



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 Versorgungsengpässe. 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?



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 ortsungebunden 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 Messetagen 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 Werktage 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 abzusetzen, 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, selbständig 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.

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 geringgehalten, 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 Photographie 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 Ausfuhrkontrolle?

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



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 begehrt, 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?

1. 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.
2. 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.
3. Nach dem Arztbesuch, spätestens bis 24:00 Uhr, übermittelt die Arztpraxis die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch an die Krankenkasse. Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes 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.

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, verstoßen. Unstreitig 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.

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:
typobier! 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

Folgen Sie dem LGAD auch auf 

