



Will der VR die Geschäftsführung an einzelne Mitglieder oder Dritte delegieren, muss er ein Organisationsreglement erlassen.

TYPISCHE INHALTE

In der Regel finden sich folgende Inhalte in einem Organisationsreglement:

- Organisationsstruktur sowie eine Aufzählung der Organe und der vom Reglement betroffenen Stellen
- Konstituierung und Funktionsweise der Organe und Stellen
- Sitzungen und Protokollführung
- Präsenz- und Beschlussquoren
- Umschreibung und Abgrenzung der Aufgaben sowie Kompetenzen
- Zeichnungsberechtigungen
- Regelung über die Berichterstattung und Kommunikation
- Umgang mit Interessenkollisionen und Ausstandsregelungen
- Auskunfts- und Einsichtsrechte
- Geheimhaltungs- und Rückgabepflichten
- Konkurrenzverbote
- Entschädigungsgrundsätze

Bildquelle: Depositphotos.com, belchonock

Dokumente schaffen Klarheit

ORGANISATIONSREGLEMENT Der Erlass organisatorischer Rahmenbedingungen ist auch ohne entsprechende gesetzliche Verpflichtungen ein sinnvolles Instrument der Führung und der Best Practice.

TEXT STEFANIE MEIER-GUBSER

Die Festlegung der Organisation gehört zu den unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des Verwaltungsrats. Obliegt die Geschäftsführung nicht jedem einzelnen VR-Mitglied, sondern einzelnen Mitgliedern (VR-Delegierte) oder Dritten (Direktoren), muss der Verwaltungsrat von Gesetzes wegen ein Organisationsreglement erlassen. Dieses regelt im Wesentlichen Konstituierung, Funktion und Beschlussfassung der einzelnen Organe auf oberster Unternehmensebene, ihre Aufgaben, Kompetenzen, Rechte und Pflichten sowie ihre Vertretungsbefugnis.

Das Organisationsreglement ist jedoch mehr als eine formaljuristische Pflichtübung. Es ist ein Instrument der Best Practice und sorgt als Führungsinstrument auch in den gesetzlich nicht vorgeschriebenen Fällen für Effizienz, Transparenz, Verbindlichkeit und Klarheit. Darüber hinaus dient es der Minimierung von Haftungsrisiken des Verwaltungsrats.

Aufgrund der Vielfalt von Gesellschaften ist es nicht möglich, ein für alle Gesellschaften anwendbares Organisationsreglement zu entwerfen. Vielmehr muss das Organisationsreglement durch Konkretisierung der

jeweiligen Statuten den konkreten Verhältnissen und individuellen Anforderungen der einzelnen Gesellschaft genügen.

SO SCHLANK WIE MÖGLICH

Das Organisationsreglement weist Handlungs- und Entscheidungskompetenzen klar zu und schafft damit eine wichtige Grundlage für eine Best Practice im Unternehmen. Es gibt die vom Verwaltungsrat beschlossene Unternehmensorganisation wider und sollte die Komplexität der effektiven Organisation nicht übersteigen. Mit anderen Worten: Es sollte so schlank wie möglich und so komplex wie nötig sein. Vor allem aber soll es praktisch umgesetzt werden. Das Organisationsreglement kann ergänzt werden durch ein Organigramm, ein Funktionendiagramm, einen Führungskalender, ein Anforderungsprofil oder weitere auf ihm basierende Reglemente.

INKRAFTSETZUNG, ÜBERPRÜFUNG UND ANPASSUNG

Zwar ist das Organisationsreglement auf eine gewisse Dauer ausgelegt, dennoch sollten Organisation und Reglement periodisch überprüft, hinterfragt und wenn nötig den tatsächlichen Verhältnissen angepasst wer-

den. Die Anpassung erfolgt durch entsprechenden Beschluss des Verwaltungsrats, der auch das Datum der Inkraftsetzung festlegt und – sofern vorhanden – das frühere Organisationsreglement ausser Kraft setzt.

Für die rechtsgültige Delegation der Geschäftsführung braucht es eine entsprechende statutarische Ermächtigung des Verwaltungsrats, für welche die Generalversammlung zwingend zuständig ist. Sobald die entsprechende Statutenbestimmung verankert und der Verwaltungsrat zur Delegation der Geschäftsführung berechtigt ist, kann und muss er im Rahmen seiner Aufgaben die Organisationsform festlegen. ■

DIE AUTORIN



Stefanie Meier-Gubser ist Geschäftsführerin des Schweizerischen Instituts für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungsmitglieder (sivg).