

VBU im Dialog

Themen in dieser Ausgabe:

- Editorial
- Termine
Vorträge und Seminare der VBU-Partner
- Schneller, besser, kostengünstiger - Prozessoptimierung mit Wertanalyse
- Wartungsverträge für Brandschutzeinrichtungen - sachlich richtig ausschreiben, bewerten, prüfen und vergeben
- Der Beirat der mittelständischen Familien-GmbH - Teil 3: Die Besetzung des Beirats
- Bürokratie-Abbau für den Mittelstand
- Interessante Randnotizen
- Impressum

SPRACHE

Die Menschen scheinen die Sprache nicht empfangen zu haben, um die Gedanken zu verbergen, sondern um zu verbergen, dass sie keinen Gedanken haben.

Soeren Kierkegaard
dänischer Schriftsteller, Philosoph, Theologe (1813 - 1855)

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

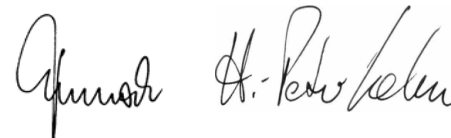
„Steuerreform drückt Gewinne“ - eine Schlagzeile die einen Handlungsbedarf der angenehmeren Art für die Bilanzen 2007 anspricht. Die zum 1. Januar 2008 in Kraft tretende Unternehmenssteuerreform senkt Unternehmenssteuern von 40% auf 30%. Um Verlustvorträge noch bestmöglich nutzen zu können, werden viele Unternehmen diese Verlustvorträge noch in der Steuererklärung 2007 auflösen um Steuern zu sparen.

Haben Sie Ihre Bilanzpolitik für 2007 schon dahingehend geprüft?

In unserem 1. Beitrag wird aufgezeigt, wie durch eine Wertanalyse - am Beispiel Auftragsbearbeitung - Abläufe optimiert und Einsparungen vorgenommen werden können. Der 2. Beitrag greift nochmals das Thema „Brandschutz“ und das Motto „Vorsorge ist besser...“ auf und gibt wert-

volle Hinweise zu Wartungsverträgen. Auch in dieser Ausgabe von VBU im Dialog setzen wir die Information über den „Beirat im Unternehmen“ mit dem 3. Artikel fort. Artikel Nr. 4 zeigt die im Jahr 2008 in Kraft tretenden Maßnahmen zum Bürokratieabbau für den Mittelstand auf. Schön wäre es, wenn diesem kleinen Schritt noch viele, viele Schritte folgen und unser Mittelstand spürbar von bürokratischem Aufwand entlastet würde. Haben Sie Ihre innerbetriebliche Bürokratie auch schon mal überprüft?

Ihr
Verbund beratender Unternehmer
Norbert Schenzle H.-Peter Kelm



Termine

Projektmanager Automotive - Berufsbegleitender Zertifikatslehrgang in 5 Präsenzphasen vom **5. Oktober 2007** bis **26. Januar 2008** in 89100 Freiburg und 73760 Ostfildern, Dipl.-Ing. Friedrich Stein und andere, TAE Technische Akademie Esslingen, www.tae.de, gemeinsam mit WVIB Wirtschaftsverband Industriel-Unternehmen Baden, www.wvib.de

Warum strategische Unternehmensplanung? Oder wie verdient mein Unternehmen in 10 Jahren seine Brötchen? IHK Heilbronn; Zentrum für Weiterbildung, Ferdinand-Braun-Str. 20, 74074 Heilbronn, am Dienstag, **23. Oktober 2007** von 16:00 bis 20:00 Uhr, Dipl.-Ökonom H.-Peter Kelm

Projektmanagement für die Produktentwicklung, am **12. und 13. November 2007**, von 9.00 bis 17.00 Uhr in 73760 Ostfildern, Dipl.-Ing. Friedrich Stein

TAE Technische Akademie Esslingen,
www.tae.de

Präsentation technischer Inhalte - Ergebnisse überzeugend darstellen, Entscheidungen herbeiführen, am **20. und 21. November 2007**, von 9.00 bis 17.00 Uhr in 73760 Ostfildern Dipl.-Ing. Friedrich Stein, TAE Technische Akademie Esslingen, www.tae.de

Risiken managen - Krisen vermeiden, am **3. und 4. Dezember 2007**, von 9.00 bis 17.00 Uhr in 73760 Ostfildern, Dipl.-Ing. Friedrich Stein, TAE Technische Akademie Esslingen, www.tae.de

Der Ingenieur als Führungskraft - Teams aufbauen, integrieren und zielgerichtet führen, am **10. und 11. Dezember 2007**, von 8.45 bis 16.45 Uhr in 73760 Ostfildern, Dipl.-Ing. Friedrich Stein, TAE Technische Akademie Esslingen,

Schneller, besser, kostengünstiger - Prozessoptimierung mit Wertanalyse

Ulrich Obbarius

Schneller, besser, ... Es klingt wie ein sportlicher Wettkampf, ist aber die Situation eines Unternehmens im wirtschaftlichen globalen Wettbewerb. Viele mittelständische Unternehmen haben ihre Produktionsbereiche in den letzten Jahren erfolgreich optimiert: Produkte werden zu (global) akzeptablen Preisen zur Verfügung gestellt. Oft hat man anderen Bereichen der Unternehmung weniger Aufmerksamkeit geschenkt. In erster Linie war durch Wachstum mit mehr Umsatz die Produktion gefragt. Der Verwaltungsbereich oder auch der indirekte Kostenbereich wächst mit, aber über bessere Arbeitsprozesse wird aus Zeitdruck nicht nachgedacht. Es lohnt sich hier nicht nur Kosten zu sparen, sondern durch effizientes Arbeiten kurze Durchlaufzeiten mit verlässlichen Terminen zu gewinnen.

Beispielhaft soll hier der Prozess der (internen) Auftragsbearbeitung betrachtet werden. Es ist ein komplexer Prozess, der viele Bereiche des Unternehmens betrifft: Vertrieb / Verkauf, Arbeitsvorbereitung, Disposition, Einkauf, Konstruktion, Fertigung, Versand und Fakturierung. Die externen Beteiligten, nämlich der Auftraggeber und die Lieferanten dürfen nicht vergessen werden.

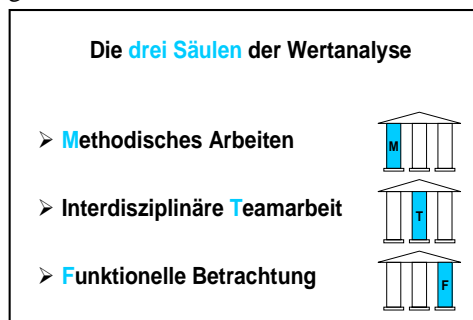
Die Methode der Wertanalyse geht wie viele Optimierungsverfahren systematisch in den Schritten

1. **Analyse** des Ist-Zustands,
2. Definition des **Soll-Zustands** und
3. kreative **Lösung** finden,

vor.

Für die praktische Bearbeitung können die VDI-Richtlinie 2800 oder mehrere internationale oder deutsche Normen herangezogen werden. Dort wird die Systematik in zehn Schritten detailliert dargestellt und es stehen Formulare zum Ausfüllen zur Verfügung. Alle einzelnen Arbeitsschritte werden im Team aus Experten der betroffenen Abteilungen des Unternehmens bearbeitet. Die Leitung hat der (externe) erfahrene Moderator, damit sichergestellt ist, dass die Ziele auch erreicht werden. Ein wesentliches Erfolgselement der Wertanalyse-Methode ist die Identifikation der Funk-

tionen, die den Prozess (schrittweise) darstellen. Wird mit der einzelnen Funktion hier im Beispiel der Zeitbedarf in Stunden verknüpft, ergibt sich damit die quantitative Stellgröße zur Reduktion des Aufwandes, zum Beispiel um 20%. Die Wertanalyse lässt sich zusammengefasst durch **drei** tragende **Säulen** darstellen:



Das „wie“ – also der Weg zum Ziel – wird in der Runde mit Hilfe erprobter Kreativitätstechniken erarbeitet; das Brainstorming wird am häufigsten eingesetzt. Aus der Bewertung mehrerer hundert Ideen im vorliegenden Beispiel ergab sich das Lösungskonzept. Oft finden sich auch mehrere alternative Konzepte zur Realisierung. Nach Präsentation der Lösungen wird der Entscheid zur Umsetzung auf oberster Ebene getroffen. Der Optimierung des Prozesses, hier der Auftragsbearbeitung, stehen keine Widerstände aus der Belegschaft entgegen. Die Betroffenen haben im Team die Lösung gemeinsam erarbeitet und sind daran interessiert, dass ihr Konzept umgesetzt wird. In der Praxis zeigt sich, dass durch die engagierten Teammitglieder dies zügig vorangetrieben wird. Im hier beschriebenen Fall war dies in zwei Schritten: Maßnahmen mit großem Effekt wurden zuerst in etwa zwei Monaten, die mit weniger Wirkung in einem zweiten Schritt in bis zu fünf Monaten realisiert.

Der Erfolg der Wertanalyse, eigentlich müsste es besser „Nutzen-Gestaltung“ heißen, ist mit etwa 20% Reduktion des Aufwands zur Auftragsbearbeitung gegeben. Das heißt, dass bei fünf beteiligten Mitarbeitern eine Stelle für neue und sicherlich wichtige Aufgaben im Unternehmen zur Verfügung steht!

Dr. Ulrich Obbarius
eMail ulrich.obbarius@vbu-berater.de
Tel. 07045-912594

Lebenslange Steuer- nummer erst in 2008

Neues aus der Wirtschaft

Die Einführung und Vergabe der neuen lebenslang geltenden Steuernummer für das elektronische Verfahren kann laut Bundesfinanzministerium nicht wie geplant im Oktober 2007 beginnen, sondern wird voraussichtlich erst im April 2008 gestartet werden können, wie die Financial Times Deutschland berichtet.

Das Bundeszentralamt für Steuern verfüge nicht über die notwendige Kapazität, die Daten aller Einwohner in der angestrebten Zeit zu verarbeiten. Deshalb müssten höchstwahrscheinlich auch die Steuererklärungen 2007 noch mit der aktuell gültigen Steuernummer abgegeben werden.

Die bisher verwendete herkömmliche Lohnsteuerkarte auf Papier soll abgeschafft werden und durch ein elektronisches Verfahren ersetzt werden. Damit soll weniger Bürokratie erreicht werden.

VBU-Vorstand
H.-Peter Kelm

Ist der Klimawandel noch zu stoppen?

Neues aus der Technik

Der augenscheinliche Beweis, dass sich unser Klima wandelt, ist für uns erbracht: In diesem Frühjahr 2007 war es so warm wie noch nie! Allerdings ist der Klimawandel wissenschaftlich fundiert nicht ganz so einfach zu belegen, hierzu sind langjährige Beobachtungen mit Aufzeichnungen über große Erdoberflächen wie Kontinente notwendig.

>>

Wartungsverträge für Brandschutzeinrichtungen - sachlich richtig ausschreiben, bewerten, prüfen und vergeben

Günther Bloos

Sicherheitsanlagen im Brandschutzbereich müssen im Ernstfall funktionieren und **zwar ohne jede Ausnahme**. Tun sie dies nicht, riskiert der Anlagenbetreiber (dies könnte z.B. der Geschäftsführer einer GmbH sein) in dessen Räumen Sicherheitsanlagen eingebaut sind

1. seinen Versicherungsschutz und
2. staatsanwaltliche Ermittlungen (unter anderem wegen passiver Brandstiftung, Körperverletzung oder gar fahrlässiger Tötung)!

Neben den verbindlichen baurechtlichen Vorschriften zum Einbau von Sicherheitsanlagen schreiben sowohl der Gesetzgeber, als auch die jeweilige Sachversicherung die Wartung und Instandhaltung von Brandschutzanlagen vor. Sehr wichtig ist, dass beide **die Durchführung** ihrer eigenen Wartungsvorschriften nicht prüfen oder gar überwachen. Sie tun dies nicht von ungefähr, sondern aus gutem Grund.

Diese Vorgehensweise bedeutet letztlich: **Der Anlagenbetreiber** – dies kann ein Wirtschaftsunternehmen, ein Krankenhaus, ein Altenheim, ein Lichtspielhaus, ein Flughafen etc. sein – **trägt ganz allein die Verantwortung für die Funktionssicherheit seiner Brandschutzanlagen**.

Es ist mehr als nahe liegend, dass man sich im Bewusstsein dieses Risikos jemanden ins Boot holt, der das vorhandene Risiko minimiert; Dies kann in jedem Fall nur eine Wartungsfirma oder der Anlagenhersteller selbst sein. Beide sind in der Lage die Brandschutzanlagen in Ordnung zu halten. Nach welchen Kriterien aber ist eine Wartungsleistung oder gar ein Wartungs- und Instandhaltungsvertrag, der in aller Regel mindestens drei Jahre läuft, zu bewerten, zu vergeben oder gar auszusprechen?

Folgende drei Kriterien sind maßgebend:

- **Auf welcher Rechtsgrundlage erfolgt die Leistung?** Wartung und nachfolgend Instandhaltung (also Reparatur) stellen völlig unterschiedliche Themenbereiche dar, deren Einzelleistungen keinesfalls unter dem Primat einer einzigen Rechtsgrundlage (wie z.B. dem Kaufvertragsrecht) zu erfassen sind. Es müssen hier völlig unterschiedliche Kriterien benannt werden, damit im Schadensfall, also

wenn die Anlage beim Brand nicht funktioniert, die Haftungsfrage klar und eindeutig zugeordnet werden kann.

- **Wie wird die Leistung dokumentiert?** Die Wartung, Reparatur (Instandhaltung) und Funktionsprüfung der Anlage ist so zu dokumentieren, dass diese Dokumentation den Anforderungen des Gesetzgebers und der Versicherung genügt. Ganz besonders wichtig ist die Frage: Welche Aussagen und Hinweise sind unabdingbar notwendig und welche Aussagen sollten unterbleiben, da sie das Risiko erhöhen letztlich doch auf den beim Brand entstandenen Kosten sitzen zu bleiben bzw. sich staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen auszusetzen?
- **Wie kann ich durch den Abschluss eines Wartungsvertrages für meine Brandschutzanlagen einen Teil meiner Aufwendungen z.B. über die Reduktion meiner Versicherungsprämie, wieder hereinholen?** Bei sachlich richtiger Handhabung gelingt dies immer. Die Rabatte der Sachversicherungen betragen nahezu 50% einer Jahresprämie (und werden in aller Regel nur dann gewährt, wenn sie formell beantragt werden). Es gibt hier allerdings keine Automation. Soll heißen: Die richtige Form und Dokumentation des beantragten Rabattnachlasses ist von entscheidender Bedeutung.

Zu guter Letzt noch eines.

Folgende Frage sollten Sie sich stellen, wenn Sie für ein Unternehmen oder eine öffentliche Einrichtung Verantwortung tragen: **Wurden in den letzten 50 Jahren auf dem Betriebsgelände Gebäude errichtet oder umgebaut? Spätestens seit 1960 ist der Einbau von Brandschutzanlagen in Gewerbebetrieben, Krankenhäusern, Pflegeheimen, Versammlungsstätten (z.B. Stadthallen), Bahnhöfen, Flughäfen, etc. je nach Landesbauordnung der Bundesländer zwingend vorgeschrieben; die einzige Ausnahme sind Kirchengebäude.**

Wenn Sie diese Frage mit ja beantworten können, sollten Sie eine gründliche Überprüfung Ihrer Brandschutzanlagen vornehmen. Sonst könnte es im Schadensfall (Gebäudebrand) unter Umständen ein böses Erwachen geben..

Günther Bloos
eMail guenther.bloos@vbu-berater.de
Tel. 07024-53296

Trotzdem verhilft der persönliche Eindruck bei vielen von uns zu der Auffassung: Genug diskutiert – wir sind bereit etwas zu tun, - sogar jeder Einzelne von uns! Wir wollen Energie sparen, zum Beispiel Heizkosten, Benzin oder Diesel und reduzieren damit den Ausstoß des Treibhausgases Kohlendioxid.

Dies gilt insbesondere auch für Energieversorgungsunternehmen: Der Ausstoß von Kohlendioxid aus dem Rauchgas in den Kohle- und Ölkraftwerken muss reduziert werden. Und dies geht nicht durch mehr Kern- (bzw. Atom)kraftwerke, weil wir nicht wissen, was wir mit dem strahlenden Abfall machen sollen!

Da kommt die Idee, das bei der Verbrennung der fossilen Stoffe entstehende Kohlendioxid chemisch oder physikalisch zu binden, gerade recht! Das Schlagwort heißt CCS: Carbon Capture and Storage. Es bedeutet Kohlenstoff aus dem Rauchgas abtrennen und einlagern, zum Beispiel in tieferen Erdformationen. Offensichtlich gibt es hierbei hohe Anforderungen an die langfristige Sicherheit und Dichtheit der Speicherstätten. Das einmal eingelagerte Gas soll natürlich nicht wie aus einem schlapper werdenden Luftballon entweichen. Damit erklärt sich der Forschungsbedarf dieser Technologien und die staatliche Förderung ist gerechtfertigt. Mit Glück und dem entsprechenden Aufwand können die CCS-Technologien bis zum Jahr 2020 verfügbar sein, meinen die beteiligten Experten.

VBU-Partner
Dr. Ulrich Obbarius

Die Besetzung des Beirats

Teil 3 zur Serie „Der Beirat der mittelständischen Familien-GmbH“

RA Joachim Staudenmaier

Anforderungen an den Beirat

„Wie kann ein Team von Aufsichtsräten, deren individueller Intelligenzquotient über 120 liegt, einen kollektiven Intelligenzquotient von 60 haben?“ Diese Frage eines bekannten Unternehmensberaters angesichts der vielen Unternehmenskrisen der letzten Jahre sollte einem zu denken geben. Da gibt es die Ex-Vorstandsvorsitzenden als AR-Chefs, die abgehalfterten Politiker, die ahnungslosen Landräte, die guten Freunde aus dem „Old-Boys-Network“, die niemandem auf die Füße treten, damit auch ihnen niemand auf die Füße tritt. Wenn man diese Zustände schon bei Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften feststellen muss, umso größer ist die Gefahr von nutzlosen Beiräten bei GmbHs, da sie nicht verpflichtend sind.

Der Beirat soll die Existenz des Unternehmens nachhaltig fördern und sichern. Das kann er natürlich auf verschiedene Weise leisten. Wenn sich das Unternehmen mit einem rein „dekorativen“ oder auch einem nur beratenden Beirat ohne Kompetenzen begnügt, wird man andere Maßstäbe anlegen müssen als bei einem Beirat mit Zustimmungrechten, Initiativrechten oder gar Personalkompetenz. Dafür sind Persönlichkeiten von unternehmerischem Format gefragt. Auf diese soll in diesem Beitrag das Augenmerk gelenkt werden.

Die **fachliche Kompetenz** der Beiratsmitglieder sollte zunächst außer Frage stehen. Hier sind Punkte wie Branchenkenntnisse, funktionale Kenntnisse sowie Führungserfahrung von großer Bedeutung. In persönlicher Hinsicht sollte bei der Auswahl auf Eigenschaften wie ein guter Ruf, persönliche Unabhängigkeit, Neutralität, Charakterstärke, Kreativität, Motivation, Durchsetzungsvermögen, Auffassungsgabe, Zielstrebigkeit, Risikobereitschaft, Kontaktfreudigkeit und ein großes persönliches Netzwerk geachtet werden. In der Praxis arbeiten viele Beiräte noch vergangenheitsorientiert und verstehen sich eher als passive Unternehmensaufsicht. Es reicht aber heute nicht mehr aus, sich an alten Konventionen zu orientieren. Beiräte müssen sich vielmehr als aktive Gestaltungs- und Controlling-Räte verstehen.

Weiterhin sollten erfolgreiche Beiräte eine **wohlverstandene Mischung** von Mitgliederpersönlichkeiten aufweisen: Unterschiede in Alter, Kultur und Disziplin, die

Mischung von Männern und Frauen sowie verschiedener Kernkompetenzen und Rollen stimulieren eine ideenreiche Unternehmensführung und ergänzen einander. Entgegen häufiger Besetzungspraxis sollten deshalb weder Vertreter der Hausbank noch Personen, die in aktiver Geschäftsbeziehung zum Unternehmen stehen (Berater, WP, Anwälte, Kunden, Lieferanten) und schon gar nicht Personen, die keine Zeit haben, in den Beirat berufen werden.

Um seine Aufgabe erfüllen zu können, darf der Beirat **nicht zu groß** sein. Allerdings besteht bei einem zu kleinen Beirat die Gefahr einer „zu großen Intimität“, worauf Fredmund Malik in seinem Buch „Wirksame Unternehmensaufsicht“ richtig hingewiesen hat. Die ideale Größe dürfte bei fünf bis sieben Mitgliedern liegen.

Der Beirat muss sich auch über die **Zeitaufteilung** seiner Sitzungen verständigen. Das renommierte Institute for Management Development in Lausanne (IMD) empfiehlt, sich zu je einem Fünftel seiner Zeit mit Vergangenheits-, Gegenwarts- und langfristigen Zukunftsfragen, jedoch zu zwei Fünfteln mit gegenwartsrelevanten Zukunftsfragen zu befassen. In all diesen Funktionen hat er sich mit Themen wie Marktstellung, Innovationsleistung, Produktivität der Arbeit, des Geldes, der Zeit und des Wissens, Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt, Liquidität, Cash-Flow, Ertragslage etc. zu beschäftigen.

Besetzung des Beirats

Bisher sind wir davon ausgegangen, dass die Beiratsmitglieder entweder vom alleinigen Inhaber oder einvernehmlich von allen Gesellschaftern berufen werden. Das geht jedenfalls für eine große Gruppe von Unternehmen an der Wirklichkeit vorbei, weil der Kreis der Gesellschafter längst nicht immer einer Meinung ist. Vielmehr wird auch bei der Beiratsbesetzung Macht ausgeübt, wenn eine Mehrheit durch Berufung von ihnen genehmen Mitgliedern auch über den Beirat ihre Vorstellungen gegenüber einer Minderheit durchsetzen kann. Nach GmbH-Recht gilt hier eine weitgehend unbeschränkte Mehrheitsherrschaft, wobei ein Minderheitenschutz nur sehr minimal ausgeprägt ist. Eine einfache Mehrheit entscheidet über die Besetzung sämtlicher Beiratspositionen, sofern der Gesellschaftsvertrag keine näheren

>>

Krankheit nach Schönheitsoperation- Wer zahlt?

Neues aus der Rechtsprechung

Bekanntlich hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, wenn er ohne eigenes Verschulden durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird (§ 3, Abs. 1, S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Gilt dieser Anspruch eigentlich auch, wenn sich der Arbeitnehmer einer Schönheitsoperation unterzieht?

Während noch vor einem Jahrzehnt diese Frage eher als skurril betrachtet wurde, ist sie jetzt angesichts der jährlich 400000 Schönheitsoperationen (davon 100000 bei Jugendlichen) ganz und gar nicht mehr abwegig. Wenn man die Fälle von Tätowierungen und Piercing dazu nimmt, betragen diese Eingriffe insgesamt ein Vielfaches der genannten Zahl.

Es ist klar, dass weder Schönheitsoperationen noch Piercing und Tätowierungen als solche Krankheitsfälle sind und somit auch keine Entgeltfortzahlung auslösen können. An sich ist jedoch der Tatbestand der Krankheit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes erfüllt, wenn infolge eines dieser genannten Eingriffe Komplikationen auftreten und der Arbeitnehmer deshalb arbeitsunfähig ist. Hat der Arbeitnehmer diese Krankheit selbst verschuldet?

Auch dies kann man nicht ohne weiteres sagen, da die Rechtsprechung nur eine „grobe Vernachlässigung der Gesundheit durch den Arbeitnehmer“ als Verschulden ansieht. Wenn das Bundesarbeitsgericht dies nicht einmal bei gefährlichen Sportarten wie Drachenfiegen annimmt, dann sicher auch nicht in unserem

>>

Die Besetzung des Beirats (Fortsetzung)

Regelungen dazu trifft.

Gesellschaftsvertragliche Regelungen werden in vielen Fällen der tatsächlichen Absicht der Beiratsinstallation eher gerecht als die Mehrheitsherrschaft. Sonst hätte man ja weiter mehrheitlich allein weiterregieren und sich einen Kreis von Beratern für verschiedene Bereiche heranziehen können. Gerade das will ja ein Unternehmen nicht, das sich für einen Beirat entscheidet.

Zu den typischen Gestaltungen der Regeln für die Besetzung des Beirats gehört deshalb, dass einzelnen Gesellschaftern oder Gesellschaftergruppen das Recht zugestanden wird, ein oder mehrere Mitglieder des Beirats zu bestimmen. Dieses Recht muss dann im Zusammenhang mit den für die Beschlussfassung im Beirat geltenden Mehrheitserfordernissen betrachtet werden, um seine Bedeutung für die Machtbalance innerhalb der Gesellschaft richtig einschätzen zu können.

Soll das Machtgefälle, das naturgemäß innerhalb der Gesellschaft besteht, darüber hinaus abgebaut werden, so kann im Gesellschaftsvertrag z. B. vorgesehen werden, dass Mehrheits- und Minderheitsgesellschafter jeweils die gleiche Zahl von Beiratsmitgliedern entsenden und sich über einen „Neutralen“, der dann meist als Vorsitzender auch die entscheidende Stimme hat, einigen müssen. Dazu muss natürlich im Gesellschaftsvertrag geregelt werden, was zu geschehen hat, wenn sich Minder- und Mehrheitsgesellschafter nicht einigen können. Dann sollte ein gemeinsam benannter Dritter auch auf Verlangen nur einer Seite den Neutralen bestimmen. Eine andere Gestaltungsmöglichkeit kann darin bestehen, dass sich die von beiden Seiten benannten Beiratsmitglieder auf eine neutrale Person einigen und diese dann in den Beirat berufen müssen.

Auch kann man z. B. Dritte als „geborene“ Mitglieder des Beirats festlegen oder Dritten von vornherein das Recht einräumen, ein oder mehrere Mitglieder in den Beirat zu entsenden. Dies kann dann von Bedeutung sein, wenn Außenstehenden Einfluss auf das Unternehmensgeschehen eingeräumt werden soll oder muss.

Gewöhnlich werden die Mitglieder durch die Gesellschafterversammlung gewählt, wobei diese an bestimmte Wahlvorschläge gebunden sind. Wenn also das Ergebnis

aufgrund der bestehenden Vorschlagsrechte von vornherein feststeht, hat die Gesellschafterversammlung gleichsam notarielle Funktion. Darüber hinaus gibt es jedoch noch mehr Möglichkeiten der Besetzung wie z. B. beim Entsendungsrecht durch einen außenstehenden Dritten. Weitere Ausführungen dazu würden jedoch den vorgegebenen Rahmen sprengen.

Es ist sicher sinnvoll, die Vorgaben bei der Zusammensetzung des Beirats hinsichtlich Qualifikation und Berufserfahrung, um wirksam zu sein, auch im Gesellschaftsvertrag festzulegen. Das gleiche gilt für Inkompatibilitätsregeln, die bestimmte Personen von der Beiratsmitgliedschaft von vornherein ausschließen. Dies können z. B. ständige Vertragspartner der Gesellschaft sein. Man muss sich aber bei all diesen Überlegungen stets vor Augen halten, dass man nicht alle möglichen Situationen voraussehen kann und man vor lauter Regelungen keine Beiratsmitglieder mehr findet.

Schließlich sollte die **Beendigung der Beiratsmitgliedschaft** im Gesellschaftsvertrag bedacht werden. Für ein Beiratsmitglied kann es von großer Bedeutung sein, wenn seine Mitgliedschaft wegen zeitlicher Befristung statt durch Abberufung endet. Daher ist eine zeitliche Befristung dringend zu empfehlen. Allerdings ist es auf jeden Fall sinnvoll, eine vorzeitige Abberufung im Gesellschaftsvertrag zu regeln. Auch hier sind wiederum vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten denkbar, die stark von der gewollten Abhängigkeit oder Unabhängigkeit des Beirats abhängen. Will man einen möglichst unabhängigen Beirat, sollte die vorzeitige Abberufung an das Vorliegen eines sachlichen, wichtigen Grundes oder an die Zustimmung einer qualifizierten Mehrheit gebunden sein. Nur so wird man qualifizierte, unabhängige Beiräte finden, die zum Wohle des Unternehmens und nicht nur bestimmter Gesellschafter oder gar nur zum eigenen Wohl tätig sind.

RA Joachim Staudenmaier MBA
eMail joachim.staudenmaier@vbu-berater.de
Tel. 0711-25394860

Fall. Also müsste hier der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sein? Man sträubt sich unwillkürlich, dies anzunehmen. Mit Recht. Der wesentliche Gesichtspunkt ist nämlich, dass der Arbeitgeber nur verpflichtet ist, das *normale Krankheitsrisiko* des Arbeitnehmers zu tragen. Vom Arbeitnehmer selbst veranlasste, medizinisch nicht indizierte Eingriffe in seine körperliche Integrität bergen außerordentliche Risiken, die nicht zum normalen Krankheitsrisiko gehören. Es kann nicht den Arbeitgeber belasten, dass sich der Arbeitnehmer durch eine Schönheitsoperation, Tätowierung oder Piercing dem Risiko aussetzt, krank und damit arbeitsunfähig zu werden. Das ist allein seine Sache.

Derselbe Grundgedanke wird für das Verhältnis des Versicherten zu seiner Krankenkasse im neuen § 52 Abs. 2 Sozialgesetzbuch V ausgedrückt: Die Krankenkasse hat in den oben genannten Fällen den Versicherten nicht nur an den Kosten der Heilbehandlung zu beteiligen, sondern diesem auch das Krankengeld ganz oder teilweise zu versagen bzw. zu kürzen. Es wäre widersprüchlich, wenn der Arbeitgeber sechs Wochen lang das Entgelt fortzahlen muß, die Krankenkasse danach aber die Zahlung von Krankengeld versagen kann. Für beide gilt: Derartige Krankheiten sind weder dem Risikobereich des Arbeitgebers noch dem der Krankenkasse zuzurechnen, sondern ausschließlich dem eigenen Risiko des Arbeitnehmers.

VBU-Partner
RA Joachim Staudenmaier

Bürokratie-Abbau für den Mittelstand

H.-Peter Kelm

Gemäß einer Pressenotiz des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) hat der Deutsche Bundestag nun das „Zweite Mittelstandsentlastungsgesetz“ mit großer Zustimmung, ohne Gegenstimme, beschlossen und damit ein Bündel von Maßnahmen zum Bürokratieabbau für den Mittelstand auf den Weg gebracht.

Die Deregulierungsmaßnahmen betreffen laut BMWi im Einzelnen folgende Beschlüsse:

1. Weniger statistische Meldepflichten für Existenzgründer in den ersten drei Unternehmensjahren.
2. Weniger statistische Stichproben für Kleinunternehmer mit weniger als 50 Beschäftigten.
3. Weniger Befragungen für Dienstleister, die eine freiberufliche Tätigkeit ausüben. Es entfällt die bisherige Befragung zum Dienstleistungskonjunkturstatistikgesetz.
4. Wegfall von Genehmigungspflichten im Preisangaben- und Preisklauselgesetz.
5. Bessere Förderung der regionalen Wirtschaftsstruktur für kleinere und mittlere Unternehmen.
6. Einschränkung der Reisegewerbekartenzpflicht wenn für die gleiche Tätigkeit bereits eine Erlaubnis zum Betrieb im stehenden Gewerbe erteilt wurde.
7. Aufhebung des Vertriebsrechtes für Blindenwaren.
8. Änderung des IHK-Gesetzes ab dem 1. Januar 2008. Die IHKs müssen ihr Rechnungswesen und den Jahresabschluss nach den Grundsätzen kaufmännischer Rechnungslegung und Buchführung durchführen. Die Grundbeiträge für GmbH & Co. KGs werden halbiert.
9. Deregulierung der Unternehmensstatistik im Güterverkehr. Die Periodizität der Erhebung wird verlängert.
10. Entfall von Fristen im Fahrerlaubnisrecht. Vor Neuerteilung der Fahrerlaubnis nach einer Frist von mehr als zwei Jahren muss keine neue Fahrerlaubnisprüfung mehr abgelegt werden.
11. Wegfall von Meldepflichten nach der Straßenverkehrs-Zulassungsordnung. Die jährliche Pflicht des „Bundesinnungsverbandes des Kfz-Handwerks“ zur Meldung aller Schulungsstätten entfällt.
12. Die Einschränkung der Genehmigungspflichten im Personenbeförderungsgesetz.

Die behördliche Genehmigung von Tarifen und Fahrplänen für Straßenbahnen und Omnibusse gilt zukünftig als erteilt, wenn die Genehmigungsbehörde nicht innerhalb eines Monats widerspricht.

13. Erleichterte Ermittlung von Halterdaten nach dem StVG.

14. Anhebung der Gewinnschwelle für die Buchführungspflicht auf 50.000 €uro.

15. Die elektronische Datenübertragung gilt zukünftig auch für Arbeitgeberbescheinigungen in Bezug auf Entgeltsatzleistungen sowie für Mitteilungen von Krankengelddaten an den Arbeitgeber durch die Krankenkassen.

16. Von den Arbeitgebern auszustellende Verdienstnachweise für die letzten drei Monate vor Rentenbeginn werden vereinfacht.

17. Die Betriebsprüfung der Unfallversicherungsträger wird auf die Betriebsprüfung der Rentenversicherung übertragen.

H.-Peter Kelm

eMail horst-peter.kelm@vbu-berater.de

Tel. 07143-408985

Impressum:

‘VBU im Dialog‘ erscheint viermal jährlich und bietet Informationen für Kunden und Partner des VBU

Herausgeber:
Verbund beratender
Unternehmer e.V.
Ansprechpartner:
Norbert Schenzle
Am Waldrand 43
71111 Waldenbuch

Telefon
+49 (0)7157-5369265
Telefax
+49 (0)7157-5369263
eMail
info@vbu-berater.de

Redaktion:
Dr. Ulrich Obbarius
im Team mit
H.-Peter Kelm
Norbert Schenzle
Joachim Staudenmaier
Peter Zahn (Gestaltung)

Copyright VBU 2007

*Sie finden uns auch im
Internet unter*

www.vbu-berater.de
