

CORPORATE GOVERNANCE KODEX

für die Diakonie in Württemberg

Verabschiedet von der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. am 19. Oktober 2017.
Geändert in der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. am 25. Oktober 2018.

| | | |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. | Vorbemerkungen | 3 |
| 2. | Zusammenwirken der Organe des diakonischen Unternehmens sowie des diakonischen Unternehmens mit der Kirche | 4 |
| 2.1 | Vollversammlung | 5 |
| 2.2 | Zusammenwirken von Leitungsgremium und Aufsichtsgremium | 6 |
| 2.3 | Leitungsgremium | 7 |
| 2.3.1 | Aufgaben und Verantwortung | 7 |
| 2.3.2 | Vergütung der Mitglieder des Leitungsgremiums | 8 |
| 2.3.3 | Interessenkonflikte | 9 |
| 2.4 | Aufsichtsgremium | 9 |
| 2.4.1 | Zusammensetzung | 9 |
| 2.4.2 | Aufgaben | 10 |
| 2.4.3 | Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums | 12 |
| 2.4.4 | Bildung von Ausschüssen | 13 |
| 2.4.5 | Vergütung | 13 |
| 2.4.6 | Interessenkonflikte | 13 |
| 3. | Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband | 14 |
| 4. | Rechnungslegung und Abschlussprüfung | 14 |
| 4.1 | Rechnungslegung | 14 |
| 4.2 | Abschlussprüfung | 14 |
| 5. | Chancengleichheit der Geschlechter | 15 |
| 6. | Transparenz | 15 |

1. Vorbemerkungen

- 1.1.1 Diakonie ist gelebter Glaube der christlichen Gemeinde in Wort und Tat. Der Diakonische Governance Kodex soll dazu beitragen, dass das Diakonische Profil, die Fachlichkeit und die Wirtschaftlichkeit aller Mitgliedsunternehmen gefördert werden.
- 1.1.2 Im „Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg“ (DK) soll das deutsche Corporate Governance System auf den diakonischen Bereich – soweit inhaltlich angezeigt und strukturell möglich – übertragen werden. Damit soll die Transparenz und Nachvollziehbarkeit unternehmerischen Handelns innerhalb der Diakonie in Württemberg weiter gefördert werden.
- 1.1.3 Der DK beschreibt wesentliche Grundlagen zur Stärkung der diakonischen Unternehmenskultur, insbesondere durch die Optimierung der Leitungsstruktur und Überwachung diakonischer Unternehmen. Er enthält international und national anerkannte Standards und Empfehlungen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.
- 1.1.4 Die gesetzlichen Vorgaben des Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) sowie des Transparenz- und Publizitätsgesetzes (TransPuG) vor allem zur Einführung eines Risikomanagements sowie eines Corporate Governance Kodex sollen nach der Intention des Gesetzgebers Ausstrahlungswirkung auf andere als Aktiengesellschaften und somit auch auf diakonische Unternehmen haben.
- 1.1.5 Demzufolge sind Leitungsgremien und Aufsichtsgremien verpflichtet, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und der Nachhaltigkeit für die Beachtung betriebswirtschaftlicher Grundsätze bei der Leitung der diakonischen Unternehmen zu sorgen. Die dafür erforderlichen strukturellen und organisatorischen Maßnahmen sowie die notwendigen Instrumente sollten geschaffen und weiterentwickelt werden.
- 1.1.6 Der Jahresabschluss hat unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage zu vermitteln sowie den Grundsätzen der Bilanzwahrheit und -klarheit Rechnung zu tragen. Dem Lagebericht kommt dabei eine große Bedeutung zu.
- 1.1.7 Der DK richtet sich an alle Mitglieder des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Württemberg. Der DK sollte Anwendung finden in diakonischen Unternehmen mit mehr als 50 Vollzeitkräften und einem Umsatz von mehr als 2.000.000 €.

- 1.1.8 Kleinere diakonische Unternehmen und Dienste sind aufgefordert, den DK so weit wie möglich anzuwenden. Bei der Anwendung des DGK sind die unterschiedlichen Rechtsformen und Größen der Einrichtungen zu berücksichtigen.
- 1.1.9 Der DK versteht sich als Regelwerk, das durch eine Kompetenzabgrenzung der Organe und Vorgaben zur Kommunikation dieser Organe untereinander eine qualifizierte Arbeit der diakonischen Unternehmen ermöglicht. Er zielt auf ein höchstmögliches Maß an Verbindlichkeit ab. Dieses ist im Zuge eines Erörterungsprozesses auf lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene festzustellen. Die sinnvolle Beachtung des DK setzt zumindest den Grad einer Selbstverpflichtung des jeweiligen diakonischen Unternehmens voraus.
- 1.1.10 Empfehlungen des Kodex sind im Text durch die Verwendung des Wortes „soll“ gekennzeichnet. Die diakonischen Unternehmen können hiervon abweichen, sind dann aber dazu angehalten, dies jährlich offenzulegen und die Abweichungen zu begründen („comply or explain“). Dies ermöglicht den diakonischen Unternehmen die Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse. Eine gut begründete Abweichung von einer Kodexempfehlung kann im Interesse einer guten Unternehmensführung liegen.
- 1.1.11 So trägt der Kodex zur Flexibilisierung und Selbstregulierung im diakonischen Bereich bei.
- 1.1.12 Ferner enthält der Kodex Anregungen, von denen ohne Offenlegung abgewichen werden kann; hierfür verwendet der Kodex den Begriff „sollte“. Die übrigen sprachlich nicht so gekennzeichneten Teile des Kodex betreffen Beschreibungen gesetzlicher Vorschriften und Erläuterungen. Für einen gelebten DK ist es notwendig, ihn spätestens alle sechs Jahre zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

2. Zusammenwirken der Organe des diakonischen Unternehmens sowie des diakonischen Unternehmens mit der Kirche

Der Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg regelt das Zusammenwirken der in der jeweiligen Organisation tätigen Organe sowie das Zusammenwirken mit der Kirche. Er leistet dadurch einen Beitrag

- zu einer verbesserten Transparenz der diakonischen Unternehmen und damit zu einer Stärkung des Vertrauens der Öffentlichkeit, aber auch speziell der (potenziellen) Nutzerinnen und Nutzer, der Spenderinnen und Spender, der Sozialleistungsträger, der öffentlichen Zuwendungsgeber, der Banken, der Kirchen und der Mitarbeitenden in die Qualität der Arbeit der Diakonie und die Führung, Leitung und Überwachung ihrer diakonischen Unternehmen und Dienste sowie
- zur Optimierung der Kommunikations- und Verwaltungsstruktur und zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit der diakonischen Unternehmen.

Bei der Besetzung der Organe des jeweiligen Trägers ist auf eine Bindung der Mitglieder an die Kirche zu achten.

Diakonischen Trägern ist im Allgemeinen zwar gesetzlich kein spezielles Führungssystem vorgegeben. In der Satzung sollte jedoch das bereits in anderen Branchen praktizierte duale Führungssystem verankert werden.

- Ein Leitungsgremium leitet das diakonische Unternehmen in eigener Verantwortung. Die Mitglieder des Leitungsgremiums tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung.
- Ein Aufsichtsgremium bestellt, überwacht und berät das Leitungsgremium und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung unmittelbar eingebunden. Der/die Vorsitzende koordiniert die Arbeit des Aufsichtsgremiums.¹

Die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen der Geschlechter sind bei der Arbeit und innerhalb des diakonischen Unternehmens zu berücksichtigen.

2.1 Vollversammlung²

2.1.1 Der Vollversammlung werden der Jahresabschluss und weitere gesetzlich vorgeschriebene Unterlagen vorgelegt. Sie entscheidet über die Entlastung des Aufsichtsgremiums.

2.1.2 Die Vollversammlung

- besetzt das Aufsichtsgremium und beruft es gegebenenfalls ab;
- entscheidet über Satzungsänderungen;
- beschließt über alle grundsätzlichen und richtungsweisenden Maßnahmen, die nicht dem Leitungsgremium oder dem Aufsichtsgremium zugewiesen sind.³

2.1.3 Der Vollversammlung kann die Aufgabe zugewiesen werden, den Aufsichtsgremiumsbeschluss hinsichtlich des Systems der Vergütung der Mitglieder des Leitungsgremiums zu bestätigen.

2.1.4 Die Vollversammlung ist mindestens einmal jährlich unter Angabe der Tagesordnung einzuberufen. In der Satzung sollte das Quorum der Mitglieder geregelt werden, mit dem eine Einberufung der Vollversammlung nach § 37 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verlangt werden kann. Bei der GmbH kann der Gesellschaftsvertrag ein Quorum von unter 10/100 vorsehen (§ 50 Abs. 1 GmbHG).

¹ In kleineren diakonischen Unternehmen ohne spezielles Aufsichtsgremium wird die Aufsichtsfunktion durch die Vollversammlung wahrgenommen.

² Die Vollversammlung entspricht der Gesellschafterversammlung in der GmbH und der Mitgliederversammlung im Verein.

³ Zu den grundsätzlichen und richtungsweisenden Maßnahmen, die von der Vollversammlung zu beschließen sind, zählen vor allem auch Umwandlungen, Verschmelzungen, Fusionen oder die Einstellung von Arbeitsgebieten.

- 2.1.5 Darüber hinaus sollte geregelt werden, durch welches Quorum der Mitglieder/ Gesellschafter eine Ergänzung der Tagesordnung gefordert werden kann.
- 2.1.6 Die Einberufung sowie die vom Gesetz bzw. der jeweiligen Satzung für die Vollversammlung verlangten Berichte und Unterlagen sind für die Mitglieder/Gesellschafter zusammen mit der Tagesordnung leicht zugänglich zu machen. Das Gleiche gilt, wenn eine Briefwahl angeboten wird, für die erforderlichen Formulare. Der Rechtsträger kann den Mitgliedern/Gesellschaftern die persönliche Wahrnehmung ihrer Rechte erleichtern. Eine Stimmrechtsübertragung erfordert eine Regelung in der Satzung. Der Versammlungsleiter sorgt für eine zügige Abwicklung der Vollversammlung.
- 2.1.7 Personen, die in persönlicher Abhängigkeit zum diakonischen Unternehmen stehen, sollen nicht Mitglieder oder Gesellschafter sein.

2.2 Zusammenwirken von Leitungsgremium und Aufsichtsgremium

- 2.2.1 Das Leitungsgremium und das Aufsichtsgremium arbeiten zum Wohle des diakonischen Unternehmens eng zusammen. Das Leitungsgremium ist verantwortlich für die strategische Ausrichtung des diakonischen Unternehmens. Es stimmt diese mit dem Aufsichtsgremium ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung.
- 2.2.2 Die Satzung legt fest, welche Geschäfte von grundlegender Bedeutung der Zustimmung des Aufsichtsgremiums bedürfen.⁴
- 2.2.3 Die ausreichende Informationsversorgung des Aufsichtsgremiums ist Aufgabe des Leitungsgremiums.
- Das Leitungsgremium informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das diakonische Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance.
 - Es geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein.
 - Berichte des Leitungsgremiums an das Aufsichtsgremium sind in der Regel in Textform zu erstatten.
 - Das Leitungsgremium stellt dem Aufsichtsgremium entscheidungsnotwendige Unterlagen, d.h. insbesondere den Jahresabschluss, den Prüfbericht und einen der Größe des diakonischen Unternehmens entsprechenden Lagebericht so rechtzeitig zur Verfügung, dass die persönliche Vorbereitung auf die jeweilige Sitzung des Aufsichtsgremiums möglich ist.
 - Die notwendigen Informationen sind dem Aufsichtsgremium transparent darzulegen.

⁴ Zu den Geschäften von grundlegender Bedeutung gehören vor allem auch Entscheidungen oder Maßnahmen, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des diakonischen Unternehmens grundlegend verändern.

- 2.2.4 Das Aufsichtsgremium hat auch seinerseits sicherzustellen, dass es angemessen informiert wird. Das Aufsichtsgremium soll zu diesem Zweck die Informations- und Berichtspflichten des Leitungsgremiums näher festlegen.
- 2.2.5 Über die Corporate Governance sollen Leitungsgremium und Aufsichtsgremium der Vollversammlung regelmäßig, mindestens jedoch einmal in der Amtsperiode des Aufsichtsgremiums, berichten (Corporate Governance Bericht). Dabei sollte auch zu den Kodexanregungen Stellung genommen werden.
- 2.2.6 Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Leitungsgremium und Aufsichtsgremium sowie in Leitungsgremium und Aufsichtsgremium voraus. Die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür von entscheidender Bedeutung. Alle Organmitglieder stellen sicher, dass die von ihnen eingeschalteten Mitarbeitenden die Verschwiegenheitspflicht in gleicher Weise einhalten wie sie selbst.
- 2.2.7 Leitungsgremium und Aufsichtsgremium beachten die Regeln ordnungsgemäßer Unternehmensführung⁵. Verletzen sie die Sorgfalt einer ordentlichen und gewissenhaften Unternehmensleitung bzw. eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums schuldhaft, so haften sie dem diakonischen Unternehmen gegenüber auf Schadensersatz. Bei unternehmerischen Entscheidungen liegt keine Pflichtverletzung vor, wenn das Mitglied des Leitungsgremiums oder des Aufsichtsgremiums vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohle des diakonischen Unternehmens zu handeln (Business Judgement Rule).
- 2.2.8 Für eine Versicherung der Mitglieder des Leitungsgremiums und Aufsichtsgremiums soll der Rechtsträger angemessen Sorge tragen.

2.3 Leitungsgremium

2.3.1 Aufgaben und Verantwortung

2.3.1.1 Das Leitungsgremium

- führt das diakonische Unternehmen in eigener Verantwortung. Es hat dafür zu sorgen, dass unter Berücksichtigung der Belange der Mitglieder/Gesellschafter und Mitarbeitenden die satzungsmäßigen Zielvorgaben zur Erfüllung des Unternehmensauftrags eingehalten werden;
- entwickelt die strategische Ausrichtung des diakonischen Unternehmens⁶, stimmt sie mit dem Aufsichtsgremium ab und sorgt für ihre Umsetzung;
- hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung hin (Compliance);

⁵ Zu einer ordnungsgemäßen Unternehmensführung gehört die Umsetzung des DK einschließlich der Implementierung eines Überwachungs- und Kontrollsystems.

⁶ Die Entwicklung der strategischen Ausrichtung schließt die Notwendigkeit einer Mehrjahresplanung ein.

- sorgt für ein adäquates Qualitäts- und Risikomanagement sowie ein angemessenes Risikocontrolling im diakonischen Unternehmen;
- ist verantwortlich für die zeitnahe Aufstellung des Jahresabschlusses;
- ergänzt den Jahresabschluss und Zwischenberichte durch ein Berichtswesen⁷ ;
- informiert das Aufsichtsgremium zeitnah über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung des diakonischen Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind.

2.3.1.2 Das Leitungsgremium sollte bei der Besetzung von Führungsfunktionen im diakonischen Unternehmen eine angemessene Berücksichtigung von allen Geschlechtern anstreben.

2.3.1.3 Sofern das Leitungsgremium aus mehreren Mitgliedern besteht, gibt sich dieses in der Regel mit Zustimmung des Aufsichtsorgans eine Geschäftsordnung, die die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit im Leitungsgremium, insbesondere auch die erforderliche Beschlussmehrheit bei Beschlüssen des Leitungsgremiums (Einstimmigkeit oder Mehrheitsbeschluss), regelt.

2.3.2 Vergütung der Mitglieder des Leitungsgremiums

2.3.2.1 Die Vergütung der Mitglieder des Leitungsgremiums wird vom Aufsichtsgremium festgelegt. Ehrenamtliche Mitglieder des Leitungsgremiums⁸ sollen eine vom Aufsichtsgremium festgelegte Aufwandsentschädigung erhalten.

2.3.2.2 Besteht ein Ausschuss, der die Verträge des Leitungsgremiums behandelt, unterbreitet er dem Aufsichtsgremium seine Vorschläge.

2.3.2.3 Das Aufsichtsgremium beschließt die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Leitungsgremiums und überprüft diese regelmäßig. Hierbei hat es auf die Angemessenheit der Gesamtvergütung zu achten. Das Aufsichtsgremium bestimmt die Kriterien für die Beurteilung der Angemessenheit der Gesamtvergütung.

2.3.2.4 Die Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Leitungsgremiums umfasst alle Vergütungsteile entsprechend des Vergütungssystems im Sinne von Ziffer 2.1.3⁹, Sollten flexible Entgeltbestandteile gewählt werden, bestimmt das Aufsichtsgremium die Bemessungsgrundlagen.

⁷ Bei der Ergänzung des Jahresabschlusses und der Zwischenberichte durch ein Berichtswesen geht es um transparente Ausarbeitung und Visualisierung aller wesentlichen Begebenheiten im vergangenen Berichtszeitraum.

⁸ Gemäß § 31a Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) haften Organmitglieder oder besondere Vertreter nur bei Vorliegen von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, wenn sie unentgeltlich tätig sind oder für ihre Tätigkeit eine Vergütung, die 720 Euro jährlich nicht übersteigt, erhalten.

⁹ Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Leitungsgremiums umfasst die monetären Vergütungsteile, die Versorgungszusagen, die sonstigen Zusagen, insbesondere für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Tätigkeit im Leitungsgremium zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt wurden.

2.3.2.5 Die Vergütung der Mitglieder des Leitungsgremiums soll offengelegt werden. Die Offenlegung erfolgt im Anhang oder im Lagebericht unter Angabe der Grundzüge des Vergütungssystems. Die Darstellung soll in allgemein verständlicher Form erfolgen.

2.3.3 Interessenkonflikte

2.3.3.1 Die Mitglieder des Leitungsgremiums sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Kein Mitglied des Leitungsgremiums darf bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen.

2.3.3.2 Für die Mitglieder des Leitungsgremiums ist bezogen auf ein Wettbewerbsverbot eine Verständigung mit dem Aufsichtsgremium anzustreben. Entgeltlichen Nebentätigkeiten von Mitgliedern des Leitungsgremiums bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums. Unentgeltliche Nebentätigkeiten sind dem Aufsichtsgremium mitzuteilen.

2.3.3.3 Mitglieder des Leitungsgremiums und Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere Personen von Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile fordern oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren.

2.3.3.4 Jedes Mitglied des Leitungsgremiums soll potentielle Interessenkonflikte dem Aufsichtsgremium gegenüber unverzüglich offenlegen und die anderen Mitglieder des Leitungsgremiums hierüber informieren.

2.3.3.5 Alle Geschäfte zwischen dem diakonischen Unternehmen und den Mitgliedern des Leitungsgremiums sowie ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmungen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums.

2.4 Aufsichtsgremium

2.4.1 Zusammensetzung

2.4.1.1 Die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsgremiums

- orientiert sich an der Größe und Bedeutung des diakonischen Unternehmens,
- sollte so bemessen sein, dass das Aufsichtsgremium arbeitsfähig ist.

2.4.1.2 Jede Wahl beziehungsweise Berufung kann zeitlich befristet sein, wobei die einmalige oder mehrmalige Wiederwahl möglich sein soll.

2.4.1.3 Mitglieder des Aufsichtsgremiums sollten bei ihrer Wahl das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

- 2.4.1.4 Der Anteil an geborenen Mitgliedern sollte ein Drittel nicht übersteigen und bei jeder Neuwahl überprüft werden.
- 2.4.1.5 Dem Aufsichtsgremium sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Leitungsgremiums angehören. Mitglieder des Leitungsgremiums sollen vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende ihrer Bestellung nicht Mitglied des Aufsichtsgremiums des diakonischen Unternehmens werden.
- 2.4.1.6 Aufsichtsgremiumsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des diakonischen Unternehmens ausüben.
- 2.4.1.7 Die Zahl der Mandate eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums sollte begrenzt sein.
- 2.4.1.8 Das Aufsichtsgremium ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen und möglichst über unterschiedliche Qualifikationen verfügen.¹⁰
- 2.4.1.9 Das Aufsichtsgremium sollte für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation u.a. die Tätigkeit des diakonischen Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie eine angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter berücksichtigen. Diese Zielsetzung des Aufsichtsgremiums und der Stand der Umsetzung sollten im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.
- 2.4.1.10 Jedes Aufsichtsgremiumsmitglied achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung seines Mandates genügend Zeit zur Verfügung steht.
- 2.4.1.11 Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Dabei sollen sie vom diakonischen Unternehmen angemessen unterstützt werden.

2.4.2 Aufgaben

2.4.2.1 Das Aufsichtsgremium

- berät, begleitet und überwacht das Leitungsgremium;
- beteiligt sich nicht am operativen Geschäft; es ist jedoch in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung zeitnah einzubeziehen;

¹⁰ Es soll darauf geachtet werden, dass sich die Mitglieder des Aufsichtsgremiums mit folgenden Kompetenzen ergänzen:

- fachspezifische Kompetenz,
- theologische/diakonische Kompetenz,
- ökonomische Kompetenz,
- juristische Kompetenz.

- hat alle Vertragsangelegenheiten bezogen auf die Mitglieder des Leitungsgremiums zu regeln;
- soll sich eine Geschäftsordnung geben;
- soll regelmäßig die Wirksamkeit seiner Tätigkeit reflektieren;
- informiert unverzüglich die Vollversammlung über Tatsachen, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des diakonischen Unternehmens grundlegend beeinflussen;
- wählt den Abschlussprüfer und ist für die Entgegennahme des Prüfungsberichts verantwortlich.

2.4.2.2 Das Aufsichtsgremium ist für die Bestellung und Entlassung der Mitglieder des Leitungsgremiums sowie die Ausgestaltung der Anstellungsverträge verantwortlich; es soll mit diesen für eine frühzeitige Nachfolgeregelung sorgen.¹¹

2.4.2.3 Bei der Zusammensetzung des Leitungsgremiums soll das Aufsichtsgremium eine angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter anstreben.

2.4.2.4 Eine Altersgrenze für Mitglieder des Leitungsgremiums soll festgelegt werden. Erstbestellungen sollten befristet erfolgen. Eine Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung soll nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen.

2.4.2.5 Das Aufsichtsgremium kann die Vorbereitung der Bestellung von Mitgliedern des Leitungsgremiums sowie der Behandlung der Bedingungen des Anstellungsvertrages einschließlich der Vergütung Ausschüssen übertragen.

2.4.2.6 Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums haben

- eine regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsgremiums,
- ausreichende zeitliche Ressourcen für die Aufsichtstätigkeiten,
- eine angemessene Vorbereitung auf die Sitzungen und
- eine verantwortungsvolle Mitwirkung bezogen auf eine ausreichenden Fort- und Weiterbildung sicherzustellen.

2.4.2.7 Sie sollen dieses bei Annahme des Mandats gegenüber dem/der Aufsichtsgremiumsvorsitzenden schriftlich erklären.

2.4.2.8 Mitglieder des Aufsichtsgremiums, die in einem Geschäftsjahr nur an der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsgremiums und der Ausschüsse, denen sie angehören, teilnehmen, sollen im Bericht des Aufsichtsgremiums vermerkt werden. Als Teilnahme gilt auch eine solche über Telefon- oder Videokonferenzen; das sollte aber nicht die Regel sein.

¹¹ Für die Personalbestellung kann ein Ausschuss gebildet werden.

2.4.2.9 Pro Jahr sollen mindestens vier Sitzungen des Aufsichtsgremiums stattfinden. In Abhängigkeit von der Situation des diakonischen Unternehmens können von dem/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums auch mehr Sitzungen anberaumt werden.

2.4.2.10 Das Aufsichtsgremium kann bei Bedarf ohne das Leitungsgremium tagen.

2.4.3 Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums

2.4.3.1 Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums wird vom Aufsichtsgremium aus seiner Mitte gewählt.

2.4.3.2 Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums koordiniert die Arbeit des Aufsichtsgremiums, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Aufsichtsgremiums nach außen wahr.

2.4.3.3 Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums ist für eine verantwortungsbewusste Gremienführung verantwortlich.

2.4.3.4 Dazu gehören insbesondere

- die rechtzeitige Einladung (einschließlich der Zuleitung von entscheidungsrelevanten Unterlagen) zu den Sitzungen des Aufsichtsgremiums;
- die zeitnahe Dokumentation der Ergebnisse der Sitzungen des Aufsichtsgremiums;
- die Festsetzung der Tagesordnung und Schwerpunktthemen für die Sitzungen des Aufsichtsgremiums.

2.4.3.5 Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums soll mit dem Leitungsgremium des diakonischen Unternehmens regelmäßig Kontakt halten und mit ihm die Strategie, die Geschäftsentwicklung, die Risikolage und das Risikomanagement sowie Fragen der Compliance des diakonischen Unternehmens beraten.

2.4.3.6 Er/sie steht für Konfliktfälle innerhalb des Leitungsgremiums als Ansprechpartner/-in zur Verfügung.

2.4.3.7 Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums wird über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des diakonischen Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unverzüglich durch den Vorsitzenden des Leitungsgremiums informiert. Er/sie hat sodann das Aufsichtsgremium zu unterrichten und soll erforderlichenfalls eine außerordentliche Aufsichtsgremiumssitzung einberufen.

2.4.3.8 Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums steht für Eilentscheidungen zur Verfügung.

2.4.4 Bildung von Ausschüssen

- 2.4.4.1 Zur Effizienzsteigerung bei der Bearbeitung komplexer Sachverhalte kann das Aufsichtsgremium in Abhängigkeit von den spezifischen Gegebenheiten und der Anzahl der Mitglieder fachlich qualifizierte, beratende Ausschüsse bilden.¹²
- 2.4.4.2 Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an das Aufsichtsgremium über die Arbeit der Ausschüsse.
- 2.4.4.3 Die Gesamtverantwortung des Aufsichtsgremiums bleibt erhalten.

2.4.5 Vergütung

- 2.4.5.1 Die Mitarbeit im Aufsichtsgremium ist in der Regel ehrenamtlich.
- 2.4.5.2 Werden den Mitgliedern des Aufsichtsgremiums über die Erstattung konkreter Auslagen hinaus Vergütungen gewährt, muss dies in der Satzung verankert sein.

2.4.6 Interessenkonflikte

- 2.4.6.1 Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums müssen immer im Interesse des jeweiligen diakonischen Unternehmens und nicht im Interesse einer ggf. entsendenden Organisation handeln.
- 2.4.6.2 Die Zahl der Mandate eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums sollte begrenzt sein.
- 2.4.6.3 Im Anhang zum Jahresabschluss ist aufzuführen, welches Mitglied des Aufsichtsgremiums ggf. bei welchen anderen Unternehmen ein entsprechendes Mandat hat.
- 2.4.6.4 Jedes Mitglied des Aufsichtsgremiums hat Interessenkonflikte offenzulegen und das Aufsichtsgremium hierüber zu informieren. Dauerhafte Interessenkonflikte führen zur Beendigung des Mandats.
- 2.4.6.5 Berater- sowie sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums sowie ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmungen mit dem diakonischen Unternehmen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums. Alle übrigen Geschäfte zwischen dem diakonischen Unternehmen und den Mitgliedern des Aufsichtsgremiums sowie ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmungen bedürfen der Zustimmung der Vollversammlung.
- 2.4.6.6 An Mitglieder des Aufsichtsgremiums dürfen keine Kredite vergeben werden.

¹² Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Bildung eines Personalausschusses sowie eines Finanzausschusses, der mit der Vorbereitung von Entscheidungen von erheblicher finanzieller Tragweite wie z. B. Jahresabschluss oder Wirtschaftsplan beauftragt werden kann.

3. Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband

- 3.1 Das Leitungsgremium als Unternehmensvertretung beteiligt sich an verbands-internen Maßnahmen und Instrumenten insbesondere zum Risikomanagement.
- 3.2 Es gewährleistet die Einhaltung mitgliedschaftlicher Mitwirkungs- und Satzungs-pflichten.

4. Rechnungslegung und Abschlussprüfung

4.1 Rechnungslegung

- 4.1.1 Der Jahresabschluss wird unter Beachtung der einschlägigen Rechnungs- legungsgrundsätze aufgestellt.
- 4.1.2 Der Jahresabschluss wird vom Leitungsgremium aufgestellt und vom Abschluss- prüfer sowie vom Aufsichtsgremium geprüft.
- 4.1.3 Etwaige Halbjahres- und Quartalsfinanzberichte soll das Leitungsgremium mit dem Aufsichtsgremium vor der Veröffentlichung erörtern.
- 4.1.4 Der Jahresabschluss sollte zeitnah nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht werden.

4.2 Abschlussprüfung

- 4.2.1 Das Aufsichtsgremium beschließt die Beauftragung eines/einer unabhängigen Abschlussprüfers/-prüferin und trifft mit ihm/ihr die Honorarvereinbarung. Den schriftlichen Auftrag erteilt der/die Vorsitzende.
- 4.2.2 Hierbei sollte der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums von der Möglichkeit, eigene Prüfungsschwerpunkte der Abschlussprüfung zu setzen, Gebrauch machen.
- 4.2.3 Das Aufsichtsgremium soll eine Erklärung des vorgesehenen Prüfers einholen, ob und gegebenenfalls welche geschäftlichen, finanziellen, persönlichen oder sonstigen Beziehungen zwischen dem Prüfer und seinen Organen und Prüfungsleitern einerseits und dem diakonischen Unternehmen und ihren Organmitgliedern andererseits bestehen, die Zweifel an seiner Unabhängigkeit begründen können. Die Erklärung soll sich auch darauf erstrecken, in welchem Umfang im vorausgegangenen Geschäftsjahr andere Leistungen für das diakonische Unternehmen, insbesondere auf dem Beratungssektor, erbracht wurden bzw. für das folgende Jahr vertraglich vereinbart sind.

- 4.2.4 Das Aufsichtsgremium soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums über während der Prüfung auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe unverzüglich unterrichtet wird, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden. Das Aufsichtsgremium soll ferner vereinbaren, dass der/die Abschlussprüfer/-prüferin über alle für die Aufgaben des Aufsichtsgremiums wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich berichtet.
- 4.2.5 Das Aufsichtsgremium kann weiterhin vereinbaren, dass der Abschlussprüfer es informiert bzw. im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Leitungsgremium bzw. Aufsichtsgremium abgegebenen Erklärung zum Kodex ergeben.
- 4.2.6 Der/die Abschlussprüfer/-prüferin nimmt an den Beratungen des Aufsichtsgremiums über den Jahresabschluss teil und berichtet über die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung.

5. Chancengleichheit der Geschlechter

Das Diakonische Werk Württemberg und seine Mitglieder streben eine geschlechtergerechte Zusammensetzung der Gremien, Organe und Leitungsstellen an.

Es soll ein Mindestanteil von jeweils 40% Frauen und Männern umgesetzt werden.

Dieses Ziel soll durch geeignete Maßnahmen befördert werden.

6. Transparenz

Die diakonischen Unternehmen sollten insbesondere die „Transparenzstandards für Caritas und Diakonie“ in ihrer jeweils geltenden Fassung beachten.

www.diakonie-wuerttemberg.de

Impressum

Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V.
Heilbronner Straße 180
70191 Stuttgart
Tel.: 0711 1656 – 0
E-Mail: bachert.r@diakonie-wuerttemberg.de