

IMPULS

No17

OKTOBER 2022



riskcona

DAS MARTENS & PRAHL KUNDENMAGAZIN

ENERGIE WIRD ZUM RISIKO

Drohende Energie-Versorgungsengpässe als Folgen der Russland-Ukraine-Krise – worauf sich die Industrie einstellen muss und welchen Schutz die Versicherungswirtschaft bietet.

Mehr auf Seite 2

EIN GUTER WEG, UNS KENNENZULERNEN: GEHEN SIE MIT UNS AUF DEUTSCHLANDREISE

Kennen Sie schon den Film „Deutschlandreise“? Er stellt Ihnen in kompakter Form vor, wer wir sind, wie wir denken und wie wir arbeiten. In den Hauptrollen: Kundenorientierung, Kompetenz und ein überzeugendes Konzept.

Die Story: Eine Reise durch Deutschland mit Impressionen und Statements, bei der Sie nicht nur unsere Philosophie, sondern auch einige unserer Partner-Unternehmen kennenlernen.

Viel Spaß beim Anschauen.



HINWEIS ZUM THEMA GENDERING:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Fortsetzung vom Titel

DECKUNGSLÜCKE PRODUKTIONSRÜCKGANG

Durch das bereits laufende Ölembargo sowie die jüngst ausgerufene zweite Eskalationsstufe im Notfallplan Gas durch das Bundeswirtschaftsministerium bekommt das Thema „Sicherstellung der Energieversorgung“ für die deutsche Industrie eine neue Dimension. Insbesondere Unternehmen aus energieintensiven Branchen arbeiten aktuell mit Hochdruck an Notfallplänen zur Sicherstellung ihrer geplanten Produktionsleistungen im bevorstehenden Winter.

Alle vereint dasselbe Drohszenario: Aufgrund zu geringer Energielieferungen durch die Bundesregierung/Bundesnetzagentur werden Unternehmen gezwungen, insbesondere an energieintensiven Produktionsstandorten, ihre geplante Produktionskapazität zu reduzieren. Unmittelbar hiermit einhergehend würden Umsatz- beziehungsweise Rohertragsverluste eintreten, die wiederum zu einer immensen Verschlechterung der Bilanzkennzahlen führen. Auch die Sorge vor möglichen Abschaltungen ganzer Produktionsanlagen infolge stark gestiegener Energiepreise und damit verbundener Unwirtschaftlichkeit treibt die Unternehmen derzeit um.

Auf signifikante Unterstützung durch die Versicherungswirtschaft können die Unternehmen gegenwärtig nicht hoffen.

Im Rahmen der marktüblichen Sach-, Ertragsausfall- und Mehrkostenversicherungen haben alle wesentlichen Risikoträger generelle Ausschlüsse für sämtliche Schäden infolge von Ausfall der Versorgung mit Elektrizität, Gas, Brenn- oder Treibstoffen, Dampf, Wasser und Kühlmitteln aufgeführt. Zusätzlich wäre zum Beispiel eine gegenwärtig drohende Gasrationierung ein Eingriff von hoher Hand, der von den Versicherern ohnehin als genereller Deckungsausschluss in deren Policen deklariert gilt.

Mit einigen Risikoträgern konnten die Kunden Zusatzversicherungen im Rahmen der Sach- und Ertragsausfall-schäden infolge eines Ausfalls einer Versorgungsleistung in den Policen vereinbaren und so die vorgenannten

Ausschlüsse teilweise wieder in den Versicherungsschutz einschließen. Diese Deckungserweiterungen sind in der Regel summenseitig jedoch stark limitiert. Ungeachtet dessen gilt auch bei diesen Deckungserweiterungen als zwingende Voraussetzung für den Versicherungsschutz, dass die Schadenursache auf einen Sachschaden zurückzuführen ist. Genau dies ist in Bezug auf das Thema nicht eingehaltener Energielieferverträge jedoch nicht gegeben.

Ein drohender Produktionsrückgang oder sogar Produktionsstopp und dadurch für die Unternehmen resultierender Umsatz- und Rohertragsverlust, der ausschließlich aus zu wenig erhaltenen Energiemengen resultiert, stellt einen Vermögensschaden und keinen Sachschaden dar. Ein versicherter Schadenersatzanspruch durch die Sach- und Ertragsausfallversicherung kann von den Unternehmen daher nicht geltend gemacht werden.

Auch anderweitige versicherungstechnische Absicherungsmöglichkeiten dieses Schadenszenarios werden von der Versicherungswirtschaft (national wie international) aktuell nicht geboten. Selbstverständlich beobachten Ihre MARTENS & PRAHL Experten die Entwicklungen in den kommenden Wochen sehr genau und halten Sie über mögliche neue Absicherungsmöglichkeiten informiert.

Bitte kontaktieren Sie bei Fragen gern Ihren MARTENS & PRAHL Ansprechpartner.

Udo Schwert –
MARTENS & PRAHL Leonberg



Achtung: Eine gedrosselte Produktion ist kein Sachschaden.

STATUS

Die internationalen Auswirkungen der Covid-19 Pandemie sowie die Havarie der „Ever Given“ im März 2021 wischten mit einem Mal die gewohnte Praxis vom Tisch. Die Hoffnung auf eine baldige Entspannung der Situation ließ viele Unternehmen an der etablierten Praxis mit den bekannten Vorlieferanten festhalten.

Die Strategie der chinesischen Regierung, keinen Covid-Fall im Land zuzulassen, verschärfte die bereits angespannte Situation. Infolgedessen breitete sich ein internationaler Engpass an elementaren Bauteilen aus, was zu Kurzarbeit und Stilllegungen von ganzen Produktionen führte.

Die Invasion der russischen Truppen am 24. Februar 2022 in die Ukraine mit aller Härte und Zerstörung führte zu einem rapide ansteigenden Ausfall von Vorlieferanten aus der Ukraine. Diese weitere Eskalation setzte zahlreichen Branchen, insbesondere in Westeuropa, weiter zu.

Die derzeit vorherrschenden multiplen Anforderungen stellen große wie kleine Unternehmen vor noch nie dagewesene Herausforderungen. An ein absehbares Ende ist nach Einschätzung der Schifffahrts-Experten der Allianz Global Corporate & Specialty derzeit nicht zu denken, da allein vor dem weltweit größten Hafen von Shanghai sowie im chinesischen Perlfussdelta hunderte Schiffe auf eine Abfertigung warten. In Anbetracht der nach wie vor enorm schleppenden Abfertigung von Schiffen haben sich im Anschluss entsprechende Staus vor den europäischen Häfen gebildet. Auch mit einem baldigen Ende des russischen Angriffskrieges in der Ukraine ist nach internationalen Einschätzungen nicht zu rechnen.



Schon immer waren Unternehmen bestrebt, mittels einer diversifizierten Lieferantensstruktur die Warenbeschaffung sicherzustellen. Natürlich war der somit geschaffene Wettbewerb auch Teil der jährlichen Preisverhandlungen.

Das Problem: Keine Lösung auf Lager.

MASSNAHMEN

Unternehmen haben begonnen, den Warenbezug auf neue Vorlieferanten umzustellen, was vielfach mit höheren Preisen einhergeht und häufig Vorkasse-Zahlungen oder Anzahlungen verlangt. Um der geringen Verfügbarkeit an Frachtkapazitäten zu begegnen, werden zunehmend Lagerbestände aufgebaut, sofern die Unternehmen mit Blick auf die horrenden Preissteigerungen dazu in der Lage sind.

Ungeachtet der zahlreichen und mitunter existenziellen Schwierigkeiten und einhergehend mit den Anpassungen bei den Vorlieferanten, sind das Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz sowie perspektivisch die Änderungen gemäß ESG (Environmental Social Governance) zu beachten und zu erfüllen.

Wenn Sie Empfehlungen benötigen oder mehr wissen möchten, wenden Sie sich gerne an Ihren zuständigen MARTENS & PRAHL Makler.

MARTENS & PRAHL KLIMAGRÜN

KOMPLEXES THEMA, KLARER WEG

Klimawandel und Umweltschutz gehören zu den bestimmenden Themen öffentlicher Diskurse. Die Frage nach klimafreundlichen Alternativen und nachhaltiger Alltagsgestaltung steht sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext zunehmend im Fokus.

Im Rahmen des Projektes MARTENS & PRAHL Klimagrün hat die Holding im Frühjahr 2021 begonnen, sich mit diesem relevanten Thema und der damit einhergehenden Verantwortung als Unternehmen auseinanderzusetzen. Ziel ist es dabei, kein „Greenwashing“ zu betreiben, sondern eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit anzustoßen. Dazu zählt unter anderem zu prüfen, welcher Einfluss auf das Klima gegeben ist und an welchen Punkten angesetzt werden kann, um etwas zu verändern und einen wirksamen Beitrag zu leisten. Die Motivatoren hinter dieser Zielsetzung sind vielfältig, da das Bewusstsein über ökologische Nachhaltigkeit bereits Einzug in viele Privathaushalte und Unternehmen gefunden hat, deren Interessen unterschiedlich ausfallen. Branchenübergreifend setzen sich immer mehr Unternehmen damit auseinander, welche Veränderungen umsetzbar sind und welche – möglicherweise auch unbequemen – Wege gegangen werden müssen. Neben den Kernzielen, einen Teil zur Eindämmung des Klimawandels und für eine positive Zukunft der Umwelt beizutragen, kann ein Engagement im Bereich Klima und Nachhaltigkeit Einfluss auf verschiedene unternehmensbezogene Faktoren haben.

Mitarbeiter im Unternehmen, potenzielle Bewerber, Kunden und Geschäftspartner beurteilen Unternehmen zunehmend aufgrund der Haltung zum Thema ökologischer Nachhaltigkeit. Dabei reicht es nicht aus, nur davon zu sprechen, es müssen Veränderungen aktiv herbeigeführt und gefördert werden. So wird das Klimaengagement immer häufiger in Bewerbungs- und Kundengesprächen thematisiert und es zeigt sich, dass jedes Unternehmen positive Antworten auf die Fragen nach dem Stellenwert der ökologischen Nachhaltigkeit haben sollte – und dies nicht nur in Betrieben, deren Kerngeschäft sich auf derartige Bereiche bezieht. Mit Blick auf die verschiedenen Branchen ergeben sich differenzierte Anforderungen und Hindernisse bezüglich eines aktiven Engagements. So haben es reine Bürobetriebe deutlich einfacher, einen Überblick über die Gesamtemissionen und Einsparungsmöglichkeiten zu erhalten, als beispielsweise produzierende Unternehmen. Umso wichtiger ist es, dass die Betriebe, deren Barrieren niedrig sind, einen Beitrag leisten und für das Thema eintreten und sich positionieren.

Auch in den Versicherungsprodukten und der damit einhergehenden Beratung findet das Thema Nachhaltigkeit zunehmend Einzug. Durch rechtliche

Vorschriften zur Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen der Kunden bei Versicherungsprodukten durch Vermittler soll diese Entwicklung zukünftig gefördert werden. Diesen Regularien gehen die seit dem 10. März 2021 geltenden EU-Nachhaltigkeitsregulierungen zur Sustainable Finance (ESG) voran, von denen auch Versicherungsmakler betroffen sind, die Versicherungsanlageprodukte vermitteln. Die ESG-Kriterien beinhalten die Ebenen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Demnach sind Finanzprodukte laut Transparenz-Verordnung (TVO) in solche mit ökologischer oder sozial bezweckter Nachhaltigkeitswirkung oder sonstige Finanzprodukte zu unterteilen und von Versicherern als solche auszuweisen. Maklerunternehmen müssen dabei für sich entscheiden, inwieweit die Nachhaltigkeitskriterien in der Kundenberatung berücksichtigt werden, sie diese Haltung entsprechend dokumentieren und den Kunden zur Verfügung stellen wollen.

Wenn Sie Interesse an weitergehenden Informationen zu diesem Thema haben, sprechen Sie Ihren MARTENS & PRAHL Makler gerne an.

Anneke Witt -
MARTENS & PRAHL Holding



Von Natur aus sinnvoll:
Konzepte gegen den Klimawandel.

NEUE MÖGLICHKEITEN DER ARBEITNEHMERGEWINNUNG DURCH MOBILE RECRUITING



Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist für alle Arbeitgeber herausfordernd geworden. Mehr denn je spüren wir die Entwicklung hin zu einem Arbeitnehmermarkt. Es sind nicht nur wenig Fachkräfte auf dem Markt, auch deren Erwartungen an einen Arbeitgeber sind massiv gewachsen.

Wir suchen die Besten, wo sie gerade sind.

Natürlich hat die Pandemie ihren Beitrag dazu geleistet: Home-Office, mobiles Arbeiten, Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilität in Arbeitszeit und -ort – alles Punkte, die durch die Herausforderungen der Lockdowns nötig und möglich geworden sind und die Arbeitnehmer nicht mehr missen wollen.

Da ist sie also, diese Situation, in der wir nicht nur damit zu tun haben, offene Stellen zu besetzen, sondern gleichzeitig uns damit beschäftigen müssen, wie wir überhaupt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden können. Sich in den oben genannten Schritten zu entwickeln und zu öffnen, ist sicherlich jedem Unternehmen zu raten.

Häufig wird in diesem Kontext von der Generation Z gesprochen – die jungen Leute, denen manchmal Desinteresse und Faulheit unterstellt werden. Diese Betrachtung ist zu einfach, denn es sind nicht nur die ab 1997 Geborenen, die Ansprüche der Arbeitnehmer haben sich generationenübergreifend verändert. Und selbst wenn es so wäre – es sind die Arbeitnehmer von morgen. Wir werden sie brauchen und sind gut beraten, wenn wir versuchen, sie zu verstehen und uns ihnen anzunähern. So auch, wenn es darum geht, sie als Mitarbeiter zu gewinnen.

Nur rund 21 % der Arbeitnehmenden befinden sich aktiv auf der Suche nach einer neuen Anstellung. Das heißt, dass auch nur diese 21 % Jobportale besuchen und sich aktiv nach Stellenanzeigen umschauen. Leider ist dies keine ausreichend gute Quote, um darauf zu vertrauen, dass man offene Stellen allein durch das Schalten von Stellenanzeigen besetzen kann. Auf der anderen Seite sind aber auch nur 20 % der Arbeitnehmenden absolut zufrieden mit ihrer aktuellen Stelle und auf keinen Fall wechselbereit¹. Bleiben also 59 % der Arbeitnehmer, die grundsätzlich bereit wären, ihren Job zu wechseln, dieses Vorhaben aber nicht aktiv angehen. Diese 59 % wollen gefunden und abgeholt werden und im besten Fall die neue spannende Aufgabe, den Traumjob, auf dem Silbertablett serviert bekommen. Genau das bekommen sie vielfach auch schon – entweder, indem sie durch Headhunter angesprochen werden oder indem ihnen ein Jobangebot auf Plattformen vorgeschlagen wird, auf denen sie ohnehin schon aktiv sind.

Diese neue Form des Recruitings nennt sich „Mobile Recruiting“ und schließt einen Bogen um all die angesprochenen Themen. Arbeitnehmende müssen sich heute oftmals nicht

mehr aktiv um eine neue Stelle bemühen und der Bewerbungsprozess ist für sie denkbar komfortabel geworden. Unternehmen, die diesen Weg bereits gehen, erreichen einen riesigen Pool an potenziellen Bewerbern und positionieren sich gleichzeitig als modern und innovativ, also als attraktiver Arbeitgeber.

Doch wie funktioniert diese Recruitingform genau?

Mobile Recruiting findet in den Sozialen Medien statt und wie der Name es schon verrät, wird es auf den mobilen Endgeräten, wie dem Handy oder Tablet, verwendet. Genau hier liegt die große Chance für Unternehmen, die passenden Kandidaten dort zu erreichen, wo sie sowieso schon viel Zeit des täglichen Lebens verbringen – auf Plattformen wie LinkedIn, Instagram, TikTok etc.

Aber warum ist das so zielführend?

Durch eine detaillierte Analyse der eigenen Zielgruppe und mit Hilfe der entsprechenden Inhalte auf den richtigen Plattformen kann man die Menschen genau dort erreichen, wo sie ohnehin schon aktiv sind.

Das Besondere am Recruiting in den Sozialen Medien ist, dass man nicht nur mit einer Werbeanzeige oder einem gelungenen Beitrag Aufmerksamkeit erregen kann. Mit Hilfe von aktiven und gepflegten Unternehmensseiten kann die Bindung zum potenziellen Arbeitgeber durch Nahbarkeit und Transparenz direkt gestärkt und entsprechend das Interesse vergrößert werden. Ohne großen Streuverlust, direkt bei den Menschen, die wirklich für das Unternehmen interessant sind. Und genau hier schließt sich der Kreis – durch diese aktive Ansprache von Bewerbern trifft man den Nerv der Zeit. Bewerbungsunterlagen wie Anschreiben und Lebenslauf können durch Profile auf LinkedIn und Xing ersetzt werden. Qualifizierte Arbeitnehmer möchten aktiv angesprochen werden und möglichst keine Zeit mehr in Bewerbungsunterlagen investieren. Es ist also an der Zeit, einen Schritt weiter zu denken und aus den gewohnten Denkmustern auszubrechen.

¹ <https://sechsfuenftel.de/2021/03/02/passive-kandidaten>

ARBEITSVERTRÄGE: JETZT PRÜFEN UND HANDELN

Änderungen des Nachweisgesetzes ab dem 1. August 2022 – Arbeitgeber müssen erweiterter Informations- und Dokumentationspflicht nachkommen.

Ab sofort: Mehr Klarheit für Arbeitnehmer.

Mit dem Ziel, eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung zu fördern, trat vor drei Jahren, am 31. Juli 2019, die EU-Richtlinie 2019/1152 in Kraft. Am 23. Juli dieses Jahres hat der Bundestag nun ein Gesetz zur Umsetzung in nationales Recht beschlossen, welches ab dem 1. August 2022 rechtsverbindlich wurde. Damit einher gehen Änderungen des Nachweisgesetzes (NachwG)¹, welche weitreichende Folgen für die Gestaltung von Arbeitsverträgen mit sich bringen. Für Arbeitgeber besteht also Handlungsbedarf – und zwar nicht nur, weil bei Verstößen auch Bußgelder möglich sind.

Für wen gilt das geänderte NachwG?

Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer sowie Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten.

Welche Nachweispflichten haben Arbeitgeber bislang und welche Pflichten sind neu hinzugekommen?

Folgende Vertragsbedingungen müssen Arbeitgeber schriftlich niederlegen und dem Arbeitnehmer aushändigen. Zusätzlich ab dem 1. August 2022 zu dokumentierende Punkte sind hier fett gedruckt.

1. Name und die Anschrift der Vertragsparteien
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: **Enddatum** oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
4. Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen **Arbeitsort frei wählen** kann
5. Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
6. **Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit**
7. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der **Vergütung von Überstunden**, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, **die jeweils getrennt anzugeben sind**, und deren Fälligkeit sowie die **Art der Auszahlung**
8. Vereinbarte Arbeitszeit, **vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen**
9. **Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:**
 - a) **Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat**
 - b) **Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden**
 - c) **Zeitraumen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist**
 - d) **Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat**

10. Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

11. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

12. Etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

13. **Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist**

14. **Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftform-erfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden**

15. Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen **sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen**

Welche Fristen gilt es zu beachten?

Hatten Arbeitgeber bislang einen Monat Zeit, ihren Nachweispflichten nachzukommen, müssen sie neuen Mitarbeitern einen Teil der Informationen (Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und Überstunden sowie Arbeitszeit; Punkte 1, 7 und 8) bereits am ersten Arbeitstag schriftlich aushändigen. Informationen zu den Punkten 2 – 6 und 9 – 10 müssen spätestens eine Woche nach Arbeitsbeginn und die restlichen Angaben einen Monat später vorliegen. Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen.

Was gilt für ältere Arbeitsverträge?

Beschäftigte, die vor dem 1. August 2022 eingestellt worden sind, müssen nur über wesentliche Arbeitsbedingungen (Punkte 1 – 10) binnen einer Woche schriftlich informiert werden, wenn sie ihren Arbeitgeber explizit dazu auffordern. Informationen zu den weiteren Punkten müssen Arbeitnehmer binnen eines Monats zur Verfügung stehen.

Die Schriftform ist unbedingt einzuhalten

Zu beachten ist, dass der Nachweis in elektronischer Form ausgeschlossen ist und in jedem Fall der Schriftform bedarf. In Zeiten von papierlosen Büros und der allgemeinen Digitalisierung wird dies teils durchaus kritisch gesehen, ist aber geltendes Gesetz.

Achtung – Bußgelder sind möglich

Verstöße gegen das neue NachwG gelten als Ordnungswidrigkeit und können mit Strafen bis zu 2.000 € geahndet werden.

¹ <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/>

TRANSPORTE SICHER AUF DEN WEG BRINGEN

Abgrenzung Werkverkehr zum gewerblichen Güterkraftverkehr – insbesondere Transporte für verbundene Unternehmen.

Wenn Güter mit Kraftfahrzeugen über 3,5 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht transportiert werden, handelt es sich gemäß Güterkraftverkehrsgesetz (GüKG) um den sogenannten Güterkraftverkehr. Dieser teilt sich auf in:

- 1.) **Werkverkehr = Güterkraftverkehr für eigene Zwecke mit eigenem Personal**
- 2.) **Gewerblicher Güterkraftverkehr = alle anderen Transporte im Güterkraftverkehr**

Zu beachten ist, dass die Definition des Werkverkehrs in § 1 des GüKG zum Teil eng auszulegen ist. Insbesondere, wenn Transporte für verbundene Unternehmen (Mutter-, Tochter-, Schwester- oder Enkelgesellschaften) durchgeführt werden, dürfte es sich nicht mehr um Werkverkehr handeln, da es im Gesetzestext heißt: „Die beförderten Güter müssen Eigentum des Unternehmens oder von ihm verkauft, gekauft, vermietet, gemietet, hergestellt, erzeugt, gewonnen, bearbeitet oder instandgesetzt worden sein.“ Eine Öffnung für verbundene Unternehmen ist im Gesetz nicht enthalten.

Während der Werkverkehr nur anmeldepflichtig beim Bundesamt für Güterverkehr ist (§ 15a GüKG), muss ein Unternehmen, das gewerblichen Güterkraftverkehr durchführt, eine Erlaubnis hierfür bei der nach Landesrecht zuständigen Stelle (zum Beispiel Kommune, Landkreis) beantragen. Die Voraussetzungen für die Erteilung einer solchen Genehmigung sind insbesondere: diverse Unbedenklichkeitsbescheinigungen, Eigenkapitalnachweis, Fachkundenachweis, Führungszeugnis und Versicherungsnachweis.

Bitte erkundigen Sie sich bei der zuständigen Stelle, ob die Transporte, die Sie durchführen, noch unter den Werkverkehr fallen oder bereits als gewerblicher Güterkraftverkehr einzustufen sind.

Aus versicherungstechnischer Sicht ist Folgendes zu beachten: Voraussetzung für die Erteilung einer Erlaubnis für den gewerblichen Güterkraftverkehr ist der Nachweis einer Frachtführerhaftpflichtversicherung. Diese deckt die Haftpflichtansprüche des Auftraggebers gegenüber dem transportierenden Unternehmen ab. Solche Policen werden im Bereich der Transportversicherung bearbeitet, sind aber nicht mit einer klassischen Warentransportversicherung zu verwechseln.

Joachim Schmieter –
Carl Jaspers Köln

IMPRESSUM

Herausgeber:

MARTENS & PRAHL Versicherungskontor GmbH & Co. KG
Moislinger Allee 9 c · 23558 Lübeck

Redaktion:

Chefredakteurin: Alexandra Jung

Autoren:

Karin Deutschmann, Dennis Hartog, Stefanie Kaml, Auguste Karneck, Joachim Schmieter, Udo Schwert, Anneke Witt

Kontakt:

E-Mail: holding@martens-prahl.de
Telefon: 0451 88 18 0

Konzeption, Realisation:

Gley Rissom Thieme Agentur für Kommunikation GmbH

Druck: brandport GmbH

Bildnachweis: Shutterstock

Haftung: Den Artikeln und Empfehlungen liegen Informationen zugrunde, welche die Redaktion für verlässlich hält. Eine Garantie für die Richtigkeit kann die Redaktion nicht übernehmen. Änderungen, Irrtümer und Druckfehler bleiben vorbehalten.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.
Gedruckt auf recyclebarem Papier.

www.martens-prahl.de



Wer sich informiert, fährt besser.

WAS HILFT DER KARRIERE AUF DIE SPRÜNGE? UNSER TRAMPOLIN

Recruiting ist für uns ein wichtiger strategischer Faktor. Denn wer für seine Kunden jeden Tag ein Stück weiterdenkt und besser als andere sein will, braucht dazu die besten Leute.

Unser Konzept dafür: Eine eigene Karriereplattform, auf der potenzielle neue Mitarbeiter unser Unternehmen kennenlernen können, Erfahrungen bei MARTENS & PRAHL aus erster Hand bekommen und für den nächsten Karriereschritt die passenden Optionen finden.

Schauen Sie gern mal auf einen Sprung vorbei – auch wenn Sie gerade keinen neuen Job suchen: www.trampolin-karriere.de

TRAMPOLIN
DAS KARRIERE-PORTAL VON **MARTENS/PRAHL**



Hier geht's zum Karriere-Portal.

Moislinger Allee 9 c · 23558 Lübeck
T 0451 88 18 0 · F 0451 88 18 280



riskcona