Bronze für Zeichen und Wunder

CREART-KALENDER gewinnt Gregor International Calender Award

Zeichen setzen und Wunder erkennen – nach diesem Motto konnte sich die Fuldaer Werbeagentur creart mit ihrem eigenen Kalender bereits zum 13. Mal beim Gregor Calender Award behaupten und aus der Preisverleihung im Haus der Wirtschaft Stuttgart eine der begehrten Auszeichnungen mit nach Hause nehmen: Bronze!

Das unter dem Motto „Zeichen & Wunder“ stehende Gemeinschaftswerk aller Mitarbeiter von cre art wurde von der fachkundigen Jury des international bedeutenden Wettbewerbs auch in diesem Jahr mit Bronze bewertet. Die Kalenderblätter beschäftigen sich mit zwölf unterschiedlichen Ideen zu teilweise eindeutigen und manchmal eher versteckten Zeichen und Wundern, die sowohl im Layout als auch in der Produktion sehr differenziert bearbeitet wurden. So ist es der Fuldaer Werbeagentur erneut gelungen, ein Gesamtwerk zu erstellen, dessen Blätter eine gekonnte Symbiose aus Kalendarium, Motiv und Produktions-Highlights darstellen.

Unter rund 700 Kalender-Einsendungen – aus Deutschland, dem europäischen Ausland sowie aus Japan und Israel – konnte sich das Team aus Fulda mit einem gelungenen Zusammenspiel von thematischer und kreativer Gestaltung sowie einer hochwertigen Produktion gegen namhafte Konkurrenten durchsetzen.

Der Gregor Calendar Award ist der größte Wettbewerb für Kalendermacher in Europa. Ausrichter sind der Graphische Klub Stuttgart, der Verband Druck und Medien in Baden-Württemberg und das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft in Stuttgart. Der Preis ist nach Papst Gregor XIII. benannt, auf den der Gregorianische Kalender zurückgeht.

Der Creart-Kalender wird bereits im 18. Jahr als Dankeschön für firmeneigene Kunden, Lieferanten und Geschäftsfreunde produziert und ist nicht im Handel erhältlich. Eine Galerie auf der Agentur-Website lädt Interessierte zum Stöbern in früheren Kalender-Ausgaben ein. vn

WEB creart-kalender.de

Stellvertretend für das gesamte Team nehmen der Produktioner Torsten Gröger und Projektleiterin Kathinka Gröger die Auszeichnung in Stuttgart entgegen. Foto: cre art

Bestes Bio-Sortiment bei Obst und Gemüse

TEGUT erhält zum vierten Mal Award des Fruchthandel-Magazins

Freuen sich über den Gewinn des Retail Awards in der Kategorie Bio (von rechts): Alexander Auth, André Wagner und Thorsten Heil von Tegut. Foto: Messe Berlin

Zum vierten Mal und im zweiten Jahr in Folge hat der Lebensmitteleinzelhändler und Pionier für Bio-Lebensmittel Tegut den Retail Award des Fruchthandel-Magazins in der Kategorie Bio gewonnen.

Thorsten Heil, Bereichsleiter Einkauf, Obst und Gemüse bei Tegut, nahm mit seinen Kollegen André Wagner und Alexander Auth auf der Fruit Logistica in Berlin den „Branchen-Oscar“ entgegen. Der Auszeichnung liegt eine weitreichende Verbraucherumfrage zugrunde; im Gegensatz zu anderen Branchenpreisen entscheiden hier Kundenbewertungen und keine Jury. Auch eine Bewerbung für den Retail Award ist nicht möglich. Die GfK Nürnberg befragte im Auftrag des Magazins 9000 Haushalte zu ihrer Meinung zum Obst- und Gemüseangebot der verschiedenen Handelsgruppen. Zu den Bewertungskriterien der Verbraucherumfrage zählten die Frische, Herkunft, Gestaltung des Marktes, Sauberkeit, Präsentation und Auswahl. Ebenso sollten die Kunden die Verfügbarkeit der Produkte sowie den Service und die Freundlichkeit der Mitarbeiter prüfen und bewerten.

Thorsten Heil freut sich: „Wir sind erneut als bester Anbieter von Bio-Obst und -Gemüse ausgezeichnet worden und haben den größten Anteil an Bio-Verbandsware im deutschen Handel – das ist eine große Ehre und ein großer Anspruch zugleich.“ vn

Markt-Platz

Ausnahmen

Die Ausnahme bestätigt die Regel, besagte schon bei den alten Römern ein Sprichwort. Dieses Sprichwort gilt vermutlich auch für Online-Umsätze. In den allermeisten Branchen wächst der Anteil der Umsätze, die im Internet getätigt werden. Bestellen vom Wohnzimmer aus und das rund um die Uhr und auch am Wochenende – das ist bequem.

Vom Wachstum ausgenommen sind zunächst E-Books. Kunden wollen lieber das gedruckte Buch in Händen halten. Das Scrollen im E-Book-Reader setzt sich bislang nicht durch.

Wahrscheinlich wird auch der Lebensmitteleinkauf im Netz eher eine Ausnahme bleiben. Ein vernünftiges Lieferangebot der Onlinehändler gibt es bislang nur in Großstädten. Zudem sind die Kosten gewaltig – so gewaltig, dass sich Kaufland nach ersten durchaus professionellen Gehversuchen wieder aus dem Lebensmittel-Onlinehandel zurückgezogen hat.

Auch für Verbraucher ist der Einkauf von Marmelade, Müsli & Co. im Netz deutlich teurer als im Supermarkt, beim Discounter oder dem Fachhändler um die Ecke. Dass der Lebensmittelhandel ein so dichtes Versorgungsnetz und so großzügige Öffnungszeiten hat, sind weitere Trümpfe für den stationären Handel. Es spricht deshalb viel dafür, dass der Online-Lebensmittelhandel aus seiner Nischenrolle so schnell nicht herauskommt.

Volker Nies

Wenn um fünf noch lange nicht Schluss ist

ARBEITSZEITEN werden immer flexibler – aber es sind Regeln einzuhalten

Von **THERESA KLEIN**

Zunehmend gestalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer im gegenseitigen Einverständnis die Arbeitszeit flexibel. Dabei stellt sich auch die Frage, wie viele Stunden Arbeitnehmer überhaupt arbeiten dürfen.

Regenerierung ist auch für die nachhaltige Leistung des Arbeitnehmers sehr wichtig und liegt daher nicht zuletzt aus diesem Grund im Interesse auch des Arbeitgebers. Was der Gesetzgeber unter diesem Gesichtspunkt zur Arbeitszeit geregelt hat, soll hier besprochen werden.

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitengesetzes meint die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Grundsätzlich beträgt die werktägliche Höchstarbeitszeit acht Stunden. Dabei ist aber zu beachten, dass auch der Samstag zu den Werktagen zählt. So errechnet sich eine mögliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Vorübergehend darf die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgeweitet werden, vorausgesetzt dass innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen acht Stunden durchschnittlich nicht überschritten werden. Auf diese Weise ist eine zeitweilige Ausweitung der werktäglichen Wochenarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden möglich. Jedoch gilt auch hier: Keine Regel ohne Ausnahme. Beispielsweise kann in einem Tarifvertrag die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Auch dann darf jedoch die Arbeitszeit, spätestens innerhalb eines Ausgleichszeitraums von zwölf Monaten, im Durchschnitt maximal 48 Stunden wöchentlich betragen.

Auch zu den Ruhepausen während der Arbeit gibt es klare gesetzliche Vorschriften. Ab einer Arbeitszeit von sechs Stunden ist ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet, eine Pause von mindestens 30 Minuten einzulegen. Wer mehr als neun Stunden arbeitet, muss seine Arbeit für mindestens 45 Minuten unterbrechen. Allerdings müssen diese Pausen nicht am Stück genommen werden, sondern können aufgeteilt werden. Hierbei darf die jeweilige Unterbrechung der Arbeitszeit aber nicht kürzer als 15 Minuten sein. Weiterhin ist zu beachten, dass es nicht möglich ist, die Ruhepausen an den Anfang oder an das Ende der Arbeitszeit zu legen.

Zwischen dem Ende der täglichen Arbeitszeit und dem Beginn einer neuen täglichen Arbeitszeit müssen ferner mindestens elf Stunden ununterbrochener Ruhezeit liegen. Mit Ausnahme von Schichtarbeit ist hier in der Regel die Ruhezeit zwischen dem Ende der Arbeit am Abend und dem Beginn der Arbeit am Morgen gemeint. Ausnahmen von der Mindestdauer der Ruhezeiten sind in bestimmten Branchen – beispielsweise in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen – möglich, müssen jedoch wieder ausgeglichen werden.

Im Gegensatz zu Samstagen, die, wie bereits erwähnt, zu den Werktagen zählen, ist es Arbeitnehmern sonntags in der Regel nicht gestattet zu arbeiten. Die Sonn-und Feiertagsruhe gilt von 0 bis 24 Uhr.

Theresa Klein

Dieses Beschäftigungsverbot gilt ebenfalls für Feiertage.

Auch hier lässt der Gesetzgeber Ausnahmen zu: Vor allem Berufe aus dem medizinisch-sozialen Bereich, aber auch Gastronomie- und Hotelleriebetriebe sind von dem Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen ausgenommen. Jedoch muss der Arbeitnehmer mindestens fünfzehn Sonntage pro Jahr frei haben. Ferner ist dem Arbeitnehmer für die Arbeit an einem Sonn- oder Feiertag ein Ersatzruhetag zu gewähren, der bei Sonntagsarbeit innerhalb von zwei Wochen und bei Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag innerhalb von acht Wochen gewährt werden muss. Selbstverständlich sind auch bei einer Arbeit an Sonn- und Feiertagen – wie an regulären Werktagen – die maximal zulässige Arbeitszeit und Ruhepausen einzuhalten.

Theresa Klein ist Praktikantin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt.