



Grundsatz- Papier

Der Corporate Governance Kodex

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Grundsätze guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung
für sozial-karitative Träger und Einrichtungen im
Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.

Not sehen und handeln.
C a r i t a s



Inhalt

Einführung in die Entwicklung eines Corporate Governance Kodex (CGK) für den DiCV	2
Corporate Governance Kodex (CGK) – Grundsätze guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung für sozial-karitative Träger und Einrichtungen im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.	4

Einführung

in die Entwicklung eines Corporate Governance Kodex (CGK) für den DiCV

Generelle Ausgangsbedingungen

Demographischer Wandel, Globalisierung, Strukturwandel, Arbeitslosigkeit und generelle Finanzierungsunsicherheiten bei den öffentlichen Haushalten erfordern nach wie vor große Flexibilität und Anpassungsbereitschaft aller gesellschaftlichen Akteure. Dies gilt in zunehmendem Maße auch für die Anbieter sozialer Dienstleistungen, die in der Vergangenheit auf der Grundlage des Subsidiaritätsprinzips soziale Aufgaben übernommen haben. Vor allem die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege und mit ihnen die konfessionellen Träger und Einrichtungen erbringen diese Leistungen in Krankenhäusern, Kindertagesstätten und Pflegeheimen sowie durch ambulante Dienste und Beratungsstellen im Gesundheits- und Pflegebereich sowie in der Familien-, Jugend- und Altenhilfe.

Die Ausgangsbedingungen für das Angebot sozialer Dienstleistungen werden sich nach den bisherigen Prognosen auch weiter deutlich verändern. Dazu zählen unter anderem:

- die Fortschreibung der rechtlichen Rahmenbedingungen;
- die Finanzknappheit von Bund, Ländern und Gemeinden;
- eine Zunahme des Wettbewerbsdrucks (durch privatgewerbliche Einrichtungen sowie insbesondere durch den Prozess der Europäisierung) und geänderte Förderbedingungen sowie
- gesellschaftliche und kulturelle

Veränderungen (insbesondere in Form der Entwicklung der Spendenbereitschaft und der Weiterentwicklung der ehrenamtlichen Strukturen).

Ein entscheidender Schritt, um die Wohlfahrtsverbände und die ihnen angeschlossenen Träger und Einrichtungen zukunftsfähig zu machen, ist neben der Professionalisierung des Managements eine Verbesserung der internen Kontrollmechanismen und eine stärkere Transparenz in der Rechnungslegung.

Rechtliche Grundlagen eines CGK

Das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) wurde 1998 verabschiedet und hatte zum Ziel, die Kontrolle und Transparenz bei Unternehmen zu erhöhen. Dies geschah durch Änderungen des Aktiengesetzes und des Handelsgesetzbuches.

Darauf aufbauend wurden im Jahr 2002 mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) zusätzliche Empfehlungen erarbeitet, die im selben Jahr durch das Gesetz zur weiteren Reform des Aktien- und Bilanzrechts – kurz Transparenz- und Publizitätsgesetz (TransPuG) genannt – weitgehend umgesetzt wurden.

Der DCGK liefert über die gesetzlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften (AG'en) hinaus konkrete Handlungsempfehlungen bzw. Standards für eine gute und verantwortliche Führung

durch die Vorstände und Aufsichtsräte und deren Zusammenarbeit mit der Hauptversammlung bzw. den Gesellschaften (Aktionären). Zwar gelten diese gesetzlichen Regelungen nicht direkt für die Wohlfahrtsverbände und die ihnen angeschlossenen Träger und Einrichtungen, allerdings entfalten sie eine so genannte „Ausstrahlungswirkung“ auf diese Träger und Einrichtungen.

Gründe für die Einführung eines CGK

Es gibt eine Reihe von Gesetzen und Regelungen, die bereits an anderer Stelle geregelt sind und jetzt unter der Rubrik „Corporate Governance“ aufgegriffen werden. Darüber hinaus ergeben sich für den Diözesancaritasverband und die ihm angeschlossenen Träger bereits Regelungen in Form der Arbeitshilfe 182 der Deutschen Bischofskonferenz und Prüfungsrichtlinien des Bischöflichen Ordinariats, die gleichfalls Empfehlungen und Vorgaben für die Ausgestaltung und Prüfung von Trägern und Einrichtungen enthalten.

Die nachfolgend vorgeschlagenen Regelungsinhalte zu einem CGK für den DiCV können als konsequente Weiterentwicklung dieser vorgenannten Regelungswerke unter der Prämisse eines in sich stimmigen Gesamtansatzes speziell für die Bedürfnisse des Caritasverbandes und seiner Mitglieder verstanden werden. Darüber hinaus enthalten sie mit den Regelungen zur Spendendokumentation und zur Darstellung des ehrenamtlichen Engagements gleichsam einen transparenten Werteansatz.

Indem sie

- eine Festlegung der Grundsätze für das System der Unternehmensführung und dessen Kontrolle,
- eine Darstellung der klaren Trennung zwischen Aufsicht und Leitung,
- eine transparente Darstellung der Instrumente guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung und
- eine Dokumentation der Qualität und Qualifikation der Aufsichtsgremien
- beinhalten, setzen sie auch nachhaltige positive Akzente für die Träger und Einrichtungen:
- Stärkung des Vertrauens der Öffentlichkeit in die Managementkompetenz des Trägers
- Wettbewerbsvorteile bei der Spendenakquisition
- besseres Rating durch die Banken
- optimierter Einsatz der betriebswirtschaftlichen Instru-

mente innerhalb des Trägers

- Führungskräfte und Mitglieder der Aufsichtsgremien werden zur Erledigung ihrer Aufgaben optimal qualifiziert

Die Entwicklung und Weiterentwicklung derartiger Regelungen auf Spitzenverbandlicher Ebene bietet folgende Vorteile:

- der Stand der eigenen Organisation in diesem Regelungsbereich lässt sich besser beurteilen
- möglicher Weiterentwicklungsbedarf lässt sich leichter feststellen
- die nicht ganz einfachen Abstimmungsprozesse der Organe zu derartigen Regelungen werden erleichtert und entlastet
- ein strukturierte gemeinsame Umsetzung birgt bessere Möglichkeiten für die Öffentlichkeitsarbeit der Träger und des Spitzenverbandes

- gemeinsame Entwicklungsarbeit ist effizienter als je einzelne Entwicklungsarbeit
- die Erkenntnisse auf der Ebene einzelner Träger kommen auch anderen zu Gute
- eine insgesamt notwendige Entwicklung wird somit schneller möglich

Durch geeignete „Soll“- und „Kann“-Formulierungen bleibt die notwendige Flexibilität für die einzelnen Träger erhalten.

Mit der vorgesehenen regelmäßigen Überprüfung und ggf. Fortschreibung der Inhalte des CGK soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die jeweils aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen wahrgenommen und aktiv ausgestaltet werden.

Stuttgart, im August 2007



Msgr. Wolfgang Tripp



Johannes Böcker



Dr. Rainer Brockhoff

Corporate Governance Kodex (CGK)

Grundsätze guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung für sozial-karitative Träger und Einrichtungen im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. – Verabschiedet von der Vertreterversammlung des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. am 05.04.2008

Präambel

Caritas ist Lebensvollzug der Kirche und nimmt mit ihren sozial-karitativen Einrichtungen teil an „Gottes barmherziger Sorge um den Menschen“ (aus: „Caritas als Lebensvollzug der Kirche und als verbandliches Engagement in Kirche und Gesellschaft“, 1999, S. 7). Die sozial-karitativen Einrichtungen verwirklichen mit ihrem Engagement eine Kultur des Helfens, in deren Mittelpunkt der Mensch als Abbild Gottes steht.

Der „Corporate Governance Kodex für die Träger des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart“ (CGK) beschreibt wesentliche Grundlagen für die Leitung und Überwachung sozial-karitativer Einrichtungen und enthält Standards und Empfehlungen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Der CGK beschreibt die Rahmenbedingungen für das Zusammenspiel der in der jeweiligen Organisation wirkenden Organe und enthält darüber hinaus Regelungen zum Risikomanagement als Teil der strategischen Planung mit Chancen und Risiken, zur Zusammenarbeit der Träger unter Einbindung des Spitzenverbandes, zum Umgang mit Spenden und Erbschaften sowie zum ehrenamtlichen Engagement.

Die Ausdrucksformen einer christlichen Identität bilden die ethischen Grundlagen des Handelns. Daneben gilt es, in den Mitgliedseinrichtungen der Caritas in der Diözese

Rottenburg-Stuttgart die wirtschaftlichen Veränderungen in den jeweiligen Hilfefeldern aktiv aufzugreifen und mittels der Anwendung betriebswirtschaftlicher Grundsätze zu konkretisieren.

Geltungsbereich

Der Kodex richtet sich an alle korporativen Mitglieder des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V., unabhängig von deren Rechtsform, mit Ausnahme der Kirchengemeinden und der Ordensgemeinschaften (einschließlich deren Einrichtungen).

Bei Mehrheitsbeteiligungen von Orden können aus sachlichen Gründen, die in der Eigenart des Ordens liegen, abweichende Regelungen getroffen werden, die den Grundsätzen und Standards einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne dieses Kodex entsprechen.

Der Kodex enthält einzelne zwingende Regelungen, die von den Anwendern vollständig umgesetzt werden müssen. Die mit „soll“ versehenen Regelungen sind von den Trägern umzusetzen, es sei denn, die Anwendung ist aus grundlegenden Gesichtspunkten heraus nicht möglich. Bei den mit „kann“ versehenen Regelungen handelt es sich um nicht verbindliche Vorgaben, deren Anwendung jedoch eine gute Corporate Governance auszeichnen.

Der Kodex wurde in einem intensiven verbandlichen Diskussionsprozess entwickelt und will dazu beitragen, das karitative Profil, die

Fachlichkeit und die Wirtschaftlichkeit aller Mitgliedseinrichtungen zu stärken.

Die Vertreterversammlung empfiehlt diese Regelungen den Organen der Träger durch Beschluss zur Anwendung zu bringen. Über einen entsprechenden Beschluss informiert der Träger den Diözesancaritasverband.

Der CGK wird seitens des Diözesancaritasverbandes und seiner Mitgliedseinrichtungen regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt und angepasst.

Regelungsinhalt

Der CGK enthält Regelungen zum Leitungsgremium, zum Aufsichtsgremium, zur Zusammenarbeit zwischen Leitung und Aufsicht, zur Vollversammlung, zur Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband sowie zum Risikomanagement, zum Umgang mit Spenden und Erbschaften sowie zum ehrenamtlichen Engagement.

1. Leitungsgremium (Vorstand, Geschäftsführung)

1.1. Zusammensetzung

1.1.1. Die Besetzung und Größe des Leitungsgremiums orientiert sich an der Größe und dem Aufgabenspektrum des Trägers bzw. der Einrichtung. Bei größeren Einrichtungen und bei einer ehrenamtlichen Geschäftsführung der Einrichtung soll das Leitungsgremium aus mindestens zwei Personen bestehen.

1.1.2. Das Leitungsgremium soll, entsprechend der Größe und dem Aufgabenspektrum des Trägers bzw. der Einrichtung, eine Zusammensetzung aus theologischer, fachspezifischer sowie ökonomischer Kompetenz aufweisen und eine/n Vorsitzende/n oder Sprecher/in haben. Eine Abweichung hiervon ist bei Gremien mit weniger als drei Mitgliedern in den Fällen möglich, in denen auf der zweiten Führungsebene bzw. im Aufsichtsgremium diese Kompetenzen vertreten sind. Besteht das Gremium aus mehreren Personen, soll eine Geschäftsordnung die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit im Gremium regeln.

1.1.3. Eine Befristung der Bestelldauer für das Leitungsgremium kann vom Träger geregelt werden. Die Vor- und Nachteile einer Befristung sind gegeneinander abzuwägen.

1.1.4. Die gesetzliche Altersgrenze der Sozialversicherung soll eingehalten werden.

1.2. Aufgaben und Verantwortung

1.2.1. Das Leitungsgremium führt die Geschäfte des Unternehmens. Es hat dafür zu sorgen, dass die trägerpolitischen und unternehmerischen Zielvorgaben zur Erfüllung des Unternehmensauftrags unter Berücksichtigung des kirchlich-karitativen Auftrags eingehalten werden.

1.2.2. Das Leitungsgremium sorgt für ein zielgerichtetes Qualitätsmanagement und ein adäquates Risikomanagement im Unternehmen.

1.2.3. Die Mitglieder des Leitungsgremiums unterliegen einem umfassenden Wettbewerbsverbot.

Die Mitglieder des Leitungsgremiums dürfen als solche weder für sich noch für andere Personen von Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile fordern oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile verschaffen.

1.2.4. Die Mitglieder des Leitungsgremiums sind dem Unternehmensauftrag verpflichtet. Kein Mitglied des Leitungsgremiums darf bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen und Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich nutzen.

1.2.5. Nebenbeschäftigungen dürfen nur nach Rücksprache mit dem Aufsichtsgremium übernommen werden. Die Ausübung von Mitgliedsrechten bleibt von dieser Regelung unberührt.

1.2.6. Aufgaben, Kompetenzen, Rechenschaftspflichten und Verantwortlichkeiten sind klar zu regeln und zu dokumentieren.

1.2.7. Instrumente einer guten und verantwortungsvollen wirtschaftlichen Unternehmensführung sind für die Bereiche Controlling, Leitung und Aufsicht sowie Risikomanagement zu entwickeln und anzuwenden. Ein effektives Berichtswesen ist zu praktizieren.

1.2.8. Die Mitglieder des Leitungsgremiums sind für ihre Tätigkeit verantwortlich und können gegebenenfalls persönlich haftbar gemacht werden. Für eine Versicherung ist angemessene Sorge zu tragen.

2. Aufsichtsgremien (Aufsichts-, Verwaltungs-, Stiftungsrat oder Beirat u. Ä.)

2.1. Zusammensetzung

2.1.1. Jedes Mitglied/jeder Rechts-

träger soll neben der Leitung ein Aufsichtsgremium bilden. Eine Einrichtung, deren Muttergesellschaft ein Aufsichtsgremium hat, ist von dieser Verpflichtung ausgenommen. Es besteht dann eine Berichtspflicht des Leitungsgremiums an das Aufsichtsgremium der Muttergesellschaft.

Das Aufsichtsgremium soll aus drei bis neun Personen, entsprechend der fachlichen und wirtschaftlichen Bedeutung des Unternehmens, bestehen. Bei korporativen Mitgliedern kann der DiCV durch eine Person vertreten sein. In begründeten Fällen kann die Aufsichtsfunktion auch durch eine Gesellschafterversammlung oder Mitgliederversammlung wahrgenommen werden.

2.1.2. Es soll darauf geachtet werden, dass sich die Mitglieder des Aufsichtsgremiums neben der karitativen Kompetenz mit grundlegenden fachlichen und persönlichen Kompetenzen ergänzen. In der Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums soll das Geschlechterverhältnis angemessen berücksichtigt werden.

2.1.3. Personen mit persönlich wirtschaftlichem Interesse sollen in der Regel von einer Mitwirkung in Aufsichtsgremien sozial-karitativer Unternehmen ausgeschlossen sein.

2.1.4. Die Arbeit des Aufsichtsgremiums darf nicht durch andere Interessen überlagert werden. Die Verschaffung von persönlichen Zuwendungen oder sonstigen Vorteilen für sich selbst oder Dritte ist den Mitgliedern von Aufsichtsgremien untersagt. Mögliche Interessenkonflikte sind offenzulegen. In diesen Fällen bedarf es eines geeigneten Verfahrens der Konfliktlösung.

2.1.5. Die Selbstergänzungswahl bzw. Zuwahl oder Aufnahme von

Mitgliedern in das Aufsichtsgremium durch die gewählten Mitglieder des Aufsichtsgremiums soll vermieden werden. Ausgenommen davon sind Stiftungen, bei denen die Zuwahl durch eine externe Bestätigung durch den Bischof erfolgt. (1)

2.1.6. Jede Wahl beziehungsweise Berufung soll zeitlich befristet sein, wobei die einmalige oder mehrmalige Wiederwahl möglich sein soll. Allerdings kann von Zeit zu Zeit die Möglichkeit der personellen Erneuerung des Gremiums bestehen. Die Wahl- beziehungsweise Berufungsperiode soll mindestens zwei Jahre, höchstens sechs Jahre dauern.

2.1.7. Das Aufsichtsgremium soll sich aus entsprechend erfahrenen Personen zusammensetzen. Eine Altersgrenze für Mitglieder des Aufsichtsgremiums soll festgelegt werden.

2.1.8. Die Mitarbeit im Aufsichtsgremium ist in der Regel ehrenamtlich. Auslagen können den Mitgliedern erstattet werden, auch kann in der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag vorgesehen sein, eine Aufwandsentschädigung zu gewähren.

2.2. Aufgaben und Verantwortung

Unbeschadet der diözesanen Regelungen zur kirchlichen Aufsicht gilt:

2.2.1. Das Aufsichtsgremium soll drei bis sechs Sitzungen pro Jahr abhalten.

2.2.2. Das Aufsichtsgremium berät, begleitet und überwacht das Leitungsorgan. Dazu gehören, unter Wahrung des karitativen Profils, insbesondere die Genehmigung des Wirtschaftsplans, die Genehmigung von Strategie, Planung und der Ziele des Unternehmens sowie

die Kontrolle der Einhaltung der vereinbarten Wirtschaftspläne und des Risikomanagementsystems sowie die Kontrolle der Einhaltung von Genehmigungspflichten. Das Aufsichtsgremium beteiligt sich nicht am operativen Geschäft.

2.2.3. Das Aufsichtsgremium bzw. das jeweils satzungsrechtlich vorgesehene Organ beruft die Mitglieder des Leitungsgremiums. Es soll gemeinsam mit diesen für eine frühzeitige Nachfolgeregelung sorgen.

2.2.4. Das Aufsichtsgremium beschließt die Beauftragung eines unabhängigen Abschlussprüfers und bestimmt den Prüfungsumfang, Sonderprüfungsgegenstände und Prüfungsschwerpunkte. Zum Prüfungsumfang sollen auch der Lagebericht und die Ordnungsmäßigkeit der Wirtschafts- und Geschäftsführung gehören. Der Abschlussprüfer nimmt an den Beratungen des Aufsichtsgremiums über den Jahresabschluss und Konzernabschluss des Unternehmens oder Konzerns teil und berichtet über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung.

2.2.5. Das Aufsichtsgremium stellt den Jahresabschluss fest und entlastet die Unternehmensleitung.

2.2.6. Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

2.2.7. Die Mitglieder der Aufsichtsgremien können sich durch fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen laufend für die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Sinne dieses Kodexes weiter qualifizieren.

2.2.8. Der Zuständigkeitsbereich des Aufsichtsgremiums einer Muttergesellschaft erstreckt sich auch auf die Tätigkeit des Leitungsgremi-

ums der Muttergesellschaft in einer Tochter- oder Beteiligungsgesellschaft, bei der eine Mehrheitsbeteiligung besteht. (2), (3)

2.2.9. Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums mit dem Unternehmen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums.

2.2.10. Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums sind für ihre Tätigkeit verantwortlich. Für eine Versicherung der Mitglieder des Aufsichtsgremiums soll der Rechtsträger angemessen Sorge tragen.

2.3. Bildung von Ausschüssen

Zur Effizienzsteigerung bei der Bearbeitung komplexer Sachverhalte kann das Aufsichtsgremium, abhängig von den spezifischen Gegebenheiten und der Anzahl der Mitglieder, fachlich qualifizierte und zeitlich begrenzte Ausschüsse bilden. Dabei ist die Gesamtverantwortung des Aufsichtsgremiums zu beachten.

2.4. Effizienzprüfung

Das Aufsichtsgremium soll regelmäßig die Wirksamkeit seiner Tätigkeit reflektieren.

3. Zusammenarbeit zwischen Leitung und Aufsicht

3.1. Aufsicht und Leitung sind voneinander zu trennen.

3.2. Das Leitungsgremium und das Aufsichtsgremium arbeiten vertrauensvoll zusammen. Die ausreichende Informationsversorgung der Aufsichtsgremien ist gemeinsame Verantwortung von Leitungs- und Aufsichtsgremium. Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Leitung und Aufsicht voraus. Die umfassende

Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür von entscheidender Bedeutung.

3.3. Das Leitungsgremium informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements. Es geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein. Das Aufsichtsgremium soll die Informations- und Berichtspflichten des Leitungsgremiums näher festlegen. Der oder die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums soll mit dem Leitungsgremium regelmäßig kommunizieren, um sich über Strategie, Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens zu informieren und kontrollierend eingreifen zu können.

3.4. Das Aufsichtsgremium gibt sich eine Geschäftsordnung und entscheidet über die Geschäftsordnung des Vorstandes. Darin werden u. a. Geschäfte von grundlegender Bedeutung geregelt.

3.5. Das Leitungsgremium nimmt an den Sitzungen des Aufsichtsgremiums mit beratender Stimme teil.

3.6. Die kontinuierliche Optimierung der Aufgabenerfüllung ist Aufgabe beider Organe.

4. Vollversammlung (Mitglieder-, Haupt-, Gesellschafterversammlung)

4.1. Einberufung und Zusammensetzung

4.1.1. Die Vollversammlung tagt mindestens einmal pro Jahr. (4)

4.1.2. Personen, die in persönlicher

Abhängigkeit zum Unternehmen stehen, sollen nicht Mitglieder der Vollversammlung oder Gesellschafter der Gesellschafterversammlung sein. (5)

4.2. Aufgaben

Die Vollversammlung bestellt unter Beachtung ggf. spezieller Regelungen die Mitglieder des Aufsichtsgremiums, entlastet sie und beruft sie gegebenenfalls ab.

5. Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband

Leitungs- und Aufsichtsgremium beteiligen sich an verbandsinternen Maßnahmen zur Umsetzung und Weiterentwicklung des CGK und gewährleisten die Einhaltung mitgliederschaftlicher Mitwirkungs- und Satzungspflichten.

6. Zusammenarbeit der Träger

Die Träger sollen untereinander Informationen austauschen, insbesondere was die jeweilige Standort-, Geschäftsfeld- sowie Innovationspolitik anbelangt und mögliche Kooperationsmöglichkeiten betrifft.

7. Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit

Die Mitgliedseinrichtungen veröffentlichen ihr Jahresergebnis und weitere geeignete Leistungszahlen, soweit sich dadurch für sie keine Nachteile ergeben.

8. Rechnungslegung

8.1. Jahresabschlüsse sind nach den anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen zeitnah zu erstellen. Beteiligungen von nicht untergeordneter Bedeutung im Sinne des HGB sind bekannt zu geben. In diesen Fällen ist die Erstellung eines konsolidierten Jahresabschlusses

zwingend. Patronatserklärungen und Rangrücktrittserklärungen sind unter der Bilanz auszuweisen.

8.2. Es können Quartalsabschlüsse oder Zwischenberichte erstellt werden.

8.3. Ein Lagebericht soll erstellt werden.

8.4. Es ist darauf zu achten, dass die Prüfung des Jahresabschlusses zeitnah nach dessen Aufstellung durchgeführt wird.

8.5. Der Zufluss und die Verwendung von Spenden und Erbschaften sollen in geeigneter Weise dargestellt und dokumentiert werden. Insbesondere für den Spendenbereich können separate Spendenbilanzen bzw. separate Bestätigungen über die Spendenverwendungen erstellt werden.

8.6. Es soll ein regelmäßiges Reporting (mindestens pro Quartal) erstellt werden. Dabei geht es um eine transparente Ausarbeitung und Visualisierung aller wesentlichen Begebenheiten im vergangenen Berichtszeitraum.

9. Ehrenamtliches Engagement

Die unterschiedlichen Ausprägungsformen des ehrenamtlichen Engagements in den Mitgliedseinrichtungen tragen entscheidend zu deren Profil- und Identitätsbildung als sozial-karitative Einrichtungen bei. Mit dem Ziel, dieses persönliche Engagement zu würdigen und im Außenverhältnis transparent darzustellen, soll hierzu in regelmäßigen Zeitabständen eine separate Darstellung dieses Engagements erfolgen.

Hinweise und Erläuterungen

In den bisherigen Konsultationen des CGK-Entwurfes wurden noch weitere Themen (z. B. Aspekte der Personalentwicklung und Personalführung) mit dem Ziel einer expliziten Aufnahme in den CGK in die Beratungen eingebracht. Hierüber wird noch in den weiteren Gesprächen zu befinden sein.

Anmerkungen

(1) Innerhalb des Stiftungsbereiches finden sich bislang regelmäßig Regelungen zur Zuwahl von Mitgliedern des Aufsichtsgremiums. Vor diesem Hintergrund erklärt sich die spezifische Regelung.

(2) Die Rechte des Aufsichtsrates der Muttergesellschaft beziehen sich in gleicher Weise auch auf die Tochter- und Beteiligungsgesellschaften. Zur Begrifflichkeit der Muttergesellschaft siehe sinngemäß § 290 Abs. 1 HGB.

(3) In diesem Zusammenhang wurde bislang auch die Frage erörtert, inwieweit größenabhängige Regelungsinhalte einzuführen sind. Unter dem Aspekt, dass die wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen unabhängig von der jeweiligen Träger- und Einrichtungsgröße anfallen, wurde bislang auf die Einführung größenabhängiger Regelungsinhalte verzichtet. Die Rückäußerung der bischöflichen Aufsicht zu dieser Fragestellung bleibt noch abzuwarten.

(4) Aufgrund deren spezifischer rechtlicher Ausgestaltung gilt diese Bestimmung nicht für Stiftungen.

(5) In den bisherigen Rückmeldungen zu dieser Bestimmung wurde deutlich, dass es ggf. noch einer Sonderregelung für Mitgliedervereine bedarf. Bis zu einer abschließenden Entscheidung in dieser Fragestellung bleibt es bei der bisherigen Regelung.



Herausgeber:

Msgr. Wolfgang Tripp
Diözesancaritasdirektor
Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.
Strombergstraße 11, 70188 Stuttgart
E-Mail: info@caritas-dicvrs.de
Internet: www.caritas-rottenburg-stuttgart.de

Redaktion: Thomas Wilk
Gestaltung: Thomas Wilk