



Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe 2016

Herausgeber:

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Raiffeisenstraße 18, 35043 Marburg

Tel. 06421 491-0

Fax 06421 491-167

Leipziger Platz 15, 10117 Berlin

Tel. 030 206411-0

Fax 030 206411-204

E-Mail: bundesvereinigung@lebenshilfe.de

Internet: www.lebenshilfe.de

Titelfoto: © Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V., Hans-D. Beyer, Berlin

© Bundesvereiiningung Lebenshilfe 2017

Vorbemerkung

Der erste Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe wurde 2008 veröffentlicht und im Jahre 2012 aktualisiert. In den Jahren 2014 und 2015 wurden durch eine Arbeitsgruppe der Geschäftsführer der Landesverbände und der Bundesvereinigung Rückmeldungen zur Anwendung und Nützlichkeit des Kodexes eingeholt und dieser entsprechend überarbeitet.

Die neue Fassung des „Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe 2016“ liegt nun vor und wird den Mitgliedsorganisationen vom Bundesvorstand und von der Bundeskammer zur Anwendung empfohlen.

Wir danken der Lebenshilfe Berlin und dem Landesverband Thüringen für die Überlassung der Praxisbeispiele für die Anlage und den engagierten Kollegen Andreas Hoops, Bärbel Brüning, Holger Stolz, Jeanne Nicklas-Faust, Jürgen Auer, Karin Holinski-Wegerich, Katja Heinrich, Matthias Mandos, Susanne Meffert und Thomas Feistauer für die intensive Zusammenarbeit.

Wenn Sie Anregungen oder Hinweise zum Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe 2016 haben, nehmen die Landesverbände und die Bundesvereinigung diese gern entgegen.

Inhalt

Vorbemerkungen	3
1. Grundsätzliches zu einem Kodex zur guten Unternehmensführung	6
1.1 Der Begriff Corporate Governance.....	3
1.2 Gründe für die Einführung, Ziele und Anwendungsbereiche eines Kodex.....	6
1.3 Prinzipien von Corporate Governance.....	6
1.4 Anwendung auf die Lebenshilfe.....	7
2. Präambel	7
3. Der Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe	8
3.1. Aufgaben und Zuständigkeiten der Mitgliederversammlung.....	8
3.2. Aufgaben und Zuständigkeiten des Vorstandes und der Geschäftsführung sowie deren Zusammenwirken mit der Mitgliederversammlung.....	8
3.3. Vorstand.....	8
3.4. Geschäftsführung und Mitarbeitende.....	9
3.5. Leitung und Überwachung.....	10
3.6. Rechnungslegung und Prüfungen.....	10
4. Transparenzstandards der Lebenshilfe	11
5. Erläuterungen, Kommentierung einzelner Sachverhalte	13
5.1. Mitarbeitende als Vereinsmitglieder.....	13
5.2. Interessenskonflikte.....	13
5.3. Zuwendungen/Vorteile/Geschenke.....	14
5.4. Vergütung und Absicherung.....	15
5.5. Risikomanagement.....	16
6. Anlagen	18

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 Diensten und Einrichtungen 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, 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 Prüfungen sowie einer Stärkung des Vertrauens in die Führung der Unternehmen dienen. Diesem Ziel 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 gemeinwohlorientierter 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.

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 den Vereinen wahr. Auch die Satzungen der Vereine und Stiftungen bzw. die Gesellschaftsverträge sehen ganz verschiedene Zusammensetzungen, Aufgabenzuschnitte und Verantwortungsbereiche ihrer 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

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.

Gesellschafter von Tochtergesellschaften, Hauptamtliche Vorstandschaft) und Rechtsformen (Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Stiftungen usw.). Hierfür sind die Aussagen entsprechend anzuwenden.

Genauere Ausführungen zu den verschiedenen Organisationsformen sind der Broschüre „Geeignete Rechtsformen der Lebenshilfe“ zu entnehmen.

Der Lebenshilfe – Corporate Governance Kodex ist eine Empfehlung der Bundesvereinigung Lebenshilfe an ihre Mitgliedsorganisationen. Er entfaltet seinem Zweck entsprechend positive Wirkungen. 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 wie auch 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 Leitungsgremien (ehrenamtlicher Vorstand, ggf. hauptamtliche Geschäftsführung) aus.
- 3.1.3. Sie beschließt über alle grundsätzlichen und richtungweisenden Maßnahmen, die nicht einem anderen Gremium zugewiesen sind.

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 Diensten und Einrichtungen 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 von 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.

- 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 Interessenskonflikte 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 unge-rechtfertigte Vorteile gewähren. Bezüglich der Annahme und Gewährung gering-wertiger Aufmerksamkeiten im Rahmen üblicher Gepflogenheiten sind entspre-chende Regelungen zu treffen.

3.5. Leitung und Überwachung

- 3.5.1. Vereine sind zu einem aussagekräftigen Buchhaltungssystem, einem transparen-ten Finanzmanagement, funktionierenden Steuerungs- und Prüfungsmechanismen und einem insgesamt nachhaltigen wirt-schaftlichen und unternehmensethischen Handeln verpflichtet. Die Leitungs- und Überwachungssysteme sind entsprechend der Umsatz- und Investitionsvolumina zu gestalten.
- 3.5.2. Steuerung und Kontrolle dienen den Verei-nen dazu, sich der Wahrung ihrer Grundsät-ze und der Erreichung ihrer ideellen, materi-ellen 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 Erhe-bung von entsprechenden Zahlen und Daten ist die Grundlage, um das Handeln zu steu-ern, die Zielerreichung zu kontrollieren sowie ggf. Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.
- 3.5.3. Es soll ein Berichts- und Dokumentations-wesen im Verein bestehen, welches alle relevanten Informationen und Kommunika-tionswege 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 Vor-gaben und Regelungen u.a. zur Gemein-nützigkeit 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 Geschäf-te angemessen ein Risikomanagement-system (Risikoanalyse, Risikobewältigung, Risikosteuerung) installieren, um eine hö-here Transparenz über bestehende Risiken herbeizuführen und frühzeitig existenzge-fährdende 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 Gruppen berücksichtigt werden.
- 3.5.7. Mit Beschwerden von Mitgliedern, Eltern, Menschen mit Behinderung, Mitarbeiten-den und Kunden geht die Lebenshilfe offen und konstruktiv um. Die Regelungen zu einem Beschwerdemanagement werden von Vorstand und Geschäftsführung ge-meinsam festgelegt

3.6. Rechnungslegung und Prüfungen

- 3.6.1. Der Verein erstellt einen ordnungsgemäßen Jahresabschluss.
- 3.6.2. Der Verein soll einen Lagebericht erstellen. Dieser kann, ebenso wie die Ordnungsmä-ßigkeit der Wirtschafts- und Geschäftsfüh-rung, Gegenstand der Prüfung durch den unabhängigen Abschlussprüfer sein.
- 3.6.3. Der Vorstand beschließt über die Beauftra-gung eines unabhängigen Abschlussprüfers und über den Prüfungsumfang, Schwer-punkte 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 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 Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe werden wichtige Grundlagen für eine gute Unternehmensführung innerhalb der Lebenshilfe beschrieben. Der Corporate Governance Kodex 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, Nutzern und Kunden der Angebote sowie Mitarbeitenden bewahren und weiter ausbauen. In Anlehnung an die „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ von Transparency International Deutschland e.V. ergänzt die Lebenshilfe folgerichtig ihren Corporate Governance Kodex 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. Gesamthaushaltsvolumen mit der Angabe der
 - Einnahmepositionen, prozentual aufgeschlüsselt nach z.B. Mitteln des ideellen Bereichs (wie Spenden, Mitglieds- und Förderbeiträgen), öffentlichen Zuwendungen, Leistungsentgelten und sonstigen Einnahmen
 - Ausgabepositionen, prozentual aufgeschlüsselt nach z.B. Personal- und Sachausgaben
8. Angaben zu Spenden, die mehr als 10% des Gesamthaushaltsvolumens ausmachen
9. Aktueller Körperschaftssteuerfreistellungsbescheid/Nachweis zur Berechtigung zur Ausstellung von Zuwendungsbestätigungen
10. Bericht über die Tätigkeit unserer Organisation: zeitnah, verständlich und so umfassend, wie möglich bzw. mit vertretbarem Aufwand herstellbar

Ort, Datum

rechtsverbindliche Unterschrift
Stempel

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 finanzielle Angelegenheiten betreffen oder bei Abhängigkeiten durch verwandtschaftliche Beziehungen bzw. berufliche oder institutionelle Gegebenheiten. Diese können zwischen und mit Nutzern von Diensten und Einrichtungen der Lebenshilfe, Lieferanten, Auftraggebern und Auftragnehmern, (gesetzlichen) Betreuern, Geschäftspartnern, Zuwendungsgebern, Vertretern von Leistungsträgern und (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 befindet oder zu unterschiedlichen Personen bzw. Instanzen Loyalitätsverpflichtungen bestehen.

Auch wenn es keine gesetzlichen, standesrechtlich 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 die Auswahl auf der Grundlage der Qualifikation getroffen wird und jegliche Einflussnahme aus dem persönlichen Beziehungsgefüge unterbleibt. Es empfiehlt sich daher immer eine öffentliche Ausschreibung mit einem Auswahlgremium, an dem der Angehörige eines Bewerbers oder einer Bewerberin nicht mitwirkt.

5.3. Zuwendungen/Vorteile/ Geschenke

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

Entscheidend ist dabei, dass es um persönliche Vorteile geht, denn die Werbung um Spenden zugunsten der Lebenshilfe, auch für Projekte, die bestimmten Personengruppen zugutekommen und die Gewinnung neuer Mitglieder sind Aufgaben des Vorstandes und der Geschäftsführung. Zu unterscheiden ist daher zwischen Zuwendungen für die Organisation oder eine konkrete Person.

Anzuraten sind transparente Regelungen, wie und wofür Zuwendungen aus Organisationsinteresse eingeworben werden, 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 in diesem Zusammenhang, ob z. B. Zuwendungen im Rahmen einer Vortragstätigkeit den Umfang des angemessenen Aufwandsersatzes übersteigen und damit einen ungerechtfertigten Vorteil darstellen. Am einfachsten ist es, wenn Vortragshonorare von Dritten direkt an die Lebenshilfe gezahlt werden. Wenn die Lebenshilfe entsprechende Kosten übernimmt, sind Vergütungen oder Aufwandsentschädigungen an die Lebenshilfe zu zahlen.

5.4. Vergütung und Absicherung

5.4.1. Aufwandsentschädigung 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 Aufwandsentschädigung. Zumindest ist für eine Honorierung ehrenamtlich tätiger Vorstandsmitglieder 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. Eine Geschäfts- oder Reisekostenordnung, die die Aufwendungen regelt, macht das Verfahren für alle transparent.

- Ehrenamtszuschale
Die Ehrenamtszuschale ermöglicht die Ansetzung von zurzeit 725 €/Jahr als steuerfreie Entschädigung für die freiwillige Mitarbeit. Anspruch auf den Ehrenamtsfreibetrag haben Personen 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.

- Übungsleiterzuschale
Die Übungsleiterzuschale 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, das 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 Zuschale.**
 - Beide Zuschalen sind nicht kombinierbar – es kann nur eine Zuschale im Rahmen der Steuererklärung berücksichtigt werden.
- Steuerliche Erleichterungen durch Absetzung von Aufwendungen
Nur Aufwendungen, die nicht bereits erstattet werden, können ggf. steuerlich abgesetzt werden.

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. ein Dienstwagen, der auch privat genutzt wer-

den kann) sind Bestandteile der in diesem Sinne zu bemessenden 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, z.B. Unfallversicherungen.

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

Auch wenn ehrenamtlich Tätige in Fragen der Haftung privilegiert werden, 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 sind der Broschüre „Geeignete Rechtsformen für die Lebenshilfe“ zu entnehmen.

5.5. Risikomanagement

Viele Lebenshilfevereine und deren Einrichtungen haben ihre Umsätze, ihre Investitionen und ihr Vermögen stetig vergrößert. Sie sind am Markt als Anbieter von sozialen Dienstleistungen tätig und spielen als soziale Unternehmen im Geschäftsverkehr und als Arbeitgeber in den Regionen vor Ort eine bedeutende Rolle. Mit dieser Entwicklung wächst die Forderung von Mitgliedern, Leistungsträgern, Sponsoren, Spendegebern 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 von Lebenshilfevereinen 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 wie auch 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. Ohne Erstellung einer Bilanz, lediglich auf Grundlage einer Gewinn- und Verlustrechnung und eines Vermögensverzeichnisses ist dagegen eine sichere Beurteilung meist nicht möglich, da sich die zeitliche Zuordnung von Vermögenswerten allein nach dem Zu- bzw. Abfluss des Geldes richtet.

Nur auf Grundlage einer sicheren Beurteilung der wirtschaftlichen Verhältnisse ist die Entlastung des Vorstandes durch die

Mitgliederversammlung sinnvoll möglich und 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 beurteilen zu können.

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 gemeinsam, 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 mitsamt geeigneten Instrumenten festzulegen, die systematisch den Prozess, d.h. die Risikoanalyse, die Risikobewältigung und die Risikosteuerung erfassen und dokumentieren (z.B. Haushaltspläne, Kennzahlensysteme, Balanced-Score-Card, Übersichten über Budgets und Budgetabweichungen, 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.

Anlagen 5 und 6

Die Lebenshilfe Landesverband Thüringen e.V. hat im Jahre 2009 einen Kodex und seine verbindliche Anerkennung und Anwendung durch die Mitglieder beschlossen sowie einen Beirat eingerichtet, der bei der Umsetzung vor Ort beratend zur Seite stehen

Den Corporate Governance Kodex und die dazugehörigen Anlagen (Anlagen 1, 2 und 3 auch als editierbare Versionen) finden Sie nach Anmeldung im Lebenshilfe-Portal:

<https://www.lebenshilfe.de/de/login/>

Checkliste für die Anwendung und Umsetzung des Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe

3. Der Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe	Anwendung / Umsetzung des Corporate Governance Kodex in der Lebenshilfe vor Ort				
	ja	Wie?	nein	Warum nicht?	aktuell in Umsetzung
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 Leitungsgremien (ehrenamtlicher Vorstand, ggf. hauptamtliche Geschäftsführung) aus.					
3.1.3. Sie beschließt über alle grundsätzlichen und richtungweisenden Maßnahmen, die nicht einem anderen Gremium zugewiesen sind.					
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 hauptamtlichen 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.						
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.					
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					

<p>Hinblick auf die Inhalte und die Darstellungsformen die spezifischen Bedürfnisse dieser Gruppen berücksichtigt werden.</p>										
<p>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.</p>										
<p>3.6. Rechnungslegung und Prüfungen</p>										
<p>3.6.1. Der Verein erstellt einen ordnungsgemäßen Jahresabschluss.</p>										
<p>3.6.2. Der Verein soll einen Lagebericht erstellen. Dieser kann, ebenso wie die Ordnungsmäßigkeit der Wirtschafts- und Geschäftsführung, Gegenstand der Prüfung durch den unabhängigen Abschlussprüfer sein.</p>										
<p>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.</p>										
<p>3.6.4. Der Verein soll gegenüber der Mitgliederversammlung erläutern, ob und inwieweit er den Corporate Governance Kodex anwendet und bei Abweichungen von Regelungen des Kodex diese begründen.</p>										
<p>3.6.5. Erklärungen über mögliche Interessenskonflikte und die Nichtannahme von Zuwendungen sind regelmäßig durch die Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführung abzugeben.</p>										

**Entsprechenserklärung von Geschäftsführung und Aufsichtsrat
der Lebenshilfe gGmbH**

Geschäftsführung und Aufsichtsrat der Lebenshilfe gGmbH haben am ... ihre
Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen
mit geistiger Behinderung e.V. für ihre Mitgliedsorganisationen abgegeben:

"Die Lebenshilfe gGmbH entspricht den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex
der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. für ihre Mitglieds-
Organisationen. Die Lebenshilfe gGmbH ist sich bewusst, dass Corporate Governance ein kontinu-
ierlicher Prozess ist.

Wir beabsichtigen, den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex der Bundesvereinigung
Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. für ihre Mitglieds-Organisationen
(Stand: Sommer 2012) auch zukünftig zu entsprechen, werden uns dieser Thematik daher weiter-
hin stellen und unsere Corporate-Governance-Grundsätze fortentwickeln."

_____ (Aufsichtsratsvorsitzender)
_____ (stv. Aufsichtsratsvorsitzende)
_____ (Aufsichtsrat)
_____ (Aufsichtsrat)
_____ (Aufsichtsrat)
_____ (Aufsichtsrat)
_____ (Aufsichtsrat)
_____ (Geschäftsführer)

Erklärung zur Unabhängigkeit und zu Interessenskonflikten

Als Mitglied des Aufsichtsrates der Lebenshilfe gGmbH erkläre ich im Hinblick auf den Corporate Governance Kodex der Lebenshilfe Folgendes:

1. Die Ausübung meines Aufsichtsratsmandates erfolgt unter Wahrung des Grundsatzes der Unabhängigkeit.
2. Mir ist bekannt, dass ich gegenüber der Gesellschaft zur Offenlegung potentieller Interessenskonflikte verpflichtet bin.
3. Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern oder Geschäftspartnern der Lebenshilfe gGmbH übe ich während meiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat nicht aus.

Berlin, den 27. Mai 2014

_____ (Aufsichtsratsvorsitzender)

_____ (stv. Aufsichtsratsvorsitzende)

_____ (Aufsichtsrat)

_____ (Aufsichtsrat)

_____ (Aufsichtsrat)

_____ (Aufsichtsrat)

_____ (Aufsichtsrat)

Verhaltenskodex für die Geschäftsführung

Der Verbund der Lebenshilfe Berlin – bestehend aus dem Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Landesverband Berlin, der Lebenshilfe gGmbH und deren Tochtergesellschaften – misst der Korruptionsprävention besondere Aufmerksamkeit und Bedeutung zu.

Für ihre eigene Arbeit als Selbsthilfeorganisation und Anbieter von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung, in denen Fachkräfte und Betroffene aktiv zusammenarbeiten, sind Integrität und Ansehen des Verbundes unerlässliche Voraussetzungen.

Die Geschäftsführer der Lebenshilfe gGmbH sind sich der persönlichen Integrität zum Schutz und zur Förderung des Ansehens der Gesellschaft bewusst und wissen um die öffentliche Wahrnehmung ihrer Tätigkeit.

Darum stehen Transparenz und ein offener Umgang mit eventuellen Interessenkonflikten im Vordergrund des Verhaltenskodex. Daher werden folgende Prinzipien in Kraft gesetzt:

1. Grundlegende Prinzipien

Die Geschäftsführer erfüllen ihre Aufgaben, die sich aus gesetzlichen Vorschriften, dem Grundsatzprogramm und Leitbild der Lebenshilfe Berlin, der Satzung der Lebenshilfe gGmbH und der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat der Lebenshilfe gGmbH, ihrem Anstellungsvertrag und dem Wesen der ihnen übertragenen Funktion ergeben, unabhängig, unparteiisch und uneigennützig.

Bei ihrer Tätigkeit als Geschäftsführer handeln sie ohne Rücksicht auf eigene Interessen. Sie vermeiden Situationen, die zu persönlichen Interessenkonflikten führen könnten und legen dem Aufsichtsrat unvermeidbare persönliche Interessenkonflikte offen.

Sie verhalten sich jederzeit in einer Weise, die das Ansehen der Lebenshilfe gGmbH und das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Lebenshilfe gGmbH aufrecht erhält und fördert.

Sie haben über die Angelegenheiten und Einrichtungen der Lebenshilfe gGmbH sowie über die von ihr geschlossenen Geschäfte Stillschweigen zu bewahren.

2. Annahme von Geschenken

Die Geschäftsführer dürfen für ihre Tätigkeit keinen Vorteil für sich oder einen Dritten fordern, sich versprechen lassen oder annehmen.

Ein verbotener Vorteil im Sinne des Abs. 1 liegt nicht vor, wenn der Aufsichtsrat der Annahme von Geschenken vorher zugestimmt und über deren Verwendung beschlossen hat.

3. Einladung zu Veranstaltungen

Die Geschäftsführer dürfen Einladungen zu Konferenzen, Empfängen oder kulturellen Ereignissen, einschließlich sozialadäquater Bewirtung, annehmen, wenn die Teilnahme an der Veranstaltung im Rahmen ihrer Funktion und/oder im Interesse der Lebenshilfe gGmbH erfolgt.

Etwaige im Zusammenhang mit der Teilnahme entstehenden Reise- und Übernachtungskosten werden von der Lebenshilfe gGmbH getragen.

Wenn sich die Einladung auch auf die Ehegatten oder Lebenspartner bezieht, trägt allein der Geschäftsführer alle dafür anfallenden Kosten.

Die Geschäftsführer unterrichten den Aufsichtsrat regelmäßig zeitnah über die von ihnen besuchten Veranstaltungen.

4. Vortragstätigkeit

Die Geschäftsführer dürfen für Vorträge und Reden, die ihrer Haupttätigkeit für die Lebenshilfe gGmbH zuzurechnen sind oder als Teil der Öffentlichkeitsarbeit oder der Vertretung der Interessen der Lebenshilfe gGmbH anzusehen sind, keine Honorare annehmen.

In unmittelbarem Zusammenhang mit solchen Vorträgen oder Reisen entstehende Reise- und Übernachtungskosten werden durch die Lebenshilfe gGmbH übernommen.

Sofern eine Zurückweisung des Honorars mit Blick auf besondere Umstände oder Gepflogenheiten nicht möglich ist, ist das Honorar an die Lebenshilfe gGmbH abzuführen.

Bestehen Zweifel, ob Vorträge, Vortragstätigkeiten und Reden dem 4. Abs. 1 zuzuordnen sind, holt der Geschäftsführer den Rat des Aufsichtsratsvorsitzenden ein.

5. Nebentätigkeiten

Die Geschäftsführer üben neben ihrer Tätigkeit kein besoldetes Amt, kein Gewerbe und keinen Beruf aus.

Entgeltliche und unentgeltliche Nebentätigkeiten sowie der Eintritt in ein Organ eines Unternehmens oder ein vergleichbares Kontrollgremium eines Unternehmens bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrates. Die Mitgliedschaft in Organen oder vergleichbaren Kontrollgremien wird in geeigneter Weise (Internetseite der Lebenshilfe gGmbH) offen gelegt.

Die Zustimmung zu einer entgeltlichen oder unentgeltlichen zeitlich befristeten Tätigkeit als Treuhänder, Gutachter o.ä. kann erteilt werden, wenn die hiermit zeitliche Beanspruchung mit den Pflichten eines Geschäftsführers vereinbar ist und Interessenkonflikte nicht zu erwarten sind.

Honorare und Kostenerstattungen müssen angemessen und in üblichem Rahmen zur erbrachten Leistung stehen.

Vortragstätigkeiten und Reden, die nicht unter Punkt 4 Abs. 1 fallen, sowie schriftstellerische Tätigkeiten sind allgemein genehmigt. Die Geschäftsführer stellen dabei in ihren Beiträgen klar, dass sie diese als Privatperson verfassen und nicht notwendigerweise die Ansicht der Lebenshilfe gGmbH wiedergeben.

Die Geschäftsführer berichten dem Aufsichtsrat einmal jährlich über die von ihnen ausgeübten Nebentätigkeiten einschließlich der dafür erhaltenen Vergütungen.

6. Ehrenämter

Die Wahrnehmung von Ehrenämtern bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrates. Sie wird erteilt, soweit dienstliche Interessen nicht beeinträchtigt werden. Etwaige im Zusammenhang damit stehende Reise- und Übernachtungskosten werden durch die Lebenshilfe gGmbH nicht getragen.

Die Geschäftsführer berichten dem Aufsichtsrat einmal jährlich über die von ihnen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Ehrenämtern erhaltenen Aufwandsentschädigungen.

7. Überwachung

Die Geschäftsführer holen in Zweifelsfällen den Rat des Aufsichtsratsvorsitzenden der Gesellschaft ein.

Eine regelmäßige Überwachung der Regeln wird zudem im Rahmen des Jahresabschlusses der Gesellschaft durch den beauftragten Prüfer durchgeführt.

8. Veröffentlichung

Der Verhaltenskodex wird auf der Internetseite der Lebenshilfe gGmbH veröffentlicht.

Berlin, im April 2012

Anlage 5

Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung – Landesverband Thüringen e.V.
Lebenshilfe-Kodex (Auszug)

7. Selbstverpflichtung der LH- Mitgliedsorganisationen zur Umsetzung des Lebenshilfe-Kodex

Der auf Landesebene erarbeitete Lebenshilfe-Kodex wird von der Mitgliederversammlung des Lebenshilfe-Landesverbandes Thüringen beschlossen.

In der internen und externen Arbeit der jeweiligen Lebenshilfe-Organisation wird der Lebenshilfe-Kodex im Rahmen einer Selbstverpflichtung verbindlich angewandt und gilt als Qualitätskriterium für alle Lebenshilfe-Organisationen in Thüringen.

Die Anerkennung und einheitliche Verwendung der Wortbildmarke der Lebenshilfe gilt als Qualitätskriterium im Sinne eines „Gütesiegels“.

Über die Anerkennung bzw. Aberkennung des „Gütesiegels“ berät jeweils die Mitgliederversammlung des Lebenshilfe Landesverbandes Thüringen.

Für die Selbstverpflichtung gelten folgende Fristen:

- Mit Inkrafttreten des Lebenshilfe-Kodex verbindliche Anwendung bei Neugründungen von Lebenshilfe-Organisationen.
- Bis 30. Juni 2010 verbindliche Anerkennung des Kodex durch die Mitgliedsorganisationen des Lebenshilfe Landesverbandes Thüringen in Form einer schriftlichen Selbstverpflichtung an den Landesvorstand.
- Im Fall der Nichtanerkennung des LH-Kodex bzw. des Verstoßes gegen den LH-Kodex werden Möglichkeiten der Anhörung und beratende Hilfe des Landesvorstandes bzw. von Vertretern eines Beirates angeboten.
- Danach entscheidet der Landesvorstand über die weitere Mitgliedschaft und schlägt diese Entscheidung der nächsten Mitgliederversammlung vor.
- Der Vorstand zieht zu seiner Entscheidungsfindung einen von der Mitgliederversammlung des Landesverbandes gewählten Beirat hinzu.
Das Gremium besteht aus einem (1) Vertreter des Landesvorstandes, drei (3) ehren- und drei (3) hauptamtlichen Vertretern der Mitgliedsorganisationen.

Die ordentliche Mitgliederversammlung des Lebenshilfe Landesverbandes Thüringen beschließt die verbindliche Anwendung des Lebenshilfe-Kodex für alle Mitglieder des Lebenshilfe Landesverbandes Thüringen.

Altenburg, 28.03.2009



Beirat zum Lebenshilfe- Kodex:

Im Jahr 2009 hat die Mitgliederversammlung des Landesverbandes der Lebenshilfe Thüringen den Kodex der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung - Landesverband Thüringen e.V. (Lebenshilfe- Kodex) und seine verbindliche Anerkennung und Anwendung durch die Mitgliedsorganisationen der Lebenshilfe Thüringen einstimmig beschlossen. Alle Mitgliedsorganisationen haben im Rahmen einer Selbstverpflichtung den Lebenshilfe- Kodex des Landesverbandes verbindlich anerkannt und wenden ihn an.

Im Fall der Nichtanerkennung des Lebenshilfe- Kodex bzw. im Fall des Verstoßes gegen den Lebenshilfe- Kodex werden Möglichkeiten der Beratung und Anhörung durch den Landesvorstand bzw. den Kodex- Beirat angeboten. Der Kodex- Beirat setzt sich aus einem Vertreter des Landesvorstandes und je drei haupt- und ehrenamtlichen Vertretern aus Mitgliedsorganisationen zusammen.

Für den Fall der Nichtbehebung des Verstoßes gegen den Lebenshilfe- Kodex entscheidet der Landesvorstand über die weitere Mitgliedschaft der Organisation im Landesverband und schlägt diese Entscheidung der nächsten Mitgliederversammlung. Der Kodex- Beirat wird bei der Entscheidungsfindung hinzugezogen.

Im Ergebnis hat der Kodex- Beirat eine Beratungsfunktion. Mitgliedsorganisationen werden bei Konflikten bzw. Verstößen gegen den Lebenshilfe- Kodex beraten und es werden gemeinsam Lösungsmöglichkeiten gesucht. Bisher haben diese Beratungen und Ergebnisse immer zu Lösungen im Kontext des Kodex geführt.

16.01.2015

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Raiffeisenstraße 18, 35043 Marburg
Tel. 06421 491-0, Fax 06421 491-167

Leipziger Platz 15, 10117 Berlin
Tel. 030 206411-0, Fax 030 206411-204

bundesvereinigung@lebenshilfe.de
www.lebenshilfe.de

