

Selbständig: Depesche

Nachrichtendienst für inhabergeführte Unternehmungen | ASU/BJU - Regionalkreis Berlin | Ausgabe 03/2009

DIE FAMILIEN
UNTERNEHMER ASU

DIE JUNGEN
UNTERNEHMER BJU

Negatives Unternehmerbild wird dem Mittelstand nicht gerecht

„Sei mit Lust bei den Geschäften am Tage, aber mache nur solche, dass wir bei Nacht ruhig schlafen können“ – so formuliert Thomas Mann in den Buddenbrooks sein Unternehmerideal. Das heutige Unternehmerbild ist dagegen stark angekratzt, obwohl gerade Mittelständler auf verantwortliches Handeln mit Augenmaß als Überlebensstrategie setzen.

Überhöhte Manager-Gehälter und Abfindungen, Bestechungsgelder, schwarze Konten, Mitarbeiterüberwachungen – Schlagzeilen, die ein Unternehmerbild erzeugen, das vor allem dem mittelständischen Unternehmer nicht gerecht wird. Das Image des angestellten Top-Managers großer Unternehmen überlagert in der Öffentlichkeit das Bild vom persönlich haftenden, seinem Betrieb dauerhaft verbundenen Unternehmer. Dabei wird vergessen, dass rund 85 Prozent der deutschen Unternehmer mit ihrem privaten Vermögen für ihr unternehmerisches Handeln haften. Gesundes Maßhalten

und verantwortliches Handeln sind da naheliegende Maximen. Denn dort, wo Unternehmer das Damoklesschwert der Haftung spüren, wird eher effizient, verantwortungsbewusst und vorsichtig mit Ressourcen umgegangen. Und Mittelständler wissen: kurzfristige Gewinnerwartungen um jeden Preis können auf eine Existenzgefährdung des Unternehmens hinauslaufen. Darum sind sie eher am langfristigen Gewinn, organischem Wachstum und hoher Qualität interessiert. Zunehmend gewinnt daher auch der Erfolgsfaktor „Familyness“ an Relevanz in der Diskussion. Mit Familyness sind die besonderen Ressourcen angesprochen, über die ein Unternehmen dank dem finanziellen und personellen Engagement der Unternehmerfamilie verfügt. Ein langfristiger Investitionshorizont, eine starke Unternehmenskultur, eine hohe Flexibilität in der Entscheidungsfindung oder ein ausgezeichneter Ruf für hochwertige Produkte sind Beispiele solcher Ressourcen. Im

Zentrum steht nicht die Trennung von Unternehmen und Familie, sondern die Schaffung von Synergien zwischen den beiden Systemen. Häufig greifen daher gerade auch Familienunternehmer gesellschaftspolitische Themen auf, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Bedeutung älterer Arbeitnehmer für den Wissenstransfer und setzen sie, durchaus auch als Vorreiter, in ihren Unternehmen um. Die Verankerung in der Region schlägt sich nicht selten in Förderprojekten und Ehrenämtern nieder. Die Öffentlichkeit bekommt davon meistens allerdings wenig mit. So werden gerade bei Jugendlichen eher durch private Erfahrungen, aber auch in der Schule die Weichen für ihr persönliches Unternehmerbild gestellt. Deshalb ist es so wichtig, dass sie stärkeren Kontakt zu Unternehmern bekommen, damit Vorurteile hinfällig und Berührungsängste abgebaut werden – und endlich häufiger zu hören ist: „Mein Berufswunsch? Natürlich Unternehmer!“

Kampagnenstart: Immer eine Generation voraus

Trotz ihres großen Erfolges befindet sich die Soziale Marktwirtschaft derzeit in der Defensive. Im Verlauf der Finanzkrise werden Zweifel immer lauter. Zugleich nimmt der Einfluss des Staates auf das Wirtschaftsgeschehen stetig zu. Die unternehmerische Freiheit gerät in Gefahr. Am 19. Mai starteten Die Familienunternehmer daher die Kampagne „Die Familienunternehmer

Immer eine Generation voraus“ für mehr Netto, mehr Bildung und gegen explodierende Staatsschulden, die



auf rund 100 Plakatflächen in Berlin-Mitte und Bonn zu sehen sein wird. Das erste Kampagnenplakat klebten die Berliner RK-Vorsitzenden Bettina Mützel und Sven Fietkau, der Unternehmer Fred Kapella und Hauptgeschäftsführer Albrecht v. der Hagen vor der Bundesgeschäftsstelle in Berlin. Damit kritisieren sie, dass der Staat den Unternehmern und ihren Mitarbeitern immer tiefer in die Tasche greift.

Aktuelles:

Verbands-Stammtisch
Datum: 03.06. und 1.7.2009
Zeit: 19.00h
Ort: Park Café, Fehrbelliner Platz
Interessenten, die zum ersten Mal dazukommen, werden um eine kurze Anmeldung unter Tel. 030/85 99 46 0 oder Fax 030/85 99 46 100 gebeten.

Verbandsmitglieder sportlich - 5 x 5 km-Lauf
Berliner Wasserbetriebe Team-Staffel
quer durch den Tiergarten
Datum: 11.06.2009

Siegerehrung Schüler im Chefsessel
Das Bildungsprojekt der Jungen Unternehmer auf Bundesebene "Schüler im Chefsessel" ist "Ausgewählter Ort im Land der Ideen". Anlässlich der Preisverleihung findet auch eine Podiumsdiskussion zum Thema "Bildung für mehr Unternehmertum" statt.
Datum: 18.06.2009
Ort: Sophie-Charlotte-Oberschule, Sybelstr. 2, 10629 B
Um Anmeldung bis zum 10.6. per eMail an schaefer@bju.de wird gebeten.

Verbandsmitglieder kulturell - Konzert der Berliner Philharmoniker in der Waldbühne
Sir Simon Rattle dirigiert die Philharmoniker. Im Programm u.a. die "Russischen Rhythmen"
Datum: 21.06.2009
Zeit: 20.15 h

IMPRESSUM

Herausgeber:
DIE FAMILIENUNTERNEHMER - ASU
Tuteur Haus | Charlottenstr. 24
10117 Berlin
Tel: 030 300 65-0
www.familienunternehmer.eu
kontakt@familienunternehmer.eu
www.bju.de, bju@bju.de

Versand:
BFB BestMedia4Berlin GmbH
www.bfb.de
www.gelbseiten.de
Chefredaktion/V.i.S.d.P.:
Heike Dettmar
redaktion@selbstaendig-magazin.de

Kontakt & Anzeigenvertrieb:
selbständig:depesche
c/o die-unternehmensdienstleister.de
Marburger Straße 2
10789 Berlin
www.die-unternehmensdienstleister.de
anzeigen@selbstaendig-magazin.de

Produktion:
bildbau ag neue medien
Posthofstraße 8
14467 Potsdam
Tel.: 0331/50 58 400
www.bildbau.de
welcome@bildbau.de

Initiiert und konzipiert von:
bildbau ag neue medien
www.bildbau.de

die-unternehmensdienstleister.de
zweimaleins | werbeagentur alexander stendel
www.zweimaleins.de

Pensionsrückstellungen auf dem Prüfstand

Rechtzeitiges Einstellen auf das neue Bilanzmodernisierungsgesetz ist ratsam

Mittelständische Unternehmen sollten sich rechtzeitig auf das neue Bilanzmodernisierungsgesetz einstellen, empfiehlt die Deutsche Bank.

Der Bundestag hat Ende März das Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) verabschiedet. Das neue Gesetz soll vor allem kleinere und mittlere Unternehmen von vermeidbarem Bilanzierungsaufwand befreien. Nach dem Willen des Gesetzgebers wird das Bilanzrecht des Handelsgesetzbuches (HGB) für den Wettbewerb mit internationalen Rechnungslegungsstandards gestärkt. Das bewährte und einfache HGB-Bilanzrecht wird im Kern beibehalten. Der handelsrechtliche Jahresabschluss bleibt Grundlage der Gewinnausschüttung und der steuerlichen Gewinnermittlung. Künftig können z.B. selbstgeschaffene, immaterielle Vermögenswerte wie Patente, Marken, Schutzrechte oder eigene Software aktiviert werden, was die Eigenkapitalbasis stärken und die Finanzierung des Unternehmens erleichtern kann. Andererseits müssen Unternehmen Rückstellungen künftig neu bewerten. Dies gilt unter anderem für Pensionsrückstellungen. Hier sind bei der Bewertung künftig z.B. Gehalts-

und Rententrends, u.a. auch die gestiegene Lebenserwartung, ebenso wie ein realistischer Marktzins, zu berücksichtigen. Damit wird das BilMoG im allgemeinen zu einem höheren Rück-



Frank Tanaka und Harald Eisenach sind regionale Ansprechpartner im Rahmen der Kooperation von ASU, BJU und Deutscher Bank.

stellungsbedarf für Pensions- und Direktzusagen führen.

Das geplante Gesetz eröffnet aber auch die Möglichkeit einer Saldierung: Vermögensgegenstände, die dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen sind und ausschließlich zur Erfüllung von Pensionsverpflichtungen dienen, können mit

den Pensionsrückstellungen bilanziell verrechnet werden. Diese Saldierung führt grundsätzlich zu einer, durchaus wünschenswerten Bilanzverkürzung – gleichzeitig aber werden bei unzureichender Ausfinanzierung die Deckungslücken ganz offensichtlich. Lösungsansätze können dann der ergänzende Abschluss einer Rückdeckungsfinanzierung oder aber eine Auslagerung der Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds sein. Das Unternehmen steht dann vor der Entscheidung „Auslagerung oder Ausfinanzierung?“

Bei weitem nicht alle Unternehmen haben sich auf die neuen Regelungen bereits ausreichend vorbereitet. Wichtige Partner sind

hierfür neben dem Steuerberater bzw. Wirtschaftsprüfer auch entsprechende Experten der Hausbank, z.B. für den Bereich der betrieblichen Altersvorsorge. Voraussetzung ist eine individuelle unternehmensbezogene Analyse der aktuellen Situation und des individuellen Handlungsbedarfs.

Gelebtes Europa - Diskussion deutscher und französischer Unternehmer

Anlässlich der europäischen Woche der Familienunternehmer empfing der Regionalkreis Berlin des Verbandes „Die Familienunternehmer – ASU“ eine 35-köpfige Delegation des französischen Unternehmerverbandes CJD.

„Das ist gelebtes Europa“ zeigte sich Bettina Mützel, die Regionalkreisvorsitzende der Familienunternehmer – ASU begeistert.

Im Mittelpunkt des Treffens stand eine Diskussion über die europäische KMU-Politik, die sich im Wesentlichen im Small Business Act (SBA) niederschlägt. Willem Noe, Mitarbeiter der Vertretung der EU-Kommission in Berlin, gab eine Einführung in das Thema und stellte heraus, dass die Kommission mit

Nachdruck daran arbeite, europaweit optimale Rahmenbedingungen für Unternehmen zu schaffen. Allerdings sei die Kommission dabei maßgeblich auf die Umsetzung der Vorschläge

dabei in erster Linie für Ihre Mitarbeiter.

Im Anschluss an die politische Diskussion ging es noch um den Standort Berlin. Denn die Gäste aus Frankreich unternahmen Ihre Reise,

die unter anderem auch Hamburg als Ziel hatte, vor allem, um in Krisenzeiten neue Geschäftsmöglichkeiten zu entdecken und Kontakte zu knüpfen. Von den Potentialen und Vorzügen Berlins



in den einzelnen Mitgliedsstaaten angewiesen (siehe Seite 3).

Einig waren sich die Teilnehmer aus beiden Ländern, dass Unternehmer möglichst große Freiheiten brauchen, um wirtschaftlichen Erfolg zu haben. Ferner muss das Eigentum geschützt und geschont werden. Gleichzeitig tragen Unternehmer Verantwortung für ihr Umfeld,

zeigten sie sich beeindruckt.

Geht es nach Bettina Mützel, ist diese erfolgreiche Veranstaltung durchaus nicht die letzte gewesen: „Wir würden uns freuen, Sie demnächst im Kreis der französischen Unternehmen, mit Sitz in Berlin, begrüßen zu dürfen“, bot sie den Teilnehmern an.

KOLUMNE

Emotionale Berührung

Von Wolf-Dietrich Groß *



Im Alltag scheitern 80% aller Weiterbildungen, schrieb kürzlich die Süddeutsche Zeitung. Richtig ist, dass Seminarteilnehmer häufig mit der Umsetzung des Erfahrenen Schwierigkeiten haben. Zurück im beruflichen Alltag, fehlen häufig die Distanz zum Problem und der Mut zur Konsequenz.

Die Chancen der Umsetzung – in der Personalsprache „Transfer“ genannt – hängen von der Bereitschaft der Teilnehmer ab, das eigene Denken und Handeln (in dieser Reihenfolge!) konsequent in Frage zu stellen. Das braucht rationale Einsicht, und vor allem Motivation. Der mögliche Nutzen muss sich gut anfühlen. Denn Veränderung ist unbequem. Oft steht auf Coachings „Personalentwicklung“ drauf, die gewünschte „Persönlichkeitsentwicklung“ ist aber nicht drin.

Menschen sind im Innersten nur dann ansprechbar, wenn sie individuell und emotional erreicht werden. Innerer Aufbruch braucht Anstöße. Wer nicht berührt wird, ist nicht betroffen. Und wer sich nicht betroffen fühlt, wird sich nicht bewegen. Wer sein Denken und Handeln verändern will, braucht Impulse, die aufrütteln, Verfestigtes lockern. Im Rahmen von kleinen Gruppen ist nicht-standardisierte Einzelarbeit mit Unterstützung des Plenums – modern als „Feedback“ bezeichnet – wichtig. Dadurch wird der Workshop noch lange nicht zum Psycho-Kurs und der Trainer nicht zum Therapeuten. Allerdings kann der Moderator der Gruppenarbeit ohne eine gehörige Portion Einfühlungsvermögen nicht erfolgreich sein. Standardisierte Rasterfahndungen im Seminar wie „Was für eine Persönlichkeit sind Sie?“ mit sechs Möglichkeiten zur Auswahl sind hilflose Versuche, den Teilnehmer in Schubladen zu stecken. Dann nimmt er vermeintliche Erkenntnisse mit nach Hause, aber Bauch und Herz haben keinen Zugang bekommen.

Gelingt es, einen Menschen emotional anzusprechen, lässt er sich mitnehmen. Motivation entsteht nicht durch Kopfgespinste, sondern durch innere Berührung.

* In dieser Kolumne schreibt Wolf-Dietrich Groß regelmäßig über Coaching. Groß arbeitet als Kommunikationstrainer und Coach in Berlin, E-Mail: wdg@cmi-berlin.de

60 Jahre Familienunternehmer

Unter dem Motto „Innovation. Tradition. Leidenschaft“ feierten rund vierhundert Familienunternehmer und ihre Gäste Anfang Mai das 60-jährige Verbandsjubiläum parallel zur Jahresversammlung auf dem Petersberg bei Bonn.

Zum Auftakt schlug Präsident Patrick Adenauer, der auf der Jahresversammlung ebenso wie die Vizepräsidenten Harald Frank, Lutz Goebel, Peter von Möller und Udo J. Vetter in seinem Amt bestätigt wurde, einen Bogen von den Anfängen der sozialen Marktwirtschaft zu den aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen. Damals galt es, die soziale Marktwirtschaft als eine Minderheitenposition durchzusetzen.

Auch derzeit sei es nicht besonders populär, ein klares Bekenntnis zu Markt und Wettbewerb abzugeben.

Herausforderungen der besonderen Art stellt sich der erste Redner, der Schweizer Bertrand Piccard. Er plant die erste Weltumrundung in einem Solarflugzeug. Pioniergeist ist für ihn eine unternehmerische Kardinaltugend.

Freiheit war der Dreh- und Angelpunkt des Vortrages von Professor Paul Nolte. Seine zehn Thesen zum Wert der Freiheit haben vielen Familienunternehmern aus der Seele gesprochen und waren Appell, den Wert der Freiheit einzu-

fordern und zu verteidigen.

Mit größter Aufmerksamkeit verfolgt wurde der Vortrag von Bundesfinanzminister Peer Steinbrück. Für haftende Unternehmer, die täglich für Betriebe und Mitarbeiter wichtige Entscheidungen treffen müssen, war es sehr interessant, die Überlegungen eines der wichtigsten nationalen Akteure in der weltweiten

Wirtschaftskrise live dargelegt zu bekommen.

Otto Graf Lambsdorff erwies sich als scharfsinniger Beobachter des aktuellen politischen Geschehens, und warb überzeugend

für eine Steuerstrukturreform, die einerseits eine nachhaltige Entlastung brächte und nicht zwangsläufig zu Steuermindereinnahmen führen müsse. Gerne nahmen die Familienunternehmer das Angebot des „ordnungspolitischen Gewissens der Nation“ zum Meinungsaustausch an.

So unterschiedlich die Sichtweise der Redner zu wirtschaftspolitischen Fragen auch war, in einem herrschte parteiübergreifender Konsens: Soziale Marktwirtschaft und Familienunternehmen - das eine ist ohne das andere in der Bundesrepublik Deutschland nicht denkbar.



EU: Vorfahrt für den Mittelstand

Das KMU-Umfeld weiter zu verbessern, gerade auch in der Finanzkrise - das hat sich auch die EU auf ihre Fahnen geschrieben.

Mit einem Small Business Act (SBA) will sie gemäß dem Motto „Vorfahrt für den Mittelstand“ Unternehmertum und sein Image stärken und durch einen Abbau von Hindernissen europaweit für mehr Wachstum bei den KMU sorgen. „Damit dies Bündel politisch verpflichtender Prinzipien auch wirklich durchschlagen kann, werden alle Politikbereiche, wie auch die öffentliche Verwaltung involviert“, erläutert Willem Noë, Mitarbeiter der Vertretung der EU-Kommission in Berlin. Der SBA ist dabei vollständig in die Lissabon-Strategie der EU integriert. Die Resultate werden jährlich durch die Europäische Kommission überprüft.

Das Paket an konkreten, zeitgebundenen Maßnahmen, gesetzgeberisch und administrativ, umfasst beispielsweise die zweite



Chance für rechtlich geschaffene insolvente Unternehmer oder ein Durchforsten des EU-Rechts, um Verwaltungskosten zu reduzieren oder zu vereinfachen.

Zudem werden Hilfestellungen bei öffentlichen Ausschreibungen geboten und der Zugang der KMU zu Finanzierungen soll beispielsweise durch Strukturfonds erleichtert werden.

Mehr Infos:

http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/sba_de.htm

Firmen an der Wachstumsschwelle

Verbandsmitglied Katharina Oberschelp, Geschäftsführerin promotus - Personalmanagement, zeigt, wie die personellen Herausforderungen bei erheblichem Firmenwachstum gemeistert werden können.

In kleinen und neu gegründeten Familienunternehmen sind die Strukturen meist klar. Es gibt flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege, alle wichtigen Entscheidungen werden direkt vom Chef oder der Chefin getroffen, man kennt sich gut, der Chef ist dicht dran an den Mitarbeitern und kann direkt auf Störungen reagieren.

Wächst nun das Unternehmen in erheblichem Maße, passen häufig die anfänglichen Strukturen und Prozesse nicht mehr zur neuen Unternehmensgröße. Es wird für den Unternehmer immer schwieriger, alle Fäden selbst in der Hand zu halten. Die „Entfremdung“ zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern nimmt zu und es wird immer aufwändiger, die gewünschten Werte und Normen selbst zu vermitteln. Ab einer gewissen Unternehmensgröße kommt es daher zwangsläufig zur Bildung von Subkulturen, und die Unternehmer sehen sich neuen Herausforderungen und Maßnahmen gegenüber, die dem Bestehen des Unternehmens und zukünftigem Wachstum gerecht werden müssen: Das bedeutet, dass die

Strukturen und Prozesse nach und nach unabhängig vom Firmeninhaber werden müssen. Dies kann geschehen, in dem eine weitere Führungsebene mit kompetenten Personen, die im Sinne der Firmenleitung agieren, entwickelt und eingesetzt wird. Hierbei ist zu beachten, dass nicht unbedingt die besten Fachleute diese Rolle ausfüllen,



sondern die, die zu einer soliden Fachkenntnis auch Management- und Führungskompetenz mitbringen. Was unterstützt diese – anfangs noch fragile – Führungsebene? Unerlässlich sind die Ausstattung mit klar definierten Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnissen sowie die eindeutige Kommunikation in Richtung Mitarbeiter.

Führungsinstrumente wie standardisierte Mitarbeitergespräche und Führen durch Ziele stärken die neuen Leiter in ihrer Rolle zusätzlich. Des Weiteren sollten schrittweise standardisierte Prozesse für Personalrekrutierung, Personaladministration, Personalplanung, Personal- und Nachwuchsentwicklung eingeführt werden, um die Organisation effizienter und sicherer zu machen.

Kommentar

Die Familienunternehmer - ASU - Vorsitzende RK Berlin Bettina Mützel zum Thema: Unternehmensphilosophie

Umsichtiges Planen

„Die Finanzkrise als Chance“ – so lautet das Motto einer Veranstaltung, die wir



in diesen Tagen zusammen mit der Deutschen Bank durchführen. Chance für was? Für einige unserer Mitglieder wird dieser Titel wie Hohn wirken, sind sie doch völlig unverschuldet mit in den Strudel der Finanzkrise geraten und müssen sich jetzt mit Themen wie Kurzarbeit, Fördermöglichkeiten und betriebsbedingten Kündigungen befassen. Und dennoch.... Die Krise ist eine Chance. Sie wird Spreu vom Weizen trennen und endlich werden auch einmal diejenigen belohnt, die Begriffe wie Unternehmenswerte, Nachhaltigkeit, Unternehmensphilosophie nicht nur einfach als schmückende Worthülse genutzt haben, sondern auch wirklich gelebt haben. Mir kommt es so vor, als ob endlich einmal nicht die Hasardeure die ewigen Gewinner sind und spöttisch lächelnd auf die vorsichtiger taktierenden Unternehmerkollegen herunterblicken. Jetzt zahlt es sich aus, nachhaltig geplant zu haben. Und jetzt zahlt es sich auch aus, wenn man nicht nur eine Unternehmensphilosophie hat, sondern diese auch tatsächlich lebt. Eine Unternehmensphilosophie, in der die Mitarbeiter eine feste Rolle als tragende Säule des Unternehmens innehaben und ihnen ihre Bedeutung für das Unternehmen auch vermittelt wird. Nur dann hat das Unternehmen eine Chance, die Reibungsverluste, die die Verunsicherung durch die Krise jetzt mit sich bringt, so gering wie möglich zu halten und den Schaden für das Unternehmen nicht auch noch durch interne Kämpfe unnötig zu vergrößern.

Krise als Chance auch deswegen, weil Begriffe wie Unternehmensphilosophie endlich den Stellenwert erhalten, der ihnen gebührt. Reine Lippenbekenntnisse werden erbarungslos enttarnt. Gewinnen werden diejenigen, die die Unternehmenswerte auch leben. Gute Chancen für uns als Familienunternehmer. Umso wichtiger ist es jetzt für uns, dass wir uns in der Gesellschaft klar positionieren. Krise als Chance !

Arbeitsrecht: Freie Mitarbeit

Wer Flexibilität bei seiner Personalplanung wünscht, kann mit freien Mitarbeitern gut bedient sein, die Arbeitsspitzen abfedern. In diesem Zusammenhang sollten aber auch die Möglichkeit von Leiharbeitnehmern nicht aus den Augen verloren werden. Juristisch gesehen, liegt eine freie Mitarbeit dann vor, wenn eine natürliche Person auf Grund eines Dienst- oder Werkvertrages selbstständig gegen Entgelt für ein fremdes Unternehmen tätig ist. Entscheidendes Abgrenzungsmerkmal gegenüber dem Arbeitsvertrag ist die Selbstständigkeit der Tätigkeit, die sich vor allem an dem Fehlen des arbeitsvertragstypischen Direktionsrechts, aber auch an der fehlenden Einbindung in die Betriebsorganisation des Auftraggebers sowie dem

Tragen unternehmerischer Chancen und Risiken festmachen lässt.

Von Scheinselbstständigkeit hingegen wird gesprochen, wenn der Vertrag die selbstständige Tätigkeit eines freien Mitarbeiters zum Inhalt hat, tatsächlich aber nichtselbstständige Arbeiten ausgeübt werden. Meist handelt es sich um ein „Ein-Personen-Unternehmen“, das faktisch die weisungsabhängige Tätigkeit eines Arbeitnehmers ausübt, vertraglich allerdings als selbstständig charakterisiert wird. In diesem Fall handelt es sich oftmals beim zu Grunde liegenden Vertrag um einen Schein-Dienst oder Schein-Werkvertrag. Die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses offenbart dann jedoch, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt - mit allen sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen.

