

## Beifahrer muss nicht auf Schilder achten

OLG Hamm kassiert Urteil aus Olpe

**VERKEHRSRECHT** Der Bei- oder Mitfahrer eines Kraftfahrzeugs ist grundsätzlich nicht verpflichtet, auf Verkehrsschilder zu achten. Nach einem Fahrerwechsel trifft ihn regelmäßig keine Pflicht, sich nach einem durch eine vorherige Beschilderung angeordnetem Überholverbot zu erkundigen. Das hat der 1. Senat für Bußgeldsachen des Oberlandesgerichts Hamm mit Beschluss vom 18. Juni 2014 (1 RBs 89/14) unter Aufhebung eines Urteils des Amtsgerichts Olpe entschieden.

Der Betroffene hatte während eines Stopps seine Ehefrau am Steuer abgelöst. Ungeachtet eines zuvor angeordneten Überholverbots überholte er dann einen PKW. Daher verurteilte ihn das Amtsgericht wegen fahrlässiger Nichtbeachtung des Überholverbots zu einer Geldbuße von 87,50 EUR. Zur Begründung hieß es, der Betroffene habe sich bei Fahrtantritt bei seiner Ehefrau nach den geltenden Verkehrsregelungen erkundigen müssen.

Die Rechtsbeschwerde des Betroffenen hatte vorläufig Erfolg. Das OLG Hamm hat den Fall zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Amtsgericht zurückverwiesen. Als Bei- oder Mitfahrer sei der Betroffene nicht verpflichtet gewesen, auf die Verkehrszeichen zu achten, da er zu diesem Zeitpunkt kein Verkehrsteilnehmer gewesen sei. Auch habe er sich - wegen fehlender Rechtsgrundlage dafür - bei seiner Ehefrau nicht nach etwaig bestehenden besonderen Verkehrsregelungen erkundigen müssen.

Das Amtsgericht sei daher gehalten, den Sachverhalt weiter aufzuklären, zum Beispiel, ob der Betroffene das Überholverbot habe kennen müssen, weil er die Straße zuvor schon häufiger oder gar regelmäßig befahren habe, oder ob die örtlichen Gegebenheiten ein Überholverbot besonders nahelegten. (sm)

## Zuwendungen an Arbeitnehmer neu besteuert

Bei Feiern allgemeine Kosten zurechnen

**STEUERRECHT** Durch eine Gesetzesänderung wird die Besteuerung von Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer anlässlich von Betriebsveranstaltungen in Paragraph 19 EStG neu geregelt. Entgegen der aktuellen Rechtsprechung des BFH sollen danach auch Kosten angesetzt werden, die dem einzelnen Arbeitnehmer nicht individuell zuzurechnen sind, wie zum Beispiel für Raummiete oder Organisation. Auch Aufwendungen, die auf Begleitpersonen (zum Beispiel Ehepartner) entfallen, sollen dem Arbeitnehmer zugerechnet werden.

Steuerzahlerfreundlich ist dagegen die vorgesehene Erhöhung der Freigrenze von 110 auf 150 EUR je Arbeitnehmer bei zwei Betriebsveranstaltungen jährlich. Diese Regelungen sollen ab 2015 wirksam werden. Unklar ist, wie mit entsprechenden Fällen bis Ende 2014 zu verfahren ist, in denen das Gesetz die günstigere Rechtsprechung negiert. (sm)

# Personal ist eine zentrale Aufgabe des Managements

Logistikdienstleister müssen ihr Verständnis von Mitarbeiteranwerbung und -förderung fundamental überdenken, wenn sie künftig auf Wachstumsmärkten erfolgreich sein wollen

Von Stefan Iskan und Joris D'Inca

Für die deutsche Logistikindustrie kann es nur noch eine Marschrichtung geben: Profitabilität sichern, den Marktanteils-Stellungskrieg in Zentraleuropa für sich entscheiden und mit Bestandskunden in neuen Märkten wie Südosteuropa, Türkei, Gus, Asien und Lateinamerika wachsen. Um nichts anderes mehr kann es im modernen Management von Logistikdienstleistern gehen. Das jedoch mit aller Entschlossenheit, notwendiger Geschwindigkeit und Konsequenzen für Aufbau- und Ablauforganisation, IT, Kundenlösungen und nicht zuletzt Managerqualität und Mitarbeiterqualifikation. Doch mit dem bis heute meist vorherrschendem Verständnis von Personalmanagement als ignoriertes, ja vielmehr sogar degradiertes Servicefunktion wird dies kaum zu bewältigen sein.

Vernachlässigt wird der dringende Veränderungsbedarf im Personalmanagement - und das gilt in vielen Bereichen auch für die Verbands- und Hochschullandschaft: Wie finde ich die Talente, und wie baue ich die Kompetenzen vom Management bis in die Operations auf, um die künftigen Herausforderungen am Markt noch bewältigen zu können?

**Logistik für Talente wenig attraktiv** Branchenprofis dürften jetzt zustimmen, dass die Speditions- und Logistikbranche über sämtliche Hierarchiestufen hinweg einen Talentmangel hat und die künftigen Kompetenzprofile nicht erfüllt. Und dieses Problem dürfte sich noch weiter verschärfen. Warum? Schon heute ist in den Betrieben und Hochschulen erkennbar, dass leistungsorientierte Logistikstudenten oder junge Professionals mit Potenzial und Speditionserfahrung

in noch stärkerem Maße den Gang in die großen und mittelgroßen Industriebetriebe mit ihren Strukturen und internationalen Karrieremöglichkeiten antreten. Für die Logistikdienstleister könnte das bedeuten, dass sie immer häufiger diejenigen „abbekommen“, die schlichtweg nicht von der Industrie absorbiert werden.

Lässt sich eine notwendige Veränderung in Management und Personalmanagement auch vom Markt her argumentieren? Durchaus. Die Anforderungen vieler hiesiger Industrieverlader, wie beispielsweise der deutschen Automobilhersteller, an ihre Logistikdienstleister sind unmissverständlich: in immer schnelleren Zyklen in neue Märkte mitgehen. Sie erwarten nicht nur, sondern setzen es heute voraus, dass Logistikdienstleister in der Lage sind, Kundenprozesse und Branchenwissen aus Ist-Geschäften in Deutschland vollumfänglich aus eigener Hand und kompromisslos eins zu eins auch beispielsweise in der Türkei oder Argentinien zu erbringen. Diese Erwartung dürfen sie auch haben. Immerhin unterstreichen viele Logistikkonzerne ihre globale Präsenz auf ihren Websites und Imagebroschüren.

Doch die Realität sieht oft anders aus. Ein Streifzug durch die Logistik-

praxis zeigt, dass es oftmals selbst global aufgestellten Playern kaum gelingt, dieser Erwartungshaltung ihrer Kunden gerecht zu werden. Ein Dauerbrenner in der Branche sind zum Beispiel Implementierungsmaßnahmen in der Transport- oder Kontraktlogistik, die häufig nur mit erheblichen Anstrengungen zusammen mit den Kunden erfolgreich gemeistert werden können.

Dies hängt unmittelbar mit den Strukturen für die Dienstleistungserstellung in dieser Branche zusammen. Im Gegensatz zu einem standardisierten Franchisenezwerk ist die logistische Dienstleistungserstellung durch dezentral aufgebaute Erfahrungs-, Wissens- und Entscheidungsstrukturen gekennzeichnet. Hinzu kommt - aufgrund ihrer engen Kundenbindung - eine auftragsbezogene Kompetenz- und Erfahrungsverankerung direkt vor Ort in den Niederlassungen oder auch in einer spezialisierten Fachabteilung.

Genau vor diesem Hintergrund sind daher selbst globale Player bisweilen nicht ohne weiteres in der Lage, die an einem bestimmten Standort für einen Kunden bereits erfolgreich operierten Logistikprozesse auch an anderen Knotenpunkten in ihrem Netzwerk erfolgreich umzusetzen und dorthin zu transferieren. Außerdem bereiten ein heterogenes Ausbildungsniveau in einzelnen Märkten, hohe Fluktuationsraten in Wachstumsmärkten (lockende Industriegehälter), interkulturelle Hürden und starke lokale Dienstleister der Branche Probleme.

### Ansätze für die Zukunft

Wer die Geschäftsmöglichkeiten in den Wachstumsmärkten wahrnehmen und die notwendigen Veränderungen anpacken will, dem bieten sich folgende Ansätze:

- Erkennen, dass Personalrekrutierung eine Aufgabe des strategischen

Managements und keine Servicefunktion ist

- Erstellen eines Soll-Ist-Vergleichs bei den Kompetenzprofilen und Ableitung einer Management- und Talentstrategie
- Branchenkompetenz in den Personalabteilungen stärken
- Entwicklung von E-Coaching-Konzepten für die definierten Zielmärkte, die interkulturelle Gegebenheiten berücksichtigen
- E-Coaching-Angebot mit Vor-Ort-Coaching durch Branchenabteilungen anreichern
- Nominierung von Landesleitern aus dem Markt mit sprachlichen und kulturellen Wurzeln sowie eigenem Kunden- und Behördennetzwerk
- Entsendung von Market Development Teams mit direkter Berichtslinie an den Vorstand, Branchen-Know-how (zum Beispiel Automotive) und globalen Arbeitsverträgen
- Ermöglichung von grenzüberschreitender Job-Rotation auf sämtlichen Hierarchieebenen und Hospitationen von Bestandsgeschäften für Mitarbeiter aus den Wachstumsmärkten

Logistikdienstleister unterscheiden sich heute immer weniger in ihren Produkten. Die einzig wirklich zählbaren Differenzierungsfaktoren sind neben der finanziellen Stabilität des Unternehmens die Managerqualität sowie die Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeiter im Transport- und Logistiknetzwerk. Und diese müssen heute systematisch gepflegt und entwickelt werden, wenn die Organisation auf Dauer nicht geschwächt werden soll. (sm)

**Prof. Stefan Iskan** Direktor, Iskan Advice, Nürnberg, Sindelfingen, Ludwigshafen  
**Joris D'Inca** Partner, Oliver Wyman, Zürich, Leiter Practice Transportation, Europa & Naher Osten



FOTO: GETTY IMAGES

### SERIE

### Profitabler werden

- 7. Juni 2013: So wird Logistik profitabler
- 2. Juli: Managementfehler reduzieren
- 30. Juli: Organisation verschlanken
- 23. August: Produktion industrialisieren
- 27. September: Tender Management
- 17. Januar 2014: Implementierung
- 11. April: IT im Landverkehr
- 22. September: Personalmanagement