

## Entwurf

### Anteilskaufvertrag

Vor mir, der unterzeichnenden Notarin

.....

mit dem Amtssitz in .....

Es erschienen heute:

1. Herrn Landrat **Reinhard Krebs**, geb. am .....,  
geschäftsansässig Erzberger Allee 14, 36433 Bad Salzungen,  
für den **Wartburgkreis** als Körperschaft des öffentlichen Rechts,  
Erzberger Allee 14, 36433 Bad Salzungen

(nachfolgend bezeichnet als „Käufer“)

2. Frau Oberbürgermeisterin Katja Wolf geb. am..... ,  
geschäftsansässig Markt 2, 99817 Eisenach  
für die **Stadt Eisenach** als Körperschaft des öffentlichen Rechts,  
Markt 2, 99817 Eisenach.

(nachfolgend bezeichnet als „Verkäuferin“)

Die Erschienenen wiesen sich gegenüber der amtierenden Notarin zur Person durch Vorlage ihrer gültigen Personalausweise der Bundesrepublik Deutschland aus. Die Notarin fragte die Erschienenen nach einer Vorbefassung i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BeurkG. Eine Vorbefassung wurde von den Erschienenen verneint. Die Erschienenen baten sodann um Beurkundung des Folgenden:

## I. Anteilskaufvertrag

### §1

#### Kaufgegenstand, Verkauf und Abtretung

(1) Die Verkäuferin ist Gesellschafterin der Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) Wartburg-Werraland mbH mit Sitz in Eisenach, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Jena unter HRB 401104 (nachfolgend bezeichnet als „die Gesellschaft“). Das satzungsmäßige Stammkapital der Gesellschaft in Höhe von EUR 26.000,00 ist vollständig eingezahlt.

(2) Die Verkäuferin hält folgenden voll eingezahlten Geschäftsanteil:

Geschäftsanteil zu lfd. Nr. 1 der Liste der Gesellschafter im Nennbetrag von

EUR 11.700,00.

(3) Die Verkäuferin verkauft den von ihr gehaltenen Geschäftsanteil an den Käufer, der das Angebot zum Kauf annimmt.

(4) Die Verkäuferin tritt den von ihm verkauften Geschäftsanteil an den die Abtretung annehmenden Käufer ab.

(5) Der Verkauf und die Übertragung des Geschäftsanteils erfolgen mit allen zugehörigen Rechten und Pflichten, einschließlich des Gewinnbezugsrechts für das laufende Geschäftsjahr.

## **§2 Kaufpreis**

(1) Der Kaufpreis für den verkauften Geschäftsanteil beträgt **EUR 50.000,00** (nachfolgend bezeichnet als „der Kaufpreis“).

(2) Sofern der Käufer die Liquidation der Gesellschaft vor dem 01.01.2022 beschließt, steigt der in Abs. 1 genannte Kaufpreis um 1.897,00 Euro für jeden, zum Zeitpunkt der Beschlussfassung zur Liquidation, bis zum 01.01.2022 noch nicht vollendeten Kalendermonat. Sofern die Gesellschaft, in Abstimmung mit der Stadt Eisenach vor dem 01.01.2022 Projekte mit in der Stadt Eisenach ansässigen Bürgern durchführt und hierfür die Komplementärmittel selbst übernimmt oder bereits übernommen hat, werden diese auf den nach Satz 1 noch offenen Betrag angerechnet.

(3) Der Kaufpreis nach Abs. 1 ist innerhalb von vier Wochen seit dem Tage der Beurkundung zur Zahlung fällig. Der ggf. nach Abs. 2 noch fällig werdende Anpassungsbetrag ist 4 Wochen nach dem durch die Gesellschafterversammlung gefassten Beschluss zur Liquidation fällig.

## **§3 Übertragungstichtag**

Nutzungen und Lasten des verkauften Geschäftsanteils gehen mit Wirkung zum 01.01.2020 auf den Käufer über.

## **§4 Gewährleistungen der Verkäuferin, Haftungsausschluss**

(1) Die Verkäuferin ist alleiniger Inhaber des von ihr verkauften Geschäftsanteils, wie in § 1 Abs. 1 beschrieben, und zur freien Verfügung über diesen berechtigt. Alle zur Veräußerung dieses Geschäftsanteils auf Seiten der Verkäuferin erforderlichen Zustimmungen von Gesellschaftsorganen liegen vor. Der von der Verkäuferin verkaufte Geschäftsanteil ist nicht mit Rechten Dritter belastet, und es bestehen hinsichtlich dieses Geschäftsanteils keine Vorkaufs- oder sonstigen Erwerbsrechte Dritter. Über das Vermögen der Gesellschaft ist kein Insolvenzverfahren eröffnet

worden und es liegen auch keine Umstände vor, die einen Antrag auf Eröffnung eines solchen Verfahrens erfordern würden.

(2) Andere Garantien oder Gewährleistungen als die in Abs. 1 enthaltenen Garantien oder irgendwelche Aufklärungspflichten in Bezug auf die Gesellschaft oder ihr Unternehmen übernimmt die Verkäuferin nicht.

## **§5 Vollmacht zur Ausübung der Gesellschafterrechte**

Für die Zeit ab der Beurkundung der Geschäftsanteilsabtretung gemäß § 1 dieses Vertrages bis zur Aufnahme der neuen Gesellschafterliste (§ 40 GmbHG) in das Handelsregister bevollmächtigt die Verkäuferin den Käufer unter Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB, die Verkäuferin hinsichtlich des Kaufgegenstandes bei der Ausübung der Gesellschafterrechte gegenüber der Gesellschaft und Mitgesellschaftern in vollem Umfang zu vertreten, insbesondere das Stimmrecht in der Gesellschafterversammlung auszuüben, Beschlüsse zu fassen und Zustimmungs- und Verzichtserklärungen abzugeben. Diese Vollmacht berechtigt nicht zur Abgabe von Übernahmeerklärungen. Die Erteilung von Untervollmachten ist zulässig.

## **§ 6 Kosten**

Die Kosten der Beurkundung trägt der Käufer, unbeschadet der gesamtschuldnerischen Haftung von Käufer und Verkäuferin, über die die Notarin die Parteien belehrt hat. Ihre etwaigen Beratungskosten tragen die Vertragsparteien selbst.

## **§ 7 Schlussbestimmungen**

(1) Nebenabreden bestehen nicht.

(2) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform, soweit nicht notarielle Beurkundung erforderlich ist. Dies gilt auch für diesen Abs. 2. Auch wiederholte Verstöße gegen das Schriftformerfordernis berühren dessen Bestehen nicht.

(3) Sollten Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder nichtigen Bestimmung eine solche Bestimmung in diesen Vertrag aufzunehmen, die in rechtlich zulässiger Weise demjenigen am nächsten kommt, was die Vertragsparteien bei verständiger wirtschaftlicher Beurteilung geregelt haben würden, wenn sie den Punkt bedacht hätten. Es ist ebenso zu verfahren, wenn sich Vertragslücken herausstellen sollten.

## **II. Niederschrift der Beschlüsse der Gesellschafterversammlung der Gesellschaft**

Unter Verzicht auf alle durch Gesetz oder Satzung vorgeschriebenen Formen und Fristen über die Einberufung und Abhaltung einer Gesellschafterversammlung halten die Stadt Eisenach und der Wartburgkreis hiermit eine Gesellschafterversammlung der Gesellschaft ab und beschließen was folgt:

1. Dem Anteilskaufvertrag zwischen dem Wartburgkreis und der Stadt Eisenach (Abschnitt I. dieser Urkunde) wird hiermit zugestimmt.
2. Auf Klageerhebung gegen die Wirksamkeit dieses Beschlusses wird ausdrücklich verzichtet. Ebenso wird auf alle sonstigen Förmlichkeiten, auf die von Gesetzes wegen verzichtet werden kann, ausdrücklich verzichtet.

**Weitere Beschlüsse werden nicht gefasst. Damit ist die Gesellschafterversammlung beendet.**

## **III. Hinweise**

Die Notarin hat die Erschienenen über den weiteren Verfahrensablauf bis zum Wirksamwerden der Anteilsübertragung sowie deren Rechtfolgen hingewiesen, insbesondere auf Folgendes:

- Die Notarin hat den Käufer darauf hingewiesen, dass er nach § 16 Abs. 2 GmbHG für die zur Zeit der Anmeldung der Veräußerung bei der Gesellschaft auf die Geschäftsanteile rückständigen Leistungen als Gesamtschuldner neben der Verkäuferin haftet, und dass dies insbesondere auch für den Fall gilt, dass die Einlage auf einen Geschäftsanteil nicht ordnungsgemäß erbracht wurde, z.B. eine Bareinlage durch verschleierte Sacheinlage.
- Die Notarin hat die Verkäuferin darauf hingewiesen, dass er für derartige rückständige fällige Leistungen als Gesamtschuldner neben dem Käufer verhaftet bleibt. Weiterhin hat die Notarin die Verkäuferin auch auf die Haftung in den Fällen des § 22 GmbHG (Haftung für rückständige Einlageverpflichtungen eines ausgeschlossenen Gesellschafters) sowie des § 28 GmbHG (Haftung bei statutarischen Nachschusspflichten) hingewiesen.
- Die Notarin hat ferner darauf hingewiesen, dass der gutgläubige Erwerb von Geschäftsanteilen an einer GmbH nur nach Maßgabe des § 16 Abs. 3 GmbHG möglich ist; sie hat über dessen Inhalt die Erschienenen belehrt. Die Notarin hat ferner darauf hingewiesen, dass der gutgläubig lastenfreie Erwerb von Geschäftsanteilen einer GmbH nicht möglich ist und der Käufer insoweit also auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben der Verkäuferin angewiesen ist.
- Weiterhin belehrte die Notarin die Erschienenen, dass sie als amtierende Notarin verpflichtet ist, unverzüglich nach dem Wirksamwerden der vorliegenden Abtretung gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 GmbHG eine von ihr

unterschiedene geänderte Gesellschafterliste zum Handelsregister einzureichen und eine Abschrift der geänderten Liste an die Gesellschaft zu übermitteln.

#### **IV. Vollmachten**

Die Erschienenen erteilen den Notarfachangestellten

.....

jeweils dienstansässig: .....

je einzeln und unter ausdrücklicher Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB, die von der Urkundenwirksamkeit unabhängige, nicht bedingte und übertragbare Vollmacht, beliebige Erklärungen abzugeben und entgegenzunehmen, die zum Vollzug dieser Urkunde und etwa notwendiger Änderungen erforderlich oder zweckdienlich sind oder damit irgendwie zusammenhängen. Sie sind insbesondere auch zur Abgabe von Erklärungen und Anmeldungen sowie zur Stellung, Änderung und Zurücknahme von Anträgen zum Handelsregister ermächtigt. Soweit die Erklärung der Beurkundung oder der Beglaubigung bedürfen, kann von dieser Vollmacht nur gegenüber der amtierenden Notarin Gebrauch gemacht werden.

#### **V. Abschriften**

Die Erschienenen erbitten

- a. je eine beglaubigte Abschrift zu ihren Händen
- b. eine einfache Abschrift an das Finanzamt Mühlhausen - Körperschaftsteuerstelle -.
- c. eine Ausfertigung an das Amtsgericht Jena, - Registergericht-.

#### **VII. Unterschriften**

Vorstehende Niederschrift wurde den Erschienenen von der Notarin vorgelesen, von diesen genehmigt und von diesen und der Notarin eigenhändig wie folgt unterzeichnet:

# Fachkonzept zur Entwicklung der SDW - Soziale Dienstleistungsgesellschaft Wartburgkreis mbH

1. Vorwort.....	2
2. Ziel des Konzepts .....	3
3. Aktueller Sachstand - Allgemeines .....	3
3.1. Das neue Leitbild der SDW .....	3
3.2. Bedarfsanalyse .....	4
4. Kapital- und Ergebnisentwicklung .....	5
5. Innere Organisation .....	6
6. Neustrukturierung der Bereiche.....	6
6.1. Ziele und Ausbau des Bereichs „Arbeitsförderung“ .....	6
6.2. Ziele und weiterer Ausbau im Bereich „Dienstleistung“ .....	11
6.3. Ziele und Ausbau des Bereichs "Personalservice" .....	14
6.4. Ziele und Ausbau des Bereichs „Integration und soziale Aktivierung“ .....	15
7. Gründung eines Beirats .....	17
7.1. Notwendigkeiten für die Gründung eines Beirates.....	17
7.2. Zusammensetzung des Beirates.....	18
8. Neue Standorte der SDW .....	18
8.1. Kostensituation aktuelle Standorte.....	18
8.2. Vorschläge für neue Standorte .....	19
9. Die notwendige Entwicklung des Personalstands .....	20
9.1. Vorhandenes Personal .....	20
9.2. Zur Erfüllung des Konzepts neu benötigtes Personal.....	21
9.3. Fort- und Weiterbildung des Personals.....	21
10. Wirtschaftsplan .....	22
11. Gesellschaftervertrag, Geschäftsordnung und Geschäftsbericht .....	22

12.	Öffentlichkeitsarbeit und Wahrnehmung nach Außen .....	22
12.1.	Allgemeines .....	22
12.2.	Corporate Identity und Corporate Design.....	22
12.3.	Qualitätssicherung und Qualitätsmanagementsystem .....	23
13.	Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit .....	23
	Anlagen.....	23

## **1. Vorwort**

Für bessere Lesbarkeit wird in bestimmten Passagen auf die Feminisierung der Personen verzichtet, gleichwohl aber auch alle anderen Formen gemeint. Die Prinzipien des Gender-Mainstreaming und des Diversity Management, also die Beachtung unterschiedlicher Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Chancengleichheit und die konstruktive Nutzung sozialer Vielfalt, werden bei der Umsetzung aller Aufgaben regelmäßig berücksichtigt. Beim vorliegenden Konzept wird um die Wahrung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gebeten.

Des Weiteren wird versichert, dass bei allen zu erstellenden Dokumentationen, Veröffentlichungen oder in der Zusammenarbeit mit Dritten die Anforderungen des Bundes-Datenschutzgesetzes und der seit 25.5.2018 gültigen DSGVO ebenso eingehalten werden wie die des Arbeitsschutzes, des Brandschutzes und die entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften.

## **2. Ziel des Konzepts**

Der Wartburgkreis als Gesellschafter hält weiter an der Gesellschaft fest und möchte sie voranbringen. Auch die Stadt Eisenach hat sich bereit erklärt, weiter eng mit der Gesellschaft zusammen arbeiten zu wollen. Nicht zuletzt wegen der sich durch die noch laufende Corona-Pandemie abzeichnende Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, muss die Gesellschaft gerüstet sein, die an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen.

Als erstes wird mit diesem Konzept angestrebt, die Gesellschaft mit einem neuen Erscheinungsbild zu versehen und ihr zur besseren Wahrnehmung in der Öffentlichkeit auch einen passenderen und zeitgemäßen Namen zu geben.

Es wird vorgeschlagen, die Gesellschaft künftig unter dem Namen **SDW - Soziale Dienstleistungsgesellschaft Wartburgkreis mbH** (im Folgenden SDW genannt) zu präsentieren. Vorbehaltlich des Beschlusses der Eigentümer wird dieser Name in diesem Konzept auch verwendet.

## **3. Aktueller Sachstand - Allgemeines**

Die SDW soll ihren Firmensitz in der Kreisstadt Bad Salzungen haben und weitere Standorte in der Stadt Eisenach und dem Wartburgkreis unterhalten.

Sie wird vertreten durch den Geschäftsführer.

Die SDW besitzt die AZAV zertifizierten Zulassungen. Das vereinfachte Organigramm der SDW ist der Anlage 1 zu entnehmen.

### **3.1. Das neue Leitbild der SDW**

Wir unterstützen die aktive Arbeitsmarktpolitik.

Wir bieten unseren Kunden ein kompetentes Team, eine freundliche Arbeitsatmosphäre, den durchzuführenden Arbeiten entsprechende zeitgemäße Ausstattung und neue, den durchzuführenden Maßnahmen angepasste Standorte.

Wir beraten, qualifizieren, betreuen, beschäftigen und vermitteln.

Wir leisten durch innovative Bildungskonzepte und Beschäftigungsprojekte unseren Beitrag zum Erhalt und Ausbau der Region.

Wir sind die soziale Dienstleistungsgesellschaft des Wartburgkreises.

Unsere Kommunikationskultur ist geprägt von Offenheit, gegenseitiger Achtung, Transparenz und Glaubwürdigkeit. Wir legen Wert auf einen kooperativen und personenorientierten Führungsstil.

Das Verhältnis von Führungskräften und Mitarbeitern ist offen und kooperativ. Grundsatz unseres Führungskonzeptes ist es, unterschiedliche Meinungen zu respektieren, Entscheidungskompetenz und Verantwortung zu delegieren.

Wir haben kurze Entscheidungswege und flache Hierarchien.

Wir motivieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Anerkennung und Vertrauen in ihre Arbeitsleistung sowie durch weitgehende Übertragung von Entscheidungskompetenzen und gewährleisten eine den jeweiligen Tätigkeiten entsprechende faire Entlohnung.

Wir gehen menschlich und respektvoll miteinander um und unterstützen uns gegenseitig. Bei uns sind Frauen und Männer gleichgestellt.

Die SDW ist ein zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung und führt Maßnahmen

nach der Richtlinie der öffentlich geförderten Beschäftigung und gemeinwohlorientierten Arbeit in Thüringen, in der Stadt Eisenach und im Wartburgkreis durch, engagiert sich bei der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes zur Integration langzeitarbeitsloser Menschen und gestaltet bei Bedarf Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen in der Stadt Eisenach und im Wartburgkreis.

Weiterhin sind besonders die Alltagsbegleiter zu erwähnen, die Gemeinwohlarbeit zur Erhaltung der Natur und Hilfstätigkeiten beim Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft in der Stadt Eisenach oder im Wartburgkreis gewährleisten und Projekte zur Erhaltung touristischer Infrastruktur und Naturpflege umsetzen.

Es besteht eine vorerst bis 2025 datierte Kooperation mit den Forstämtern Bad Salzungen, Hainich-Werratal und Marksuhl sowie dem Thüringen Forst AöR.

Die SDW wird zur modernen Dienstleistungsgesellschaft für den Wartburgkreis um- und ausgebaut.

### **3.2. Bedarfsanalyse**

Als Dienstleister des Wartburgkreises besitzt die SDW einen hohen Vertrauensvorschluss bei der Zielgruppe und den Bürgern der Region und kann gleichzeitig über einen niedrighschwelligen Zugang zu unseren Angeboten verweisen. Die Bereitschaft, an den Angeboten der SDW teilzunehmen, ist bei den zugewiesenen Teilnehmern vorhanden. Somit sind grundlegende Voraussetzungen für einen erfolgreichen Umbau der Gesellschaft auf Grundlage der bestehenden Kernkompetenzen gegeben.

Der Wartburgkreis und die Stadt Eisenach zeichnen sich durch ein breit aufgestelltes aber nicht immer abgestimmtes Angebot an Trägerarbeit aus. Hier gilt es zu optimieren und Synergien zu nutzen, die beratende Arbeit eines Beirates einfließen zu lassen. Das Mit- und nicht das Gegeneinander aller am Prozess beteiligten Einrichtungen, Behörden und Unternehmen bildet das Credo dieses Konzeptes. Die SDW greift hier besonders auf ihre langjährigen Erfahrungen bei der Integration arbeitsloser und besonders langzeitarbeitsloser Menschen aber auch der Betreuung von mehreren Hundert Flüchtlingen im Rahmen der Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM) in den letzten Jahren zurück.

Zum anderen kooperieren wir mit all den Netzwerkakteuren, die uns in den letzten Jahren in der Region zur Seite standen, wie z.B. den Agenturen für Arbeit des Wartburgkreises und der Stadt Eisenach, den dortigen Jobcentern, besonders natürlich den beiden Sozial- und Jugendämtern, den Stadt- und Kommunalverwaltungen, verschiedenen Wohnungsgesellschaften und nicht zu vergessen, mit Unternehmen der Region, die bereits einschlägige Erfahrung mit den im 2. Arbeitsmarkt beschäftigten Menschen nachweisen können. Außerdem wird je nach Bedarf eine Zusammenarbeit mit externen Diensten wie den Trägern der freien Wohlfahrtspflege, örtlichen Trägern der Eingliederungshilfe, andere örtlich zuständige Träger der Eingliederungshilfe, örtliche Träger der Sozialhilfe, andere örtliche Träger der Sozialhilfe, Bildungsträgern und Wirtschaftsunternehmen der Region sowie der Jobcenter und der Bundesagentur für Arbeit angestrebt. Ein enger Austausch wird auch überregional mit Unternehmen wie dem VHS-Bildungswerk Gotha stattfinden.

Nicht zu vergessen ist die enge Kooperation mit den Institutionen und Kammern wie IHK, Handwerkskammer, DEHOGA usw. Weiterhin möchten wir Synergien aus anderen Arbeitszusammenhängen und Projekten, wie z.B. die Zusammenarbeit mit Vereinen, der Schnittstelle zu unserem Projekt THINKA oder einschlägigen Beratungsstellen nutzen.

Die Gesellschaft hat eine große Perspektive, als ein kommunaler, regional tätiger Dienstleister am Arbeitsmarkt tätig zu sein, der sich auf die Belange und Problemlagen der Kommunen des Wartburgkreises konzentriert.

Dies setzt jedoch unweigerlich voraus, dass eine politische und gesellschaftliche Existenz unter Akzeptanz der Problemlagen gewollt ist.

#### 4. Kapital- und Ergebnisentwicklung

Der erste für das Jahr 2020 erarbeitete Wirtschaftsplanentwurf zur Jahreswende wies einen vorsichtigen Gewinn von knapp über 2000 Euro auf. Nach Überarbeitung durch die Einflüsse der Coronakrise wurde dem Aufsichtsrat der aktuelle Wirtschaftsplan vorgelegt. Er weist für 2020 einen Verlust aus, der aus den Mitteln der Gesellschaft zu finanzieren ist. Daher soll das Konzept auch einen Wirtschaftsplan enthalten, der die Ansätze des Konzeptes unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten für die Zukunft unterlegt.

Betrachtet man die Entwicklung der zurückliegenden Jahresergebnisse der Gesellschaft, ist ein stetiger Rückgang der Erträge erkennbar. Die Gesellschaft lebt seit langer Zeit vom Verzehr des Kapitals. Es hat seit langer Zeit keine Einlagen der Gesellschafter gegeben.

Ergebnisentwicklung der ABS Wartburg-Werraland				
Jahr	Soll	Ist	Abweichung	
			absolut	%
2008	-58.260,00	18.833,18	77.093,18	-132,33%
2009	-86.140,00	-35.833,69	50.306,31	-58,40%
2010	-68.800,00	-80.197,95	-11.397,95	16,57%
2011	-59.340,00	-178.915,17	-119.575,17	201,51%
2012	13.280,00	-88.405,19	-101.685,19	-765,70%
2013	-79.450,00	-78.686,28	763,72	-0,96%
2014	-4.567,00	-69.141,92	-64.574,92	1413,95%
2015	1.669,00	1.378,91	-290,09	-17,38%
2016	-42.586,00	-84.988,23	-42.402,23	99,57%
2017	2.977,55	3.435,17	457,62	15,37%
2018	-39.917,25	-136.429,48	-96.512,23	241,78%
2019	49.752,37	2.230,61	-47.521,76	-95,52%
2020	-82.564,00	-	-	-

## **5. Innere Organisation**

Die Gesellschaft hat einen Aufsichtsrat, der aus 8 Mitgliedern besteht.

Aus Sicht der Geschäftsführung macht sich zur effektiveren Nutzung der Ressourcen der Gesellschaft dringend die Gründung eines Fachbeirates notwendig. Darauf wird im Konzept noch eingegangen.

Die Zuständigkeiten sind im Gesellschaftsvertrag geregelt, der als Anlage 2 in überarbeiteter und angepasster Form dem Konzept anhängig ist.

Nach Abstimmung des Konzeptes in den Gremien der SDW werden die Geschäftsordnungen für Aufsichtsrat, Beirat, Geschäftsführung und die Entwürfe für die Geschäftsberichte neu gefasst.

~~Die Buchhaltung wird im Dienstleistungsauftrag von der VUW gkAÖR (VUW) erbracht.~~

## **6. Neustrukturierung der Bereiche**

Im Konzept wird die Beibehaltung der Grundstruktur der bestehenden ABS Wartburg-Werraland GmbH mittels Fortführung der bestehenden Bereiche unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten angestrebt.

Dazu ist eine Analyse der laufenden Projekte auf ihre finanzielle Tragfähigkeit notwendig. Es werden im Konzept die laufenden Projekte so dargestellt, dass erkennbar wird, welcher Nutzen sowohl ergebnisseitig als auch wertschöpfend gegeben ist und welche Ressourcen dafür benötigt werden. Sollten Bereiche trotz negativen wirtschaftlichen Ergebnissen beibehalten werden, werden der nachvollziehbar ersichtliche Nutzen bzw. Zusammenhänge mit anderen Aufträgen beschrieben.

Dies soll zur Entscheidung für die Neuausrichtung bzw. Konsolidierung der Gesellschaft beitragen.

Ebenfalls werden alle laufenden Aktivitäten beibehalten, die der Fortführung aller möglichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dienen und der Fortsetzung der Integrationsstrategie für Langzeitarbeitslose, Flüchtlinge sowie Migranten zuträglich sind.

Qualitativ hochwertige Lobbyarbeit für die Akzeptanz der SDW soll durch die Gewinnung spezieller Ansprechpartner auf Geschäftsführer- bzw. Amtsleiterebene der geschäftlichen bzw. behördlichen Partner durch Gründung eines Beirates gewährleistet sein. Dies macht sich deshalb notwendig, weil insbesondere auf der Ebene der Amtsleiter in den Stadt- oder Kreisverwaltungen noch zu wenig von den Unterstützungsmöglichkeiten der SDW bekannt ist.

### **6.1. Ziele und Ausbau des Bereichs „Arbeitsförderung“**

#### **6.1.1. Betriebswirtschaftliche Betrachtung des Bereichs**

Dieser Bereich stellt die Grundfeste der Gesellschaft dar und in diesem besitzt sie ihre größte Kernkompetenz. Die Gesellschaft erfüllt hier ihre historischen und immer noch zeitgemäßen Aufgaben, indem sie Projekte im Interesse der Allgemeinheit, insbesondere auch zur Verbesserung der ökologischen, touristischen und wirtschaftlichen Infrastruktur sowie den Entlastungen öffentlicher Haushalte durchführt.

Auf eine betriebswirtschaftliche Betrachtung einzelner geförderter Maßnahmen wird in diesem Bereich grundsätzlich verzichtet, weil keine Auswahlmöglichkeit beim Auftraggeber besteht. Das Jobcenter kann nur die Teilnehmer einer Maßnahme zuweisen, wenn dort Potential für die durch die SDW durchgeführten Arbeiten vorhanden ist. Für das Jahr 2020 sind somit in allen Förderungsmaßnahmen (inkl. Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen FIM) ca. 70 Teilnehmer integriert, mit denen ein geplanter Umsatz und sonstige Erlöse von 829.526 € erarbeitet werden.

Mit Hilfe des Beirats muss die SDW eine Verdoppelung der Zuweisungen anstreben, damit der Bereich effektiv ausgelastet wird und die vorliegenden Aufgaben erfüllt werden können. Dies zöge eine Umsatzsteigerung von ca. 30% nach sich, ohne dass die Kostenseite sich ebenso entwickelt.

### **6.1.2. Problemlagen**

Aufträge sind in großem Umfang vorhanden, die Abarbeitung aufgrund Personalmangels und häufig fehlender Zuweisung durch das Jobcenter aber nur bedingt möglich. Dennoch erfolgt in diesem Bereich eine enorme Werteschaffung zum Vorteil der Menschen in der Region. **Gleichzeitig besteht aber eine große Diskrepanz zwischen der einerseits notwendigen betriebswirtschaftlichen Bewertung der Gesellschaft (nackte Zahlen) und dieser gesellschaftlichen Wertschaffung, die leider nur schwer messbar ist und in keiner Weise finanziert bzw. vergütet wird.**

Die von den Auftraggebern zur Verfügung gestellten Mittel reichen aus, um diese Maßnahmen zu akquirieren und um sie zu verwalten. Sie reichen nicht aus, um z.B.

- die Arbeitskräfte an die erforderlichen Einsatzorte zu befördern,
- teilweise mehrmals täglich wechselnde Einsätze zu gewährleisten,
- den Fuhrpark instand zu halten und harmonisch zu erneuern oder
- um die dringend notwendigen Anleiter und Vorarbeiter vollständig zu finanzieren.

Das betriebswirtschaftliche Minus ist also schon akut, wenn eine Maßnahme begonnen wird. War die ABS Wartburg-Werraland GmbH einst als Transfer- also als Auffanggesellschaft für die ehemaligen AWE-Mitarbeiter tätig, ist sie heute die Auffanggesellschaft für Menschen, die zwar erwerbsfähig aber in keinerlei Weise wettbewerbsfähig sind. Damit ist die Bedeutung der Gesellschaft zwar gestiegen, die Ergebnisse lassen sich aber nicht in Zahlen ausdrücken und sind daher nicht für jeden sofort erkennbar.

Ein Kalkulationsbeispiel mag das verdeutlichen.

Die Gesellschaft erhält bei ÖGB-Maßnahmen 130 €/Monat pauschal vom JC und bei Arbeitsgelegenheiten AGH 228 €/Monat. Die betrieblichen Aufwendungen (Transportkosten, Kosten für gestellten Vorarbeiter, Materialkosten, Anschaffung und Ersatz von Werkzeugen, Verwaltungskosten, usw.) sind damit aber nur zum Teil abgegolten. Bei höheren Aufwendungen (z.B. lange Anfahrtswege, häufige Anwesenheit eines Vorarbeiters, Einsatz eines Sozialpädagogen) gibt es in Ausnahmefällen individuelle Vereinbarungen mit einigen Auftraggebern, um diese Mehrkosten zumindest teilweise abzudecken.

Die Wertschöpfung der durch die SDW-Arbeitnehmer erbrachten Leistungen für die Kommunen oder kommunalen Auftraggeber ist jedoch nicht gleich erkennbar.

### Erbrachte Arbeitsstunden der ABS Wartburg-Werraland GmbH im Rahmen geförderter Arbeitsverhältnisse

Maßnahme	Jahr	ESA		WAK		Gesamt
		anwesende Stunden	nicht gearbeitet wegen Corona	anwesende Stunden	nicht gearbeitet wegen Corona	anwesende Stunden
AGH, ÖGB	2019	50.395		28.136		<b>78.531</b>
AGH, ÖGB	2020	12.526	1.191	13.052		<b>25.578</b>

**Summe geleistete Arbeitsstunden in 2019 im Bereich Arbeitsförderung 78.531 Stunden**

**Summe geleistete Arbeitsstunden in 2020 (bis 31.05.2020) 25.578 Stunden**

Heißt: In 2019 wurden für unsere Kommunen oder kommunalen Auftraggeber im grünen Bereich fast 80.000 Stunden aufgewendet, die ohne die ABS die öffentlichen Haushalte sicher erheblich stärker belastet hätten.

Eine rechnerische Vergütung von nur einem Euro pro erbrachte Leistungsstunde zusätzlich zu den Vereinbarungen muss Ziel der Argumentation sein, was über die Arbeit des Beirates erreicht werden soll. Es ergibt sich hiermit folgende Arbeitskette:

- Bedarfsschilderung der SDW für Arbeitsfördermaßnahmen im Beirat
- Zusicherung des personellen Bedarfs durch Jobcenter
- Akquise von AF-Projekten durch SDW
- Vertragliche Zusicherung von Zuschüssen (1 €/geleisteter Arbeitsstunde durch kommunale Auftraggeber

Anhand der oben dargestellten Tabelle der Arbeitsstunden könnten in Verbindung mit einer höheren Zuweisungszahl (siehe Punkt 6.1.1.) Mehreinnahmen von weit über 100.000 € allein in diesem Bereich gewährleistet werden.

#### **Abgeltung der Arbeitsleistung IST**

Die in den durchgeführten Maßnahmen eingesetzten Mitarbeiter werden unterschiedlich vergütet. Vergütung durch Bund, Land oder Jobcenter

#### *Soziale Teilhabe*

Die SDW erhält vom Land nur die an die Teilnehmer auszahlenden Lohnkosten.

#### *Arbeitsgelegenheiten:*

Das Jobcenter/das Land zahlen pro Teilnehmer 228 Euro /Monat (entspr. ca. 1,75 €/h) und die an den Teilnehmer auszahlende Mehraufwandsentschädigung, die an die Teilnehmer durchgereicht wird.

#### *Gemeinwohlarbeit:*

Das Jobcenter zahlt pro Teilnehmer 130 €/Monat (entspr. ca. 1,00 €/h) und ebenfalls die Mehraufwandsentschädigung (durchlaufender Posten)

## Vergütung durch Auftraggeber (in der Regel Gebietskörperschaften oder Vereine)

Mit den Auftraggebern können teilweise Vereinbarungen abgeschlossen werden, die sich im Schnitt bei 130 €/Monat und Teilnehmer bewegen.

Soz. Teilhabe				AGH				Gemeinwohlarbeit			
durchschn. Arbeitsstunden / Monat	Förderung pro TN pro Arbeitsstunde	Vereinbarung mit Gebietskörperschaft pro TN pro Stunde	Einnahme Gesamt	durchschn. Arbeitsstunden/ Monat	Förderung pro TN pro Arbeitsstunde	Vereinbarung mit Gebietskörperschaft pro TN pro Stunde	Einnahme Gesamt	durchschn. Arbeitsstunden/ Monat	Förderung pro TN pro Arbeitsstunde	Vereinbarung mit Gebietskörperschaft pro TN pro Stunde	Einnahme Gesamt
130	0	1,00 €	<b>1,00 €</b>	130	1,75 €	1,00 €	<b>2,75 €</b>	130	1,00 €	1,00 €	<b>2,00 €</b>

Die Verwaltung dieser Stellen, heißt die Planung, Beantragung, Durchführung, Abrechnung von Fördermitteln, Arbeitslohn und Mehraufwandsentschädigungen, Umplanungen bei Krankheit oder Nichterscheinen usw. erfolgt auch bei geförderten und der Allgemeinheit dienenden Maßnahmen nicht anders als in einem auf wirtschaftliche Gewinnerzielung orientiertem Unternehmen am Markt. Dort ist ein Lohnstundensatz mindestens doppelt so hoch ist wie das an den wertschaffenden Arbeitnehmer ausgezahlte Bruttoarbeitsentgelt. Auch wenn man berücksichtigt, dass bei einem normalen Wirtschaftsunternehmen ein Ertrag kalkuliert wird und die SDW im Bereich „Arbeitsförderung“ keine Erträge generieren darf und will, erwarten die Auftraggeber eine zuverlässige Planung, Organisation und Verwaltung. Diese notwendigen Aufwendungen können mit einer Entschädigung von 1,- €, 2,- € oder 2,75 € nicht gedeckt werden und müssten zukünftig durch Zuschüsse ausgeglichen werden.

Aus Sicht des Verfassers gibt es dazu 2 Varianten.

Zum einen besteht die Möglichkeit mindestens der Verdopplung der Vereinbarungssummen. Dazu bedarf es der Motivation der Gebietskörperschaften durch die politischen Mandatsträger, die auch in den Gremien der SDW vertreten sind. Hierin sollte auch die beratende Funktion des neu zugründenden Beirats bestehen.

Zweite Möglichkeit wäre die Zahlung eines jährlichen Zuschusses durch die/den Gesellschafter entsprechend der durchgeführten Maßnahmen bzw. TN. Bei beiden Varianten muss die Erhöhung der TN-Zahlen in allen Förderarten mit dem Jobcenter angestrebt werden, so dass im Bereich „Arbeitsförderung“ eine jährliche Zuweisung von insgesamt 120 bis 150 Teilnehmern angestrebt wird. Das erwartete Ansteigen der Arbeitslosenzahlen in den nächsten Jahren sollte das ermöglichen.

### 6.1.3. Künftige Aufgabenbereiche im Bereich Arbeitsförderung

Hauptziel ist und bleibt die Erhaltung der touristischen Infrastruktur mir regionaler und überregionaler Bedeutung durch Aufträge der Gebietskörperschaften.

- a) Eine Fortführung der Arbeitsförderungs-Maßnahmen mit den Premiumpartnern der SDW muss und kann gewährleistet werden.
  - Thüringen Forst (Pflege von Wartburgumfeld, Drachenschlucht, Landgrafenschlucht, Rennsteig u.v.m.) im Rahmen der touristischen Wanderwegekonzeption „Premiumwege“ Thüringens
  - Stadt Bad Salzungen
  - Stadt Eisenach
  - Stadt Ruhla
  - Stadt Bad Liebenstein
  - Arbeitskreis heimische Orchideen e.V.
  - Unterer Naturschutzbehörde

- b) Außerdem sieht dieses Konzept die Einrichtung von Pflegestützpunkten im gesamten Wartburgkreis mit folgender Struktur vor:

*Mögliche Orte:*

Südkreis (evt. Geisa), Bad Salzungen, Ruhla, Eisenach

*Personal:*

je Stützpunkte bis 8 TN

je Stützpunkt 1 Vorarbeiter

*Technik/Ausstattung:*

je Stützpunkt 1 Fahrzeug/Kleinbus, diverse Arbeitsgeräte je nach Aufträgen

*Finanzierung:*

Jobcenter, Gebietskörperschaften, Eigenmittel SDW

*Kalkulation je Stützpunkt und Jahr:*

*Ausgaben:*

Anleiter	14.900,00 €
Gebäudemieten	5.000,00 €
Kfz. (Abschreibung)	2.000,00 €
Arbeitsgeräte	2.000,00 €
Betriebskosten	4.000,00 €
Verwaltungskosten	12.000,00 €
Sonstiges	1.000,00 €
-----	
Summe Ausgaben	40.900,00 €

*Einnahmen:*

Förderung Jobcenter	14.400,00 €
Gebietskörperschaft (Sachkosten)	14.000,00 €
Gebietskörperschaft (Wertschöpfung)	
8 MAE x 30h/Wo x 4,333 x 12 Mon x 1 €	12.500,00 €
-----	
Summe Einnahmen	40.900,00 €

Bei Einrichten von 3 oder 4 über den Landkreis verteilten Pflegestützpunkten gewährleisten diese also mit einer ausgeglichenen Einnahmen-Ausgaben-Bilanz, dass die bei weiteren Auftraggebern anhängigen Einzelmaßnahmen von diesen Stützpunkten mitbetreut werden können. Deren Ergebnis kommt der Ertragslage des Bereiches Arbeitsförderung“ dann vollumfänglich zu Gute. Kürzere Transportwege und geringere Kraftstoffkosten kommen hinzu. Die Einrichtung einer Werkstatt für die Beschäftigung von weiblichen Teilnehmerinnen einfacher handwerklicher Tätigkeiten wie Bastelarbeiten, Herstellen von Schildern und Nist- sowie Brutstätten für Vögel und Insekten.

## **Fazit:**

Durch eine stärkere Anpassung an die derzeitige und künftige Förderpolitik von Europäischer Union, Bund, Ländern und Kommunen kann ein größerer Mix einzelner Förderansätze genutzt werden, indem eine Verbindung und Koordinierung von Maßnahmen geschaffen und noch enger mit der Landesarbeitsgemeinschaft „Arbeit für Thüringen“ geführt werden. Letztere hat sich mit neuem Vorstand breiter aufgestellt und gewährleistet nun eine engagiertere Lobbyarbeit für ihre Mitglieder. Die Geschäftsführung der SDW ist in diesem neu aufgestellten Gremium ebenfalls tätig. Damit ist eine bessere Verbindung von Projekt- und Bildungsförderung mit ganzheitlichem Ansatz gewährleistet und kann die Vermittlung von Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt beschleunigen. Die Maßnahmen sind so einzusetzen, dass sie der Allgemeinheit dienen und wettbewerbsneutral sind. Sollten hier positive Erträge generiert werden können, sind diese zur Erreichung des Gesellschaftszweckes einzusetzen.

Ziel ist es, die Kapazität auf 100 Mitarbeiter in diesem Bereich aufzustocken, mindestens 4 Pflegestützpunkte aufzubauen und mit den Auftraggebern Vereinbarungen darüber zu treffen, dass die Wertschöpfung in den geleisteten Arbeitsstunden mit mindestens 1 Euro vergütet wird.

## **6.2. Ziele und weiterer Ausbau im Bereich „Dienstleistung“**

Im Bereich „Dienstleistung“ sind in erster Linie Menschen beschäftigt, die im Rahmen des Teilhabechancengesetzes (i.F. als 16i-Programm) bei der SDW angestellt sind. Eine Fortführung und Ausbau des 16i- Programmes gehört deshalb perspektivisch auch weiterhin zum Kerngeschäft der Gesellschaft.

Neben der betriebswirtschaftlichen Bewertung ist es das Projekt, welches den Menschen, bei denen die Hoffnung darauf besteht, weiterhin eine Chance zur eventuellen Wiedereingliederung zu haben, Hoffnung und sozialen Wiedereinstieg bietet. Es ist darüber hinaus ein Projekt für Menschen, die aufgrund ihrer multiplen Hemmnisse wohl nie wieder in einen ersten Arbeitsmarkt eintreten werden können und somit deren einzige Möglichkeit der sozialen Teilhabe.

Es gilt sich die Frage zu stellen, ob wir diese Mitglieder unserer Gesellschaft als Straßenkehrer, Heckenschneider oder Rasenmäher auf den kommunalen Grünanlagen arbeitend oder mit einer Flasche in der Hand auf den dortigen Bänken sitzen sehen wollen.

### **6.2.1. Betriebswirtschaftliche Betrachtung des Bereichs**

Derzeit sind im Unternehmen 14 Mitarbeiter eingestellt, für die Abarbeitung der vorliegenden bzw. möglichen Aufträge wären 24 AN nötig.

Einer Aufstockung des Personals in den kommenden 2 bis 3 Jahren kann mit vorsichtigem Optimismus entgegengesehen werden, da das Programm einen Teilnahmebeginn bis 31.12.2023 ermöglicht.

Für die Kommunen entsteht neben der Erfüllung der Aufträge ein weiterer, enormer Vorteil. Diese Menschen fallen teilweise oder sogar komplett aus dem Leistungsbezug des ALG II heraus und somit reduzieren sich die Zahlungen der Kommunen an das Jobcenter.

Der Bereich arbeitet derzeit mit einem geringen Plus (geplant 2020 2.185,51 €) vor Verteilung der Verwaltungskosten. Da sich letztere bei Personalaufstockung nicht erhöht, sieht die Geschäftsführung hier weiteres Entwicklungspotential.

### **6.2.2. Problemlagen**

Es besteht die Ungewissheit und die damit verbundene Unplanbarkeit weiterer Maßnahmen, da zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Klarheit über die Förderpolitik von Bund und Bundesland gegeben ist. In beiden Hoheitsgebieten stehen im Jahr 2021 Wahlen an, von deren Ausgang die Intensität der Förderung des 2. Arbeitsmarkt sehr abhängig ist.

Eine Fortsetzung, Erweiterung bzw. Verlängerung des 16i-Programmes wäre wünschenswert, kann aber für die Planung nicht vorausgesetzt werden.

Die Teilnahme an ähnlichen und künftigen Förderprogrammen des Bundes für langzeitarbeitslose und kaum noch in den 1. Arbeitsmarkt vermittelbare Menschen ist Ziel der Firmenpolitik der SDW.

### **6.2.3. Künftige Aufgabenfelder**

Unter Beibehaltung der Teilnahme des 16i-Programms ist eine Erweiterung des Aufgabenfeldes der SDW geplant und notwendig. Die neue Gesellschaft soll und muss ihrem neuen Namen gerecht werden und sowohl in ihrer Ertragserzielung als auch in ihrer öffentlichen Wahrnehmung als Dienstleister des Wartburgkreises gerecht werden.

#### **6.2.3.1. Die SDW als Facilitymanager des Wartburgkreises**

Die Unterstützung oder komplette Übernahme des Facilitymanagements der kommunalen Verwaltung und der kommunalen Wohnungsverwaltungen, hier besonders bei Wohnungssanierungen bzw. Wohnungsberäumungen (nicht Bauhauptgewerbe, aber z.B. Ver- und Entsorgung von Baumaterial und/oder Bauabfällen) wird als mögliches Geschäftsfeld gesehen und könnte schrittweise über die nächsten Jahre vollzogen werden.

Die Geschäftsführung möchte deshalb ein Projekt eröffnen, welches in einer ersten Phase das kommunale Facilitymanagement mit Hilfshausmeistern unterstützt.

Dieses Projekt wendet sich an Menschen, deren Vermittlungshemmnisse oder gesundheitliche Einschränkungen von geringerer Art sind, die also Arbeitseinsätze in der Öffentlichkeit zulassen und wo das Vorhandensein des Schutzes einer Gruppe nicht notwendig erscheint. Es bietet Menschen eine Chance, die einfache aber stetig wechselnde Arbeiten selbständig durchzuführen in der Lage sind.

Ziel ist es, einem in einer Schule des Landkreises oder der Stadt Eisenach festangestellten Hausmeister jeweils einen Teilnehmenden als Hilfskraft zur Verfügung zu stellen, um die vielfältigsten Tätigkeit eines Hausmeisters kennenzulernen und die notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten beim Teilnehmenden auszuprägen.

Die SDW ist sich bewusst, dass hier eine gründliche Einweisung und Einarbeitung der Hausmeister vor Ort notwendig ist.

Bei einem positiven Verlauf könnte in Phase II das komplette Hausmeisterpersonal in die SDW integriert werden. In diesem Bereich muss Arbeitskleidung mit Logo und Namen der Gesellschaft zwecks öffentlicher Wertschätzung versehen sein.

### **6.2.3.2. Die SDW als Transfergesellschaft**

Voraussetzung: 1 neuer Mitarbeiter mit Referenzen im Transfergeschäft

Die ABS hat in der Vergangenheit bereits den Geschäftsbereich „Transfergesellschaft“ bedient. Dieser Bereich soll ggf. wieder aufgenommen werden, um den sich abzeichnenden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Ziel soll es dabei sein, im Bereich Beschäftigungssicherung und Qualifizierung als Auffang- bzw. Beschäftigungsgesellschaft den Menschen beim Personaltransfer und bei der Verbesserung ihrer beruflichen Perspektiven zur Seite zu stehen.

Transfergesellschaften sind ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, mit dem Ziel, konkret von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeitern eines Unternehmens, zügig in neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Die Beschäftigten werden nicht arbeitslos, sondern können finanziell abgesichert für maximal 12 Monate an ihrer neuen beruflichen Perspektive arbeiten. Der Wechsel in eine solche Transfergesellschaft, ist für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten immer freiwillig. Transfergesellschaften werden durch die Partner Unternehmen, Transfergesellschaft und Agentur für Arbeit unter Einhaltung gesetzlicher Vorgaben installiert. Ganz besonders wichtig ist dabei die enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit. Hier muss das Etablieren der SDW als Transfergesellschaft mit Unterstützung der Gesellschafter, des Aufsichts- und Beirates, sowie aller politischen Vertreter des Kreistags und der Stadträte protegiert werden.

Des Weiteren kann und soll die Vermittlung der hier beschäftigten Mitarbeiter aus der Transfergesellschaft von der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung der SDW flankiert und unterstützt werden. Als unterstützendes Instrument ist dabei der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) der Agentur für Arbeit einzusetzen, mit dem Arbeitssuchende kostenfrei private Arbeitsvermittler einschalten können, die bei der beruflichen Neuorientierung unterstützen. Nach 6 Wochen Arbeitslosigkeit besteht für Arbeitslose im Leistungsbezug des ALG I ein Rechtsanspruch auf den Vermittlungsgutschein.

Hier entsteht die nächste Verknüpfung zur Arbeit der SDW, indem die Arbeitsvermittlung auf Grundlage dieses AVGS wieder aktiviert wird. Mit der Agentur für Arbeit ist zu vereinbaren, dass diese Gutscheine bei der SDW eingelöst werden können.

Somit ist eine Vermittlungskette vom Arbeitskräfte freisetzenden Unternehmen über die Transfergesellschaft der SDW und einem „verlängerten“ Betriebspraktikum in der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung, hin zur Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis mit Hilfe des AVGS gewährleistet, die einzigartige Synergien für mehrere Geschäftsfelder bietet.

## **Arbeitsablauf**

- Transfergesellschaft als wirksames arbeitsmarktpolitisches Instrument, wenn ein betrieblicher Personalabbau in einem Unternehmen unvermeidlich ist.
- Ziel ist es, die Beschäftigten in einer schwierigen Situation beratend zu begleiten, materiell abzusichern und zügig neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln.
- Transfergesellschaften werden nach §§ 110 ff. SGB III Transfermaßnahmen gemeinsam mit der Agentur für Arbeit installiert.
- Die Finanzierung erfolgt zum einen durch Beiträge des abgebenden Betriebes (Sozialversicherungsbeiträge, Weiterbildungsbudgets, für KUG eingeplante finanzielle Mittel usw.), zum anderen durch staatliches Transferkurzarbeitergeld (§ 111 SGB III).
- Die betroffenen Mitarbeiter aus dem abgebenden Unternehmen wechseln mit der Transfergesellschaft in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit.
- Die Transfergesellschaft wird neuer Arbeitgeber für diese Mitarbeiter.
- Das neue Arbeitsverhältnis gewährleistet verschiedene Aktivitäten mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und ein neues Anstellungsverhältnis zu erreichen.
- Die Mitarbeiter sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt und können sich mit Hilfe der Transfergesellschaft um ihre berufliche Neuorientierung kümmern.
- Die Dauer der befristeten Beschäftigung in einer Transfergesellschaft ist auf maximal zwölf Monate begrenzt.
- Der Wechsel eines Mitarbeiters in die Transfergesellschaft erfolgt freiwillig.

## **Standort**

Das Umfeld der von einer Transfergesellschaft profitierenden Unternehmen wird sich auf Grund der Ansiedlung größerer Firmen auf die Stadt Eisenach konzentrieren.

Deshalb sieht dieses Konzept vor, den Firmensitz der SDW in den Gemarkungsgrenzen der Stadt Eisenach beizubehalten. Mit Hilfe kommunaler Entscheidungsträger ist die Entscheidung für eine geeignete Immobilie zu treffen.

## **Personalausstattung**

Eine neue zusätzliche und temporäre Arbeitskraft für die Zeit des Aufbaus der Transfergesellschaft soll durch die Gewinnung eines Beraters auf Honorarbasis gewonnen werden.

### **6.3. Ziele und Ausbau des Bereichs "Personalservice"**

Der Bereich muss und soll beibehalten und unter professioneller Führung als ein Ertragsgarant der SDW entwickelt und ausgebaut werden.

Das Konzept sieht vor, den Bereich in seiner Struktur auf zwei Unterbereiche zu erweitern. Einerseits soll hier nach den Auswirkungen der Coronakrise und der temporären Kurzarbeit in der Arbeitnehmerüberlassung die Reaktivierung erfolgen. Dafür ist die Gewinnung eines erfahrenen und in der Branche Arbeitnehmerüberlassung erprobten Mitarbeiters notwendig.

Andererseits muss die auf Grund des starken Personalmangels in allen Branchen zum Erliegen gekommene Arbeitsvermittlung mittels Vermittlungsgutschein neu aufgebaut werden.

Den Jobcentern gelingt es nicht mehr, größere Gruppen für Qualifizierungsmaßnahmen zusammenzustellen, außerdem ist dort dafür auch kaum noch Budget vorhanden und die bestehenden finanziellen Mittel werden dem regionalen Marktführer in diesem Bereich, der SBH zugewiesen.

Aus diesen Gründen ist der Einstieg in dem Bereich „Qualifizierung“ nicht sinnvoll, hohe Investitionskosten wären von Nöten. Das Modell des AVGS ist demgegenüber eine flexiblere Methode, weil hier auch Einzelpersonen erfolgreich auf neue Arbeitsverhältnisse vorbereitet werden können. Der AVGS ist derzeit und künftig das Instrument Nr. 1 der Jobcenter.

### **6.3.1. Betriebswirtschaftliche Betrachtung des Bereichs**

Der Bereich arbeitet gewinnbringend, wenn pro ausschließlich für diesen Bereich zuständige Verwaltungskraft 12 Arbeitskräfte im Verleih sind. Diese Kalkulationsgrundlage hat sich in den vergangenen Jahren als realistisch herausgestellt.

### **6.3.2. Problemlagen**

Im Bereich der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) gibt es nach wie vor eine prekäre Situation. Die Entwicklung des Bereiches ist bundesweit wegen der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes rückläufig. Dennoch werden dieser Branche gute Zukunftsaussichten prophezeit. Genau deshalb ist der Erhalt der Genehmigung zum Überlassen von Arbeitnehmern für sich bald wieder ändernde Voraussetzungen notwendig. Der Wettbewerbsvorteil entsprechender Praktika in den Einsatzbetrieben über die SDW ist weiterhin vorhanden. So können künftig hier wieder Erlöse generiert werden.

### **6.3.3. Künftige Aufgabenfelder im Bereich „Personalservice“**

#### **6.3.3.1. Die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung**

1 neuer Disponent

1 Fahrzeug (PKW)

1 Bürokraft

Um dem zu erwartenden und wieder wachsenden Bedarf gerecht zu werden und professionell im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung aufgestellt zu sein, ist eine Neuaufstellung beim Personal unbedingt notwendig. Es wird dringend ein Disponent benötigt, der jung, motiviert und mit neuen Ideen ausgestattet, ein Garant für sehr gute Akquiseergebnisse sein muss. Das Gehalt sollte dem vorherrschenden Marktgefüge angepasst sein. Ein Dienstwagen auf 1% ist in der Branche üblich. Alternativ kann mit einem höheren Gehalt geworben werden.

#### **6.3.3.2. Die Arbeitsvermittlung**

In den Jobcentern fehlt es derzeit an Quantität, um Gruppenmaßnahmen wie z.B. Maßnahmen beim Träger (MAT) zusammenzustellen. Die Arbeitsvermittlung auf Grundlage des Vermittlungsgutscheines AVGS ist deshalb und derzeit das Instrument Nr. 1 der Vermittlung. Dazu muss ein geeigneter Mitarbeiter gefunden werden. Im bestehenden Personalbestand gibt es dazu keine Alternativen.

## **6.4. Ziele und Ausbau des Bereichs „Integration und soziale Aktivierung“**

### **6.4.1. Betriebswirtschaftliche Betrachtung des Bereichs**

Für das Projekt VIELFALT im Rahmen des Landesprogrammes „Arbeit für Thüringen“ als Beschäftigungsprojekt für ausländische Jugendliche sehen die Jobcenter leider kein weiteres Zuweisungspotential, so dass das Projekt eingestellt wurde. Dies ist umso bedenklicher, da die Öffentlichkeit zu viele dieser Personen als unbeschäftigt sieht. Immerhin wurden im Zeitraum Mai

2019 bis Mai 2020 hier fast 100 junge, ausländische Menschen, die sich im Status von Duldung bis Gestattung des Aufenthaltes in Deutschland befinden, durch die ABS betreut. 10 Personen konnten ein Praktikum beginnen, eine Person wurde in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt, 18 haben eine Arbeit aufgenommen und bei 15 Personen konnte in höhere Sprachkurse vermittelt werden.

Das Projekt ThINKA in Bad Salzungen ist voll ausfinanziert und muss als Dauerbrenner weiter zur festen Größe im Raum Bad Salzungen ausgebaut werden.

Ebenfalls ausfinanziert ist die Integrationsbegleitung des Landratsamtes. Hier wünscht sich die Geschäftsführung der SDW, dass es zu einer engagierten Zusammenarbeit mit dem Landratsamt kommt, um dieses Projekt weiter und dauerhaft durch die Gesellschaft durchführen zu können.

#### **6.4.2. Problemlagen**

Die Fortführung der „Integrationsbegleitung“ des Landratsamtes Wartburgkreis ist aufgrund der Landespolitik und der anstehenden Landtagswahlen in 2021 nicht planbar.

#### **6.4.3. Künftige Aufgabenfelder**

##### **6.4.3.1. Ausbau ThINKA-Projekt**

Es ist Ziel der Gesellschaft, dass ThINKA-Projekt noch erfolgreicher zu machen. Dazu müssen Netzwerke ausgebaut und Netzwerkpartner zufriedengestellt werden.

Mit der derzeitigen Leitung des Projekts ist die SDW dafür gut aufgestellt. Das Stadtteilzentrum ist ein wichtiges Bindeglied zwischen Anwohnern, Landratsamt und Vermietern. Anträge, Fragen und auch Probleme können hier angesprochen und bearbeitet werden. Gerade Dinge, die für manchen Bewohner ein großes Problem darstellen, lassen sich teilweise leicht lösen. Hier sieht sich die SDW als unverzichtbare Verständigungsbrücke

Perspektivisch kann die SDW sicher noch mehr solcher Integrationsprojekte mit und auch ohne Migrationshintergrund durchführen, den benötigten Personalaufwand vorausgesetzt.

##### **6.4.3.2. Weiterführung des Projektes „Integrationsbegleitung LRA“**

Es muss ein gemeinsames Vorgehen von Gesellschafter(n), Beirat und SDW zum dauerhaften Erhalt des Projektes gewährleistet sein.

##### **6.4.3.3. Idee der Einführung des Geschäftsfeldes „Dienstleistung am Menschen“**

Mit der Schaffung der Voraussetzungen für diese Geschäftsidee könnte die SDW einen Meilenstein setzen. Es gibt unter den Trägern in der Wartburgregion keinen Spezialisten für den Aufgabenbereich Pflege. Ein Alleinstellungsmerkmal wäre gegeben, allerdings auch hohe investigative Mittel erforderlich. Mit Krankenhäusern, Kureinrichtungen, Diakonie, Arbeitsagentur und Jobcenter müsste zunächst eine Bedarfsermittlung erfolgen. Da besonders die Krankenhäuser der Region in kommunalen Besitz sind, wären weitere Voraussetzungen gegeben.

Sollten die Gesellschafter sich für ein solches Modell interessieren, könnten kurzfristig weitere Planungen erfolgen. Auf eine Kalkulation wird zum gegenwärtigen Zeitpunkt verzichtet.

#### **6.4.3.4. Projekte für Migranten/Flüchtlinge in Abstimmung mit dem Jobcenter**

Das aktuelle Thema der Migration beinhaltet alle Ansätze und der Einsatz ist in allen Bereichen der SDW denkbar. So können Asylbewerber im Rahmen des Asylbewerberleistungsgesetzes bereits im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten beschäftigt werden. Dafür scheint besonders Praxisnähe sehr wichtig. In den Kursen für Migranten muss besonders auf den Deutschunterricht Wert gelegt werden. Dabei müssen Moral, Sitte und deutsche Kultur oder auch ganz praktische Dinge wie das Ausfüllen eines Überweisungsträgers, oberste Priorität haben.

Der Asylbewerber kommt parallel dazu zu einem nützlichen Einsatz und wird von der Öffentlichkeit als „arbeitend“ wahrgenommen. Im Rahmen dieser Beschäftigung findet der erste Schritt der Migration statt. Nach Anerkennung des Asylantrages kann der Migrant in eine AVGS geförderten Maßnahme überführt werden.

Anschließend ist eine Vermittlung auf den Arbeitsmarkt oder eine Beschäftigung in der firmeneigenen Arbeitnehmerüberlassung denkbar. Passt die Zusammenarbeit im Verleih beim Entleihbetrieb, kann die Übernahme in das Unternehmen erfolgen. Kann die Weiterbeschäftigung nicht erfolgen, ist die Rückführung in ein Projekt oder eine weitere Maßnahme zu prüfen. Die im Rahmen der Beschäftigung aufgetretenen Defizite können dort beseitigt werden.

Die Betreuungskette wird nicht unterbrochen und die Maßnahmen können leicht aufeinander abgestimmt werden.

Grundsätzlich muss es Aufgabe sein, die Art und den Umfang der internen Beziehungen in der Gesellschaft zu verknüpfen und zu leben sowie die Synergien zwischen allen Bereichen der SDW zu nutzen.

## **7. Gründung eines Beirats**

### **7.1. Notwendigkeiten für die Gründung eines Beirates**

Die Geschwindigkeit, mit der aktuelle Geschäftsprozesse und der digitale Wandel vorangehen, überfordert oft die bestehenden Unternehmensstrukturen. Dies ist erstrecht der Fall, wenn Arbeitsfördermaßnahmen und haushaltsabhängige Gebietskörperschaften harmonisieren müssen. Zu häufig ist dort das Produktportfolio der SDW ebenso wenig bekannt, wie die Anforderungen an die Tätigkeiten und deren Verwaltung.

Der Beirat könnte und sollte als Mediator zwischen Gesellschaftern und Geschäftsführung auftreten und weitestgehend unabhängig in seinen Entscheidungen und Empfehlungen sein.

Eine Verbesserung der Vernetzung wird mit seiner Einberufung angestrebt.

#### *Zusammenarbeit mit den Verwaltungen*

Kreis- und Stadtverwaltung haben eine Vielzahl von Aufgaben, bei deren Erfüllung sie sich auch Dritter bedienen. So findet bereits seit Jahren eine gedeihliche Zusammenarbeit im Bereich der Umwelt und seit ein paar Jahren im geringen Umfang auch im Bereich der Asylbewerberbetreuung statt.

In die Beratungen sind aber die zuständigen Leiter der Ämter bisher zu selten involviert, eine Absprache findet häufig nur auf der Arbeitsebene statt.

#### *Zusammenarbeit mit Unternehmen und Gemeinden in der Region*

Gemeinden und Unternehmen der Region sind grundsätzlich an Fördermaßnahmen interessiert, scheuen aber oft den mit den Projekten anstehenden zusätzlichen Verwaltungs- und

Begleitungsaufwand. Die SDW übernimmt diese Leistungen und kann darüber hinaus auch gemeinsam mit den Kommunen und Unternehmen zielgerichtete Fördermaßnahmen projektieren und anregen. Das Wissen darüber und die entsprechende Vergütung bietet ein enormes Einsparungspotential für die Gebietskörperschaften, ist aber in diesen Gremien zu wenig ausgeprägt. Der Beirat bietet optimale Voraussetzungen, bestehende Disharmonien oder fehlende Informationen zu kompensieren.

## **7.2. Zusammensetzung des Beirates**

Der Projektbeirat muss aus Sicht der Geschäftsführung der SDW aus den folgenden Mitgliedern bestehen:

- dem Sozialdezernenten des Wartburgkreises, als Vorsitzenden und
- dem zuständigen Fachdezernenten der Stadt Eisenach,
- dem Amtsleiter für Soziales des Wartburgkreises
- dem Amtsleiter für Soziales der Stadt Eisenach (bis 31.12.2021)
- dem Amtsleiter für Umwelt des Wartburgkreises
- dem Amtsleiter für Umwelt der Stadt Eisenach (bis 31.12.2021)
- dem Amtsleiter Ordnungsamt des Wartburgkreises
- dem Amtsleiter Ordnungsamt der Stadt Eisenach (bis 31.12.2021)
- dem Amtsleiter Grünamt des Wartburgkreises
- dem Amtsleiter Grünamt der Stadt Eisenach (bis 31.12.2021)
- einen Vertreter des Jobcenter Wartburgkreis
- einen Vertreter der Agentur für Arbeit
- einen vom Kreistag des Wartburgkreises zu berufenden Bürger

Damit der Beirat zeitnah seine Tätigkeit aufnehmen kann, sollten die Abstimmungsgespräche mit den vorgesehenen Mitgliedern schnellstens erfolgen.

## **8. Neue Standorte der SDW**

Der Standort in der Gaswerkstraße ist in einem so desolaten Zustand, dass eine Standortverlegung erfolgen soll. Wunsch des Gesellschafters Wartburgkreis ist dabei, dass vorzugsweise auch bereits im Eigentum des Wartburgkreises oder dessen Tochterunternehmen befindliche Immobilien mit in die Planung einbezogen werden sollen. Die Standorte sollten so gewählt werden, dass der gesamte Wartburgkreis und auch die Stadt Eisenach angemessen und bedarfsgerecht mit den Angeboten der SDW versorgt werden kann. Die vorhandenen Standorte müssen demzufolge hinsichtlich der Eignung und des Kosten-/ Nutzenverhältnisses beleuchtet und in diesem Konzept hinsichtlich Erhaltung oder Schließung beurteilt werden.

### **8.1. Kostensituation aktuelle Standorte**

Die aktuellen Mietpreise belaufen sich bei der Kaltmiete wie folgt:

ESA Gaswerkstraße → 1,56 €/qm

BaSa Charlottenstraße → 3,84 €/qm

BaSa Lindig → 2,50 €/qm

Insgesamt entsteht somit eine Kostensituation nach vorliegender Aufstellung.

<b>Aktuelle Standortkosten der Gesellschaft</b>						
	R28210	R28220	R28270	R28280		Summe
	Basa Lindig	BaSa Charlottenstr.	ESA Gaswerkstraße	ESA Werkstatt Gaswerkstraße	BaSa Fritz-Wagner-str.	
<b>Summe Abschreibungen:</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>220,00</b>	<b>0,00</b>	<b>220,00</b>
Raumkosten:	29.236,34	7.690,83	16.664,46	12.549,34	121,38	74.067,81
Versicherungen, Beiträge, Gebühren	263,05	69,96	1.299,45	537,78	0,00	2.170,24
KFZ-Kosten:	0,00	0,00	0,00	1.700,61	0,00	1.729,69
Rep., Wartung, Instandhaltung:	12,60	0,00	0,00	1.446,43	0,00	1.459,03
andere betriebliche Kosten:	763,20	547,82	1.037,71	2.072,74	302,91	4.742,50
<b>Ausgaben:</b>	<b>30.275,19</b>	<b>8.308,61</b>	<b>19.001,62</b>	<b>18.526,90</b>	<b>424,29</b>	<b>84.389,27</b>

## 8.2. Vorschläge für neue Standorte

Neue Standorte können innerhalb dieses Konzeptes vorerst nur als Vorschlag unterbreitet werden, um der Vorgabe der Nutzung vorhandener Immobilien im kommunalen Besitz gerecht zu werden. Es bedarf der weiteren Information durch die Gesellschafter dementsprechender Ressourcen. Deshalb wird an dieser Stelle lediglich eine regionale Verteilung aller zukünftigen Standorte beleuchtet.

### 8.2.1. Stammsitz

Als Stammsitz der SDW sollte eine geeignete Immobilie im Wartburgkreis gefunden werden. Dazu liegt bereits eine in nähere Betrachtung gezogene Immobilie, das VUW-Gebäude in Wutha-Farnroda vor. Hier könnte die gesamte Verwaltung der SDW ihren Platz finden.

### 8.2.2. THINKA

Erhalten wird das Büro des THINKA-Projektes in der Fritz-Wagner-Straße in Bad Salzungen, da es mit dem Gemeinschaftsgarten unwiderruflich an diesen Ort gebunden ist.

### 8.2.3. Pflegestützpunkte

Wie bereits im Konzept angedeutet, werden 3 Pflegestützpunkte im Kreisgebiet verteilt. Hierzu schlägt das Konzept vor, je einen in der Stadt Eisenach, einen in der Kreisstadt Bad Salzungen und einen im Südkreis einzurichten.

### **8.2.3.1. Stützpunkt Eisenach und Nordkreis**

Hier möchte das Konzept zunächst am Standort Gaswerkstraße festhalten, mit dem Vermieter aber Einigkeit erzielen, dass nur noch das Werkstattgebäude mit der unteren Etage im Bürogebäude genutzt wird. Dies macht sich erforderlich, weil hier auch die Holzwerkstatt der SDW mit allen gängigen Maschinen untergebracht ist und sich eine adäquate Gewerbeimmobilie mit entsprechenden Voraussetzungen schwer finden lässt. Des Weiteren ist das Vorhandensein eines Stützpunktes innerhalb der Eisenacher Stadtgrenzen eine der dringendsten Anforderungen des Jobcenters, damit die in Arbeitsgelegenheiten zugewiesenen Teilnehmer den Stützpunkt fußläufig erreichen können.

### **8.2.3.2. Stützpunkt Bad Salzungen**

Der Standort am Lindig kann den Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Mit der Stadt Bad Salzungen sind noch keine Verhandlungen über eine Alternative aufgenommen worden. Es wird ein Gebäude gesucht, welches in zentraler Lage vom Bereich „Personalservice“ und als Stützpunkt für Arbeitsförder- sowie Dienstleistungsaufgaben gemeinsam genutzt werden kann.

### **8.2.3.3. Stützpunkt Südkreis**

Der Verfasser des Konzepts favorisiert hier das Gebäude der VUW in Geisa.

## **9. Die notwendige Entwicklung des Personalstands**

### **9.1. Vorhandenes Personal**

Grundlegend ist es zwingend erforderlich, dass das bestehende Stammpersonal der SDW an eine faire Gehaltsstruktur angepasst wird. Gegenwärtig beklagt der Verfasser, dass die Mitarbeiter des Unternehmens eine Entlohnung erheblich unten den Vergleichsgehältern erhalten und netto häufig weniger Geld in ihrer Tasche haben, als die Teilnehmer in den geförderten Bereichen.

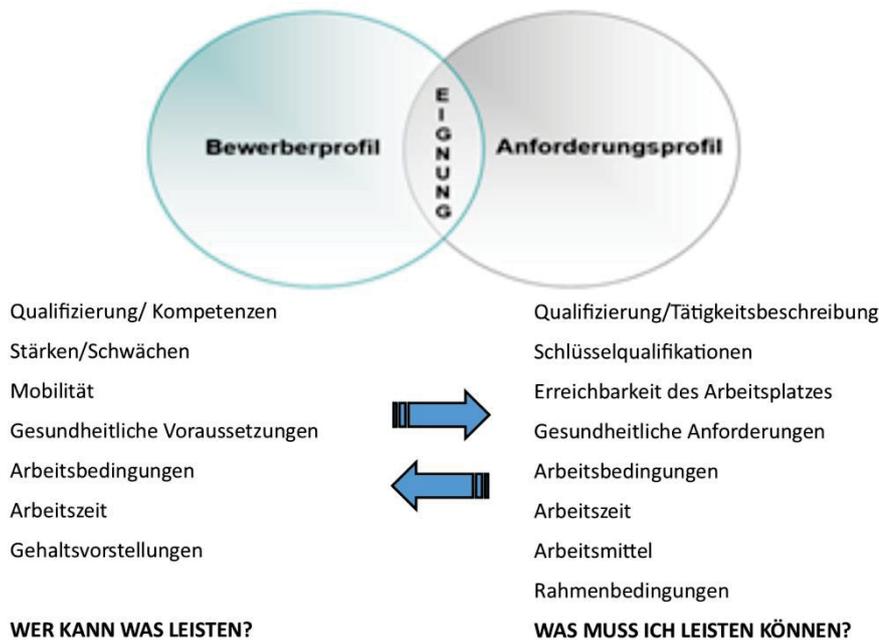
Dieser Zustand ist nicht mehr hinnehmbar.

Erschwerend kommt hinzu, dass für andere Mitarbeiter, die über landes- oder bundesgeförderte Projekte eingesetzt sind (ThINKA, Integrationsbegleitung Landratsamt) ein Vergleichsgehalt zum öffentlichen Dienst nach TVöD E9 nachgewiesen und gezahlt werden muss.

Dieser Umstand führt zu Disharmonien und unausbleiblichen Differenzen im Arbeitsalltag und belastet den Geschäftsführer bei seiner Motivationsarbeit sehr.

Zur Erreichung aller in diesem Konzept aufgeführten Ziele ist, um nur ein Beispiel herauszugreifen, der Erhalt des derzeit einzig angestellten Sozialpädagogen Herr Strauß zwingend notwendig. Viele ausgeschriebenen Maßnahmen setzen die Beschäftigung eines Sozialpädagogen voraus, andere bieten bei Vorhandensein dieser Fachkraft verbesserte Vergütungskonditionen.

Die Arbeit eines Sozialpädagogen gewährleistet die Einhaltung des folgenden Arbeitsschemas:



Nur wenn die Stelle eines Sozialpädagogen nachgewiesen werden kann, wird es der SDW möglich sein, sich auch an Ausschreibungen und Vergaben für Projekte (Coaching, Bewerbungstraining usw.) heranzuwagen, die bisher einschlägig auf diese Projektarten spezialisierten Mitwettbewerbervorbehalten sind. Für das bereits beendete Integrationsprojekt „VIELFALT“ war ein Sozialpädagoge in der Ausschreibung der GfAW dringend erforderlich. Vorgelegtes Beispiel ließe sich ebenso auf andere Stelleninhaber anwenden.

### 9.2. Zur Erfüllung des Konzepts neu benötigtes Personal

Die Notwendigkeiten von neu zu schaffenden Stellen wurden in den vorangegangenen Gliederungspunkten bereits erwähnt und sollen hier nochmal zusammengefasst werden.

- Bereichs- oder Projektleiter für Transfergesellschaft
- Honorarkraft für den Aufbau einer Transfergesellschaft (temporär)
- Disponent für den Bereich „Personalservice“
- Anleiter bzw. Vorarbeiter

### 9.3. Fort- und Weiterbildung des Personals

Die SDW ist teilweise bereits mit den für die Aufgaben notwendigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgestattet und muss für die Erfüllung künftiger Aufgaben noch ergänzt werden. Somit ist die Fachkompetenz gesichert. Fähigkeiten und Wissensstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen den Anforderungen der Aufgaben.

Darüber hinaus werden kontinuierlich sowohl interne als auch externe Fortbildungsangebote genutzt, die im Schulungsplan unseres Qualitätsmanagements nach AZAV festgelegt sind. Hinzu kommen regelmäßige Einzelgespräche und Erfahrungsaustausche innerhalb der Dienstberatungen.

Die Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten sich nach deren Bedarf und reichen von der Freistellung bis zur Übernahme aller entstehenden Kosten.

## **10. Wirtschaftsplan**

Für das Jahr 2021 schlägt der Verfasser des Konzepts eine Übernahme des ursprünglich für das Jahr 2020 entworfenen Plans (Entwurf ohne Corona) mit zeitgemäßen Anpassungen vor.

### *Begründung*

Kurzfristig werden sich höchstwahrscheinlich weder im Personalbestand, noch bei den Standorten gravierende Veränderungen ergeben. Auch bei den Maßnahmeteilnehmern sind nach oben und unten kaum Veränderungen zu erwarten, da sich eine Erhöhung der zur Verfügung stehenden Teilnehmer auch bei steigender Arbeitslosenzahl erst dann auf unsere Klientel auswirkt, wenn diese aus dem Leistungsbereich SGB III in den der Jobcenter wechselt.

In diesen bereits im Entwurf vorliegenden Wirtschaftsplan sind die Veränderungen auf Grund der Erhöhung des Personalbestandes, der dann aktuellen Kosten für das Anmieten der neuen Standorte, die Investitionen in Fuhrpark und Technik und die dringend notwendige Anpassung der Gehaltsstruktur des bestehenden Stammpersonals einzuarbeiten.

## **11. Gesellschaftervertrag, Geschäftsordnung und Geschäftsbericht**

Der Entwurf des Gesellschaftsvertrages ist als Anlage 2 beigefügt. Die Geschäftsordnungen für Aufsichtsrat, Beirat und Geschäftsführung sowie die Entwürfe der Geschäftsberichte werden nach Abstimmung in den Gremien der SDW erstellt bzw. neu gefasst.

## **12. Öffentlichkeitsarbeit und Wahrnehmung nach Außen**

### **12.1. Allgemeines**

Die SDW soll bekannter werden, sich in den Vordergrund drängen, mit Qualität, Frische und positivem Flair punkten. Sie muss für den Wartburgkreis unerlässlich sein.

Über „Denk Bunt“ werden z.B. eine Reihe von kostenlosen Weiterbildungsmaßnahmen für Demokratie angeboten. Die neue SDW könnte in Zusammenarbeit mit dem Jugendmigrationsdienst diese Maßnahmen organisieren. Die Dozenten kommen ins Haus und es ist eine minimale Teilnehmerzahl von 12 vorgegeben. Die SDW kann dafür die Räumlichkeiten zur Verfügung stellen und das Catering organisieren. Dies würde die Gesellschaft als Organisator ins positive Licht rücken, ohne dass ein großer, zusätzlicher Aufwand betrieben werden muss. Das wäre nur ein kleiner Baustein aber doch einer, der von der Öffentlichkeit wahrgenommen wird und das Netzwerk vergrößert.

Über ein positives Wahrnehmungsbild für die Allgemeinheit arbeitender Flüchtlinge und Migranten wurde zuvor schon geschrieben.

### **12.2. Corporate Identity und Corporate Design**

Das Unternehmen SDW firmiert in all seinen Darstellungen und Äußerungen nach den Anforderungen der Corporate Identity. Die CI legt fest, wie das Unternehmen nach innen und außen auftreten soll. Das betrifft nicht nur die Gestaltung von Werbemitteln und Logoplatzierungen, sondern auch z.B. das Einhalten des Leitbildes, das Verhalten der Mitarbeiter gegenüber dem Kunden, die Unternehmenssprache aber auch das Verhalten des/der Gesellschafter zu den Beschäftigten.

Die Corporate Identity stellt die „Persönlichkeit“ des Unternehmens SDW dar.

Mit einem einheitlichen Corporate Design gewährleistet das Unternehmen einen einheitlichen und sichtbaren Außenauftritt. Das beginnt beim Einsatz des Firmenlogos und setzt sich mit bei offiziellen Dokumenten anzuwendenden Schriftarten und Schriftfarben fort. Für neue und optisch einwandfreie Fahrzeuge muss eine optische Kennzeichnung ebenso angestrebt werden wie für die Arbeitskleidung der Beschäftigten.

### **12.3. Qualitätssicherung und Qualitätsmanagementsystem**

Die strategischen Qualitätsziele werden entsprechend der Managementprinzipien der AZAV gegliedert. Auf dieser Basis formuliert die SDW ihre jährlichen Ziele und stellt zum Ablauf eines Jahres in einem Soll-Ist-Vergleich deren Erreichung gegenüber. Für jeden Bereich des Unternehmens werden eigene, messbare Qualitätsziele aufgestellt und von den Qualitätsmanagementbeauftragten Frau Giebelmann und Frau Schwanz kontrolliert.

Alle festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SDW sind in einen jährlich aktualisierten individuellen Weiterbildungsplan eingebunden. Im Rahmen der Supervision wird die Erhöhung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit ständig gewährleistet.

### **13. Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit**

Die SDW versichert mit dem vorliegenden Konzept, dass sie nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit arbeitet, zu treffende Vereinbarungen das Maß des Notwendigen nicht überschreiten und somit alle Anforderungen des § 123 SGB IX, insbesondere Absatz 2 beachtet werden. Die Vorlage von Führungszeugnissen der Mitarbeiter nach § 124 SGB IX wird gewährleistet.



Thomas Fiedler  
Geschäftsführer  
Eisenach, 21.08.2020

### **Anlagen**

Anlage 1 - Organigramm der SDW

Anlage 2 - Entwurf Gesellschaftervertrag



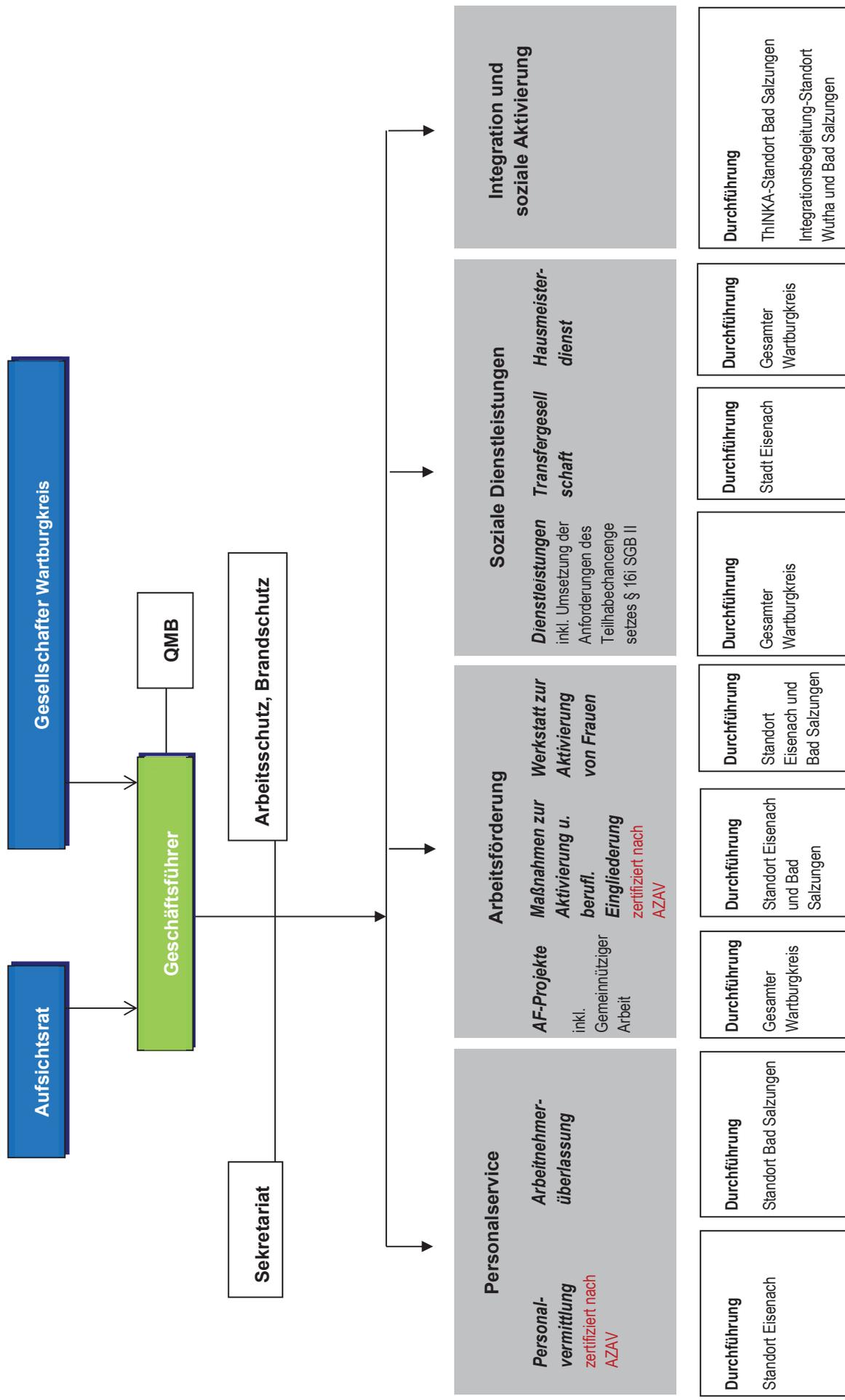
---

## Vereinfachtes Organigramm

SDW Soziale Dienstleistungsgesellschaft

Wartburgkreis mbH

---



**Entwurf**  
**Gesellschaftsvertrag**  
**für die**  
**SDW Soziale Dienstleistungsgesellschaft**  
**Wartburgkreis mbH**

**Inhalt**

I. Allgemeine Bestimmungen .....	1
§1 Firma, Sitz.....	1
§2 Gegenstand der Gesellschaft .....	2
§3 Stammkapital, Stammeinlage .....	2
§4 Dauer der Gesellschaft .....	2
II. Verfassung der Gesellschaft.....	3
§5 Organe.....	3
§6 Geschäftsführung .....	3
§7 Bildung, Zusammensetzung und Amtsdauer des Aufsichtsrates .....	4
§8 Einberufung des Aufsichtsrates .....	4
§9 Beschlussfähigkeit des Aufsichtsrates .....	5
§10 Aufgaben des Aufsichtsrates .....	5
§11 Projektbeirat.....	6
§12 Beschlussfähigkeit des Projektbeirates.....	6
§13 Aufgaben des Projektbeirates.....	6
§14 Gesellschafterversammlung; Beschlüsse .....	7
§15 Aufgaben und Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung.....	7
§16 Wirtschaftsplan .....	8
§17 Jahresabschluss, Geschäftsbericht .....	8
§18 Bekanntmachung.....	9
§19 Salvatorische Klausel.....	9

**I. Allgemeine Bestimmungen**

**§1 Firma, Sitz**

- (1) Die Gesellschaft ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung.
- (2) Die Gesellschaft führt die Firma „ SDW Soziale Dienstleistungsgesellschaft Wartburgkreis mbH“.
- (3) Die Gesellschaft hat ihren Sitz in 36433 Bad Salzungen.

## **§2 Gegenstand der Gesellschaft**

- (1) Gegenstand des Unternehmens ist:
- a. die Förderung von Maßnahmen und Hilfen für Arbeitnehmer durch Nutzung aller arbeitsförderungsrechtlichen Instrumente,
  - b. die Unterstützung der Sanierung und Umstrukturierung der Unternehmen unter möglichst weitgehender Vermeidung von Entlassungen,
  - c. die Entwicklung und Erprobung von Modellen und Verfahren, die geeignet sind, die Umsetzung der erworbenen Qualifikationen zu fördern,
  - d. die Entwicklung und Förderung von Modellen, die der Herstellung einer ökologisch und sozial verträglichen Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur dienen,
  - e. die Organisation und Durchführung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und sonstigen öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen,
  - f. die Förderung beschäftigungswirksamer Existenzgründungen;
  - g. die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen nach dem Bundesteilhabegesetz.

Die Gesellschaft arbeitet zur Erreichung ihres Zwecks mit der Bundesanstalt für Arbeit, Körperschaften und Einrichtungen der öffentlichen Hand, Industrie- und Handelskammer, Unternehmen und Verbänden zusammen. Sie kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen sämtliche Rechtsgeschäfte vornehmen, die im Interesse der Gesellschaft liegen und den Gesellschaftszweck fördern.

- (3) Die Gesellschaft kann alle diesem Zweck dienenden Geschäfte abschließen, sich an ähnlichen oder gleich gelagerten Unternehmen beteiligen, sich mit anderen Unternehmen zusammenschließen und mit solchen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften aller Art Verträge im Hinblick auf die Durchführung des Gesellschaftszwecks schließen.
- (4) Die Gesellschaft betreibt alle artverwandten Geschäfte und sämtliche zur Erfüllung des Gesellschaftszwecks erforderlichen Hilfsaufgaben und Hilfgeschäfte, die der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und den Zielen des Gesellschafters dienen.

## **§3 Stammkapital, Stammeinlage**

- (1) Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt 26.000,00 Euro (sechszwanzigtausend Euro).
- (2) Die Stammkapitalanteile werden zu 100% vom Wartburgkreis gehalten.
- (3) Die Stammkapitalanteile sind voll eingezahlt.

## **§4 Dauer der Gesellschaft**

- (1) Die Gesellschaft wird auf unbestimmte Zeit fortgeführt.
- (2) Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

## II. Verfassung der Gesellschaft

### §5 Organe

Organe der Gesellschaft sind:

1. die Geschäftsführung,
2. der Aufsichtsrat,
3. der Projektbeirat und
4. die Gesellschafterversammlung.

### §6 Geschäftsführung

(1) Die Gesellschaft hat einen oder mehrere Geschäftsführer, die von der Gesellschafterversammlung bestellt und abberufen werden. Sind mehrere Geschäftsführer bestellt, vertreten diese die Gesellschaft gemeinsam. Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung kann Einzelvertretungsbefugnis erteilt werden.

(2) Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung können die Geschäftsführer von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit werden.

(3) Die Geschäftsführung ist verpflichtet, die Geschäfte der Gesellschaft in Übereinstimmung mit dem Gesetz, mit diesem Gesellschaftsvertrag, dem Wirtschaftsplan, einer vom Aufsichtsrat zu erlassenden Geschäftsordnung sowie den Beschlüssen des Aufsichtsrates und der Gesellschafterversammlung zu führen.

(4) Der Geschäftsführung obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Aufstellung des Jahresabschlusses und des Lageberichtes,
- b) Aufstellung eines jährlichen Wirtschaftsplanes gemäß § 16,
- c) Vollzug der Beschlüsse des Aufsichtsrates und der Gesellschafterversammlung,
- d) rechtszeitige Unterrichtung des Aufsichtsrates und des Gesellschafters über alle wichtigen Angelegenheiten der Gesellschaft.

(5) Die Geschäftsführung bedarf zu folgenden Maßnahmen ungeachtet weiterer gesetzlicher Bestimmungen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrates, sofern diese nicht bereits mit dem Wirtschaftsplan genehmigt wurden:

- a) Aufnahme und Hingabe von Darlehen,
- b) Übernahme von Bürgschaften und Bestellungen sonstiger Sicherheiten, soweit sie einen in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung festzusetzenden Wert überschreiten,
- c) Verträge, mit Ausnahme der Angelegenheiten der laufenden Geschäftsführung, die die Gesellschaft länger als den in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung festgelegten Zeitraum binden oder deren Wert eine in der Geschäftsordnung festzusetzende Größe überschreiten,
- d) Erwerb, Veräußerung und Veränderung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten,
- e) Erwerb von Vermögensgegenständen, die einen in der Geschäftsordnung festzusetzenden Wert überschreiten, sofern Sie nicht im Wirtschaftsplan enthalten waren,

- f) Klageerhebung ab einem Streitwert von 12.000,00 Euro,
- g) sonstige außergewöhnliche, insbesondere mit hohen Risiken verbundenen Maßnahmen und
- h) sonstige Maßnahmen, die durch die Gesellschafterversammlung oder in der vom Aufsichtsrat beschlossenen Geschäftsordnung für zustimmungspflichtig erklärt werden.

## **§7 Bildung, Zusammensetzung und Amtsdauer des Aufsichtsrates**

- (1) Die Gesellschaft hat einen Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat besteht kraft Amtes aus dem
- Landrat des Wartburgkreises als Vorsitzendem und
  - 5 vom Kreistag des Wartburgkreises zu entsendenden Mitgliedern.
- (2) Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte eine/n stellvertretende/n Vorsitzende/n. Der Aufsichtsrat gibt sich eine Geschäftsordnung, die von der Gesellschafterversammlung zu beschließen ist.
- (3) Die Amtsdauer des Aufsichtsrates endet mit Ablauf der kommunalen Wahlperiode. Der Aufsichtsrat führt seine Geschäfte bis zur Bildung eines neuen Aufsichtsrates weiter. Scheidet ein Mitglied des Aufsichtsrates vor Ablauf der kommunalen Wahlperiode aus, ist vom Kreistag ein neues Mitglied für die restlichen Zeit der kommunalen Wahlperiode zu entsenden.
- (4) Jedes Mitglied des Aufsichtsrates kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist durch schriftliche Erklärung an den/die Vorsitzende/n des Aufsichtsrates niederlegen.
- (5) Die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates können nach Beschluss des Kreistages des Wartburgkreises durch die Gesellschafterversammlung abberufen und durch neue ersetzt werden.

## **§8 Einberufung des Aufsichtsrates**

- (1) Der Aufsichtsrat wird von seinem/r Vorsitzenden oder im Falle seiner Verhinderung von dessen/deren Stellvertreter/in schriftlich unter Mitteilung der Tagesordnung mit einer Frist von zwei Wochen einberufen; in dringenden Fällen kann die Ladungsfrist bis auf 3 Arbeitstage verkürzt werden. Sind sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrates anwesend und wird kein Widerspruch erhoben, kann eine Sitzung auch ohne Einhaltung der Form- und Fristvorschriften abgehalten sowie die mitgeteilte Tagesordnung erweitert werden.
- (2) Der/Die Vorsitzende oder im Falle seiner Verhinderung der/die Stellvertreter/in beruft den Aufsichtsrat ein, sooft es die Geschäfte fordern oder wenn es von der Geschäftsführung oder zwei Aufsichtsratsmitgliedern unter Angabe des Zwecks und der Gründe beantragt wird. Es finden mindestens vier Sitzungen pro Jahr statt.
- (3) Die Geschäftsführung nimmt an den Sitzungen des Aufsichtsrates teil und ist berechtigt, ihre Meinung zur Niederschrift zu bringen. Der Aufsichtsrat kann sie von der Teilnahme an bestimmten Sitzungsgegenständen ausschließen.

(4) Über die Sitzung des Aufsichtsrates ist eine Niederschrift zu fertigen, die vom/von der Vorsitzenden der Sitzung zu unterzeichnen und zu den Akten der Gesellschaft zu nehmen ist.

### **§9 Beschlussfähigkeit des Aufsichtsrates**

(1) Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn sämtliche Mitglieder zur Sitzung ordnungsgemäß geladen sind und mehr als die Hälfte der Mitglieder, darunter der/die Vorsitzende oder sein/e Stellvertreter/in, anwesend sind. Ist der Aufsichtsrat in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung nicht beschlussfähig, so kann innerhalb einer Woche eine neue Sitzung mit gleicher Tagesordnung einberufen werden. Diese ist ohne Rücksicht auf die Anzahl der Erschienenen beschlussfähig. Auf diese Folge ist in der zweiten Ladung ausdrücklich hinzuweisen.

(2) Der Aufsichtsrat fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit, sofern sich nicht aus dem Gesetz oder diesem Gesellschaftsvertrag etwas anderes ergibt. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des/der Vorsitzenden bzw. bei dessen/deren Verhinderung die seines/r Stellvertreters/in.

(3) In eiligen oder einfachen Angelegenheiten können nach dem Ermessen des/der Vorsitzenden oder im Falle seiner Verhinderung nach dem Ermessen seines/r Stellvertreters/in Beschlüsse auch durch Einholung schriftlicher oder telegrafischer Erklärung gefasst werden, wenn kein Aufsichtsratsmitglied diesem Verfahren widerspricht.

### **§10 Aufgaben des Aufsichtsrates**

(1) Dem Aufsichtsrat obliegt die Vorbereitung der Angelegenheiten, über die die Gesellschafterversammlung Beschluss fasst und hat Empfehlungen zur Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung zu beschließen.

(2) Der Aufsichtsrat überwacht die Tätigkeit der Geschäftsführung. Zu diesem Zweck kann er oder der/die Aufsichtsratsvorsitzende jederzeit Auskunft verlangen und die Unterlagen der Gesellschaft einsehen und prüfen. Mit der Prüfung kann er auch einzelne Aufsichtsratsmitglieder beauftragen. Er kann der Geschäftsführung Weisungen erteilen.

(3) Dem Aufsichtsrat obliegt insbesondere:

- a) die Prüfung des Jahresabschlusses und die Stellungnahme zum Prüfbericht des Abschlussprüfers für die Gesellschafterversammlung,
- b) die Erteilung und der Widerruf von Prokuren und Handlungsvollmachten,
- c) der Vorschlag zur Feststellung des Jahresabschlusses, zur Gewinnverwendung bzw. Verlustabdeckung und zur Entlastung des Geschäftsführers,
- d) die Beschlussfassung über Weisungen an die Geschäftsführung in Geschäftsführungsangelegenheiten unter Ausschluss der Gesellschafterversammlung,
- e) die Beschlussfassung über Maßnahmen der Geschäftsführung gemäß § 6 Abs. 5 und
- f) Erlass einer Geschäftsordnung für die Geschäftsführung und den Projektbeirat.

## **§11 Projektbeirat**

(1) Der Projektbeirat besteht kraft Amtes aus

- dem/der Sozialdezernenten/in des Wartburgkreises, als Vorsitzendem
- dem/der zuständigen Fachdezernenten/in der Stadt Eisenach (bis 31.12.2021),
- dem/der Amtsleiter/in für Soziales des Wartburgkreises
- dem/der Amtsleiter/in für Soziales der Stadt Eisenach (bis 31.12.2021).
- eines/s vom Jobcenter Wartburgkreis zu entsendenden Vertreters/in,
- einem von der Agentur für Arbeit zu entsendenden Vertreter/in,

(3) Der Projektbeirat wählt aus seiner Mitte eine/n stellvertretende/n Vorsitzende/n. Der Projektbeirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die vom Aufsichtsrat zu beschließen ist.

(4) Die Projektbeiratsmitglieder nach Abs. 2 können ihr Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist durch schriftliche Erklärung an den/die Vorsitzende/n des Projektbeirates niederlegen. In diesem Falle hat der Entsendungsberechtigte unverzüglich für die Restlaufzeit der kommunalen Wahlperiode ein Ersatzmitglied zu entsenden.

## **§12 Beschlussfähigkeit des Projektbeirates**

(1) Der Projektbeirat ist beschlussfähig, wenn sämtliche Mitglieder zur Sitzung ordnungsgemäß geladen sind und der/die Vorsitzende oder sein/e Stellvertreter/in, anwesend sind. Ist der Projektbeirat in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung nicht beschlussfähig, so kann innerhalb einer Woche eine neue Sitzung mit gleicher Tagesordnung einberufen werden. Diese ist ohne Rücksicht auf die Anzahl der Erschienenen beschlussfähig. Auf diese Folge ist in der zweiten Ladung ausdrücklich hinzuweisen.

(2) Der Projektbeirat fasst seine Beschlüsse mit der Mehrheit der anwesenden Stimmberechtigten. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des/der Vorsitzenden bzw. bei dessen/deren Verhinderung die seines/r Stellvertreter/s.

(3) In eiligen oder einfachen Angelegenheiten können nach dem Ermessen des/der Vorsitzenden oder im Falle seiner Verhinderung nach dem Ermessen seines/r Stellvertreter/in Beschlüsse auch durch Einholung schriftlicher oder telegrafischer Erklärung gefasst werden, wenn kein Projektbeiratsmitglied diesem Verfahren widerspricht. Über die Sitzung ist ein Ergebnisprotokoll zu führen, in dem neben Zeit, Ort, Beginn, Ende und Anwesenheit, die Beschlussempfehlungen des Projektbeirates an den Aufsichtsrat und die Gesellschafterversammlung zu dokumentieren sind.

## **§13 Aufgaben des Projektbeirates**

(1) Der Projektbeirat hat eine beratende Funktion. Ihm obliegt die Unterstützung und Vorbereitung der Projektarbeiten im Rahmen der Aufgaben nach § 2 Abs. 1. Er hat Empfehlungen an die Geschäftsführung und zur Beschlussfassung an den Aufsichtsrat und die Gesellschafterversammlung zu geben.

(2) Der Projektbeirat unterstützt die Tätigkeit der Geschäftsführung. Zu diesem Zweck kann er oder der/die Projektbeiratsvorsitzende jederzeit Auskunft verlangen und die Projektunterlagen und -Projektrechnungen der Gesellschaft einsehen und prüfen.

(3) Dem Projektbeirat obliegt insbesondere:

- a) Beratung bei der Wahl der Projekte und deren Finanzierung
- b) Unterstützung im Rahmen der Antrags- bzw. Bewilligungsverfahren
- c) Förderung der Zusammenarbeit mit den Bewilligungsbehörden
- d) Abstimmung zum Personaleinsatz im Rahmen der Projekte
- e) Auswertung und Beurteilung der Projekte im Rahmen der Projektabrechnung
- f) Mitwirkung bei der Erstellung des Wirtschaftsplanes in Bezug auf die Arbeitsförderungsprojekte

### **§14 Gesellschafterversammlung; Beschlüsse**

(1) Der Gesellschafter Wartburgkreis wird in der Gesellschafterversammlung vom Landrat des Wartburgkreises vertreten.

(2) Die Gesellschafterversammlung, die den Jahresabschluss feststellt (ordentliche Gesellschafterversammlung), findet in den ersten 8 Monaten des Geschäftsjahres statt. Die Einladung erfolgt durch die/den Aufsichtsratsvorsitzende/n.

(3) Gesellschafterbeschlüsse werden grundsätzlich in Versammlungen gefasst. Jedoch können Gesellschafterbeschlüsse auch brieflich, telegrafisch, fernschriftlich per Telefax/Email gefasst werden.

(4) Über die Verhandlungen und Beschlüsse der Gesellschafterversammlung ist eine Niederschrift anzufertigen, die vom Vorsitzenden und der Geschäftsführung zu unterzeichnen ist.

(5) Die Geschäftsführung nimmt an der Gesellschafterversammlung teil und ist berechtigt, ihre Meinung zur Niederschrift zu bringen. Die Geschäftsführung kann von der Teilnahme ausgeschlossen werden.

### **§15 Aufgaben und Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung**

Die Gesellschafterversammlung beschließt über:

- a) die Änderung des Gesellschaftsvertrages, insbesondere wegen Kapitalerhöhung und Kapitalherabsetzung oder Übernahme neuer und Aufgabe bisheriger Unternehmensgegenstände im Sinne des § 2,
- b) die Feststellung des jährlich aufzustellenden Wirtschaftsplanes nach § 16,
- c) Investitionen und Kreditaufnahmen, die den Ansatz im beschlossenen Wirtschaftsplan überschreiten,
- d) die Bestellung, Anstellung, Abberufung der Geschäftsführer,
- e) die Entlastung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates,
- f) die Wahl des Jahresabschlussprüfers
- g) die Feststellung des Jahresabschlusses und die Gewinnverwendung bzw. Verlustabdeckung,
- h) die Auflösung oder Wandlung der Gesellschaft,

- i) die Verfügung über einen Geschäftsanteil oder einen Teil davon, insbesondere die Abtretung, Verpfändung oder sonstige Belastungen, die Veräußerung oder Stilllegung des Betriebes oder eines Betriebsteiles und die Aufgabe eines wesentlichen Tätigkeitsbereiches,
- j) die Gründung, den Erwerb und die Veräußerung von Unternehmen, Teilen von Unternehmen oder Unternehmensbeteiligungen,
- k) den Erwerb, die dingliche Belastung und die Veräußerung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten und die Verpflichtung zur Vornahme solcher Rechtsgeschäfte,
- l) die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates; in der weitere Einschränkungen, die dem Zustimmungsvorbehalt der Gesellschafterversammlung unterliegen, festgelegt werden können.

## **§16 Wirtschaftsplan**

(1) Die Geschäftsführung stellt so rechtzeitig einen Wirtschaftsplan auf, dass der Aufsichtsrat und die Gesellschafterversammlung vor Beginn des Geschäftsjahres ihre Zustimmung erteilen können.

(2) Der Wirtschaftsplan umfasst den Erfolgs-, Finanz-, Investitions- und Stellenplan. Ferner hat die Geschäftsführung in Verbindung mit jedem Wirtschaftsplan eine mittelfristige Finanzplanung aufzustellen.

(3) Die Geschäftsführung unterrichtet den Aufsichtsrat vierteljährlich über die Entwicklung des Geschäftsjahres.

## **§17 Jahresabschluss, Geschäftsbericht**

(1) Die Geschäftsführung hat innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres den Jahresabschluss (Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang) sowie den Lagebericht nach den für große Kapitalgesellschaften geltenden Bestimmungen des Handelsgesetzbuches aufzustellen und, soweit nicht gesetzlich eine spätere Aufstellung zulässig ist, dem Abschlussprüfer vorzulegen.

(2) Die Geschäftsführung ist verpflichtet, den Jahresabschluss von einem Wirtschaftsprüfer prüfen zu lassen. Der Auftrag des Abschlussprüfers ist auch auf die Aufgaben nach § 53 Abs. 1 Nr. 1 und 2 Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG) zu erstrecken.

(3) Unverzüglich nach Eingang des Prüfungsberichtes des Abschlussprüfers hat die Geschäftsführung den Jahresabschluss, den Lagebericht und den Prüfungsbericht dem Aufsichtsrat und der Gesellschafterversammlung vorzulegen und diesen beschließen zu lassen.

(4) Dem Wartburgkreis und dem für ihn zuständigen überörtlichen Prüfungsorgan stehen

- die in § 54 HGrG genannten Befugnisse und
- das Recht zur Einsichtnahme in
  - den Jahresabschluss,
  - das Ergebnis der Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichtes,
  - in die beschlossene Verwendung des Jahresüberschusses sowie die Behandlung des Jahresfehlbetrages zu.

Auf die Möglichkeit der Einsichtnahme ist ortsüblich hinzuweisen.

(5) Die Offenlegung des Jahresabschlusses und der sonstigen offenzulegenden Unterlagen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

### **§18 Bekanntmachung**

Die Bekanntmachungen der Gesellschaft erfolgen im Kreisjournal des Wartburgkreises. Die gesetzlich vorgeschriebenen Bekanntmachungen werden im Bundesanzeiger veröffentlicht.

### **§19 Salvatorische Klausel**

Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieses Vertrages lässt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages unberührt; die unwirksame Bestimmung ist durch eine solche zu ersetzen, die den mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten Zweck weitestgehend erfüllt.

ENTWURF