel ein probater Weg.

Variable Vergütungsformen - fair & smart



Von Stefan Wendl

Betriebliche Vergütungssysteme bilden das Herzstück des Anreiz-Beitragssystems für den wichtigen Erfolgsfaktor „Personal“ in einem Großhandelsunternehmen. Während der Corona-Krise äußern Unternehmen vermehrt den Wunsch, die Personalkosten als maßgeblichen Bestandteil der Gesamtkostensituation zu variabilisieren. Variable Vergütung öffnet, wenn sie fair, smart und rechtsicher gestaltet ist, Wege hin zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung im Rahmen der gelebten Leistungskultur.

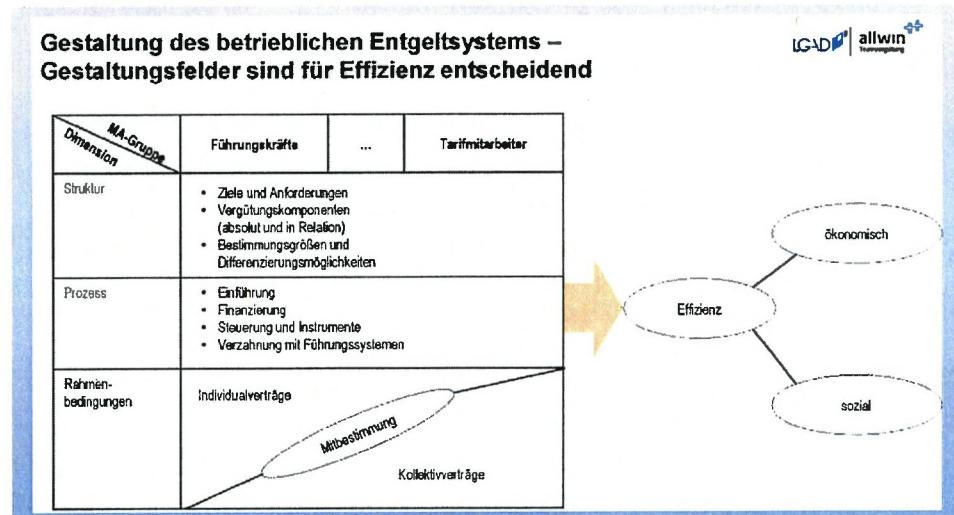
Mitte März gestalteten Frank Hurtmanns, LGAD-Hauptgeschäftsführer und Stefan Wendl, Geschäftsführer der AllWin GmbH & Co. KG, beide Spezialisten für variable Teamvergütung, ein Seminar zur „variablen Vergütung“. Aufgrund der aktuellen Situation wurde das Seminar online durchgeführt, was der Akzeptanz und Zufriedenheit der Teilnehmer jedoch keinen Abbruch tat.

Großhandelsunternehmen differenzieren zu wenig erfolgsbezogen

Im ersten Teil machte Frank Hurtmanns eine Bestandsaufnahme der vorherrschenden betrieblichen Vergütungssysteme in Großhandelsunternehmen. Im Vergleich zu anderen Branchen sind diese dadurch gekennzeichnet, dass häufig keine systematische Trennung von Grundvergütung und Zulagen besteht und variable Vergütungsbausteine fehlen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten führt eine nicht vorhandene Personalkostenvariabilität zu einer eingeschränkten Handlungsfähigkeit. Wenn Erträge stagnieren oder schrumpfen, die Kostensituation jedoch nahezu fix bleibt, fällt das Jahresergebnis teils drastisch.

Der Referent definiert die Anforderungen an moderne Vergütungssysteme daher wie folgt:

1. Personalkosten variabilisieren bei strikter Kostenneutralität.
2. Mitarbeiter sind stärker am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen (erfolgsorientierte Vergütung).
3. Leistungskultur stützen bzw. fördern und Motivation bei den Leistungsträgern erhöhen (leistungsorientierte Vergütung).
4. Vergütungssystem zur Verbesserung individueller Entlohnungsmöglichkeiten flexibilisieren.
5. Möglichkeiten zur Bildung einer eigenfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (bAV) verbessern.



Im Rahmen seiner Ausführungen zeigte Frank Hurtmanns die Vielzahl der in der Praxis anzutreffenden Entgeltbausteine und die damit verbundene Komplexität. Er führte weiter aus, dass der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung mit der Hierarchieebene ansteigt. Hieraus ist tendenziell ableitbar, dass eine Korrelation von Wirksamkeit und Höhe der Variabilität besteht.

Wie bewerbe ich mich als ehrenamtliche/r Richter/in?

Eine direkte Bewerbung beim Gericht ist nicht möglich, denn ehrenamtliche Richter/innen werden nur auf Grund von Vorschlagslisten berufen. Die Vorschlagslisten werden von Vereinigungen und Verbänden aufgestellt und gleichermaßen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vorgeschlagen.

Wie lange dauert eine Amtszeit?

Die Berufung zur/zum ehrenamtlichen Richter/in erfolgt für einen Zeitraum von fünf Jahren. Danach ist eine erneute Berufung möglich und üblich. Vor ihrer ersten mündlichen Verhandlung werden die ehrenamtlichen Richter durch den Vorsitzenden der Kammer vereidigt.

Welche Rechte haben ehrenamtliche Richter/innen?

Die ehrenamtlichen Richter haben die gleichen Rechte wie die Berufsrichter. Das heißt, sie sind unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen (siehe Art 97 GG). Sie wirken bei allen Handlungen des Gerichts in der mündlichen Verhandlung mit, insbesondere bei der Urteilsfindung. Bei der Abstimmung, welches Urteil gefällt werden soll, haben sie das gleiche Stimmrecht wie der Berufsrichter. Ehrenamtliche Richter dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert werden. Sie dürfen deswegen auch nicht benachteiligt werden.

Welche Pflichten bestehen?

Zu den Pflichten des/der ehrenamtlichen Richter/in gehört es, das Amt anzutreten, pünktlich zu Verhandlungen zu erscheinen und sich an der Beratung und Abstimmung aktiv zu beteiligen. Sie werden zu den Verhandlungen rechtzeitig geladen. Bei Verhinderung müssen sie das Gericht so schnell wie möglich darüber informieren. Eine der grundlegendsten Pflichten ist es, nach Außen Stillschweigen über den Inhalt der Beratungen und Abstimmungen zu wahren.

Wird die Tätigkeit vergütet?

Ehrenamtliche Richter/innen erhalten keine Vergütung. Sie werden jedoch für ihre Tätigkeit nach §§ 15 ff JVEG entschädigt. D. h. sie erhalten Fahrtkosten, Aufwendungen und Verdienstausfall bis zu einer bestimmten Höhe erstattet.

Wie häufig werden ehrenamtliche Richter/innen eingesetzt?

Die Häufigkeit von ehrenamtlichen Terminen hängt von der Größe des Gerichts ab und der Anzahl der dort verhandelten Streitigkeiten. Erfahrungsgemäß werden 5-10 Sitzungen pro Jahr für ehrenamtliche Richter/innen anberaumt, welche bei Terminengpässen - wie oben erwähnt - nicht zwingend wahrgenommen werden müssen.

RÜCKANTWORT „Ehrenamtliche/r Richter/in“

Bitte senden Sie uns Ihre Bereitschaft, als ehrenamtlicher Richter in Ihrem jeweiligen Gerichtsbezirk vom LGAD Bayern vorgeschlagen zu werden, per Fax an 089 / 545937-30 oder per E-Mail an info@lgad.de.

An einer Tätigkeit als ehrenamtliche/r Richter/in habe ich Interesse. Bitte informieren Sie mich bei einem künftigen Bedarf:

- vorzugsweise beim Arbeitsgericht,
- vorzugsweise beim Sozialgericht.

Ort, Datum

Unterschrift



Stand: 04.05.2021

Werden Sie ehrenamtliche/r Richter/in am Arbeits- oder Sozialgericht

In Bayern üben mehr als fünf Millionen Menschen ein Ehrenamt aus. Das hat eine lange Tradition und ist ein großartiges Bekenntnis zu unserem Land. Ehrenamtliches Engagement trägt wesentlich zum sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft bei. Wer ehrenamtlich tätig ist, gestaltet unser Gesellschaftssystem aktiv mit und lebt so Kompetenzen vor, die wir in der Zivilgesellschaft und in der beruflichen Welt dringend brauchen.

Als Verband wissen wir das freiwillige Engagement durch die vielen Ehrenamtlichen unserer Mitgliedsunternehmen, die ihre betriebliche Erfahrung entweder in die Verbandsarbeit oder auch im privaten Umfeld einbringen, zu würdigen.

Was mit dem Amt eines ehrenamtlichen Richters verbunden ist, beantworten wir nachfolgen mit folgenden FAQs.

Sinn & Zweck einer/eines „Ehrenamtlichen Richters/Richterin“

Mit diesem Ehrenamt wird die Rechtsprechung durch Erfahrung und Kenntnisse aus der betrieblichen Praxis unterstützt. Die/der ehrenamtliche Richter/in übt als Vertreter/in des Volkes neben dem Berufsrichter "das Richteramt in vollem Umfang und mit gleichem Stimmrecht" aus.

Als Arbeitgeberverband in Bayern suchen wir regelmäßig ehrenamtliche Richter/innen, insbesondere für die Arbeits- und Sozialgerichte des jeweiligen Gerichtsbezirks bzw. auch für die Landesgerichtsbarkeit. Bei jeder öffentlichen Verhandlung ist die Richterbank neben einer/m Berufsrichter/in mit zwei ehrenamtlichen Richtern/-innen besetzt, meistens jeweils mit einem Vertreter der Arbeitgeber- sowie der Arbeitnehmervertretung.

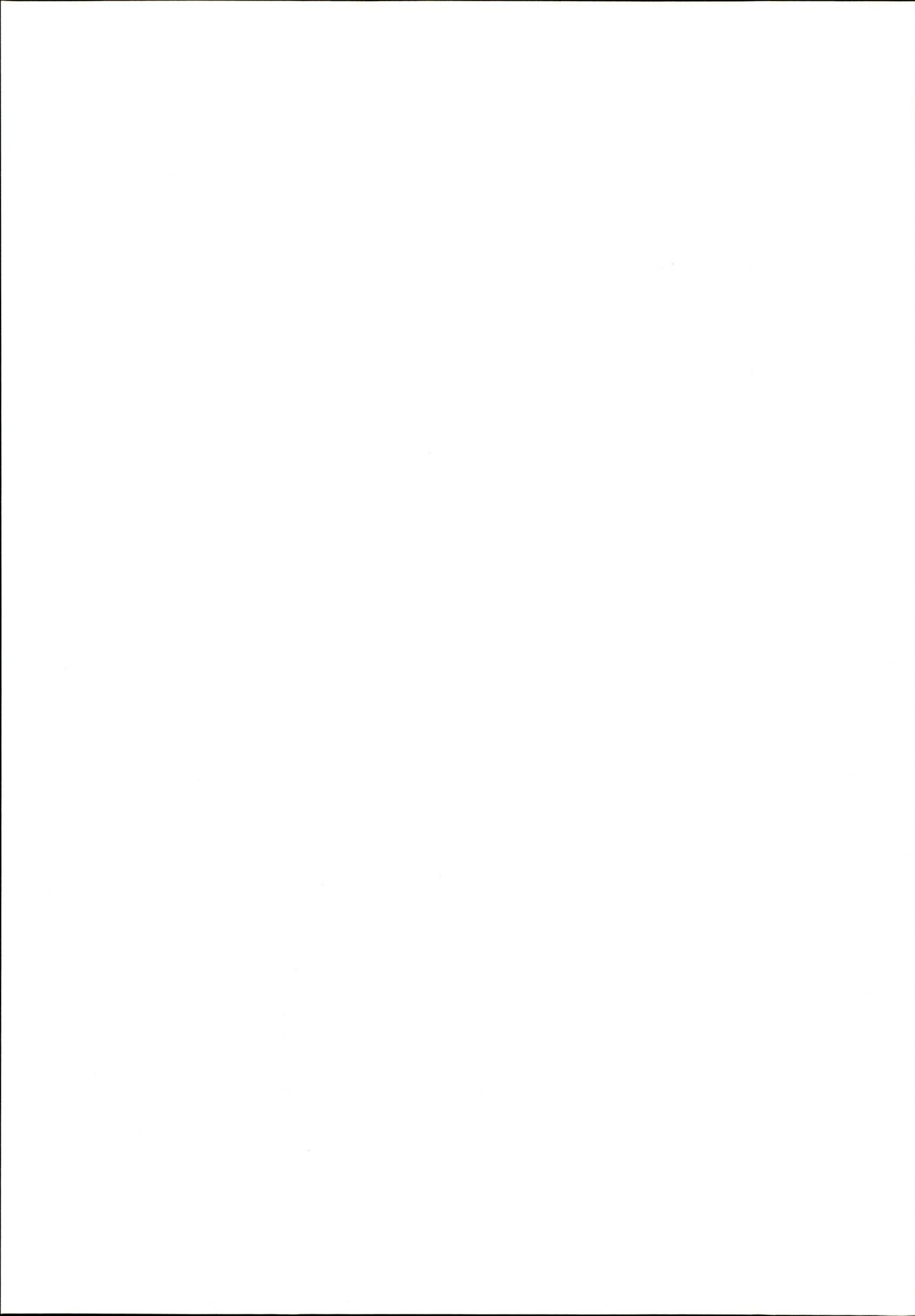
Weitere Gründe, die für ein Engagement sprechen

- Sie erhalten die Möglichkeit, unmittelbar auf die Rechtsprechung Einfluss zu nehmen. Indem Sie mit Ihrer Sicht die Arbeitgeberseite einbringen, gestalten Sie Rechtsprechung unmittelbar mit.
- Bei Verhandlungen und bei der Urteilsfindung sind Sie als ehrenamtliche/r Richter/in der/dem Berufsrichter/in gleichgestellt und haben ein gleichberechtigtes Stimmrecht.
- Das Ehrenamt bietet insbesondere einen vertieften Einblick und großen Erfahrungsgewinn in den rechtlichen Problemstellungen, die auch in der betrieblichen Arbeit hilfreich und wertvoll sind.

Wer kann ehrenamtliche/r Richter/in werden?

Ehrenamtliche/r Richter/in kann werden, wer Deutscher ist, das 25. Lebensjahr vollendet hat und nicht aus bestimmten Gründen vom Amt ausgeschlossen ist. Die ehrenamtlichen Richter sollen – je nach Sachgebiet, in dem sie eingesetzt werden – bestimmten Personengruppen angehören.

Voraussetzungen sind unter anderem eine Arbeitgeberfunktion sowie Sitz der Firma in Bayern. Unter den Begriff „Arbeitgeber“ fallen auch Geschäftsführer/-innen, Betriebs- oder Personalleiter/-innen, soweit sie zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmer*innen im Betrieb berechtigt sind, oder Personen, denen Prokura bzw. Generalvollmacht erteilt worden ist.



	Überbrückungshilfe II (ÜH II)	Überbrückungshilfe III (ÜH III)	Neustarthilfe Soloselbständige (in ÜH III)	November- und Dezemberhilfe mit Varianten Plus und Extra	Bayerische Lockdown-Hilfe (Oktoberhilfe)
Prinzip	Erstattung betrieblicher Fixkosten	Ersatz betrieblicher Fixkosten	Betriebskostenpauschale	Ersatz von Umsatzeinbußen	Ersatz von Umsatzeinbußen
Antragsfrist	21.10.2020 bis 31.03.2021	vsl. ab Mitte Februar 2021	vsl. ab Anfang Februar 2021	25.11.2020 bis 30.04.2021 Frist für Extra-Variante offen	vsl. ab Februar 2021
Antragstellung	Online über prüfende Dritte	Online über prüfende Dritte	Direkt online / Identifikation mit Elster-Zertifikat	<ul style="list-style-type: none"> Online über prüfende Dritte Soloselbständige bis 5.000 € direkt online 	Online über prüfende Dritte
Reguläre Auszahlung (Bewilligungsstelle)	seit 23.11.2020	vsl. ab März 2021	Beginn offen Direktzahlung auf Schätzbasis zur Umsatzentwicklung / später ggf. Korrektur	Novemberhilfe seit 12.01.2021 Dezemberhilfe demnächst Variante Extra offen	vsl. Februar 2021
Abschlagszahlungen (Bewilligungsstelle)		50% der Förderhöhe Bis zu 100.000 € / Monat		Novemberhilfe: Abschlag direkt nach Antrag <ul style="list-style-type: none"> 50% der Förderhöhe / max. 50.000 Euro Restbeträge seit 12. Januar 2021 Direktanträge von Soloselbstständigen <ul style="list-style-type: none"> Direktzahlung bis max. 5.000 Euro Dezemberhilfe: demnächst	vsl. Februar 2021
Förderzeitraum	September bis Dezember 2020	November 2020 bis Juni 2021	Januar bis Juni 2021	Novemberhilfe 02. bis 30. Nov. 2020 Dezemberhilfe 01. bis 31. Dez. 2020	Oktober 2020 Berchtesgadener Land ab 20.10. / Rottal-Inn ab 27.10. / Stadt Augsburg ab 30.10. / Stadt Rosenheim ab 30.10.2020
Antragsberechtigung	Mind. 50% Umsatzeinbruch in zwei zusammenhängenden Monaten (April bis August 2020) gegenüber Vorjahresmonaten oder mind. 30% Umsatzeinbruch im Ø (April bis August 2020) ggü. Vorjahreszeitraum Private + gemeinnützige Unternehmen / Organisationen aller Wirtschaftsbereiche einschließlich Soloselbständige und Angehörige der Freien Berufe, soweit nicht für den Wirtschaftsstabilisierungsfonds qualifiziert	Unternehmen mit Jahresumsatz ≤ 750 Mio. Euro für Monate mit einem Umsatzeinbruch ≥ 30% im Vergleich zum Referenzmonat 2019 Sonderregelung für Klein- und Kleinstbetriebe	Soloselbständige, die im Rahmen der Überbrückungshilfe III keine Fixkostenhilfe beantragen (können), falls sie ihr Einkommen zu mindestens 51% aus ihrer selbständigen Tätigkeit erzielt haben Sonderregelung: Berechnung des Referenzwertes aus Ø des monatlichen Umsatzes 2019	<ul style="list-style-type: none"> Von temporären Schließungen direkt betroffene Unternehmen (privat/öffentl., Betriebe, Selbstständige (Solo-Selbständige/Freiberufler im Haupterwerb), Vereine, Öffentliche Einrichtungen) Indirekt Betroffene: Umsatz ≥ 80% mit direkt von Schließungen betroffenen Unternehmen Über Dritte Betroffene mit ≥ 80% Umsatz durch Lieferungen / Leistungen im Auftrag direkt betroffener Unternehmen über Dritte. Voraussetzung: Im Nov. 2020 durch Schließungsverordnungen bedingter Umsatzeinbruch ≥ 80% ggü. Vergleichsumsatz 	Analog Novemberhilfe
Förderhöhe	Höchstbetrag 50.000 Euro im Monat Insgesamt max. 200.000 Euro Deckel der geförderten Fixkosten <ul style="list-style-type: none"> 90% bei Umsatzeinbruch > 70% 60% bei Umsatzeinbruch 50 bis 70% 40% bei Umsatzeinbruch ≥ 30% 	Max. bis zu 1,5 Mio. Euro pro Monat Beihilferechtlicher Deckel <ul style="list-style-type: none"> Neu: 12 Mio. Euro pro Unternehmen (siehe unten) 	Max. 7.500 Euro bzw. 50% des noch nicht exakt geklärten Referenzumsatzes 2019 Rückzahlungspflicht bei unerwartet niedrigem Umsatzeinbruch noch in Abklärung	Neu: maximal 2 Mio. Euro (siehe unten) <ul style="list-style-type: none"> Deckel bei 75% des Vergleichsumsatzes, tagesscharf für Lockdown-Betroffenheit Vergleichsumsatz i. d. R. Nov bzw. Dez. 2019 Soloselbstständige altern. Ø Monatsumsatz 2019 Variante Plus ≤ 12 Mio. Euro Variante Extra abhängig vom Schaden	Analog Novemberhilfe
Besonderheiten	Erstattungsfähig sind: <ul style="list-style-type: none"> Betriebliche Fixkosten – beihilferechtigt bedingt nur soweit nicht durch Einnahmen gedeckt Ausgaben – auch investiver Art – für Hygienemaßnahmen + zur temp. Geschäftsbetriebsverlagerung in Außenbereiche Personalkostenpauschale 20% der förderfähigen Kosten 	Erstattungsfähig <ul style="list-style-type: none"> Fixkostenersatz: Staffel siehe ÜH II Bis 1 Mio. Euro auch ohne Verlustnachweis Erweiterter Fixkostenkatalog u. a. Abschreibung auf verderbl. Ware, Saisonware zu 100%. Begrenzt Investitionen in bauliche Hygienemaßnahmen und Digitalisierung (03/20 bis 06/21), Neuerungen für Reise-, Kultur- und Veranstaltungswirtschaft, Pyrotechnik, Soloselbständige 	<ul style="list-style-type: none"> Einmalige Betriebskostenpauschale Keine Anrechnung auf die Grundsicherung Auch bei unstetiger Beschäftigung 	Umsätze >25% werden auf Umsatzerstattung ange-rechnet = keine Überförderung >100% Vgl.-Umsatz Gastronomie <ul style="list-style-type: none"> Umsätze aus Außenverkauf von Speisen mit ermäßigten Umsatzsteuersatz bleiben bei der Umsatzberechnung unberücksichtigt. Dafür keine Anrechnung der Außenverkaufsumsätze während Schließungen 	Analog Novemberhilfe
Beihilferechtliche Grundlagen	Bundesregelung Fixkostenhilfe 2020	<ul style="list-style-type: none"> Bundesregelung Kleinbeihilfen 2020 De-minimis-Verordnung der EU Bundesregelung Fixkostenhilfe 2020 		<ul style="list-style-type: none"> Bundesregelung Kleinbeihilfen 2020 De-minimis-Verordnung der EU Variante Plus: Bundesregelung Fixkostenhilfe 2020 	Analog Novemberhilfe
Erläuterungen	De Minimis-Verordnung der EU Bundesregelung Kleinbeihilfen 2020 Bundesregelung Fixkostenhilfe Generell	Maximal 200.000 Euro im laufenden Steuerjahren und den zwei davor Maximal 800.000 Euro / Anhebung auf 1,8 Millionen Euro (Eu-Kommission am 28.01.2021 / Bundesregierung wird nachziehen) Maximal 3.000.000 Euro / 70% der ungedeckten Fixkosten im beihilfetüchtigen Zeitraum (bei Kleinunternehmen 90%) / Anhebung auf 10 Mio. Euro (Eu-Kommission am 28.01.2021 / Bundesregierung wird nachziehen) Im Einzelunternehmen oder Verbund auf eine dieser Regelungen gestützt in Anspruch genommene Beträge stehen für weitere Anträge auf derselben Grundlage nicht mehr zur Verfügung. Die Regelungen ermöglichen im Einzelnen unterschiedliche Förderansätze. Doppelförderung ist ausgeschlossen		Rechtsstand vom 28. Januar 2021 / Angepasst auf Ankündigungen des Bundes	

PROGRAMMABLAUF

Das Seminar wird von Frank Hurtmanns, LGAD-Hauptgeschäftsführer, sowie Stefan Wendl, Geschäftsführender Gesellschafter der AllWin GmbH & Co.KG, durchgeführt. Im zweiten Halbjahr 2021 ist geplant, in einem Präsenz-Seminar weitere unternehmensspezifische Fragestellungen zum Thema anzubieten.



Frank Hurtmanns

Thema 1

Variable Vergütung – fester Bestandteil betrieblicher Vergütungssysteme?

Betriebliche Vergütungssysteme werden immer noch zu wenig transparent und nachvollziehbar gestaltet; die Wirksamkeit nur selten überprüft. Die Komponente der variablen Vergütung ist im Großhandel wenig verbreitet, obwohl diese sowohl zur Variabilität der Personalkosten beiträgt als auch die Möglichkeit zur weiteren Entgeltdifferenzierung eröffnet.

Grundsätzliche Fragestellungen für die Einführung solcher werden erörtert.

Referent: Frank Hurtmanns

Thema 2

Worauf ist bei variabler Erfolgsbeteiligung zu achten?

Erfolgsbeteiligung nach Umsatz, in Form einer Jahresprämie und das nur für den Verkäufer. So schauen die Standardfehler der variablen Erfolgsbeteiligung aus. Erfahren Sie hier, worauf es wirklich ankommt.

Referent: Stefan Wendl



Stefan Wendl

Thema 3

Wie sehen Best-Practice Lösungen im Handel aus?

Mehrverdienst muss verdient sein. Wir zeigen ein Praxisbeispiel, welches den unternehmerischen Geist in der gesamten Mannschaft weckt.

Referent: Stefan Wendl

Thema 4

LGAD-Vergütungscheck – Analyse des betrieblichen Entgeltsystems

Wie leistungsfähig und zukunftssicher ist ihr betriebliches Vergütungssystem? Gibt es Risikofaktoren, die die Wirksamkeit ihrer Vergütung gefährden?

Mit dem LGAD-Vergütungscheck unterziehen sie die Vergütungsstruktur und das Vergütungsmanagement ihres Unternehmens einem Fitness-Check.

Referent: Frank Hurtmanns

Zielgruppe

Wir sprechen gezielt Geschäftsleiter, Verkaufsleiter sowie Personalleiter und Personalreferenten unserer Mitgliedsunternehmen im LGAD Bayern e.V. an, um Ihnen Werkzeuge für eine bessere Zusammenarbeit und profitablere Geschäftsergebnisse an die Hand zu geben.

Anmeldung

Interessierte LGAD-Mitglieder melden sich bitte unter nachfolgendem Link für einen der begrenzten Plätze an. Die Teilnahme ist gebührenfrei!

Anmeldefrist ist der Donnerstag, 11. März 2021
Die Anmeldung erfolgt über eine Online Registrierung unter <http://bit.ly/3q9IH0f>

Online – Seminar

Donnerstag, 18. März 2021

10.00–12.00 Uhr

Max-Joseph-Straße 5
80333 München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de
www.lgad.de

Variable Vergütungsformen im Betrieb – fair & smart



Handelsunternehmen erleben seit Jahren einen hohen Veränderungsdruck – durch erhöhte Markttransparenz und gestiegene Kundenanforderungen. Dies wird durch die aktuelle Entwicklung in der Corona-Krise nochmals verstärkt. Bezogen auf die Entlohnungsstrategie ist jedoch zu konstatieren: Fair Pay und smarte Vergütungsansätze finden zu wenige Anwendung.

Unter dem Eindruck von unternehmensweiten Home-Office Strukturen, erhöhter Flexibilität und einer verstärkten Notwendigkeit, die Profitabilität zu steigern, werden aktuell Vertrieb und Management auf den Prüfstand gestellt. Auch das Thema Vergütung und variable Erfolgsbeteiligung dürfen hier nicht fehlen. Allzu oft wird deutlich, dass individuelle top-down formulierte Zielvereinbarungen allein für den Vertrieb keine geeignete Antwort sind, um den aktuellen Herausforderungen mit der gesamten Belegschaft gerecht zu werden.



Der LGAD möchte Sie zusammen mit der **allwin** GmbH & Co. KG – einem Spezialisten für variable Erfolgsbeteiligung – zu einem 120- minütigen Online-Seminar einladen. Das Seminar liefert die fachliche Grundlage, wie moderne Vergütungssysteme heute beschaffen sein sollten und zeigt, welchen Einfluss diese auf die Profitabilität und Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens besitzen.

Viele Teams haben sich ohne großen Aufwand selbst organisiert: erstellen Rotationspläne für Zeiten im Büro, sprechen sich ab, wenn Familien Unterstützung bei der Kinderbetreuung benötigen usw. Diese selbst gelernte Autonomie sollten wir nach der Pandemiezeit weiterhin fördern und unterstützen. Autonomie braucht aber auch Spielregeln: Daher: wer weiterhin auf verstärktes Homeoffice setzt, sollte sich gemeinsam mit den Beschäftigten (ggf. auch Betriebsräten) ein paar grundlegende Spielregeln überlegen, wie dies zu gestalten ist.

Meine zweite Frage ist sicherlich schwieriger zu beantworten: Was können wir in den Unternehmen tun, um den negativen Langzeitfolgen von Pandemie, Lockdown und Quarantäne vorzubeugen?

Auch zu dieser Frage gibt es bereits heute gesicherte Daten: die wesentlichen Stressfaktoren sind die finanzielle Unsicherheit, Mangel an Transparenz und Information, teilweise auch Langeweile und Isolation. Es gilt also, genau hier anzusetzen und als Unternehmen zu überdenken, was sich tun lässt. Für die Zeit des Lockdowns höre ich gute Beispiele von engagierten Führungskräften: Virtuelle Kaffeerunden, FreitagsTalk zum Abschluss der Woche, MontagsTalk zum Start der Woche - das sind nur einige praktische Ideen der letzten Monate.

Für die Zeit nach dem Lockdown sollten wir die Beschäftigten darin ermuntern, sich wieder sportlich zu betätigen, sich mit anderen zu gemeinschaftlich-

Langzeitfolgen der pandemiebedingten Isolation vermeiden

1. Bleiben Sie mit Ihren Beschäftigten in regelmäßigem Austausch! Geben Sie Informationen weiter: zum Unternehmen, der Geschäftssituation, zu anderen Teams - aber auch zu sich persönlich!
2. Soweit möglich, geben Sie auch Informationen zur Sicherheit des jeweiligen Arbeitsplatzes. Das ist manchmal leichter gesagt als getan. Transparenz hilft jedoch ungemein, Unsicherheit und Isolation zu überwinden.
3. Solange wir noch im Lockdown sitzen, lässt sich Langeweile nicht beliebig bekämpfen. Dennoch: virtuelle Kaffeerunden, Freitagsrunden zum Abschluss der Woche und ähnliche informelle Angebote helfen aktuell.
4. Nach der Pandemiezeit sollten Sie Ihre Beschäftigten darin unterstützen, wieder sportlich aktiv zu werden oder andere Formen des gemeinsamen Engagements wieder für sich zu entdecken.

en Aktivitäten zu treffen usw. Freiwilligentage können hier z.B. ein schöner Anlass sein.

Das Thema Pandemie - da sind sich alle Experten einig - wird uns in die Zukunft begleiten. Wir sollten uns nicht im Glauben wiegen, dass hinterher alles wieder wie vorher wird. Wenn wir die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten und der Unternehmen erhalten wollen, müssen wir dies jetzt und zukünftig im Gedächtnis behalten und unser Handeln darauf ausrichten.



Dr. Susanne Kortendick, MSc

Ashridge Accredited Coach

EMCC Senior Practitioner,

verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung

in Top-Management Positionen

und wird deshalb gerne in Anspruch genommen, um neue Perspektiven in anspruchsvollen unternehmerischen Situationen zu öffnen:

- als Coach und Sparringspartner von Geschäftsführer*innen
- für Ihre breite Branchenerfahrung in Transport, Logistik, Maschinen- und Anlagenbau sowie im Groß- und Außenhandel
- Typische Sachverhalte sind komplexe Unternehmenszusammenschlüsse (Joint Venture), Unternehmensteilverkäufe und Restrukturierungen
- Hinzu kommt ihre Auslandserfahrung in Indien, Russland und Rumänien

www.Kortendick-solutions.de
sk@kortendick-solutions.de
Tel. 0174 926 3363

Quellen:

- (1) <https://www.personalwirtschaft.de/newsletter.html>
- (2) Deutsches Ärzteblatt, Jg. 117, Heft 25, 19.06.2020
- (3) Loneliness, worries, anxiety, and precautionary behaviours in response to the COVID-19 pandemic: A longitudinal analysis of 200,000 Western and Northern Europeans. In: The Lancet, January 14th, 2021
- (4) Nachgefragt: Die Arbeitssituation in Corona-Zeiten. <https://www.personalwirtschaft.de/newsletter.html>
- (5) Flexibles Arbeiten erzeugt Unmut. <https://www.personalwirtschaft.de/newsletter.html>
- (6) The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. In: The Lancet, March 14, 2020.



Homeoffice - die unbekannte Herausforderung

Von Dr. Susanne Kortendick

„Homeoffice kann psychisch und physisch belasten“ (1) „Die COVID-19-Pandemie als idealer Nährboden für Süchte“ (2) - solche und andere Überschriften finden sich aktuell in vielen Medien. Was bedeutet dies aber ganz praktisch für die Betroffenen - Beschäftigte, Personalverantwortliche, Unternehmen? Auf welche möglichen Langzeitfolgen der Pandemie müssen wir uns einstellen und wie können wir uns heute darauf vorbereiten?

Aus vergleichbaren Erkrankungssituationen liegen Erfahrungen dazu vor, welche Folgen eine bereits kurzfristige (d.h. etwa 10 Tage dauernde) Quarantäne für Betroffene haben kann: So berichtet das Deutsche Ärzteblatt von signifikanter Zunahme von Symptomen einer Posttraumatischen Belastungsstörung, durchaus mit längeren andauernden Folgen für die Betroffenen. Andere Studien (3) zeigen die deutliche Zunahme von sozialer Isolation, Unsicherheit, Depression, Stress und generellen Angstzuständen. Eindrücklich wird nachgewiesen, dass diese negativen Emotionen weiterhin eng zusammenhängen mit der Intensität und Dauer der jeweiligen Lockdown Maßnahmen.

Es gibt also zwei Schwerpunktthemen, mit denen wir uns auseinandersetzen müssen.

- Wie können wir Homeoffice Situationen so gestalten, dass die Bedürfnisse von allen Beteiligten möglichst gut erfüllt werden und wir die negativen Folgen des Homeoffice so gut es geht vermeiden?
- Wie können wir uns im Unternehmen bereits jetzt mit möglichen seelischen und emotionalen Belastungen unserer Beschäftigten konstruktiv auseinandersetzen?

Wenden wir uns zunächst der Diskussion um die Gestaltung von Homeoffice Situationen zu. Grundsätzlich hat die Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz viel Zustimmung gefunden, sowohl die Unternehmen

als auch die Beschäftigten entdecken die Vorteile der flexiblen Arbeit von zu Hause und - so eine aktuelle Studie - die überwiegende Mehrzahl der Betroffenen möchte auch zukünftig gern im Homeoffice tätig sein (90%).

Allerdings nicht ausschließlich: 54% wünschen sich, „ein paar Tage pro Woche“ im Homeoffice zu sein. Für jüngere Beschäftigte mit Kindern ist die Homeoffice Situation naturgemäß belastender als für ältere, die eher die Vorteile darin sehen (4). Entgrenzung von Arbeit und Freizeit scheint für etwa 2/3 der Befragten der Hauptfaktor dafür zu sein, dass sie sich im Homeoffice überfordert fühlen (5).

Eines lässt sich also mit Sicherheit feststellen: Wir sollten die Menschen fragen, wie sie sich in der Zeit nach Corona organisieren möchten.

Homeoffice nach Corona

- 1) Fragen Sie Ihre Beschäftigten: Was wünschen diese sich?
- 2) Teams haben gelernt, sich zu organisieren: viele rotieren oder nehmen auf familiäre Bedingungen einzelner Rücksicht - respektieren Sie dies auch weiterhin!
- 3) Manchem Beschäftigten fällt es sehr schwer, über negative Befindlichkeiten zu sprechen: Einsamkeit, Isolation und Ängste sind normalerweise kein Thema in unseren Firmen. Lassen Sie es zu, dass Menschen sich darüber austauschen - es hilft uns allen.
- 4) Wer nach der Pandemie weiterhin verstärkt Homeoffice nutzen will, sollte ein Regelwerk dafür aufstellen, das z.B. auch Vereinbarungen zu Arbeits- versus Freizeit enthält

oder Schadsoftware zu verbreiten. Derzeit sind betrügerische Mails im Umlauf, in denen vermeintliche Informationen zu Corona-Fällen vor Ort verschickt werden. Hier ist besondere Vorsicht geboten, denn in vielen Fällen wird nicht der eigene, sondern der betriebliche Computer mit Viren infiziert.

Home-Office: Welchen Schutz bieten gewerbliche Cyberversicherungen?

Firmen, die ihre Mitarbeiter im Home-Office arbeiten lassen, sollten prüfen, was das im Hinblick auf Cyberrisiken bedeutet. In vielen Unternehmen wurden ungewollt neue Angriffsflächen geschaffen. Auch das Risiko eines Hackerangriffs auf Mitarbeiter im Home-Office lässt sich grundsätzlich mit einer gewerblichen Cyberversicherung absichern. Die Voraussetzungen sowie der Umfang des Versicherungsschutzes sind jedoch nicht in jedem Tarif beziehungsweise bei jedem Anbieter gegeben.

Zunächst muss beim Gegenstand der Versicherung geprüft werden, ob im Umfang IT-Systeme eingeschlossen sind. Hierbei sind in den Versicherungsbedingungen Formulierungen üblich, die lediglich IT-Systeme „der Versicherungsnehmerin“ oder „einer versicherten Gesellschaft“ einschließen.

Damit wird der private PC eines Mitarbeiters nicht vom Versicherungsschutz getragen, auch wenn dieser zur beruflichen Tätigkeit verwendet wird. Eine Attacke auf einen Firmenrechner wäre jedoch abgesichert, wenn dieser sich im Eigentum des Unternehmens, das heißt der Versicherungsnehmerin befindet.

Einen besseren Schutz bieten Tarife, die auf grundsätzliche Angriffe von „IT-Systemen der Versicherten“ abzielen. Hierbei kann auch eine Cyber-Attacke auf den privaten PC versichert sein, wenn dieser zu betrieblichen Zwecken verwendet wird. Darüber hinaus können sich im Bedingungswerk auch weitergehende Regelungen zur Nutzung privater Geräte befinden, die Vermittlern und Kunden höchste Transparenz zum Deckungsumfang für das Arbeiten im Home-Office bieten.

Kontakt: VGA GmbH – Versicherungskonzepte für Handel und Dienstleistung
www.vga.de

Ansprechpartner: Klaus Kühn, E-Mail:
klaus.kuehn@vga.de

Fachinformation

Cyber-Risiken lauern im Home-Office

Die meisten Unternehmen wurden im vergangenen Jahr von der Corona-Krise überrascht, jedoch arbeiten auch aktuell noch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne konkrete Home-Office-Regelungen zu Hause. Gerade wenn dabei private Rechner verwendet werden, stellt dies ein erhebliches Sicherheitsrisiko dar.

Dies beginnt mit so einfachen Fragen wie mangelnder oder gar fehlender Sicherheitssoftware, aber auch die Nutzung des heimischen WLAN oder gar die Einwahl in ein öffentliches WLAN-Netzwerk kann zu Schwierigkeiten führen. Die unsichere Aufbewahrung des Laptops in den eigenen vier Wänden birgt zusätzlich das Risiko eines Diebstahls und damit verbundenem Datenkrau.

Home-Office-Regelung: Folgende Tipps sollten Sie beachten

- Möglichst einen vom Betrieb gestellten Computer bzw. Laptop verwenden. Dort müssen immer ein aktueller Virenschutz, eine Sicherheitssoftware und die Firewall aktiviert sein.
- Alternativ empfiehlt sich die Nutzung eines VPN-Dienstes (Virtual Private Network, "Remote Desktop"). Mit diesem kann man sich mit dem Unternehmensnetzwerk oder gleich mit dem Arbeitsrechner im Büro verbinden und so auf alle relevanten Dokumente und Strukturen zugreifen.

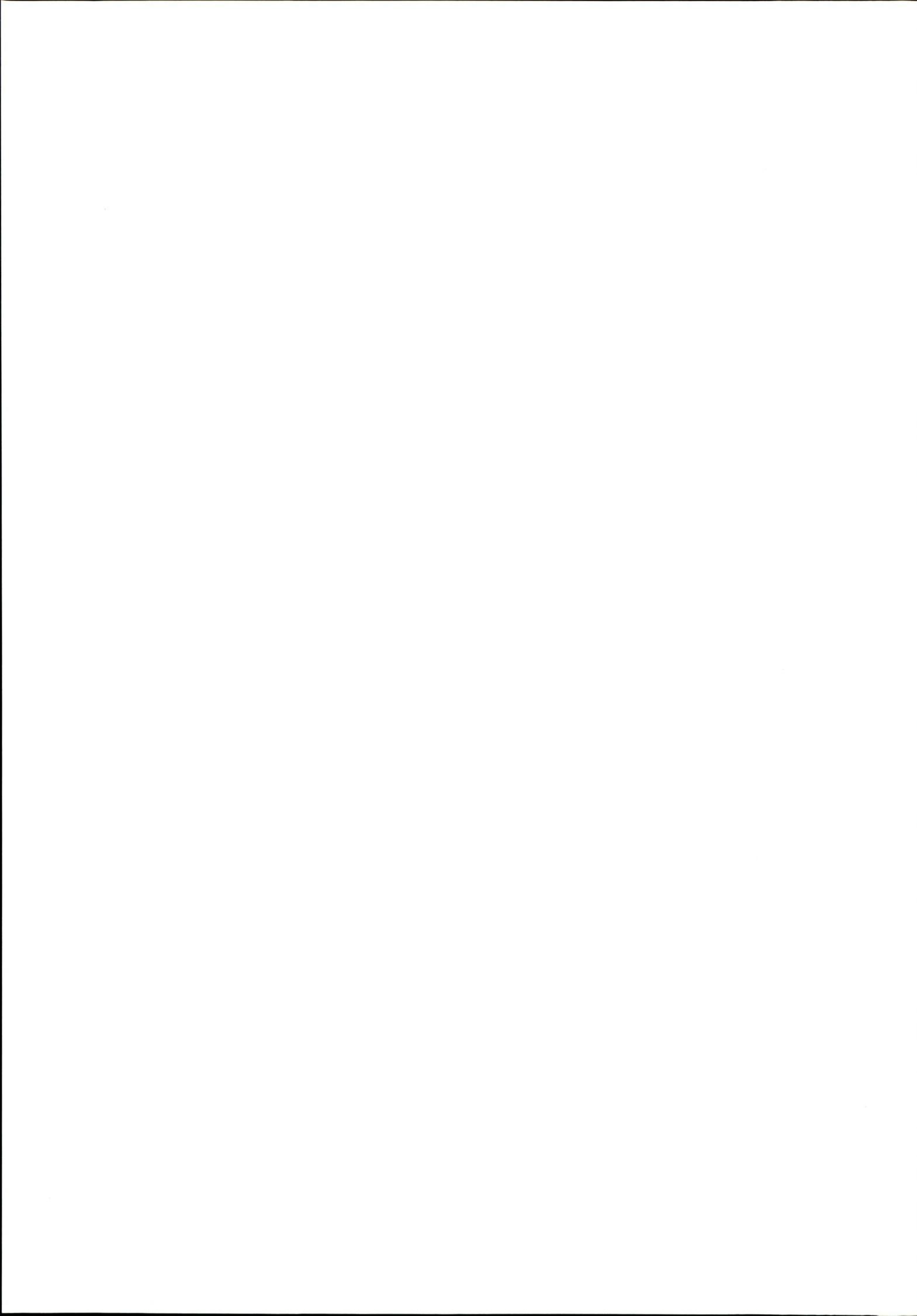
- Der VPN-Dienst kann zusätzlich noch durch eine 2-Faktor-Authentifizierung sicherer gestaltet werden. Hierbei werden beispielsweise Login-Daten mit einem Zugangscode, der auf das Handy geschickt wird, kombiniert.
- Beim Arbeiten über VPN sollte der Arbeitgeber darauf achten, Zugriffsrechte zu beschränken, sodass jede Person nur auf die für sie relevanten Informationen zugreifen kann.



- Ausschließlich sichere WLAN-Netzwerke verwenden. Für das heimische WLAN sollte weiterhin ein möglichst starkes Passwort vergeben werden, das in regelmäßigen Abständen geändert wird.
- Die Bildschirmsperre sollte auch im Home-Office stets aktiviert werden.

Vorsicht vor Corona-Betrugsmails!

Hacker nutzen die aktuelle Lage natürlich aus, um in fremde Netzwerke einzudringen





Wahl der IHK Vollversammlung und IHK-Regionalausschüsse für München und Oberbayern 2021

Stärken Sie den Großhandel und geben Sie diesen 3 Kandidaten Ihre Stimme



Christoph Leicher

Vorsitzender des IHK Regional-
ausschusses Landkreis München

Unternehmen und Funktion:
Geschäftsführer der
Leicher Engineering GmbH,
Kirchheim-Heimstetten

Warum kandidiere ich?

„Als überzeugter Groß- und Außen-
händler möchte ich mich für die
Belange insbesondere von klein- und
mittelständischen Unternehmen mit
deutlicher und sachlicher Stimme ein-
setzen. Die über 150 Jahre Erfahrung
eines Familienunternehmens, mein
bisheriges Engagement und die auf-
gebauten guten politischen Kontakte
möchte ich weiter einbringen.“

Das liegt mir besonders am Herzen

- Soziale Marktwirtschaft verteidigen
- Begeisterung für Nachhaltigkeit
stärken
- Bürokratieabbau endlich umsetzen
- Unternehmertum wieder wagen
und leben



Prof. Klaus Josef Lutz

Vizepräsident der IHK für München
und Oberbayern

Unternehmen und Funktion:
Vorstandsvorsitzender der BayWa AG,
München

Warum kandidiere ich?

„Unternehmerinnen und Unternehmer
sollten ihre Zukunft wieder selbst-
bestimmt in die Hand nehmen
können – mit dem größtmöglichen
Gestaltungsspielraum und zu gleich-
berechtigten Bedingungen im Wett-
bewerb. Um das zu erreichen, will ich
meine Erfahrung noch stärker in den
Dialog mit der Politik einbringen.“

Das liegt mir besonders am Herzen

„Unser gemeinsames Ziel muss sein,
den Wirtschaftsstandort München-
Oberbayern nachhaltiger, widerstands-
fähiger und damit zukunftsfest zu
machen. Wir müssen eine Welt hinter-
lassen, in der es sich lohnt zu leben –
sowohl im ökologischen, ökono-
mischen als auch sozialen
Sinne.“



Michael Zink

Vorsitzender des Handelsausschusses
der IHK für München und Oberbayern

Unternehmen und Funktion:
Geschäftsführer, Bayerischer
Fliesenhandel GmbH, München

Warum kandidiere ich?

„Über 95 Prozent der IHK Mitglieds-
firmen sind klein- und mittelständisch
strukturiert und dies sollte sich auch
in der Zusammensetzung der Vollver-
sammlung wiederholen. Als Inhaber
eines fast 70jährigen Familienunter-
nehmens in 4. Generation will ich
meine Erfahrungen in die Selbstver-
waltung der Wirtschaft einbringen.“

Das liegt mir besonders am Herzen

„Der Handel steht vor riesigen Heraus-
forderungen. Nicht nur die Corona-
Auswirkungen, sondern auch teilweise
höchst problematische kommunale
Rahmenbedingungen, bedrohen die
Existenz des stationären Handels. Hier
ist die IHK in der Politikberatung beson-
ders gefordert, zumal etwa ein Viertel
der Mitglieder im
Handel tätig ist.“



Anmeldung

Ein Senden Sie Ihre Anmeldung
sobald als möglich an, spätes-
tens bis 16.11.2020
E-Mail: d.kopeczek@lgad.de o-
der per Fax: 089 54 59 37- 30



Online-Seminar – Forum Arbeitsrecht

An der Veranstaltung in

München Dienstag, 8. Dezember 2020, 10 - 12 Uhr

nehme ich/wir teil.

Bitte füllen Sie die folgenden Felder in Druckbuchstaben aus:

Wir bitten bei Adress- und
Namensänderungen um Mitteilung.

Firma:

(bitte nennen Sie uns für die richtige Wiedergabe die ausführliche Firmierung)

Straße:

PLZ:

Ort:

1. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Titel:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

2. Teilnehmer

Name:

Vorname:

Titel:

Funktion:

E-Mail:

Telefon:

Teilnahmegebühr

LGAD-Mitglieder: frei / Nicht-Mitglieder 80,00 Euro / jeder weitere Teilnehmer 50,00 Euro zzgl. MwSt.

Datum

Unterschrift



Im Rahmen unserer regelmäßigen Arbeitsrecht-Seminare informieren wir unsere Mitgliedsunternehmen über die neueste arbeitsgerichtliche Rechtsprechung und über aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht.

Insbesondere sprechen wir dabei die Personalleiter, Personalreferenten sowie die Geschäftsleiter unserer Mitgliedsunternehmen im LGAD Bayern e.V. an, um Ihnen die rechtssichere Gestaltung der täglichen Personalarbeit zu erleichtern.

Zum Online-Seminar am Dienstag, den 8.12.2020, laden wir Sie herzlich ein, nachfolgende Themen haben wir gewählt:

PROGRAMM

Thema 1 **Telearbeit – Rechtliche Hinweise zur Einführung, Durchführung, Beendigung**

Aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt erbringen immer mehr Arbeitnehmer *innen ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise im Rahmen der Telearbeit. Die Corona-Pandemie hat diese Entwicklung massiv beschleunigt, so dass sich immer mehr arbeitsrechtliche Fragen daraus ergeben. Im Rahmen unseres Forums geben wir Ihnen rechtliche Hinweise zur Einführung, Durchführung und Beendigung der Telearbeit.

RAin Marion Beutel, LGAD Bayern e.V.

Thema 2 **Sicherheit und Gesundheit bei der Bildschirmarbeit im Homeoffice**

Neben den organisatorischen und arbeitsrechtlichen Fragen sind auch Belange des Arbeitsschutzes zu berücksichtigen. Die für uns zuständige Berufsgenossenschaft BGH wird darauf eingehen.

- Rechtliche Grundlagen der Bildschirmarbeit im Homeoffice
- Abgrenzung zwischen Telearbeit und Mobiler Arbeit
- Gefährdungen bei der Bildschirmarbeit im Homeoffice
- Maßnahmen zur Reduzierung der Gefährdungen
- Versicherungsschutz im Homeoffice

Mathias Krüger, Aufsichtsperson gemäß SGB VII
seit 1991 bei der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik

Thema 3 **Aktuelle Rechtsprechung**

Seit unserem letzten FASO-Arbeitskreis haben sich Änderungen durch die neueste arbeitsgerichtliche Rechtsprechung ergeben. Aktuelle Urteile zu verschiedenen Themen werden vorgestellt, die in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden müssen. Zu Ihren Fragen geben wir gerne detailliert Auskunft.

RA Nikolaus Röhrl, LGAD Bayern e.V.

Fragen & Antworten

Nach jedem Vortrag besteht die Möglichkeit auf Fragen einzugehen.

Bei der ausschließlichen und alternierenden Telearbeit (soweit diese im häuslichen Bereich des/der Arbeitnehmers/in stattfindet) stellt sich das Problem hinsichtlich Kontroll- und Zutrittsrechte des Arbeitgebers zur Wohnung des Arbeitnehmers, da hierdurch in das **Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung** (Art. 13 GG) eingegriffen wird. Zudem kann hierdurch auch in das Grundrecht Art. 6 GG (Schutz der Familie) eingegriffen werden, soweit der Arbeitnehmer zusammen mit weiteren Familienmitgliedern in der Wohnung lebt.

Nach derzeit wohl herrschender Meinung wird vertreten, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, die außerbetriebliche Arbeitsstätte (bei ausschließlicher und alternierender Telearbeit) zu betreten, um sich unter dem Blickwinkel des Arbeitsschutzes von der vertragsgemäßen Eignung und dem Zustand der Arbeitsstätte einschließlich der Arbeitsmittel zu überzeugen und damit seine arbeitsschutzrechtlichen Pflichten zu erfüllen. Dies führt dazu, dass Kontroll- und Zutrittsrechte des Arbeitgebers aufgrund des berechtigten Interesses wirksam vertraglich vereinbart werden können.

Arbeitnehmerhaftung und Haftung Dritter im Rahmen der Telearbeit

Schädigen Arbeitnehmer*innen den Arbeitgeber durch eigenes pflichtwidriges Verhalten im Rahmen der vertraglich vereinbarten Telearbeit-Tätigkeit kommt ein arbeitsvertraglicher Schadensersatzanspruch in Betracht. Hierbei sind aber ebenso wie bei jedem Arbeitsverhältnis die Grundsätze der abgestuften Arbeitnehmerhaftung zu beachten. Im Rahmen der Telearbeit kann es auch vermehrt zu Schadensverursachungen durch Dritte z.B. durch Familienangehörige von Arbeitnehmern*innen kommen, nachdem der Arbeitsplatz im Rahmen der ausschließlichen bzw. alternierenden Telearbeit im häuslichen Bereich von Arbeitnehmer*innen integriert ist. Im Falle eines vom Arbeitnehmer*in und dem Dritten gemeinschaftlich verursachten Schadens greift nach hiesiger Meinung eine im Verhältnis zum Arbeitnehmer*in geltende Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung auch zugunsten Dritter ein. Soweit der Schaden alleine durch einen Dritten verursacht wurden, ist die Haftungsfrage strittig.

Auch der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** von Arbeitnehmern*innen ist zu beachten. Der Anwendungsbereich der ArbStättV ist bei der ausschließlichen und alternierenden Telearbeit beschränkt; es gelten nur die §§ 3 und 6 ArbStättV sowie der Anhang Nr. 6. Die mobile Arbeit fällt nicht in den Anwendungsbereich der ArbStättV. Im Weiteren hat der Arbeitgeber nach § 5 Abs.1 ArbSchG eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen.

In Telearbeit tätige Arbeitnehmer*innen sind grundsätzlich als Beschäftigte i.S.v. § 7 Abs.1 SGB IV einzustufen und unterfallen damit den allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen. Eine von Arbeitnehmern*innen in Telearbeit verrichtete Tätigkeit unterfällt im Regelfall der **gesetzlichen Unfallversicherung**. Hier ist allerdings die Abgrenzung zwischen dem betrieblichen (versichert) und häuslichen (nicht versichert) Gefahrenbereich zu beachten.

IV. Beendigung der Telearbeit

Eine Beendigung der Telearbeit-Tätigkeit kann durch eine einseitige Änderung des Arbeitsortes nach § 106 S.1 GewO herbeigeführt werden, soweit der Arbeitsvertrag eine entsprechende Versetzungsklausel enthält. Der Arbeitgeber weist Arbeitnehmer*innen an, künftig nicht mehr in Telearbeit, sondern im Betrieb des Arbeitgebers tätig zu werden. Im Rahmen des Weisungsrechtes sind allerdings seitens des Arbeitgebers die Grenzen des billigen Ermessens nach § 315 Abs.3 BGB einzuhalten. Hinsichtlich der Telearbeit-Vereinbarung kann auch ein Widerrufsvorbehalt vereinbart werden. Allerdings sind die Anforderungen an die Wirksamkeit eines Rechts zum Widerruf der Telearbeit bislang nicht höchstrichterlich entschieden. Auch der Ausspruch einer Änderungskündigung ist möglich, hierbei ist allerdings das KSchG zu beachten.

Für Rückfragen stehen Ihnen unsere Rechtsanwälte in den Geschäftsstellen jederzeit zur Verfügung.

Stand 14.10.2020

Telearbeit

Geschäftsstelle München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg
Telefon 0911 20 31 80/81
Telefax 0911 22 16 37
nuernberg@lgad.de

www.lgad.de

Aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt erbringen immer mehr Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise im Rahmen der Telearbeit. Aufgrund der Corona-Pandemie ist die Anzahl der Telearbeitsplätze in den letzten Monaten erheblich angestiegen. Im Rahmen dieses Merkblattes stellen wir Ihnen die verschiedenen Arten der Telearbeit vor und geben rechtliche Hinweise zur Einführung, Durchführung und Beendigung der Telearbeit.

I. Arten der Telearbeit

Es gibt drei verschiedene Arten von Telearbeit:

- **Teleheimarbeit** (bzw. ausschließliche Telearbeit) bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen Arbeitsleistung an einem außerhalb der Betriebsstätte gelegenen festen Arbeitsplatz, im Regelfall in der Wohnung des Arbeitnehmers, erbringt.
- **Alternierende Telearbeit** (bzw. „Homeoffice“) bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen Arbeitsleistung teilweise in der Betriebsstätte und teilweise – i.d.R. am häuslichen Arbeitsplatz erbringt.
- **Mobile Telearbeit** (bzw. Mobile Office) bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte, aber nicht an einem festen Arbeitsplatz, sondern an wechselnden Orten (z.B. im Zug, beim Kunden, im Hotel etc.) erbringt.

II. Einführung der Telearbeit

Auf alle drei Arten der Telearbeit hat der Arbeitnehmer (bis dato) keinen gesetzlichen Anspruch.

Der Arbeitgeber hat i.d.R. kein einseitiges Weisungsrecht hinsichtlich der Anordnung von ausschließlicher Telearbeit (Teleheimarbeit) sowie alternierender Telearbeit, soweit diese an einem häuslichen Arbeitsplatz durchgeführt werden soll, da hierdurch in das Grundrecht bezüglich der Unverletzlichkeit der Wohnung (Art.13 GG) eingriffen werden würde und ein solcher Eingriff nicht zu rechtfertigen wäre.

Eine anderweitig lautende Klausel im Rahmen des Arbeitsvertrages wäre daher gem. § 307 Abs.1 S.1 BGB unwirksam. In der Regel kann die ausschließliche oder alternierende Telearbeit nur im Einvernehmen mit dem/der Arbeitnehmer*in eingeführt werden. Die mobile Telearbeit kann der Arbeitgeber hingegen, soweit dies vom Arbeitsvertrag umfasst ist, einseitig anordnen.

III. Durchführung der Telearbeit

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist bei allen drei Arten der Telearbeit einzuhalten.

Nach § 611 a Abs.1 BGB schulden in ausschließlicher bzw. alternierender Telearbeit befindliche Arbeitnehmer*innen die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Arbeitnehmer*innen schulden keine Investitionen für die Einrichtung des zur Arbeitsleistung erforderlichen Arbeitsplatzes. Die Kosten für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes hat der Arbeitgeber zu tragen. Der Daten- und Geheimnisschutz ebenso wie die IT-Sicherheit ist auch im Rahmen der Telearbeit zu gewährleisten.

Gekürzt

wird die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat um 1/12, in welchem 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. Dezember. 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 des Folgejahres infolge eigener Kündigung oder durch verhaltensbedingte Arbeitgeberkündigung ausscheidet, muss die tarifliche 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. März des Folgejahres 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 Zahlung handelt, auf die auch in Zukunft **weder dem Grunde noch der Höhe nach** ein Rechtsanspruch besteht.
3. Sonderzahlungen, die **ausschließlich die Betriebstreue** honorieren, können unter bestimmten Voraussetzungen mit einem vertraglichen Rückzahlungsvorbehalt versehen werden. Das setzt allerdings eine **ausdrückliche und eindeutige Vereinbarung** voraus. Bei Sonderzahlung, die **ein Monatsverdienst nicht erreicht**, ist eine Rückzahlungspflicht zulässig, wenn der Arbeitnehmer vor dem 31. März des Folgejahres ausscheidet. Nur wenn die Sonderzahlung einen **vollen Monatsverdienst erreicht oder übersteigt**, kann der Arbeitnehmer über den 31. März des Folgejahres hinaus gebunden werden.

Für Rückfragen

stehen Ihnen unsere Rechtsanwälte in den Geschäftsstellen jederzeit zur Verfügung

Stand November 2020

Tarifliche Sonderzahlung (§20 MTV)

Geschäftsstelle München
Telefon 089 54 59 37-0
Telefax 089 54 59 37-30
info@lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg
Telefon 0911 20 31 80/81
Telefax 0911 22 16 37
nuernberg@lgad.de

www.lgad.de

Anspruchsberechtigt

sind alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, die am 01. Dezember des laufenden Kalenderjahres dem Betrieb mindestens 11 Monate ununterbrochen angehören. Wer also erst nach dem 01. Januar des entsprechenden Jahres in den Betrieb eingetreten ist oder zum 30. November oder früher ausgeschieden ist, hat keinen Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung.

Die Höhe der Sonderzahlung

beträgt **50% des dem/der Anspruchsberechtigten im Monat November zustehenden Tarifentgelts** bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung.

Bei **Teilzeitbeschäftigte**n wird die Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen Wochenarbeitszeit errechnet.

Tabelle tarifliche Sonderzahlung Kalenderjahr 2020 (ohne Entgeltminderung in den ersten Tätigkeitsjahren gem. § 4(c) ENTV)

	W1	W2	W3
Q A	1.044,50	1.044,50	1.044,50
Q B	1.086,00	1.118,50	1.151,00
Q C	1.163,50	1.196,00	1.228,50
Q D	1.192,50	1.225,00	1.257,50
Q E	1.271,00	1.303,50	1.336,00
Q F	1.340,50	1.373,00	1.405,50
Q G	1.428,50	1.461,00	1.493,50
Q H	1.481,00	1.513,50	1.546,00
Q I	1.772,00	1.804,50	1.837,00
Q J	2.062,00	2.094,50	2.127,00

Bitte beachten:

Eine tarifliche Besitzstandszulage gemäß § 14 (1) RENTV wird bei der Berechnung der Sonderzahlung in Höhe von 50 % berücksichtigt.

Großhandelsumsatz gesamt ¹	2018		2019				2020			
	Ges.	Ges.	2.Q.	3.Q.	4.Q.	1.Q.	März	April	Mai	
Umsatz nominal	3,6	1,7	1,4	2,2	-0,4	3,4	6,6	-9,7	-10,3	
Umsatz real	1,1	1,9	0,3	3,1	1,6	4,4	8,4	-6,8	-6,6	

Produktionsverbindungs- handel ¹	2018		2019		2019		2020		
	Ges.	Ges.	2.Q.	3.Q.	4.Q.	1.Q.	März	April	Mai
nominal	4,7	-0,2	-0,4	-0,4	-3,4	1,6	3,9	-12,4	-15,8
Landwirtschaftl. Grundstoffe	-6,0	4,7	3,4	6,2	5,6	11,2	17,2	4,9	-9,3
Maschinen und Ausrüstungen	4,3	1,7	0,3	1,9	-2,2	-1,8	0,1	-15,6	-16,8
Geräte der Informations- und Kommunikationstechnik	4,1	0,2	0,6	-2,4	0,7	7,1	9,7	-3,2	-1,6
Sonstiger Großhandel	6,5	-1,5	-1,5	-1,5	-6,3	-0,3	1,6	-16,6	-20,2
Real	1,2	0,8	-1,7	1,8	1,0	4,0	7,8	-6,3	-8,3
Landwirtschaftl. Grundstoffe	-7,2	0,1	-4,2	5,5	4,2	8,0	13,4	5,6	-5,7
Maschinen und Ausrüstungen	2,5	0,0	-1,3	0,4	-3,9	-3,3	-1,2	-16,5	-17,9
Geräte der Informations- und Kommunikationstechnik	5,0	5,0	4,3	3,4	8,0	14,4	16,4	2,6	3,2
Sonstiger Großhandel	0,6	-0,2	-3,2	1,3	-0,2	2,6	7,4	-7,2	-8,8

Konsumgütergroßhandel ¹	2018		2019		2019		2020		
	Ges.	Ges.	2.Q.	3.Q.	4.Q.	1.Q.	März	April	Mai
nominal	1,9	3,7	3,6	5,0	2,7	5,2	9,6	-7,1	-4,3
Lebensmittel und Getränke	0,6	2,4	2,9	3,3	2,1	5,9	11,9	-4,4	3,7
Ge- und Verbrauchsgüter	2,6	5,0	4,2	6,8	4,1	5,0	6,5	-11,0	-5,0
Großhandel ohne ausgeprägten Schwerpunkt	3,4	2,9	3,6	4,0	-0,6	4,4	15,0	-2,1	-3,7
real	0,6	2,9	2,5	4,6	2,1	4,5	8,9	-7,9	-4,9
Lebensmittel und Getränke	-1,4	1,1	1,3	2,5	0,8	4,2	9,9	-6,0	-4,8
Ge- und Verbrauchsgüter	2,1	4,5	3,8	6,4	3,7	4,8	6,5	-11,3	-5,5
Großhandel ohne ausgeprägten Schwerpunkt	1,3	2,2	2,0	4,0	-0,2	4,3	15,1	-2,0	-3,6

Beschäftigung	2018		2019		2019		2020		
	Ges.	Ges.	2.Q.	3.Q.	4.Q.	1.Q.	März	April	Mai
insgesamt (in Tsd.) ²	1.941	1.97	1.964	1.975	1.981	1.971	1.971	1.958	1.953
Veränderung in % ¹	1,5	1,4	1,5	1,3	1,1	0,6	0,5	-0,3	-0,5

ifo-Geschäftsclima-Index Großhandel ³	2018		2019		2019		2020			
	Ges.	Ges.	3.Q.	4.Q.	1.Q.	2.Q.	Mai	Juni	Juli	
Großhandel, Gesamtindex	18,0	3,1	-4,6	-2,3	-7,0	-32,5	-30,7	-20,2	-10,0	
Geschäftslage	31,9	18,3	11,3	11,7	10,4	-18,0	-16,3	-13,1	-4,7	
Geschäftserwartungen	4,9	-13,3	-19,3	-15,3	-22,6	-45,5	-43,9	-27,0	-15,1	

August 2020

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistung 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

Ansprechpartner:

Michael Alber
Geschäftsführer
Volkswirtschaft und Finanzen
michael.alber@bga.de
Constantin Rohrbach
Volkswirtschaft und Finanzen
constantin.rohrbach@bga.de

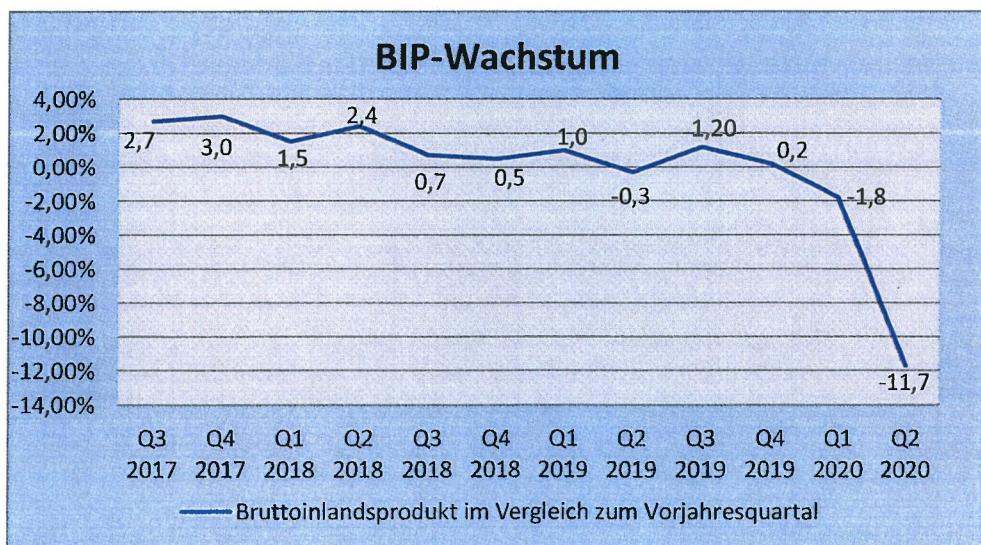
Konjunkturbarometer Großhandel

Infolge der Corona-Pandemie gehen die **Großhandelsumsätze** weiter zurück, und die Zahl der Beschäftigten sinkt. Die Großhandelsumsätze weisen im Mai 2020 nach dem Einbruch von April zum zweiten Mal in Folgen einen deutlichen Rückgang aus. Nominal fielen die Umsätze um -10,3 Prozent und real war ein Wert von -6,6 Prozent zu verzeichnen. Die **Beschäftigung** sank um -0,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit ging die Zahl der Beschäftigten um rund 5.000 auf 1.953.000 zurück. Der Rückgang spiegelt sich deutlich auf dem Arbeitsmarkt. Im Juli waren mit 2,910 Millionen mehr Menschen ohne Arbeit als im Durchschnitt der ersten drei Monate (2,386 Millionen).

In beiden Großhandelszweigen sanken die Umsätze im Mai weiter deutlich, wobei der Rückgang im **Produktionsverbindungshandel** deutlich ausgeprägter verlief. Dieser verzeichnete einen Rückgang nominal um -15,8 Prozent und real um -8,3 Prozent. Der Großhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik erweist sich dabei mit einem Rückgang nominal um -1,6 Prozent und einem Zuwachs von real 3,2 Prozent auf Grund der Nachfrage nach IT-Lösungen noch als robust, während der Großhandel mit Maschinen und Anlagen und auch der Sonstige Großhandel nominal und real deutliche Rückgänge verkraften müssen. Im **Konsumgütergroßhandel** sind die Umsätze auch zurückgegangen, im Vergleich allerdings nominal mit -4,3 Prozent und real mit -4,9 Prozent verhaltener. Dabei konnte der Großhandel mit Lebensmitteln und Getränken nominal noch ein Umsatzplus verzeichnen, während sich die anderen Bereiche nominal und real nahe am Durchschnitt entwickelten.

Die Auswirkungen der Corona-Krise beeinflussen die volkswirtschaftliche Entwicklung massiv. Während sich bereits im vergangenen Jahr die Anzeichen nachlassender Dynamik verstärkten, hat die Corona-Pandemie und ihre Folgen zu einem deutlichen Einbruch der Wirtschaftsleistung geführt. In der **Grafik des Monats** zeigt die Entwicklung des realen **Bruttoinlandsprodukts** diesen Einbruch deutlich. Im Winterquartal 2019 ist die deutsche Wirtschaft noch real um 0,2 Prozent gewachsen, im ersten Quartal 2020 war ein Rückgang von 1,8 Prozent zu verzeichnen. Im zweiten Quartal ist das reale BIP um 11,7 Prozent zurückgegangen. In den kommenden Wochen wird sich zeigen, ob sich die ersten Signale einer Trendwende festigen und sich eine wirtschaftliche Erholung abzeichnet.

Grafik des Monats



Quelle: Statistisches Bundesamt; Grafik: BGA

nach der Online-Befragung mit ausgewählten Führungskräften führte, als auch in den (Online-)Coachings, die das Institut in den letzten Wochen durchführten - und zwar insbesondere mit jüngeren Führungskräften.

FührungsNachwuchs kennt stürmische Zeiten nicht

Eine Erklärung hierfür ist aus IFIDZ-Sicht. Fast alle jungen Führungskräfte übernahmen ihre erste Führungsposition nach 2010 als die schlimmsten Folgen der durch die Finanzkrise ausgelösten Rezession für die Unternehmen bereits überstanden waren. Sie waren also bisher nur in Zeiten eine Führungskraft, in denen die Wirtschaft florierte und die meisten Unternehmen hohe Umsätze und satte Gewinne erzielten; außerdem in einer Zeit, in der der Zeitgeist ihnen - auch als Reaktion auf den Fachkräftemangel in fast allen Branchen - zumindest indirekt suggerierte:

- Führungskräfte sind primär Leader sowie Coaches, also Befähiger und Ermächtiger ihrer Mitarbeiter. Und:
- Möglichst viele Entscheidungskompetenzen sollten auf die operative Ebene verlagert werden bzw. Entscheidungen sollten weitgehend im Dialog mit den Mitarbeitern getroffen werden - auch um deren intrinsische Motivation zu stimulieren.

Leader sind plötzlich als Macher gefragt

Doch dann kam die Corona-Krise. Und plötzlich mussten viele Führungskräfte - die sich überspitzt formuliert soeben noch als gute Kumpels in Turnschuhen und Verfechter einer New-Work-Ideologie gerierten - über Nacht, weitgehend alleine solch weitreichende Entscheidungen treffen wie:

- Wir schicken Mitarbeiter in Kurzarbeit, weil die Aufträge weggebrochen sind. Und:
- Wir legen Projekte, die noch gestern als strategisch wichtig galten, auf Eis, weil krisenbedingt die Prioritäten neu gesetzt und Kosten eingespart werden müssen, um die Liquidität und somit Existenz des Unternehmens zu sichern.

Dieses Umschalten auf die Managerfunktion stürzte viele Führungskräfte in eine Identitätskrise, weil es mit ihrem Selbstbild als Führungskraft kollidierte.

Mitarbeiter erwarten klare „top-down-Vorgaben“

Doch ist das entschiedene Treffen nötiger Entscheidungen Ausdruck eines autoritären Führungsstils oder -verhalten? Eindeutig nein! Indem Führungskräfte dies tun, nehmen sie nur ihre Kernaufgabe in der Organisation wahr. Sie lautet: sicherstellen, dass ihr Bereich seinen Beitrag zum Erfolg bzw. zur Sicherung der Existenz des Unternehmens leistet und dazu, dass dieses unter den geänderten Rahmenbedingungen seine Ziele soweit möglich erreicht.

Und nehmen die Mitarbeiter es ihren Vorgesetzten übel, wenn sie über Nacht weitgehend alleine, so weitreichende und für sie nicht selten schmerzhafte Entscheidungen treffen? Nein, ganz im Gegenteil - das zeigen die Tiefeninterviews, die wir im Gefolge des IFIDZ- Trendbarometers mit Mitarbeitern führten: Sie erwarten von ihren Führungskräften geradezu, dass sie in einer Krisensituation wie der aktuellen das Ruder fest in die Hand nehmen und die zu deren Bewältigung nötigen Entscheidungen treffen, denn auch ihnen ist bewusst:

- Eine solche, existenzgefährdende Krise erfordert ein rasches und entschlossenes Reagieren und
- gewisse harte Entscheidungen, wie zum Beispiel das Auf-Eis-legen von Projekten können nicht im Dialog bzw. Konsens mit den Mitarbeitern getroffen werden, da hierdurch zu viele Individualinteressen tangiert werden.

Führung ist in Krisen-Zeiten mehr denn je gefragt

Dessen ungeachtet bereitet dieser Rollenwechsel vielen Führungskräften Schwierigkeiten. Dies kann auch als Indiz dafür interpretiert werden, dass den Führungsnachwuchskräften in den Führungskräfteentwicklungsprogrammen vieler Unternehmen nicht oder nicht nachhaltig genug vermittelt wurde,

- dass jede Führungskraft nicht nur Leader, sondern zugleich Manager und (disziplinarischer) Vorgesetzter ihrer Mitarbeiter ist und
- dass es kein Zeichen von Schwäche ist, wenn Führungskräfte situationsabhängig zuweilen ein teils kontäres Führungsverhalten zeigen. Vielmehr nehmen sie genau hierdurch ihre Funktion in der Organisation wahr.

Die aktuelle Krise machte jedenfalls deutlich, wie realitätsfern so manche Managementdiskussion in den letzten Jahren war.

Die Krise lässt viele Führungskräfte reifen

Gerade jetzt in der Krise zeigt sich: Führungskräfte, die sich auch als Entscheider und Macher und nicht nur als Coach ihrer Mitarbeiter verstehen, sind für den Erfolg von Unternehmen unverzichtbar, denn ansonsten können sie ihren Mitarbeitern nicht die von ihnen gewünschte und nötige Orientierung bieten. Wie dann im Arbeitsalltag der jeweils adäquate Mix aus „top- down“ und „bottom-up“-Entscheidungen aussieht, das müssen die Führungskräfte stets neu und zwar situationsabhängig entschieden. Und dies setzt wiederum reife Führungspersönlichkeiten mit einer hohen Verhaltensflexibilität, jedoch einem stabilen Wertesystem voraus.

Zur Autorin

Barbara Liebermeister leitet das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ), Frankfurt. Die Vortragsrednerin und Managementberaterin ist u.a. Autorin des Buchs „Digital ist egal: Mensch bleibt Mensch - Führung entscheidet“.

Kontaktdaten: Tel. 069 719 130 965, info@ifidz.de, **Hinweis:** Nähere Infos über die Ergebnisse des jüngsten IFIDZ- Leadership-Trendbarometers finden Interessierte auf der IFIDZ- Webseite www.ifidz.de in der Rubrik Studien.

Barbara Liebermeister

Autorin

Rednerin

Managementberaterin



Führungskräfte in der Krise?!

Die aktuelle Krise stürzte viele Führungskräfte in eine Identitätskrise, denn plötzlich sind sie wieder als zupackende Macher bzw. Manager und alleinige Entscheider gefragt. Hierfür sind viele nicht gerüstet.

Führungskräfte haben im Betriebsalltag viele Funktionen - das macht ihre Aufgabe so herausfordernd und anspruchsvoll. Sie sind u. a. stets zugleich Leader, Manager und Vorgesetzte. Diese Rollen, die sie situationsabhängig mal stärker, mal weniger stark wahrnehmen müssen, lassen sich wie folgt umreißen:

- Als Leader müssen Führungskräfte ihren Mitarbeitern vermitteln, welche übergeordneten Ziele es bei der (Zusammen-)Arbeit zu erreichen gilt, und diese - unter anderem durch ihr Vorbild - dazu motivieren, sich für das Erreichen dieser Ziele zu engagieren.
- Als Manager müssen sie in dem ihnen anvertrauten Bereich die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen, dass die vorhandenen Ressourcen effektiv genutzt werden und ihr Bereich sicher seinen Beitrag zum Erreichen der Unternehmensziele leistet. Und:
- Als (disziplinarische) Vorgesetzte ihrer Mitarbeiter müssen sie dafür sorgen, dass diese wissen, was ihr Beitrag zum Erreichen der übergeordneten Ziele ist und diesen auch erbringen (können).

Diese drei Rollen bzw. Funktionen müssen Führungskräfte zwar situationsabhängig mal stärker, mal weniger stark wahmehmen, doch letztlich muss sie jede Führungskraft in sich vereinen. Und ändern sich die Rahmenbedingungen wie in der aktuellen Corona-Krise radikal, dann müssen die Führungskräfte auch ein verändertes Führungsverhalten zeigen bzw. beim Führen einen anderen Fokus setzen als in „normalen“ Zeiten.

Das zeigt auch das jüngste Leadership-Trendbarometer, das das IFIDZ Ende März nach Ausbruch der Corona-Krise in der DACH-Region durchführte.

Führungskräfte sind stärker als Entscheider gefragt

Bei dieser Online-Befragung zum Thema Führung wollte das IFIDZ von den Teilnehmern wissen: „Was sind aus Ihrer Warte in der aktuellen Krise die größten Herausforderungen für Führungskräfte?“ Die Online-Befragung ergab: In der Krise sind die Führungskräfte vor allem als Entscheider sowie Steuerer ihrer Bereiche, also letztlich als Manager gefragt; außerdem als Persönlichkeiten, die ihren Mitarbeitern in der Krise Orientierung und Halt bieten. So nannten die meisten der 217 Befragungsteilnehmer Ende März, also unmittelbar nach Ausbruch der Krise als zentrale Herausforderung „Prioritätensetzung: Schnell und richtig entscheiden in der Krise“ (58 Prozent; Mehrfachantworten möglich). Kaum weniger sahen als große Herausforderung „Strukturiert und fokussiert agieren in einem „instabilen Umfeld“ (54%), dicht gefolgt von der Herausforderung „Als Verantwortlicher trotz Krise Gelassenheit und Zuversicht vermitteln“ (50%).

Leader müssen sagen, was der neue Weg ist

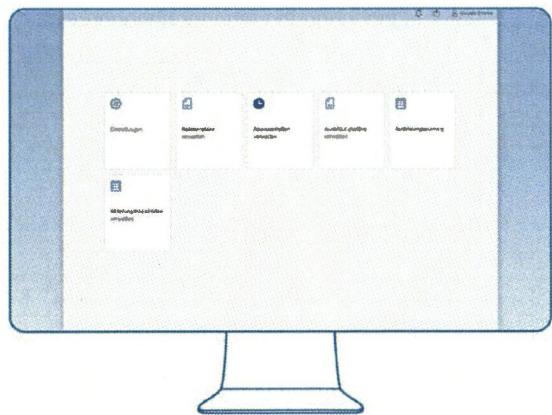
Überraschend waren diese Ergebnisse nicht, denn: Wenn eine Krise wie die Corona-Krise sämtliche Strategien und Planungen der Unternehmen obsolet macht, ist es die erste Führungsaufgabe, die veränderte Situation zu reflektieren und die Prioritäten neu zu setzen. Zugleich ist die Entscheidung „Wie reagieren wir auf die Krise“ die zentrale Voraussetzung, um als Leader

- trotz Krise eine relative Gelassenheit und die Zuversicht „Wir schaffen das“ auszustrahlen und
- den Mitarbeitern die gewünschte Orientierung und den nötigen Halt zu geben.

Diese veränderte Rolle oder Funktion adäquat wahrzunehmen, fiel bzw. fällt vielen Führungskräften schwer. Das zeigte sich sowohl in den Tiefeninterviews, die das IFIDZ



Überblick über die Einsätze der Auszubildenden



Übersichtliche Bedienung dank Fiori-Launchpad

Anschließend werden die vorgegebenen Ausbildungsrahmenpläne der zuständigen IHK bzw. HWK in das System übernommen. Die Rahmenpläne bilden die Grundlage jeder Ausbildung und sind somit auch die Basis der betrieblichen Ausbildungspläne im *FIS/Ausbildungsplaner*. Durch die Verknüpfung der Ausbildungsrahmenpläne und der betrieblichen Gegebenheiten, entstehen die finalen Ausbildungsinhalte. Die Erfüllung der externen Vorgaben ist dadurch sichergestellt und kann jederzeit nachgewiesen werden.

Betriebliche Ausbildungspläne erstellen – strukturiert und fehlerfrei

Auf Basis der betrieblichen Kapazitäten und Gegebenheiten, Anwesenheiten der Auszubildenden sowie den entsprechenden Ausbildungsrahmenplänen, können die betrieblichen Ausbildungspläne erstellt werden. Dazu werden zu Beginn berufsübergreifende Ausbildungsinhalte, wie beispielsweise Einführungen, geplant. Denn hierbei müssen die meisten Auszubildenden zur gleichen Zeit berücksichtigt werden. Anschließend werden die berufsspezifischen Sammelunterweisungen geplant, um zuletzt für jeden Auszubildenden seinen spezifischen individuellen Ausbildungsplan zu vervollständigen. Dabei unterstützt der *FIS/Ausbildungsplaner* den Planenden mit einem optimalen Vorschlag. Ebenso prüft der Ausbildungsplaner jederzeit automatisiert, ob Fehlplanungen stattfinden, wie beispielsweise Überbelegungen von Abteilungen oder Abwesenheiten von Auszubildenden, und weist den Planenden darauf hin. Durch die digitale Unterstützung gelingt die Erstellung der betrieblichen Ausbildungspläne auch für eine Vielzahl von Auszubildenden in unterschiedlichen Ausbildungsberufen schnell, unkompliziert und fehlerfrei.

**FIS GmbH – ein Mitgliedsunternehmen im Landesverband
Ihre Ansprechpartnerin**
Frau Linda Leanza
Tel. 09723 / 9188-882
E-Mail: l.leanza@fis-gmbh.de

Mobile Bereitstellung der Ausbildungspläne

Ist die Planung abgeschlossen, werden die erstellten Ausbildungspläne automatisiert über die mobile Anwendung bereitgestellt. Sowohl die Auszubildenden selbst als auch die verantwortlichen Ausbilder, sind so jederzeit über den Einsatzort der Auszubildenden informiert. Zudem wird stets sichtbar, zu welchem Zeitpunkt welcher Ausbildungsinhalt an welchen Auszubildenden vermittelt werden soll. Der *FIS/Ausbildungsplaner* macht die Verteilung der Ausbildungspläne als mobile Anwendung besonders leicht, da die Ausbildungspläne jederzeit und von überall digital oder über ein mobiles Endgerät abgerufen werden können. Durch die Bereitstellung der Anwendung auf der etablierten SAP Cloud Plattform wird dabei gewährleistet, dass die Daten jederzeit sicher in deutschen Rechenzentren gehalten werden.

Durchgängige Digitalisierung der Ausbildung

Auch im Ausbildungsmanagement profitieren Unternehmen von der Digitalisierung und der nahtlosen Integration der eingesetzten Anwendungen und Prozesse. So bietet der *FIS/Ausbildungsplaner* beim Einsatz in Kombination mit dem digitalen *FIS/Berichtsheft* nützliche Vorteile: Für den Auszubildenden wird beispielsweise im digitalen Berichtsheft die für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt relevante Berichtsart (betrieblich, schulisch, kombiniert) und die entsprechende Abteilung bereits vorausgewählt. Der erstellte Bericht wird dem zuständigen Ausbilder anschließend digital zugesandt, sodass auch die Kontrolle und Genehmigung der Berichte schnell und ohne Medienbrüche erfolgen kann. Durch die digitale Vernetzung der Anwendungen in der Ausbildung profitieren Ausbilder und Ausbildungsverantwortliche von der schnellen und unkomplizierten Kommunikation. Außerdem ermöglichen es die digitalen Anwendungen stets den Überblick über die Auszubildenden zu behalten sowie deren aktuellen Einsatzort oder Leistungsstand mobil einzusehen.



Röhleiner Weg 1
D-97506 Grafenrheinfeld

Tel.: +49 97 23 / 91 88-0
Fax: +49 97 23 / 91 88-100

info@fis-gmbh.de
www.fis-gmbh.de



AUSBILDUNGSPLANUNG FLEXIBEL, STRUKTURIERT UND FEHLERFREI

mit dem *FIS/Ausbildungsplaner*

Reduzierte Aufwände durch digitale Unterstützung

Bei der Ausbildungsplanung müssen viele unterschiedliche Aspekte berücksichtigt werden: Ausbildungsrahmenpläne der IHK oder HWK, Kapazitäten der Abteilungen, Termine der Ausbilder, Schule oder Urlaub des Auszubildenden. Die Herausforderung der Ausbildungsleitung bzw. des Ausbilders ist es, die vorgegebenen Ausbildungsrahmenpläne an die Gegebenheiten im Unternehmen anzupassen und so den betrieblichen Ausbildungsplan abzuleiten. Hierbei die Übersicht zu behalten, ist häufig kompliziert. Meist geschieht die Erstellung der betrieblichen Ausbildungspläne in tabellarischer Form am PC. Diese Methode führt bei Unternehmen mit wenigen Auszubildenden zum gewünschten Ergebnis. Doch bereits ab fünf Auszubildenden, die dann meist verschiedene Lehrberufe verfolgen, ist eine fehlerfreie und passgenaue Ausbildungsplanung mit sehr großem Aufwand verbunden. Die Folge einer unpassenden Planung sind häufige Änderungen in der Einsatzplanung und eine schwierige Kommunikation zwischen den Beteiligten, sodass es häufig zu Missverständnissen kommt und Unklarheiten über den aktuellen Einsatzort der Auszubildenden herrschen.

Um den Aufwand für die Ausbildungsleitung und die Ausbilder zu verringern und Missverständnisse zu vermeiden, bietet der *FIS/Ausbildungsplaner* die Möglichkeit alle Aspekte der Ausbildungsplanung einzubeziehen und den Beteiligten stets die aktuellen Informationen zur Verfügung zu stellen. Da alle wichtigen Informationen für die Planung an einer zentralen Stelle abrufbar sind, kann die betriebliche Ausbildungsplanung schnell und fehlerfrei durchgeführt werden. Dies ermöglicht zum einen die optimale Nutzung der betrieblichen Kapazitäten für die Ausbildung. Zum anderen wissen die Auszubildenden jederzeit, wann sie in welchem Bereich eingesetzt sind.

IHR NUTZEN

- Weniger Aufwand für die Erstellung von betrieblichen und individuellen Ausbildungsplänen
- Nachweisbare Einhaltung der vorgeschriebenen Ausbildungsrahmenpläne
- Stets Klarheit über den aktuellen Einsatzort der Auszubildenden
- Optimale Verteilung der Ausbildungskapazitäten
- Keine Überbelegung von Abteilungen durch Fehlplanungen

Schritt für Schritt zum betrieblichen Ausbildungsplan

Zu Beginn der betrieblichen Ausbildungsplanung werden die verfügbaren Kapazitäten der einzelnen Abteilungen in der mobilen Anwendung hinterlegt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass jeder Abteilung nur so viele Auszubildende zugewiesen werden, dass die Betreuung gewährleistet werden kann.

Ebenfalls werden planbare Abwesenheiten der Auszubildenden, wie Schultage oder Urlaube, im Ausbildungsplaner angelegt. Somit kann sichergestellt werden, dass neben den verfügbaren Kapazitäten in den betreuenden Abteilungen auch die Auszubildenden zum entsprechenden Zeitpunkt verfügbar sind.

Direktlink zum Online-Tutorial

Wie moderne Ausbildungsbetriebe von digitalen Anwendungen profitieren können und Ausbilder entlastet werden, zeigt Ihnen ein Erklär-Video:

<https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/static.fis-gmbh.de/Online%20Pitch%20Days.mp4>

ANMELDUNG

Hiermit melde ich mich verbindlich an
zum Online - Workshop
Neuordnung des Berufsbildes
„Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement“

LGAD Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5
80333 München
Tel. 089 / 545937-0
E-Mail: info@lgad.de
Fax: 089/545937-30

- am 14. Mai (Teil I und II), oder
 - Teil I von 09.30-13.00
 - Teil II von 14.30-16.30
- am 27. Mai (Teil I und II), oder
 - Teil I von 09.30-13.00
 - Teil II von 14.30-16.30

Senden Sie Ihre
Anmeldung
bis spätestens
4. Mai 2020

Teil I und Teil II können terminlich auch getrennt wahrgenommen werden!

- Ich kann leider nicht teilnehmen, interessiere mich aber für einen Folgetermin.

Firma: _____

Name: _____ Vorname: _____

Funktion: _____ Titel: _____

E-Mail: _____ Tel.: _____

Teilnahmegebühr

98,00 Euro pro Person (LGAD-Mitglieder u. Partnerverbände) zzgl. MwSt.

198,00 Euro pro Person (Nichtmitglieder) zzgl. MwSt.

Unsere Teilnahme- und Datenschutzbedingungen

Mit Ihrer Anmeldung zu einer Veranstaltung des LGAD Bayern e.V. erkennen Sie nachfolgende Teilnahmebedingungen an und haben die ausführten Datenschutzrichtlinien zur Kenntnis genommen:

1. Anmeldung: Ihre schriftliche Anmeldung wird nach Eingangsdatum berücksichtigt und ist verbindlich.
2. Teilnahmegebühr: Bei kostenpflichtigen Veranstaltungen erfolgt die Rechnungsstellung ca. acht Tage vor Durchführungstermin. Anreise und Übernachtung sind in eigener Regie zu organisieren.
3. Stornierung/Absage: Eine Stornierung der Teilnahme an einer kostenpflichtigen Veranstaltung muss bis max. sieben Tage vor der Veranstaltung schriftlich erfolgen. Bei späterer Absage oder Nichterscheinen wird bei kostenpflichtigen Veranstaltungen die volle Teilnahmegebühr erhoben. Eine Absage von Veranstaltungen, etwa mangels ausreichender Teilnehmerzahl, bleibt dem Veranstalter vorbehalten. Bereits entrichtete Teilnahmegebühren werden ohne Abzug zurückgestattet. Ein anderer Schadenersatzanspruch ist ausgeschlossen. Änderungen wie z.B. Wechsel des Tagungsraumes, von Referenten oder Änderungen, die den Gesamtcharakter der Veranstaltung jedoch wahren, behält sich der Veranstalter vor.

Datenschutz

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. DSGVO. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie gem. Art. 21 Abs. 1 DSGVO dieser Verarbeitung aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, widersprechen können. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten dann nicht mehr. Der Widerspruch ist an die LGAD-Geschäftsstelle zu richten. Wir weisen darauf hin, dass während der Veranstaltung Fotos aufgenommen werden. Foto-Einverständnis: Ich bin damit einverstanden, dass von meiner Person Bildmaterial gemacht und im Rahmen der LGAD-Öffentlichkeitsarbeit verwendet und veröffentlicht wird. Unsere ausführliche Information zum Datenschutz finden Sie unter www.lgad.de/web/datenschutz.

Datum, Unterschrift

„Die Neuordnung des Berufsbildes
au für Groß- und Außenhandelsmanagement“ im Betrieb

Programm

Online-Workshop Teil I

ab 09:15 Uhr *Einwahl (bitte rechtzeitig vor Beginn)*

09:30 Uhr **Überblick Neuordnungsverfahren**

10:00 Uhr **Gruppenarbeit: Der Ausbildungsrahmenplan**

Neue und geänderte Inhalte: Umsetzungshilfen für die Praxis
(Details, Tipps, Erfahrungsaustausch, etc.)

12:00 Uhr **Betrieblicher Ausbildungsplan und Ausbildungsnachweis**

12.45 Uhr Zusammenfassung

13:00 Uhr *Pause*

Online-Workshop Teil II

ab 14:15 Uhr *Einwahl (bitte rechtzeitig vor Beginn)*

14:30 Uhr **Die gestreckte Abschlussprüfung**

15:30 Uhr **Rahmenlehrplan der Berufsschulen - die Lernfelder**

16:30 Uhr Ende

Teil I und Teil II können terminlich auch getrennt wahrgenommen werden.

*Die technischen Zugangsdaten für das Webinar werden nach Anmeldung
rechtzeitig bekannt gegeben.*

14. & 27. Mai 2020

ONLINE WORKSHOP

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,**

der Wandel - auch im B2B Geschäft - macht eine **Modernisierung des klassischen Berufsbildes im Groß- und Außenhandel** nach mehr als 10 Jahren erforderlich: E-Commerce, elektronische Geschäftsprozesse, durchgängige Logistikprozesse, Projektarbeit, Datenschutz und IT-Sicherheit, Compliance-Richtlinien sowie **gestiegene kundenbezogene Anforderungen** erfordern in der Ausbildung neue Qualifikationen und Handlungskompetenzen.

Nachdem die neue Ausbildungsordnung mit Ausbildungsrahmenplan des modernisierten Berufsbildes „Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement“ im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, steht fest, dass der **zentrale Ausbildungsberuf** unseres Wirtschaftszweigs **für das Ausbildungsjahr 2020/2021** ab dem 1. August 2020 an den Start gehen wird.

Das modernisierte Berufsbild nimmt die Veränderungen der Arbeitswelt konkret auf – mit wichtigen **Neuerungen für die ausbildenden Betriebe**. Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement werden ab 1. August 2020 nach teilweise neuen Vorgaben ausgebildet, unterrichtet und mit einer „**gestreckten Abschlussprüfung**“ geprüft. Dies macht Anpassungen in der betrieblichen Ausbildung notwendig. Diese müssen in den nächsten Monaten in den Ausbildungsbetrieben umgesetzt werden.

Trotz veröffentlichter Ausbildungsordnung ergeben sich Fragen, wie deren Inhalte zu verstehen bzw. auszulegen sind und insbesondere wie sie konkret in der Praxis umzusetzen sind. In unserem **Online-Workshop** möchten wir die **Ausbildungsbetriebe** über die Veränderungen und Neuerungen der Ausbildungsordnung umfassend **informieren** und in **virtuellen Kleingruppen Lösungen** und Pläne für die betriebliche Praxis diskutieren sowie im Erfahrungsaustausch konkrete Umsetzungshilfen anbieten.

Als Sachverständiger war der Referent Frank Hurtmanns maßgeblich an der Erarbeitung der Ausbildungsverordnung und des Ausbildungsrahmenplans beteiligt und wirkt als Autor an der Umsetzungshilfe mit. **Referenten aus der Praxis** unterstützen Sie während der Gruppenarbeit und geben wertvolle Tipps und Anregungen.

Um eine bestmögliche virtuelle Interaktion zu gewährleisten, ist die **Teilnehmerzahl beschränkt**. Melden Sie sich daher frühzeitig an, um Ihre Teilnahme zu sichern!

Nutzen Sie die Chance und gehören Sie zu den Ersten, die ihre Ausbildung im Betrieb auf neue Beine stellen.

Sie erhalten umfangreiches **Informationsmaterial zur Vor- und Nachbereitung** des Workshops. Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Ihr LGAD Bayern e.V.

Online-Workshop

Kaufmann/Kauffrau

Referenten



Frank Hurtmanns

LGAD-Hauptgeschäftsführer

▪ Weitere Referenten aus der Praxis

Lernziel

- Vermittlung von theoretischem Wissen
- Anschließende Diskussion
- Ausarbeitung in Gruppen
- Vermitteln der neuen Ausbildungsinhalte und Lehrpläne
- Erarbeiten von Lösungen und Plänen für Ihr Unternehmen

Zielgruppe

- Ausbildungsverantwortliche von Unternehmen
- Verbandsmitglieder und Nicht-Mitglieder

Einladung

Online-Workshop

zur Neuordnung des Berufsbildes

**„Kaufmann/Kauffrau für Groß-
und Außenhandelsmanagement“**



14. Mai 2020 (nur noch wenige Plätze frei)

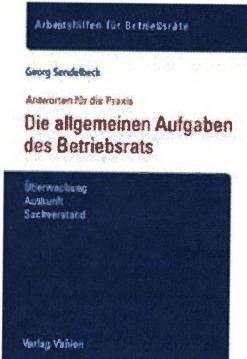
09.30-13.00 Uhr und 14.30-16.30 Uhr

27. Mai 2020 – zusätzlicher neuer Termin

09.30-13.00 Uhr und 14.30-16.30 Uhr

INTENSIV - PRAXISNAH - EXKLUSIV

Die nachfolgenden Broschüren/Bücher sind Teil der Reihe Arbeitshilfe für Betriebsräte, Arbeitnehmer-Anwälte, Gewerkschaften und Verbände:



Die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats

2020. Buch. 32 S. geheftet, Vahlen. ISBN 978-3-8006-6334-7

Zum Werk:

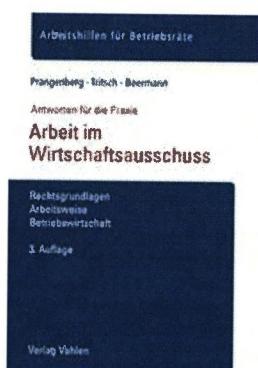
Diese **Arbeitshilfe** unterstützt Betriebsräte effektiv bei der Erfüllung ihrer **allgemeinen Aufgaben**. Behandelt werden:

- Überwachungsaufgabe des Betriebsrats
- Antragsrechte des Betriebsrats
- Förderungspflichten des Betriebsrats
- Entgegennahme von Anregungen und Aufgaben im Zusammenhang mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- Auskunftsansprüche des Betriebsrats
- Sachverständige und betriebliche Auskunftspersonen des Betriebsrats.

Muster und Formulierungshilfen sparen Zeit und geben Sicherheit

Zielgruppe: Betriebsräte, Arbeitnehmer-Anwälte, Gewerkschaften, Verbände.

Von: Georg Sendelbeck, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie zertifizierte Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BBGM e.V.)



Arbeit im Wirtschaftsausschuss

3. Auflage 2020. Buch. 96 S. geheftet, Vahlen. ISBN 978-3-8006-6335-4

Zum Werk:

Auf die Tätigkeit in einem Wirtschaftsausschuss sind Betriebsräte häufig aufgrund ihrer Ausbildung nicht ausreichend vorbereitet. Dieses Werk behandelt die Grundzüge zum Verständnis von Bilanzen und Geschäftsberichten anhand konkreter Beispiele und typischer Fragestellungen. So wird ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses in die Lage versetzt, die möglicherweise kritischen Punkte in diesen Berichten aufzufinden.

Vorteile: Klare und auch für Nichtjuristen verständliche Sprache, Fragestellungen und Antworten aus der Praxis mit kurzen Einführungen, Mustern und Beispielen sowie den wichtigsten Fragen und Antworten

Zielgruppe: Betriebsräte, Arbeitnehmer-Anwälte, Gewerkschaften, Verbände.



Interessenausgleich und Sozialplan

4. Auflage 2020. Buch. 96 S. geheftet, Vahlen. ISBN 978-3-8006-6219-7

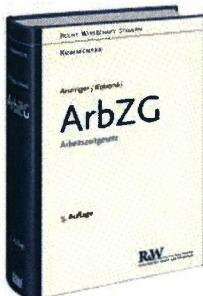
Zum Werk:

Interessenausgleich und Sozialplan sind Situationen, in denen auf Betriebsräte große Herausforderungen zukommen. Sie sind Signale für bevorstehende Veränderungen bis hin zum Verlust von Arbeitsplätzen. Zur Routine in der Betriebsratsarbeit gehört das nicht und führt deshalb auch zu vielerlei Unsicherheiten.

Diese **Arbeitshilfe** beantwortet die Fragen in Zusammenhang mit den möglichen Inhalten von Sozialplänen und Interessenausgleich, stellt Hilfen für die Verhandlungsführung zur Verfügung und erläutert die Durchführung dieser Maßnahmen. So lässt sich die Arbeit des Betriebsrats sicher steuern und können auch Fragen der Arbeitnehmer schnell beantwortet werden.

VORTEILE: Klare und auch für Nichtjuristen in den Gremien verständliche Sprache
Fragestellungen und Antworten ausschließlich aus der Praxis
Mit kurzen Einführungen, Mustern und den wichtigsten Fragen und Antworten

Zielgruppe: Betriebsräte, Arbeitnehmer-Anwälte, Gewerkschaften, Verbände



ArbZG - Arbeitszeitgesetz, 5. Auflage

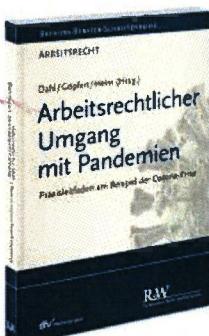
Recht Wirtschaft Steuern – Kommentar, 5. überarbeitete Aufl. 2020, ca. 734 Seiten, gebunden, ISBN 978-3-8005-1736-7, **Ladenpreis: € 119,00** Deutscher Fachverlag GmbH

INHALT: Mit dem 1994 in Kraft getretenen Arbeitszeitgesetz soll v.a. die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung gewährleistet werden, auch im Zeitalter immerwährender Erreichbarkeit durch Internet und Smartphones. Beispielsweise soll durch das grundsätzliche Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit eine wöchentliche Ruhezeit von 35 Stunden sichergestellt werden oder für Nachtarbeit sind bezahlte freie Tage oder angemessene Zuschläge zu gewähren.

Die Neuauflage des bewährten Kommentars berücksichtigt die aktuellen Entwicklungen des Arbeitslebens und integriert die Rechtsprechung – vor allem des EuGHs und des BAG – insbesondere zur Pflicht zur Führung von Arbeitszeitnachweisen, zur Zahlung von Nacharbeitszuschlägen, zu Umkleidezeiten und zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Außerdem sind die Neuregelungen zur Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt eingearbeitet.

FÜR: Unternehmen, Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Fachanwälte für Arbeits- und Sozialrecht, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Richter der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit, Fortbildungseinrichtungen

AUTOREN: Rudolf Anzinger ist Staatssekretär a.D. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und war als Ministerialbeamter an der Erarbeitung des Arbeitszeitgesetzes beteiligt. Wolfgang Koberski (Ministerialdirektor a.D.) ist Vorstand bei den Sozialkassen der Bauwirtschaft



Arbeitsrechtlicher Umgang mit Pandemien

1. Auflage 2020, 278 Seiten, Broschüre, ISBN 978-3-8005-1746-6, Preis: € 89,00

INHALT: Dieser hochaktuelle Praxisleitfaden beantwortet die dringendsten Fragen, die sich bei Ausbruch einer Pandemie für die Betriebsparteien stellen - konkret am Beispiel der Corona-Krise. Dabei werden die Fragestellungen jeweils sowohl aus Sicht des Arbeitsgebers wie auch des Betriebsrats betrachtet.

Das Buch beantwortet brennende Fragen u.a. zu den Themen: Kurzarbeit, Home-office/Mobile Work, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung/Datenschutz, Rechtliche Grundlagen Videokonferenzen, Betriebliche Ordnung, Restrukturierung, Zeitarbeit, Maßnahmen Gesundheitsschutz, Sonderbelastung systemrelevanter Berufe.

FÜR: Mitarbeiter Personalabteilungen, Betriebsräte, Rechtsanwälte, Sachverständige und Richter

VORTEILE: Einzigartiger Leitfaden von Praktikern für Praktiker, Autorenteam mit Erfahrung in der Beratung von Arbeitgebern und Betriebsräten, Konkrete Hilfestellung für die Herausforderungen einer Pandemie



Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona – Der Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte

C.H. Beck Verlag, 2020, geheftet, Preis: € 6,90 ISBN 978-3-406-75831-7

Diese Broschüre gibt Betrieben und Beschäftigten Antworten auf wichtige Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit der Corona-Krise. Was gilt beispielsweise, wenn Angehörige erkrankt sind, wenn man selbst möglicherweise erkrankt oder besonders gefährdet ist oder wenn die Arbeit wegen Covid-19 ausfällt?

Die Broschüre beschäftigt sich zudem mit weiteren Themen wie: Krankmeldung vereinfachen, Arbeitszeiten ändern, Telearbeitsplätze, Betriebsschließung als letztes Mittel.

Die Autoren erläutern u.a. die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie relevanten Grundlagen des Arbeitsschutzrechts sowie weitere ergänzende Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechts. Handliche Checklisten konkretisieren die Erläuterungen. Die derzeit vorherrschenden Fragen erfassen die gesamte betriebliche Organisation. Dies geht vom achtsamen Umgang untereinander, über die Konsequenzen von der Verlagerung von Arbeiten ins Home-Office bis hin zur Einführung von Kurzarbeit. Häufig sind neue Betriebs- und Dienstvereinbarungen erforderlich. Hierfür liefert die Broschüre Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung in und nach der Pandemie.

SIXTrent



LGAD

SIXT
IST PARTNER
DES LGAD



**Exklusiv für alle LGAD-Mitglieder:
Jetzt bis zu 30% bei Sixt sparen!**



Sehr geehrte Damen und Herren,

als Mitglied des LGAD genießen Sie bei Sixt ganz besondere Konditionen:

Ihre Vorteile und Möglichkeiten

- ➔ **Buchen Sie jetzt Ihren SIXT Mietwagen und sparen Sie bis zu 30% als LGAD-Mitglied**
- ➔ **<https://corporate.sixt.com/de-de/accounts/1094eff75abf74e65b1bdbe2b2ee9967/>**
- ✓ **Premium fahren, Economy bezahlen:** Mit dem IVD West-Tarif fahren Sie günstiger und komfortabler an Ihr Ziel. Sie erhalten **bis zu 30 % Rabatt – Der Rabatt ist bereits hinterlegt.**
- ✓ **Planbarkeit:** Mieten Sie immer zu festen Konditionen – egal ob Kurz- oder Langzeitmiete.
- ✓ In Ihrem Tarif bei Buchungen in Deutschland immer inklusive
 - Kostenfreie Umbuchung und Stornierung
 - Haftpflichtversicherung
 - Vollkasko- und Diebstahlschutz
- ✓ Unsere Flotte besteht zu **mehr als 60% aus Premiumfahrzeugen**, mit einem Durchschnittsalter von nur 3 Monaten. Auch sind in 90% unserer Leihwagen Navigationsgeräte eingebaut, sodass Sie immer den schnellsten Weg finden.
- ✓ Mit mehr als **2.200 Servicestationen in 105 Ländern** ist SIXT Ihr weltweiter Mobilitätspartner. Als globales und familiengeführtes Unternehmen zeichnet sich SIXT durch einen herausragenden Kundenservice sowie ein bestmögliches Mieterlebnis aus.
- ✓ Mit der einzigartigen **SIXT App** können Sie alle Produkte auch unterwegs nutzen. Mit Sixt Fastlane mieten Sie mit nur einem Touch ein Auto, wählen es aus und öffnen es – ganz ohne lange Warteschlangen am Schalter.

Ihre Ansprechpartnerin bei SIXT ist Peggy Krüger

- E-Mail: verbaende@sixt.com
- Tel. 0381 / 8070 5658

Sie wollen die Sonderkonditionen regelmäßig oder auf Rechnung in Anspruch nehmen?

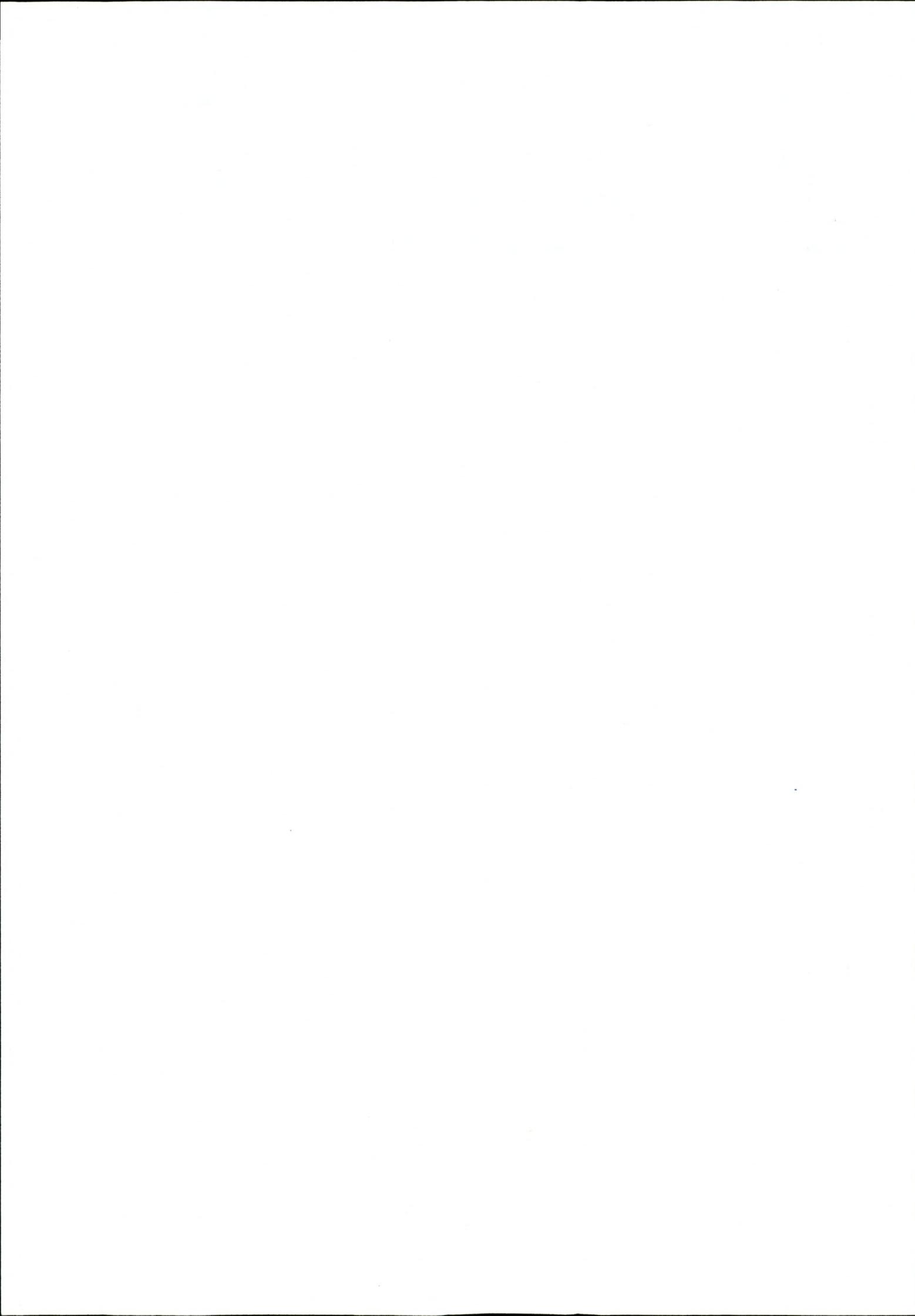
Dann melden Sie sich gerne bei Frau Krüger per Telefon oder Mail. Bitte nehmen Sie Bezug auf die Kooperation des LGAD und nennen Sie die **Kundennummer 603**.

RENT? SHARE? RIDE? APP!

**SIXT RENT, SIXT SHARE,
SIXT RIDE IN ONE APP**



Download the
SIXT app now!



„Die Neuordnung des Berufsbildes au für Groß- und Außenhandelsmanagement“ im Betrieb

Programm

09:30 Uhr	Registrierung / Get-together
10:00 Uhr	Einführung <ul style="list-style-type: none">▪ Zielsetzung▪ Überblick (Warum? Wesentliche Neuerungen)▪ Taxonomie des Ausbildungsrahmenplans
10:30 Uhr	Der Ausbildungsrahmenplan <ul style="list-style-type: none">▪ Vorstellung der Neuerungen und Änderungen▪ Erläuterungen zur Umsetzung
11:30 Uhr	Gruppenarbeit Lösungsvorschläge für die Umsetzung im Betrieb
13:00 Uhr	Mittagspause
13:45 Uhr	Zusammenfassung der Arbeitsergebnisse (aus der Gruppenarbeit am Vormittag)
14:00 Uhr	Die Abschlussprüfung <ul style="list-style-type: none">▪ Auswirkung auf betriebliche Ausbildungspläne▪ Gestreckte Abschlussprüfung▪ Mündliche Prüfung: Reportvariante
14:45 Uhr	Der betriebliche Ausbildungsplan <ul style="list-style-type: none">▪ Beispiele aus der betrieblichen Praxis▪ Ableitungen für den Ausbildungsplan des eigenen Betriebes
15:30 Uhr	Gruppenarbeit Erfahrungsaustausch und Diskussion in Arbeitsgruppen
16:15 Uhr	Zusammenfassung & Handlungsempfehlungen
17:00 Uhr	Verabschiedung / Ende

ANMELDUNG

Hiermit melde ich mich verbindlich an
zum ganztägigen Praxis - Workshop
Neuordnung des Berufsbildes
„Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement“

LGAD Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 5
80333 München
Tel. 089 / 545937-0
E-Mail: info@lgad.de
Fax: 089/545937-30
Senden Sie Ihre Anmeldung bis spätestens 1. April 2020

- am 21. April 2020 in Nürnberg** (10-17 Uhr)
Hotel Arvena Park, Görlitzer Str. 51, 90473 Nürnberg-Langwasser
- am 14. Mai 2020 in München** (10-17 Uhr)
Haus der Bayerischen Wirtschaft, Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
- Ich kann leider nicht teilnehmen, interessiere mich aber für einen Folgetermin.

Firma: _____

Name: _____ Vorname: _____

Funktion: _____ Titel: _____

E-Mail: _____ Tel.: _____

Teilnahmegebühr

290,00 Euro pro Person (LGAD-Mitglieder u. Partnerverbände) zzgl. MwSt.
390,00 Euro pro Person (Nichtmitglieder) zzgl. MwSt.

Unsere Teilnahme- und Datenschutzbedingungen:

Mit Ihrer Anmeldung zu einer Veranstaltung des LGAD Bayern e.V. erkennen Sie nachfolgende Teilnahmebedingungen an und haben die ausgeführten Datenschutzrichtlinien zur Kenntnis genommen:

1. Anmeldung: Ihre schriftliche Anmeldung wird nach Eingangsdatum berücksichtigt und ist verbindlich.
2. Teilnahmegebühr: Bei kostenpflichtigen Veranstaltungen erfolgt die Rechnungsstellung ca. acht Tage vor Durchführungstermin. Anreise und Übernachtung sind in eigener Regie zu organisieren.
3. Stornierung/Absage: Eine Stornierung der Teilnahme an einer kostenpflichtigen Veranstaltung muss bis max. sieben Tage vor der Veranstaltung schriftlich erfolgen. Bei späterer Absage oder Nichterscheinen wird bei kostenpflichtigen Veranstaltungen die volle Teilnahmegebühr erhoben. Eine Absage von Veranstaltungen, etwa mangels ausreichender Teilnehmerzahl, bleibt dem Veranstalter vorbehalten. Bereits entrichtete Teilnahmegebühren werden ohne Abzug zurückgestattet. Ein anderer Schadenersatzanspruch ist ausgeschlossen. Änderungen wie z.B. Wechsel des Tagungsraumes, von Referenten oder Änderungen, die den Gesamtcharakter der Veranstaltung jedoch wahren, behält sich der Veranstalter vor.

Datenschutz:

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. DSGVO. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie gem. Art. 21 Abs. 1 DSGVO dieser Verarbeitung aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, widersprechen können. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten dann nicht mehr. Der Widerspruch ist an die LGAD-Geschäftsstelle zu richten.

Wir weisen darauf hin, dass während der Veranstaltung Fotos aufgenommen werden. Foto-Einverständnis: Ich bin damit einverstanden, dass von meiner Person Bildmaterial gemacht und im Rahmen der LGAD-Öffentlichkeitsarbeit verwendet und veröffentlicht wird. Unsere ausführliche Information zum Datenschutz finden Sie unter www.lgad.de/web/datenschutz.

Datum, Unterschrift _____

LGAD



VERBAND
TECHNISCHER
HANDEL



Einladung

Praxis-Workshop

zur Neuordnung des Berufsbildes

„Kaufmann/Kauffrau für Groß-
und Außenhandelsmanagement“



21. April 2020 in Nürnberg

Hotel Arvena Park (10.00-17.00 Uhr)

14. Mai 2020 in München

Haus der Bayerischen Wirtschaft (10.00-17.00 Uhr)

INTENSIV - PRAXISNAH - EXKLUSIV

21. April & 14. Mai 2020

NÜRNBERG & MÜNCHEN

Praxis-Worksho

Kaufmann/Kauf

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,**

mit der neuen Bezeichnung „Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement“ startet einer der für uns wichtigsten Ausbildungsberufe im Ausbildungsjahr 2020/2021.

Der Wandel - auch im B2B Geschäft - macht eine Modernisierung des klassischen Berufsbildes im Groß- und Außenhandel nach mehr als 10 Jahren erforderlich: E-Commerce, elektronische Geschäftsprozesse, durchgängige Logistikprozesse, Projektarbeit, Datenschutz und IT-Sicherheit, Compliance-Richtlinien sowie gestiegene kundenbezogene Anforderungen erfordern in der Ausbildung neue Qualifikationen und Handlungskompetenzen.

Das modernisierte Berufsbild nimmt die Veränderungen der Arbeitswelt konkret auf – mit wichtigen Neuerungen für die ausbildenden Betriebe. Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement werden ab 1. August 2020 nach teilweise neuen Vorgaben ausgebildet, unterrichtet und mit einer „gestreckten Abschlussprüfung“ geprüft. Dies macht Anpassungen in der betrieblichen Ausbildung notwendig. Diese müssen in den nächsten Monaten in den Ausbildungsbetrieben umgesetzt werden.

Wir möchten die Ausbildungsbetriebe über die Veränderungen und Neuerungen der Ausbildungsordnung umfassend informieren und in Gruppenarbeit Lösungen und Pläne für die betriebliche Praxis erarbeiten sowie im Erfahrungsaustausch konkrete Umsetzungshilfen anbieten.

Um eine bestmögliche Schulung und Betreuung zu gewährleisten, ist die Teilnehmerzahl beschränkt. Melden Sie sich daher frühzeitig an, um Ihre Teilnahme zu sichern!

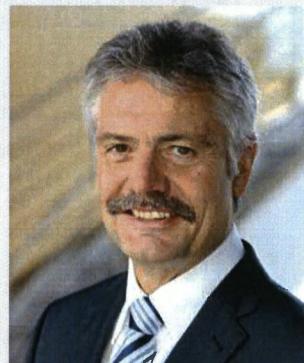
Als Sachverständiger war der Referent Frank Hurtmanns maßgeblich an der Erarbeitung der Ausbildungsverordnung und des Ausbildungsrahmenplans beteiligt und wirkt als Autor an der Umsetzungshilfe mit.

Nutzen Sie die Chance und gehören Sie zu den Ersten, die ihre Ausbildung im Betrieb auf neue Beine stellen.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Ihr LGAD Bayern e.V.

Referenten



Frank Hurtmanns
LGAD-Hauptgeschäftsführer



Rain Katharina Heinlein
LGAD Berufliche Bildung

Lernziel

- Vermittlung von theoretischem Wissen und anschließender eigener praktischer Ausarbeitung in Gruppenarbeit
- Vermitteln der neuen Ausbildungsinhalte und Lehrpläne
- Selbstständiges Erarbeiten von Lösungen und Plänen für Ihr Unternehmen

Zielgruppe

- Ausbildungsverantwortliche von Unternehmen
- Verbandsmitglieder und Nicht-Mitglieder



Investition
in die
Zukunft!

Akademie Handel - Der Bildungsanbieter für den Groß- und Außenhandel

In Zeiten von Fachkräftemangel sind erfolgreiche und motivierte Mitarbeiter entscheidend für den Erfolg des Unternehmens. Als Serviceeinrichtung des LGAD Bayern e.V. unterstützt die Akademie Handel seit über 60 Jahren Großhandelsunternehmen mit einem umfangreichen Bildungsangebot.



Dr. Raphaela Schuster
Geschäftsführerin
Akademie Handel

„Wir bieten passgenaue Weiterbildungslösungen für Menschen und Unternehmen im Handel. Ziel ist dabei, die praktische Handlungskompetenz zu stärken. Das erfolgt je nach konkretem Bedarf in firmenspezifischen Trainings und in offenen Seminaren, Workshops und Studiengängen. Inhaltlich deckt das Leistungsspektrum der Akademie Handel alle kaufmännischen betrieblichen Bereiche ab.“

Speziell für den Großhandel bietet die Akademie Handel zwei effektive Weiterbildungsmöglichkeiten:

- **Inside-Sales-Manager/-in - Trainingsprogramm für den Vertriebsinnendienst**
- **Handelsmanagement (B.Sc.) - berufsbegleitend in nur 1 Jahr!**

Neues Trainingsprogramm für den Vertriebsinnendienst

Inside Sales Manager/-in an der Akademie Handel

Zusammen mit einem Firmenkunden aus dem Großhandel hat die Akademie Handel ein Trainingsprogramm entwickelt, das bestehende Vertriebsmitarbeiter und Quereinsteiger innerhalb kürzester Zeit zu Profis für den Großhandelsvertrieb qualifiziert.

Die 12 Trainingstage zum Inside Sales Manager beinhalten unter anderem zwei Vertriebs- und Telefontrainings und ein Modul zu Moderations- und Präsentationstechniken. So stärken die Teilnehmer ihre Präsenz in der Kommunikation mit dem Kunden, gewinnen an Selbstbewusstsein und werden zu erfolgreichen Vertriebsmitarbeitern.

Ihr Vorteil:

- Der Aufbau der Schulung ist modular angelegt: Praxis und Theorie wechseln sich ab. So ist sichergestellt, dass erlerntes Fachwissen unmittelbar im Unternehmen umgesetzt wird.
- Für Mitarbeiter aus dem Vertrieb, die ihr vorhandenes Wissen auffrischen wollen, sind die Module auch einzeln buchbar.

Der nächste Start ist am **20. April 2020** an der Akademie Handel in München.



Weitere Informationen erhalten Sie bei:
Peter Stolpe, Kundenberatung / Qualitätsmanagement
E-Mail: peter.stolpe@akademie-handel.de
Tel. 089-55145 36

oder direkt online:



Neu an der Akademie Handel – in nur einem Jahr

Handelsmanagement (B.Sc.)

Bereits zum zweiten Mal startet die Akademie Handel den international anerkannten und akkreditierten Bachelor of Science (B.Sc.) Handelsmanagement.

Am 1. März 2020 geht es los, in Kooperation mit der TRIAGON Akademie. Das berufsbegleitende Studium ist als Top-Up-Studium aufgebaut und dauert nur ein Jahr.

Ihr Vorteil:

- Der Studiengang bietet Großhandelsunternehmen die Möglichkeit, neue Perspektiven für Mitarbeiter zu schaffen und junge Talente an das Unternehmen zu binden.
- Mit nur elf Präsenztagen und Online-Lerneinheiten ist das Studium optimal mit dem Beruf vereinbar und es entstehen kaum Fehlzeiten.



Weitere Informationen erhalten Sie bei:
Wolfgang Förster, Akademieleiter München
E-Mail: wolfgang.foerster@akademie-handel.de
Tel. 089-55145 27

oder direkt online:



RÜCKANTWORT

Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
Max-Joseph-Str. 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: m.geiger@lgad.de

Bitte nehmen Sie uns „als Mitgliedsunternehmen“ mit nachfolgenden Kontaktdaten auf der LGAD-Website auf.

Bitte schreiben Sie deutlich in DRUCKBUCHSTABEN

Firma: _____
(bitte vollständige, korrekte Firmierung verwenden)

Straße/Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

Telefon: _____ Fax: _____

E-Mail (allg.): _____ Website: _____

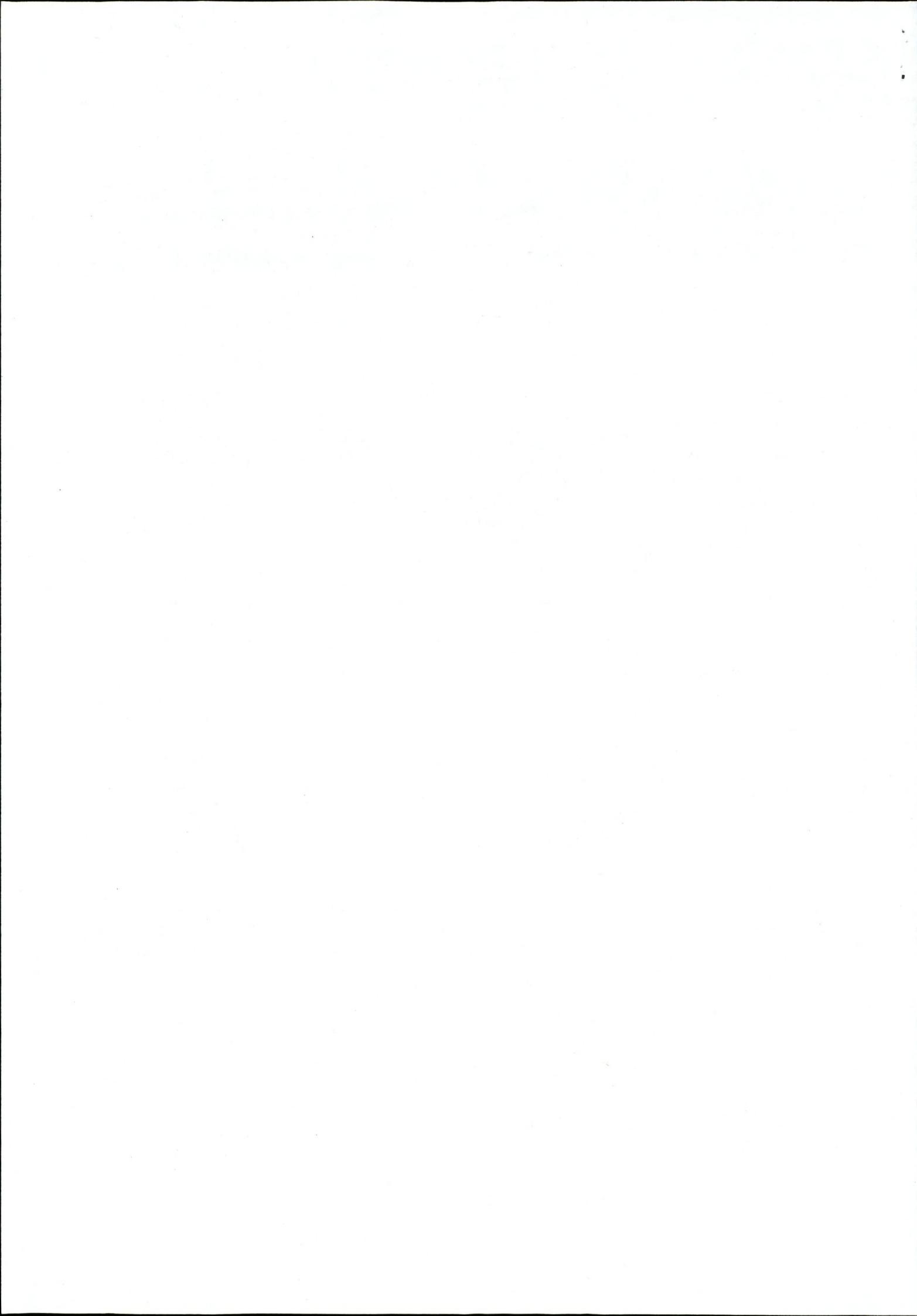
Firmenprofil: _____
(Sie können uns Ihr Firmenprofil auch elektronisch zusenden)

Ansprechpartner: _____

Hiermit stimmen wir bis auf Widerruf der Veröffentlichung unseres Firmenprofils, der Kontaktdaten sowie Bildmaterial auf der Website des LGAD Bayern e.V. zu.

Ort / Datum

Rechtsverbindliche Unterschrift



Gravurenübersicht

Glastyp	Funktions- gravur	Zusatzgravur	Progres- sionszonen- länge	Mindest- scheiben- höhe	Mindest- einschleif- höhe	Anpassung
Single Vision+	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	–	–	16	Augendreh- punktforderung
Near Vision Book	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	14*	24	16	
Near Vision PC	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	18*	28	20	Habituelle Kopf- und Körperhaltung
Near Vision Room	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	18*	28	20	
Progressiv Max L	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	18	28	20	
Progressiv Max M	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	16	26	18	Habituelle Kopf- und Körperhaltung
Progressiv Max S	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	14	24	16	
Progressiv Pro L	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	18	28	20	
Progressiv Pro M	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	16	26	18	Habituelle Kopf- und Körperhaltung
Progressiv Pro S	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	14	24	16	
Progressiv Start L	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	18	28	20	
Progressiv Start M	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	16	26	18	Habituelle Kopf- und Körperhaltung
Progressiv Start S	<input checked="" type="checkbox"/>	Ordercodegravur	14	24	16	

*Degressionszonenlänge

Lieferbereich

Progressiv	Ø 55/60	Ø 60/65	Ø 65/70	Ø 70/75	Ø 75/80	cyl.	add.	prism
1.50 UV400 1.54 ColorMatic 3	-8/+8	-8/+8	-8/+8	-8/+6	-4/+4	+6	0.75/3.5	4.5
1.60 UV400 PRO410 ColorMatic 3	-10/+8	-10/+8	-10/+8	-10/+6	-6/+4	+6	0.75/3.5	4.5
1.67 UV400 PRO410	-10/+8	-10/+8	-10/+8	-10/+6	-6/+4	+6	0.75/3.5	4.5
1.50 Polarized 1.60 Polarized	-6/+6	-6/+6	-6/+6	-6/+6	-6/+6	+4	0.75/3.5	4.5
Mineral 1.60		-10/+6	-10/+6	-8/+6		+4	0.75/3.5	3.0
Mineral 1.80		-14/-4.25	-14/-4.25	-14/-4.25		+4	0.75/3.5	3.0
Single Vision AS*	Ø 55	Ø 60	Ø 65	Ø 70	Ø 75	Ø 80	cyl.	prism
1.50 UV400 AS	-10/+10	-10/+10	-10/+10	-10/+8	-6/+6	-4/+4	+5	4.5
1.60 UV400 AS PRO410	-10/+10	-10/+10	-10/+10	-10/+8	-6/+6	+5	4.5	
1.67 UV400 AS PRO410	-12/+12	-12/+12	-12/+12	-12/+8	-12/+8	+5	4.5	
*ab +/- 6 dpt. Zuschlag für höhere Wirkung 22.00 €								
Single Vision	Ø 55	Ø 60	Ø 65	Ø 70	Ø 75	Ø 80	cyl.	prism
1.50 UV400*	-12/+10	-12/+10	-12/+10	-10/+8	-8/+6	-6/+4	+5	4.5
1.54 ColorMatic 3	-8/+8	-8/+8	-8/+8	-8/+6	-4/+4	+5	4.5	
1.60 UV400 PRO410 ColorMatic 3	-10/+10	-10/+10	-10/+10	-10/+8	-6/+6	+5	4.5	
1.67 UV400 PRO410	-12/+12	-12/+12	-12/+12	-12/+8	-6/+6	+5	4.5	
1.50 Polarized 1.60 Polarized	-6/+6	-6/+6	-6/+6	-6/+6	-6/+6	+4	4.5	
Mineral 1.60		-10/+8	-10/+8	-8/+8		+4	3.0	
Mineral 1.80		-18/-4.25	-16/-4.25	-12/-4.25		+4	3.0	
*ab +/- 6 dpt. Zuschlag für höhere Wirkung 22.00 €								
Bei 1.50 UV400 / 1.60 UV400 kleinerer Durchmesser bis 50 möglich.								
Single Vision+*	Ø 55	Ø 60	Ø 65	Ø 70	Ø 75	cyl.	prism	
1.50 UV400 1.54 ColorMatic 3	-8/+8	-8/+8	-8/+8	-8/+6	-4/+4	+6	4.5	
1.60 UV400 PRO410 ColorMatic 3	-10/+10	-10/+10	-10/+10	-10/+8	-6/+6	+6	4.5	
1.67 UV400 PRO410	-12/+12	-12/+12	-12/+12	-12/+8	-6/+6	+6	4.5	
1.50 Polarized 1.60 Polarized	-6/+6	-6/+6	-6/+6	-6/+6	-6/+6	+4	4.5	
*ab +/- 6 dpt. Zuschlag für höhere Wirkung 22.00 €								
Near Vision	Ø 55/60	Ø 60/65	Ø 65/70	Ø 70/75	Ø 75/80	cyl.	add.	prism
1.50 UV400	-8/+8	-8/+8	-8/+8	-8/+6	-4/+4	+6	1.25/3.5	3.0
1.60 UV400 PRO410	-10/+8	-10/+8	-10/+8	-10/+6	-6/+4	+6	1.25/3.5	4.5
Bifo	Ø 60/65	Ø 65/70	Ø 70/75			cyl.	add.	prism
1.50 C28	-10/+7	-10/+7	-10/+7			+4	0.50/4.00	3.0

Verfügbarkeit siehe Preisseiten. Keine abweichenden Ausführungen.
Prisma soweit technisch möglich.

LIEFERBEREICHS- ÜBERSICHT



netline

Rodenstock GmbH
Elsenheimerstr. 33
80687 München

Zentrale Servicenummer

Telefon 0800 – 76 33 670
Telefax 0800 – 76 33 671
brillenglaeser@rodenstock.com
www.rodenstock.net