



**Corporate Governance Kodex
des Landesverbandes Rheinland-Pfalz
der Lebenshilfe**

Inhalt

1. Grundsätzliches zu einem Kodex zur guten Unternehmensführung	2
1.1 Der Begriff Corporate Governance.....	2
1.2 Gründe für die Einführung, Ziele und Anwendungsbereiche eines Kodex.....	2
1.3 Prinzipien von Corporate Governance	3
1.4 Anwendung auf die Lebenshilfe	3
2. Präambel	3
3. Der Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe	5
3.1. Aufgaben und Zuständigkeiten der Mitgliederversammlung.....	5
3.2. Aufgaben und Zuständigkeiten des Vorstandes und der Geschäftsführung sowie deren Zusammenwirken mit der Mitgliederversammlung.....	5
3.3. Vorstand.....	6
3.4. Geschäftsführung und Mitarbeitende	7
3.5. Leitung und Überwachung	7
3.6. Rechnungslegung und Prüfungen	8
4. Transparenzstandards der Lebenshilfe	10
5. Erläuterungen, Kommentierung einzelner Sachverhalte	12
5.1. Mitarbeitende als Vereinsmitglieder	12
5.2. Interessenskonflikte.....	13
5.3. Zuwendungen/Vorteile/Geschenke	14
5.4. Vergütung und Absicherung	15
5.5. Risikomanagement.....	17
6. Anlagen	19

1. Grundsätzliches zu einem Kodex zur guten Unternehmensführung

Die Lebenshilfe in Deutschland hat sich seit ihrem Bestehen als Eltern- und Selbsthilfeverband, als Fachverband und als Träger von Einrichtungen und Diensten entwickelt. Damit sind neben die ideellen, konzeptionellen und rechtlichen Aspekte vermehrt Fragen der Wirtschaftlichkeit und Betriebsführung getreten.

1.1 Der Begriff Corporate Governance

Unter Corporate Governance wird ein System verstanden, mit dem ein Unternehmen so geführt und kontrolliert wird, dass die diesbezüglich notwendigen Regelungen transparent sind sowie eine langfristige Existenzsicherung gewährleisten und es gleichzeitig zu einem Interessenausgleich zwischen den internen und externen Anspruchsgruppen kommt.

Im Corporate Governance Kodex sind somit international anerkannte Standards zur guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung definiert. Hierbei sind Regelungen formuliert, die Handlungsleitlinien für die Leitungsorgane geben und sie bei einer verantwortungsvollen und erfolgreichen Unternehmensführung unterstützen. Besonders wichtig ist dabei das Verhältnis der unterschiedlichen Ebenen und verschiedenen, externen wie internen Beteiligten zueinander. Zentrale Aspekte des Kodex sind deshalb u. a. die Zusammenarbeit zwischen Aufsichtsgremien und operativer Ebene, Transparenz, Rechnungslegung sowie die Vermeidung von Interessenkollisionen und letztlich Unternehmenskrisen.

1.2 Gründe für die Einführung, Ziele und Anwendungsbereiche eines Kodex

Nach spektakulären Unternehmensinsolvenzen sind verschiedene gesetzliche Regelungen geschaffen worden, die der Erhöhung der Transparenz des Geschäftsgebarens, der Effizienz und Sorgfalt der Leitungsorgane, der Verbesserung der Kontrollmechanismen und der Prüfungen sowie einer Stärkung des Vertrauens in die Führung der Unternehmen dienen, zum Beispiel das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) und das Transparenz- und Publizitätsgesetz (TransPuG) sowie die Transparenzstandards der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“.

2002 wurde der Deutsche Corporate Governance Kodex (DGCK) veröffentlicht, der sich vor allem auf Aktiengesellschaften bezieht, aber auch die allgemeine Praxis der Unternehmensführung beeinflusst. Seit der erstmaligen Veröffentlichung wird der Kodex stetig weiterentwickelt und angepasst, letztmalig 2014.

1.3 Prinzipien von Corporate Governance

Für gemeinnützige Unternehmen haben sich Prinzipien herausgebildet, die denen gewinnorientierter Unternehmen entsprechen und gleichzeitig auf die Besonderheiten der gemeinwohlorientierten Organisationen Rücksicht nehmen. Allgemein sind dies:

- Aufgaben- und Gewaltenteilung der Führungsorgane bezüglich der Aufsicht, Leitung und des Vollzugs in der Unternehmensführung
- Effizienz der Arbeit der Leitungsorgane und der Kontrollmechanismen
- Transparenz bei Rechnungslegung und Prüfung, Einrichtung eines Systems des Risikomanagements
- Wahrung der Interessen verschiedener Beteiligter
- Grundsätze zu Kommunikation und Berichtspflichten.

1.4 Anwendung auf die Lebenshilfe

Als gemeinnützige Organisationen sind die Lebenshilfe-Vereinigungen und ihre gemeinnützigen Tochtergesellschaften oder Stiftungen Adressaten des Corporate Governance Kodex. Der eigentliche Kodex besteht aus klaren Regelungen und ist Teil einer umfassenderen Unternehmensethik. Somit ist der Kodex im Zusammenspiel mit Satzung, Leitbild/Wegweiser und Grundsatzprogramm der Bundesvereinigung Lebenshilfe, der Landesverbände oder der regionalen Vereine und gemeinnützigen Gesellschaften zu sehen.

2. Präambel

Die Arbeit der Lebenshilfe in Deutschland wird von Ort zu Ort unterschiedlich organisiert. Neben den „klassischen“ gemeinnützigen Vereinen gibt es auch gemeinnützige Gesellschaften und Stiftungen, die in unterschiedlicher Weise mit den Vereinen verbunden sind. Sie nehmen Teile des Aufgabenspektrums der Lebenshilfe ergänzend oder ersetzend zu diesen wahr. Auch die Satzungen der Vereine und Stiftungen bzw. die Gesellschaftsverträge sehen ganz verschiedene Zusammensetzungen, Aufgabenzuschnitte und Verantwortungsbereiche der Organe und Gremien vor.

Die nachfolgenden Ausführungen gehen der Einfachheit von dem „Idealbild“ des gemeinnützigen Vereins aus: Hier sind die gesetzlich vorgeschriebenen Organe die Mitgliederversammlung (als „Eigentümer“) und der Vorstand (als gesetzlicher Vertreter und Leitungsgremium).

Die Aussagen des Kodex gelten allerdings auch für andere Organisationsformen (Vereinsvorstand als Gesellschafter von Tochtergesellschaften, Hauptamtliche Vorstandschaft) und Rechtsformen (Gesell-

schaften mit beschränkter Haftung, Stiftungen usw.). Hierfür sind die Aussagen entsprechend anzuwenden.

Genauere Ausführungen dazu sind der Broschüre „Geeignete Rechtsformen der Lebenshilfe“ zu entnehmen.

Der Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe Rheinland-Pfalz ist eine Richtlinie, die von den Mitgliedsorganisationen des Landesverbandes auf der Mitgliederversammlung am 24.06.2017 beschlossen worden ist. Daher ergeht an die Mitgliedsorganisationen die Aufforderung, sich intensiv mit den Anforderungen des Kodex auseinanderzusetzen und sich selbst zur Anwendung zu verpflichten. Ebenso wie der Deutsche Corporate Governance Kodex weiterentwickelt und fortgeschrieben wird, muss dieser Kodex situationsbezogen reflektiert und den Erkenntnissen und Entwicklungen immer wieder angepasst werden.

3. Der Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe

3.1. Aufgaben und Zuständigkeiten der Mitgliederversammlung

3.1.1. Die Mitgliederversammlung nimmt die in der Satzung vorgegebenen Aufgaben wahr.

3.1.2. Sie übt die Aufsicht über die in der jeweiligen Satzung verfassten Leitungsgremien (§ 26 ff BGB) aus.

3.1.3. Sie beschließt über alle grundsätzlichen und richtungweisenden Maßnahmen, die nicht einem anderen Gremium zugewiesen sind. Dies ist in der Satzung und Geschäftsordnung entsprechend zu regeln.

3.2. Aufgaben und Zuständigkeiten des Vorstandes und der Geschäftsführung sowie deren Zusammenwirken mit der Mitgliederversammlung

3.2.1. Mitgliederversammlung, Vereinsvorstand und Geschäftsführung wirken zum Wohle des Vereins eng zusammen. Sie sind dem Vereinsinteresse verpflichtet.

3.2.2. Der Vorstand ist zuständig für die strategische Ausrichtung des Vereins. Er arbeitet hierbei eng mit der Geschäftsführung zusammen.

3.2.3. Der Vorstand ist ebenfalls zuständig für die Führung der Geschäfte, wobei die Geschäftsführung an eine hauptamtliche Geschäftsführung delegiert werden kann.

3.2.4 Die Geschäftsführung ist dann für die Führung der laufenden Geschäfte des Vereins mit seinen Einrichtungen und Diensten zuständig.

3.2.5. Die Zusammensetzung, Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, Kompetenzen, Informations- und Berichtspflichten des Vorstandes und der Geschäftsführung sind, soweit nicht in der Satzung vorgegeben, in Geschäftsordnungen zu regeln.

3.2.6. Alle Ebenen beachten die Regeln ordnungsgemäßer Unternehmens- bzw. Vereinsführung sowie von Delegation und Kontrolle und üben ihr Amt mit der gebotenen Sorgfalt aus.

3.2.7. Gute Vereinsführung setzt einen offenen und konstruktiven Austausch von Aufsichts- und Leitungsgremien untereinander voraus. Eine umfassende Vertraulichkeit der Gremienmitglieder und die Sicherstellung der Verschwiegenheit der vom Vorstand und der Geschäftsführung eingeschalteten weiteren Personen sind hierfür von großer Bedeutung.

3.2.8. Eine weitere Voraussetzung ist ein anerkennendes, respektvolles Miteinander und die gegenseitige Wertschätzung von ehren- und hauptamtlich Tätigen in den Gremien.

3.2.9. Menschen mit Behinderung sowie Eltern und Angehörige sind Mitglieder in verschiedenen Gremien und erhalten die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung.

3.2.10. Für eine ausreichende Versicherung der Mitglieder der Gremien ist Sorge zu tragen.

3.3. Vorstand

3.3.1. Bei der Zusammensetzung des Vorstandes ist anzustreben, dass die Mitglieder über möglichst unterschiedliche Qualifikationen verfügen sowie den inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen an die Vorstandsarbeit entsprechen können. Entsprechend der Geschichte und Identität der Lebenshilfe als Eltern- und Selbsthilfeverband ist bei der Zusammensetzung eine wirkungsvolle Vertretung dieser Gruppen wichtig. Ein Amt im Vorstand soll mit einem Selbstvertreter/einer Selbstvertreterin besetzt werden.

3.3.2. Vorstände in der Lebenshilfe nehmen eine verantwortungsvolle Aufgabe wahr, müssen hierfür kompetent sein und werden entsprechend informiert und qualifiziert.

3.3.3. Ehrenamtliche Vorstände erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung. Ein Ersatz ihrer Auslagen steht ihnen zu. Bei pauschalen Aufwandsentschädigungen sind Transparenz und ein entsprechender Beschluss durch die Mitgliederversammlung verpflichtend.

3.3.4. Bei Mitgliedschaft von Mitarbeitenden der Lebenshilfe im Verein ist in der Satzung zu regeln, welche Einschränkungen gegebenenfalls für eine Ausübung des aktiven Wahlrechts gelten. Die Möglichkeit der Ausübung des passiven Wahlrechts wird wegen möglicher Interessenkonflikte nicht empfohlen.

3.3.5. Vorstandsmitglieder haben Interessenskonflikte zu vermeiden. Sofern sie dennoch bestehen sind sie innerhalb des Vorstands offen zu legen. Dies gilt in besonderer Weise für Interessenskonflikte in Verhältnissen, die mit Finanzflüssen oder besonderen Abhängigkeiten verknüpft sind: z.B. mit Kunden und Klienten, mit Lieferanten und Geschäftspartnern, Kredit- und Zuwendungsgebern, Leistungsträgern, Aufsichtsbehörden sowie in Arbeits- und Betreuungsverhältnissen.

3.3.6. Vorstandsmitglieder dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere Personen von Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren.

3.3.7. Die Gewinnung und Heranführung von Vereinsmitgliedern an die Vorstandsarbeit ist eine notwendige Tätigkeit des amtierenden Vorstands.

3.4. Geschäftsführung und Mitarbeitende

3.4.1. Die Tätigkeit der Geschäftsführung wird vom Vorstand in einer Stellenbeschreibung und/oder Geschäftsordnung festgelegt.

3.4.2. Hauptamtliche Geschäftsführungen erhalten für ihre Tätigkeit in der Lebenshilfeorganisation eine Vergütung, welche dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich, der Größe des Unternehmens, dem unternehmerischen Risiko und der Haftung angemessen ist.

3.4.3. Die Ausübung von entgeltlichen und unentgeltlichen Nebentätigkeiten und ein Wettbewerbsverbot der Mitglieder der Geschäftsführung sind zu regeln.

3.4.4. Bezüglich einer Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB (Selbstkontrahierungsverbot, In-Sich-Geschäfte) sind Regelungen – ggf. unter Berücksichtigung etwaiger Anforderungen von Zuwendungsgebern – zu treffen.

3.4.5. Geschäftsführungen und Mitarbeitende haben Interessenskonflikte zu vermeiden. Sofern sie dennoch bestehen, sind sie gegenüber Vorgesetzten oder aufsichtsführenden Gremien offen zu legen. Dies gilt in besonderer Weise für Interessenkonflikte in Verhältnissen, die mit Finanzflüssen oder Abhängigkeiten verknüpft sind: z.B. mit Kunden und Klienten, mit Lieferanten und Geschäftspartnern, Kredit- und Zuwendungsgebern, Leistungsträgern, Aufsichtsbehörden sowie in Arbeits- und Betreuungsverhältnissen.

3.4.6. Mitglieder der Geschäftsführung und Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere Personen von Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren. Bezüglich der Annahme und Gewährung geringwertiger Aufmerksamkeiten im Rahmen üblicher Gepflogenheiten sind entsprechende Regelungen zu treffen.

3.5. Leitung und Überwachung

3.5.1. Vereine sind zu einem aussagekräftigen Buchhaltungssystem, einem transparenten Finanzmanagement, funktionierenden Steuerungs- und Prüfungsmechanismen und einem insgesamt nachhaltigen wirtschaftlichen und unternehmensethischen Handeln verpflichtet. Die Leitungs- und Überwachungssysteme sind entsprechend der Umsatz- und Investitionsvolumina zu gestalten.

Insbesondere ist im Zahlungsverkehr das vier-Augen-Prinzip (zwei Unterschriften) einzuhalten. Verfügungsrahmen und Verantwortung für Einzelbudgets im Rahmen des beschlossenen Wirtschaftsplans sowie für außerplanmäßige Ausgaben sind in der Geschäftsordnung zu regeln.

3.5.2. Steuerung und Kontrolle dienen den Vereinen dazu, sich der Wahrung ihrer Grundsätze und der Erreichung ihrer ideellen, materiellen und finanziellen Ziele zu vergewissern. Um zu steuern und zu kontrollieren sollen sie klare Strukturen und Prozesse schaffen sowie Maßnahmen planvoll und nachhaltig ergreifen. Die regelmäßige, planvolle Erhebung von entsprechenden Zahlen und Daten ist die Grundlage, um das Handeln zu steuern, die Zielerreichung zu kontrollieren sowie ggf. Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

3.5.3. Es soll ein Berichts- und Dokumentationswesen im Verein bestehen, welches alle relevanten Informationen und Kommunikationswege sowie Berichtspflichten festlegt. Damit sind Aufsichts- und Leitungsgremien in der Lage, ihre Aufsichts-, Führungs- und Entscheidungsfunktionen umfassend und angemessen auszuüben.

3.5.4. Die gesetzlichen und behördlichen Vorgaben und Regelungen u.a. zur Gemeinnützigkeit und zum Spendenwesen sowie die Bestimmungen der Zuwendungsgeber zum Einsatz und Nachweis der Verwendung der zur Verfügung gestellten Mittel werden eingehalten.

3.5.5. Der Verein soll dem Umfang seiner Geschäfte angemessen ein Risikomanagementsystem (Risikoanalyse, Risikobewältigung, Risikosteuerung) installieren, um eine höhere Transparenz über bestehende Risiken herbeizuführen und frühzeitig existenzgefährdende Entwicklungen zu erkennen.

3.5.6. Die Lebenshilfe hat es mit einer Vielzahl von Anspruchsgruppen zu tun, von denen die vorrangigen Menschen mit Behinderung, Eltern und Angehörige sowie Mitglieder des Vereins sind. Im Berichtswesen der Vereine müssen im Hinblick auf die Inhalte und die Darstellungsformen die spezifischen Bedürfnisse dieser einzelnen Gruppen berücksichtigt werden.

3.5.7. Mit Beschwerden von Mitgliedern, Eltern, Menschen mit Behinderung, Mitarbeitenden und Kunden geht die Lebenshilfe offen und konstruktiv um. Die Regelungen zu einem Beschwerdemanagement werden von Vorstand und Geschäftsführung gemeinsam festgelegt

3.6. Rechnungslegung und Prüfungen

3.6.1. Der Verein erstellt einen ordnungsgemäßen Jahresabschluss.

3.6.2. Wenn öffentliche Mittel vereinnahmt werden, ist eine Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung sowie Lagebericht zu erstellen und von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer zu prüfen.

3.6.3. Der Vorstand beschließt über die Beauftragung eines unabhängigen Abschlussprüfers und über den Prüfungsumfang, Schwerpunkte oder Sonderprüfungsgegenstände. Der Prüfer berichtet dem Vorstand über die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung und besondere Vorkommnisse.

3.6.4. Der Verein soll gegenüber der Mitgliederversammlung und dem Vorstand des Landesverbandes erläutern, ob und inwieweit er den Corporate Governance Kodex anwendet, und bei Abweichungen von Regelungen des Kodex diese begründen.

3.6.5. Erklärungen über mögliche Interessenskonflikte und die Nichtannahme von Zuwendungen sind regelmäßig durch die Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführung abzugeben.

4. Transparenzstandards der Lebenshilfe

Mit dem CGK der Lebenshilfe werden wichtige Grundlagen für eine gute Unternehmensführung innerhalb der Lebenshilfe beschrieben. Der CGK sorgt insbesondere im Rahmen der Unternehmensführung für Transparenz und verantwortungsvolles Handeln zwischen den unterschiedlichen Ebenen innerhalb der Organisation. Gleichzeitig wird gegenüber externen gesellschaftlichen Gruppen Einsicht in die Handlungsleitlinien und die Unternehmensführung ermöglicht. Dies soll das Vertrauen von öffentlichen und privaten Geldgebern, Mitarbeitenden, Nutzern und Kunden der Angebote bewahren und weiter ausbauen. In Anlehnung an die „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ von Transparency International Deutschland e.V. ergänzt die Lebenshilfe folgerichtig ihren CGK um eine Selbstverpflichtung zu Transparenzstandards. In dieser strukturierten Form möchte die Lebenshilfe damit der Öffentlichkeit Informationen und Kennzahlen beispielsweise zu Personalstruktur, gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen, wirtschaftlichen Daten zur Verfügung stellen.

Damit wird gleichsam Rechenschaft gegenüber öffentlichen und privaten Geldgebern abgelegt und Spendern sowie einer breiten Öffentlichkeit Einblick über die Herkunft und Verwendung von finanziellen Mitteln gegeben.

Die nachfolgenden Transparenzstandards der Lebenshilfe orientieren sich an der Selbstverpflichtungserklärung der Initiative Transparente Zivilgesellschaft, sind jedoch auf einige Besonderheiten der Lebenshilfeorganisationen ausgerichtet. Eine Zertifizierung durch die Initiative Transparente Zivilgesellschaft ist nur bei Nutzung der dort formulierten Selbstverpflichtungserklärung möglich.

Selbstverpflichtung zu Transparenzstandards in der Lebenshilfe

Wir verpflichten uns, die aufgeführten Informationen der Öffentlichkeit aktuell zur Verfügung zu stellen, indem wir sie zusammen mit dieser Erklärung leicht auffindbar auf unsere Internetseite stellen. Alternativ werden die Informationen auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

Sollten diese Informationen nicht vorliegen oder einzelne Punkte auf unsere Organisation nicht zutreffen, wird dies an den entsprechenden Stellen erläutert.

1. Name, Sitz, Anschrift, Gründungsjahr, Satzung/Gesellschaftervertrag, angewandter Corporate Governance Kodex, Leitbild
2. Name und Funktion der wesentlichen Entscheidungsträger (Vorstand, Aufsichtsorgane und Geschäftsführung) sowie Organigramm der Organisation
3. MitarbeiterInnen der Organisation
 - Angaben zu ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und bürgerschaftlich Engagierten
 - Angaben zu hauptamtlichen ArbeitnehmerInnen, der Honorarkräfte, der geringfügig Beschäftigten und der Freiwilligendienstleistenden
4. Verfahren zur Besetzung von Ämtern, Stellen und Gremien, z.B. Selbstvertretungsgremien
5. Gesellschaftliche Verbundenheit mit Dritten und Beteiligungen, z.B. Mutter- und Tochtergesellschaften
6. Kooperationsbeziehungen, z.B. Mitgliedschaften und Partnerorganisationen
7. Aktueller Körperschaftssteuerfreistellungsbescheid/Nachweis zur Berechtigung zur Ausstellung von Zuwendungsbestätigungen
8. Bericht über die Tätigkeit unserer Organisation: zeitnah, verständlich und so umfassend, wie möglich mit vertretbarem Aufwand herstellbar

Mainz, 17.02.2018

Ort, Datum



rechtsverbindliche Unterschrift

Stempel

Landesverband Rheinland Pfalz
der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung
Geschäftsstelle: Drechslerweg 25, 55128 Mainz
Tel. 06131/93660-0

5. Erläuterungen, Kommentierung einzelner Sachverhalte

5.1. Mitarbeitende als Vereinsmitglieder

Mitgliedschaften von Mitarbeitenden sind in vielen Lebenshilfen langjährige Praxis. Die Erfahrungen, die damit gemacht wurden sind unterschiedlich. Sie reichen von bestem Einvernehmen bis zur Abwahl von Vorstandsmitgliedern aufgrund von Arbeitnehmerinteressen. Im Sinne der Identifikation mit der Lebenshilfe ist die Mitgliedschaft von Mitarbeitenden einerseits zu begrüßen. Andererseits können sie aber durch die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts auch auf die Unternehmensführung und damit auf Entscheidungen ihres Arbeitgebers Einfluss nehmen. Dadurch kann die Ausübung der Führungsfunktion von Vorstand und Geschäftsführung geschwächt oder verhindert werden, insbesondere wenn diese Mitglieder ihre eigenen Interessen als Arbeitnehmer durchzusetzen versuchen. Theoretisch hat das Vereinsmitglied zwar eine Treuepflicht, d.h. es hat die Interessen des Vereins zu fördern. Dennoch sind bei manchen Entscheidungen Interessenkollisionen zu erwarten. Insbesondere die Ausübung eines Vorstandsamtes durch Mitarbeitende ist in diesem Zusammenhang problematisch und wird nicht empfohlen. Zwar dürfen Mitarbeitende, die in den Vorstand gewählt sind, schon aus gesetzlichen Gründen (Befangenheitsregelung) in den Bereichen, in denen sie von Entscheidungen direkt als Person betroffen sind, nicht stimmberechtigt sein. Für welche Entscheidungen dies im Einzelnen zutrifft wird in der Praxis jedoch manchmal schwer abgrenzbar sein. Aber auch mit dem aktiven Wahlrecht ist ein gewisser Einfluss möglich.

Wenn sich die Orts- oder Kreisvereinigung entschließen sollte, die Einflussnahme von Mitarbeitenden auf Vereinsentscheidungen zu beschränken oder auszuschließen, so kann dies auf unterschiedliche Weise durch Satzungsregelungen geschehen:

- Unterschiedliche Formen von Mitgliedschaften mit unterschiedlichen Rechten: Die Satzung kann bspw. regeln, dass Mitarbeitende nur Fördermitglieder werden können und dass Fördermitglieder kein Wahlrecht ausüben dürfen. Dies sollte in der Satzung begründet werden, z.B. mit dem Risiko von Interessenkollisionen. Der Ausschluss von der Mitgliederversammlung ist dagegen nicht möglich.
- Beschränkung von Mitgliedschaften oder Rechten bestimmter Personengruppen, z.B. Mitarbeitende, was im Sinne der Transparenz in der Satzung begründet werden sollte.
- Ablehnung von Aufnahmeanträgen: Der Verein darf einen Aufnahmeantrag – auch ohne Angabe von Gründen – ablehnen, es sei denn er hat eine Monopolstellung. Dabei ist es am

sinnvollsten, die Entscheidung über Aufnahmeanträge per Satzung dem Vorstand zu übertragen.

Bevor Sie solche Regelungen in Ihrer Satzung verankern sollten Sie eine rechtliche Beratung mit Blick auf die individuelle Situation Ihrer Lebenshilfe einholen.

Mitarbeitende, die bereits Mitglied sind, auszuschließen, wäre sehr schwierig. Zum einen kann man ihnen zunächst einmal kein Fehlverhalten vorwerfen, welches eine Sanktion durch den Verein rechtfertigen würde. Auch eine allgemeine Begründung mit der Gefahr von Interessenkonflikten ist schwierig, besonders wenn damit bisher keine tatsächlichen Probleme aufgetreten sind und diese Mitglieder sich jahrelang dem Verein gegenüber loyal verhalten haben.

5.2. Interessenskonflikte

In der Lebenshilfe findet sich eine Vielzahl von Akteuren. Sie arbeiten in unterschiedlichen Zusammenhängen, in verschiedenen Gremien und nehmen dabei mitunter verschiedene Rollen ein, zum Beispiel als Mitglied, Mitarbeitende, Nutzer oder gesetzliche Betreuer. Dabei vertreten sie ihre Interessen oder die Interessen anderer in eigener Funktion oder als gewählter bzw. bestimmter Mandatsträger. Um mögliche Interessenkonflikte und Spannungsfelder zu erkennen, zu vermeiden oder zu beschränken ist es hilfreich, sich klarzumachen, welche Stellung, Position oder Rolle die jeweilige Person einnimmt.

Ziel muss es sein, Interessenskonflikte zu vermeiden, und wo diese nicht vermeidbar sind, damit angemessen und transparent umzugehen.

Vorstandsmitglieder, Geschäftsführungen und Mitarbeitende haben Interessenskonflikte zu vermeiden. Dies gilt in besonderer Weise für Verhältnisse und Zusammenhänge, die finanziellen Angelegenheiten betreffen oder bei Abhängigkeiten durch verwandtschaftliche, berufliche oder institutionelle Gegebenheiten. Diese können zwischen und mit Nutzern von Einrichtungen und Diensten der Lebenshilfe, Lieferanten, Auftraggebern und Auftragnehmern (gesetzlichen) Betreuern, Geschäftspartnern, Zuwendungsgebern, Vertretern von Leistungsträgern (Aufsichts-)Behörden, konkurrierenden Einrichtungen und Verbänden, Verwandten bzw. engen Angehörigen entstehen.

Sofern sich Interessenskonflikte dennoch nicht vermeiden lassen und bestehen bleiben, sind sie innerhalb des Vorstandes bzw. gegenüber Vorgesetzten oder Aufsichtsgremien offenzulegen. Dies betrifft sowohl klar zutage tretende Kollisionen von eigenen Interessen mit denen der Lebenshilfe als auch für

Situationen, in denen sich eine Person in zwei oder mehr Rollen wiederfindet bzw. zu unterschiedlichen Personen bzw. Instanzen Loyalitätsverpflichtungen bestehen, die nicht allen gegenüber eingehalten werden können.

Auch wenn es keine gesetzlichen, standesrechtlichen kodifizierten oder anderen Vorgaben oder Verbote gibt, ist in jedem Fall und regelmäßig wiederkehrend zu prüfen, ob Interessenskollisionen vorliegen. Die Prüfungsergebnisse sollten dokumentiert werden. Sollten Interessenskollisionen vorliegen, sind sie zu benennen und gegenüber den jeweiligen Gremien und Personen offen anzusprechen. In jedem Fall gilt, dass sich die in der Interessenskollision befindliche Person nicht an Entscheidungen und Abstimmungen in der fraglichen Angelegenheit beteiligt.

Ein grundsätzliches Konfliktpotential sind verwandtschaftliche Beziehungen zwischen Vorstandsmitgliedern, Geschäftsführungen und leitenden Mitarbeitenden. Bei der Besetzung von leitenden Positionen oder bei Nachfolgeregelungen ist bei Bewerbern aus dem familiären Umfeld darauf zu achten, dass jegliche Einflussnahme aus dem persönlichen Beziehungsgefüge unterbleibt und die Auswahl auf der Grundlage der Qualifikation getroffen wird. Es empfiehlt sich daher immer eine öffentliche Ausschreibung mit einem Auswahlgremium, an dem der Angehörige eines Bewerbers oder einer Bewerberin nicht mitwirkt.

Wenn ehemalige Geschäftsführer/innen (oder auch leitende Mitarbeitende) Mitglied in einem Vorstand sind, können sich daraus Schwierigkeiten in der Ausübung der Kontrollfunktion sowie ein besonderes Konfliktpotential (Vorgänger - Nachfolger) ergeben. Dies ist zu berücksichtigen. In diesem Fall muss die Trennung operativer und strategischer Aufgaben und die Klärung der eigenen Rolle besonders beachtet werden. Es wird empfohlen, diese Konstellation gänzlich zu vermeiden.

5.3. Zuwendungen/Vorteile/Geschenke

Die Forderung, Annahme und Gewährung ungerechtfertigter Vorteile, ob in Form von Geld oder Sachzuwendungen ist nicht nur aus ethischen Gründen abzulehnen, sondern auch strafbar. Dies gilt für persönliche Vorteile oder Vorteile zugunsten Dritter, für ehren- und hauptamtlich Tätige gleichermaßen.

Dies kann im Widerspruch dazu stehen, dass die Werbung um Spenden zugunsten der Lebenshilfe und die Gewinnung neuer Mitglieder Aufgaben des Vorstands und der Geschäftsführung sind. Zu unterscheiden ist daher zwischen Zuwendungen für eine Organisation oder eine konkrete Person.

Anzuraten sind transparente Regelungen, die auch einen Schutz darstellen können. Sind diese Regelungen z.B. auf der Homepage veröffentlicht, müssen sich Einzelne nicht erklären sondern können darauf verweisen.

Zu prüfen ist, ob z.B. Zuwendungen im Rahmen einer Vortragstätigkeit den Umfang des angemessenen Aufwendersersatzes übersteigen und damit einen ungerechtfertigten Vorteil darstellen, zu den „gesellschaftlichen Gepflogenheiten“ gehören oder Vereinbarungsbestandteil sind (Übernachtungen, Geschenke, luxuriöses Essen usw.). Wenn die Lebenshilfe entsprechende Kosten übernimmt, sind Vergütungen oder Aufwendersentschädigungen auch an die Lebenshilfe zu zahlen.

5.4. Vergütung und Absicherung

5.4.1. Aufwendersentschädigung für ehrenamtliche Vorstände

Eine Vergütung für ehrenamtliche Vorstandstätigkeit ist problematisch und zu vermeiden. Angebracht ist allerdings ein Ersatz für tatsächliche und nachweisbare Auslagen der Vorstandsmitglieder (Reisekosten, Telefonkosten etc.) gegen Beleg oder in Ausnahmefällen durch eine pauschale Aufwendersentschädigung. Dazu ist

ein entsprechender Beschluss durch die Mitgliederversammlung verpflichtend, der zugleich die notwendige Transparenz schafft. Außerdem darf die Satzung dem nicht entgegenstehen. Sie muss im Hinblick auf die Abgabenordnung und die dazugehörige Mustersatzung geprüft werden.

- Ehrenamtpauschale

Die Ehrenamtpauschale ermöglicht die Ansetzung von zurzeit 725 € als steuerfreie Entschädigung für die freiwillige Mitarbeit. Anspruch auf den Ehrenamtsfreibetrag haben Sie nur dann, wenn Sie bei einer öffentlich-rechtlichen oder gemeinnützigen Körperschaft ehrenamtlich tätig sind, die im mildtätigen, ideellen oder kirchlichen Bereich arbeitet. Diese Pauschale ist insbesondere für ehrenamtliche Vorstände von Bedeutung.

- Übungsleiterpauschale

Die Übungsleiterpauschale ist eine Vergünstigung nach §3 Nr. 26 des deutschen Einkommenssteuergesetzes. Sie stellt Einnahmen von zurzeit bis zu 2400 € jährlich steuerfrei, wenn eine nebenberufliche Tätigkeit bei einer gemeinnützigen Organisation oder einer juristischen Person des öffentlichen Rechts vorliegt. Die Nebenberuflichkeit muss dabei sichergestellt sein, dass heißt, dass sie sich abgrenzen muss von der Hauptberuflichkeit und nicht mehr als ein Drittel

der Arbeitszeit im Hauptberuf umfassen darf. **Einnahmen für eine Vorstandstätigkeit zählen nicht zu den nebenberuflichen Tätigkeiten im Rahmen dieser Pauschale.**

- Beide Pauschalen sind nicht kombinierbar – es kann nur eine Pauschale im Rahmen der Steuererklärung berücksichtigt werden.
- Steuerliche Erleichterungen durch Absetzung von Aufwendungen

5.4.2. Vergütung von Geschäftsführungen und leitenden Mitarbeitern

Grundsätzlich soll sich die Vergütung der Geschäftsführung und der Leitungsmitarbeiter an jenen Kriterien orientieren, welche auch in anderen Bereichen üblicherweise bei der Vergütung zur Anwendung kommen, also in erster Linie an der Zahl der Mitarbeiter, der wirtschaftlichen Verantwortung (Budget), dem unternehmerischen Risiko und dem Haftungsrisiko. Das erhöhte Abberufungsrisiko der Geschäftsführung wird durch die Bemessung der Vergütung ebenfalls berücksichtigt. Besondere Leistungen an die Geschäftsführung (z. B. Dienstwagen, der auch privat genutzt werden kann) sind Bestandteile der in diesem Sinne zu bemessene Gesamtvergütung. Bei der Entscheidung über den Wagentyp ist auch die Außenwirkung als gemeinnützige soziale Organisation zu beachten. Gehaltsbestandteile und Kriterien sind eindeutig und abschließend zu regeln. Hilfreich bei der Einschätzung eines für den sozialen Bereich angemessenen Entgeltes können Vergleichsstudien sein.

5.4.3. Absicherung

Viele Bundesländer haben zur Stärkung ehrenamtlicher Tätigkeit Versicherungen abgeschlossen.

Die Tätigkeit zum Beispiel im Vorstand eines örtlichen Lebenshilfevereins führt durch die Übernahme dieses Amtes zu Fragen der Haftung von ehrenamtlichen Vorständen. Vorstandsmitglieder sind gegenüber ihrem Verein für die ordnungsgemäße Führung der ihnen übertragenen Vereinsgeschäfte verantwortlich.

Darüber hinaus ist der Abschluss einer Versicherung durch den Verein für den Vorstand und die Geschäftsführung sowie einer erweiterten Vermögensschadenhaftpflichtversicherung, die auf die Einrede

von Vorsatz und Fahrlässigkeit verzichtet, dringend zu empfehlen. Auch der Abschluss einer D&O (Directors-and-Officers-) –Versicherung ist zu erwägen.

Die Versicherung muss dabei ausdrücklich die Tätigkeit eines ehrenamtlichen Vorstandes berücksichtigen.

Die Kosten für die Absicherung ehrenamtlich Tätiger vor Haftungsfragen sind vollumfänglich durch den Verein zu tragen.

Weiterführende Informationen können sie der Broschüre „Geeignete Rechtsformen für die Lebenshilfe“ entnehmen.

5.5. Risikomanagement

Viele Lebenshilfevereine und deren Einrichtungen haben ihre Umsätze, ihre Investitionen und ihr Vermögen stetig vergrößert. Sie spielen als soziale Unternehmen im Geschäftsverkehr und als Arbeitgeber in den Regionen vor Ort eine bedeutende Rolle und sind am Markt als Anbieter von sozialen Dienstleistungen tätig. Mit dieser Entwicklung wächst die Forderung von Mitgliedern, Leistungsträgern, Sponsoren, Spendengebern und Finanzbehörden nach einer transparenten Unternehmensführung und Vereinstätigkeit.

Gute inhaltliche Arbeit in der Lebenshilfe und eine gesicherte Existenz durch gute wirtschaftliche Verhältnisse bedingen einander und sind Voraussetzung für die Stabilität der Lebenshilfevereine als soziale Unternehmen.

5.5.1. Berichtswesen (Jahresabschluss, Lagebericht)

Im Interesse einer guten Geschäftsführung, die dem Interesse der Mitglieder, Mitarbeiter und Geschäftspartner an einer transparenten Unternehmensführung und der Kontrolle der Vermögens- und Ertragslage Rechnung trägt, empfiehlt sich die Erstellung eines Jahresabschlusses durch Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung sowie eines Lageberichtes. Die Vorlage bzw. Veröffentlichung eines Jahresabschluss durch Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung ermöglicht die sichere Beurteilung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Lebenshilfeorganisation. Auf Grundlage lediglich einer Gewinn- und Verlustrechnung und eines Vermögensverzeichnisses ist eine sichere Beurteilung meist nicht möglich,

da sich die zeitliche Zuordnung von Vermögenswerten allein nach dem Zu- bzw. Abfluss des Geldes richtet.

Auf dieser Grundlage ist die Entlastung des Vorstandes durch die Mitgliederversammlung möglich und es wird dem Interesse außenstehender Dritte an der Transparenz der Unternehmensführung Rechnung getragen.

Der Lagebericht informiert umfassend über die Situation des Vereins und stellt dar, wie der Vorstand im Berichtszeitraum die satzungsmäßigen Ziele des Vereins umgesetzt hat. Darüber hinaus sind Chancen und Risiken sowie Erwartungen für einen überschaubaren Zeitraum darzustellen.

Die Beauftragung interner (Kassenprüfer) und externer Prüfungsinstanzen (Wirtschaftsprüfer) wird in Abhängigkeit von der Größe der Lebenshilfe empfohlen.

5.5.2. Controlling

Zur Sicherung stabiler wirtschaftlicher Verhältnisse muss die Geschäftsführung regelmäßig und zeitnah einen Überblick über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens haben, um dem Vorstand in regelmäßigen Abständen berichten und rechtzeitig steuernd und korrigierend eingreifen zu können. Allein das Feststellen des Jahresergebnisses ist hierfür nicht ausreichend, vielmehr muss die Buchhaltung regelmäßig aussagekräftige Zahlen und Daten zur Verfügung stellen, um die wirtschaftliche Situation verlässlich zu beurteilen.

Das Controlling kann sich zusätzlich auf inhaltliche Ziele und deren Umsetzung beziehen.

5.5.3. Risikomanagementsystem

Zu den Aufgaben der Geschäftsführung gehört es, ein internes Steuerungssystem zu installieren, um frühzeitig risikobehaftete Entwicklungen zu erkennen. Im ideellen Bereich können sich solche Entwicklungen insbesondere aus dem Entstehen von Interessenkollisionen ergeben, im wirtschaftlichen Bereich können existenzgefährdende Situationen ein finanzielles Risiko für den Verein darstellen. Diesen Situationen ist gemein, dass im Interesse einer guten Unternehmensführung eine hohe Transparenz über bestehende Risiken zu gewährleisten ist und Maßnahmen zur Abwendung bzw. Tragung der Risiken zu installieren sind. Für ein wirksames Risikomanagement sind Ziele, Strategien und Organisationsstrukturen festzulegen, die systematisch den Prozess, d.h. die Risikoanalyse, die Risikobewältigung und die Risikosteuerung erfassen und dokumentieren (z.B. Haushaltspläne, Budgets und Budgetabwei-

chungen, Kennzahlensysteme, Balanced-Score-Card, beeinflussbare und nicht beeinflussbare Größen).

Im Rahmen der Risikoanalyse werden festgestellte Risiken, deren Umfang, Ursachen und Wirkungen beschrieben und hinsichtlich ihres möglichen Eintrittes bewertet. Die Festlegung von Frühwarnindikatoren, die bei Erreichen oder Überschreiten festgelegter Werte ein mögliches Risiko anzeigen, ist hierbei hilfreich. Der Umgang mit Risiken und deren Bewältigung umfassen notwendige Maßnahmen, die helfen, das Risiko zu verringern bzw. zu vermeiden. Die wirksame Risikosteuerung setzt die regelmäßige Überwachung der eingeleiteten Maßnahmen und die regelmäßige Risikobewertung voraus. Die regelmäßige oder anlassbezogene Berichterstattung der Geschäftsführung an den Vorstand gehört zu den ständigen Tagesordnungspunkten der Vorstandssitzungen. Dabei kann auf das Controlling und das Berichtswesen der Organisation zurückgegriffen werden.

6. Anlagen

Anlage 1

Die Anlage 1 ist eine Checkliste, anhand derer jede Organisation oder Verantwortlicher selbst prüfen kann, inwieweit die Forderungen des Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe umgesetzt werden bzw. ob und wo Veränderungsbedarf in der Organisation besteht.

Anlagen 2-4

Die Lebenshilfe Berlin hat sehr klare Regelungen getroffen und veröffentlicht, die im Anhang nachzulesen sind. Beispielhaft sind die Erklärungen zur Einhaltung der Regelungen des Corporate Governance Kodexes und zum Umgang mit Interessenskonflikten und Zuwendungen.