

**GOVERNANCE**

**KODEX**

*Die Fibel*

# **GOVERNANCE-KODEX-FIBEL**

**Zusammenfassungen, Hinweise und Antworten zur Umsetzung der Regelungen und Vorgaben**

# INHALTSVERZEICHNIS

## Zielsetzung des AWO Governance-Kodex

1	Zielsetzung	3
1.1	Grundlegende Definitionen	5
1.2	Geltungsbereich	6

## Das duale Führungssystem/ Trennung von Führung und Aufsicht

2	Das duale Führungssystem/ Trennung von Führung und Aufsicht	7
---	---	---

## Aufgaben und Verantwortung von Geschäftsführung und Aufsichtsgremium sowie Verbandsrevision

3.1	Zusammenwirken von Geschäftsführung und Aufsichtsgremium	9
3.2	Geschäftsführung	10
3.2.1	Aufgaben und Verantwortung	10
3.2.2	Bestellung und Anstellung	10
3.2.3	Vergütung der Geschäftsführung	11
3.2.4	Loyalität und Interessenkonflikte	12
3.3	Aufsichtsgremium	14
3.3.1	Zusammensetzung	14
3.3.2	Aufgaben und Zuständigkeiten	15
3.3.3	Aufgaben und Befugnisse des*der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums	16
3.3.4	Bildung von Ausschüssen	16
3.3.5	Vergütung des Gremiums	16
3.3.6	Interessenkonflikte	17
3.4	Anerkennung von Aufsicht und Prüfung	18
3.5	Verbandsrevision	19

## Maßnahmen zur Korruptionsprävention

4	Maßnahmen zur Korruptionsprävention	20
---	-------------------------------------	----

## Vertrauensperson für verantwortungsvolle Verbands- und Unternehmensführung

5	Vertrauensperson für verantwortungsvolle Verbands- und Unternehmensführung	21
---	--	----

## Verbandliche Zusammenarbeit

6	Verbandliche Zusammenarbeit	22
---	-----------------------------	----

## Abschlussprüfung

7	Abschlussprüfung	23
---	------------------	----

## Sonstiges

8	Verbindlichkeit	24
9	Inkrafttreten, Übergangsregelungen	24
10	Anlagen und Arbeitshilfen	24

Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

# 1. ZIELSETZUNG

## Vorwort

Die AWO ist ein **zukunftsorientierter Mitgliederverband**. Ihre Werte **Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit** sind Grundlage ihres Handelns in der veränderten Welt des 21. Jahrhunderts. Diese Werte sind im Grundsatzprogramm der AWO festgelegt und für alle verbindlich, die in der AWO Verantwortung tragen. Die Werte der AWO sind auch Grundlage ihres unternehmerischen Handelns.

Unbeschadet der Gesamtverantwortung des AWO-Mitgliederverbandes für die **verbandlichen und unternehmerischen Aufgaben** haben die sozialen Betriebe der AWO auch eine Eigenverantwortung für die Sicherung der verbandlichen Werteorientierung. Die Werte der AWO sind **Orientierung und Leitbild** für ihre Führungs- und Leitungskräfte sowie ihre Mitarbeiter\*innen.

Entscheidungen über Organisationsstrukturen und Unternehmensformen müssen unter **Wahrung der ideellen Aufgaben** und der Werte des AWO-Mitgliederverbandes sowie auf der Grundlage unternehmerischer Ziele getroffen werden.



**Der Kodex wurde durch den  
Bundesausschuss am 25.11.2017  
in Berlin beschlossen.**

*Die Fibel stellt nur eine Arbeitshilfe da. Es gilt der vollständige AWO Governance Kodex.*

## Hintergrund

- Anstieg der Anforderungen an die Professionalität der Unternehmensführung
- Übertragung der Grundsätze zu Führung und Aufsicht des Deutschen Corporate Governance Kodex
- Verschärfung des Markts für soziale Dienstleistungen



Ziff. 1a – 1c

## Grundlagen

Der Governance Kodex als wesentliche Grundlage für die Zukunftsfähigkeit der AWO

- Kriterien zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit
  - Klare Organisationsstrukturen
  - Eindeutige Abgrenzung Zuständig- und Verantwortlichkeiten der Gremien und Organe
  - Verbindliche Kommunikationsstrukturen und Berichtspflichten zwischen Gremien und Organen
  - Verantwortungsvolle Wahrnehmung der Aufsichtsfunktion
  - Frühwarnsysteme für Risiken
- Entflechtung der Mitgliedsorganisationen und der Unternehmen bei bleibender Gesamtverantwortung sowie Steuerung und Kontrolle durch den Mitgliedsverband als Gesellschafter
- Duale Führungssysteme
- Gesetzliche Vorgaben zu Transparenz und Kontrolle
- Pflicht zur Einführung eines Risikomanagementsystems
- Sanktionsmöglichkeiten bei Missachtung des Governance Kodex
- **Ziel:** Stärkung des Vertrauens aller Stakeholder gegenüber der AWO und die Verbesserung der Qualität

! Ziff. 11 AWO Verbandsstatut regelt die Anwendung von Ordnungsmaßnahmen

GK Ziff. 1d – 1m

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges



# 1.1 GRUNDLEGENDE DEFINITIONEN



Für das Verständnis und Auslegung des Governance Kodex sind nachfolgende Definitionen maßgeblich.

**Gliederung:** Verband / Verein mitsamt der ausgegliederten Gesellschaften wie gGmbHs

**Unternehmen:** Ausgliederungen, Unternehmensbeteiligungen, Gliederungen, die wiederum über eigene Betriebe oder Unternehmen verfügen

**Geschäftsführung:** Betrauung mit der Führung der Geschäfte; Aufgabenbereich der Person/en ist maßgeblich; bspw. erfüllen auch ein hauptamtlicher Vorstand oder Prokuristen die Begriffsdefinition

**Aufsichtsgremium:** Kontrollgremium; Aufgabenbereich ist auch hier maßgeblich; u.a. Vorstände, Präsidien, Aufsichtsräte, Gesellschafterversammlungen

**Grundlegende Bedeutung:** Entscheidungen oder Maßnahmen, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens grundlegend verändern wie bspw. Immobilientransaktion

**Nahestehende Person gem. § 138 InsO\*:** Ehegatte und Lebenspartner nach dem LPartG (auch wenn die Ehe/Lebenspartnerschaft innerhalb des letzten Jahres aufgelöst wurde), Großeltern, Eltern, Kinder, Enkelkinder sowie (Halb-)Geschwister (jeweils auch des\*der Ehegatten\*in/des\*der Lebenspartners\*in), Personen, die in häuslicher Gemeinschaft mitleben oder innerhalb des letzten Jahres mitlebten

\* Im Zweifel gilt der vollständige § 138 InsO in der jeweils gültigen Fassung

## Geltung

*Aufstellung, Überprüfung, Aktualisierung und Modifikation des Governance Kodex liegt im Aufgabenbereich des Bundesausschusses*

- **Persönlicher Geltungsbereich:** Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitglieder von Organen der AWO-Gliederungen und Unternehmen
  - Präsidiumsmitglieder
  - Mitglieder von Vorständen und Geschäftsführungen
  - Revisor\*innen
  - Gesellschaftervertreter\*innen bei ausgegliederten Unternehmen
  - Mitglieder von Aufsichtsgremien, Stiftungsratsmitglieder und Stiftungsvorstände
- **Anwendungsbereich:** alle AWO-Gliederungen, Körperschaften, Vereinigungen und Stiftungen mit hauptamtlich Beschäftigten sowie korporative Mitglieder, die Fördermittel beantragen
- **Befreiung:** Gliederungen mit ausschließlich Ehrenamtlichen und sonstige korporative Mitglieder
- In Gesellschaften, welche nicht zu 100 % im Eigentum von AWO-Gliederungen/-Gesellschaften stehen, verschaffen die AWO-Vertreter\*innen diesem Kodex Geltung – unter Berücksichtigung der Einflussmöglichkeiten
- **Abweichungen vom Governance Kodex** sind in begründeten Ausnahmefällen möglich, Genehmigung durch Bundesverband notwendig. Über erteilte Ausnahmen, deren Inhalt und Hintergründe ist im Bundesausschuss zeitnah zu berichten.

 Ziff. 1.1a – 1.1k

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges



## Grundlagen

*Aufstellung, Überprüfung, Aktualisierung und Modifikation des Governance Kodex liegt im Aufgabenbereich des Bundesausschusses*

### **Duales Führungssystem:** Trennung der Funktionen Führung und Aufsicht

Leitung und Steuerung der Betriebe / Unternehmen durch Geschäftsführung in eigener Verantwortung

Berufung, Beratung und Überwachung der Geschäftsführung durch Gesellschafter und/oder Aufsichtsgremien

Einbindung der Gesellschafter und/oder Aufsichtsgremien in alle Entscheidungen von strategischer, grundlegender Bedeutung für Betriebe / Unternehmen

### **Anwendungsbereich**

In allen Modellen zukünftiger Organisationsstrukturen größerer AWO-Betriebe/-Unternehmen

Unabhängig, ob eine innerverbandliche Entflechtung zu einer Trennung der Verantwortung von Unternehmensführung und Kontrolle durch ein Aufsichtsgremium führt

Unabhängig, ob die Entflechtung durch Ausgliederung der Betriebe und Wahrnehmung der Kontrolle durch Aufsichtsgremien des AWO-Eigentümers erfolgt



Ziff. 2a – 2d

Zielsetzung

Führungs-  
system

Aufgaben

Korruptions-  
prävention

Vertrauens-  
person

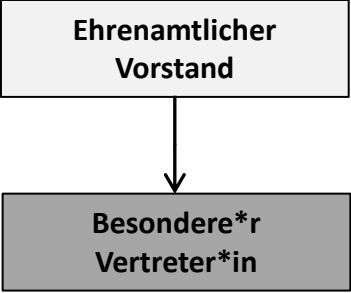
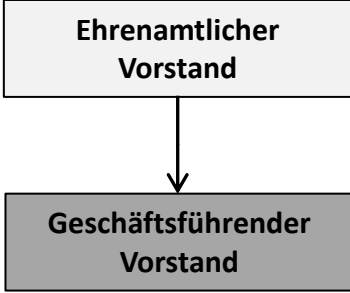
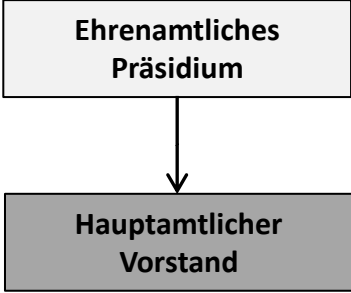
Zusammen-  
arbeit

Abschluss-  
prüfung

Sonstiges

# 2. DUALES FÜHRUNGSSYSTEM / TRENNUNG VON FÜHRUNG UND AUFSICHT

Drei Optionen nach AWO Verbandsstatut zur innerverbandlichen Entflechtung mitsamt der rechtlichen Trennung der Verantwortungsbereiche (Ziff. 2e des Governance Kodex):

Modell 1	Modell 2	Modell 3
 <pre> graph TD     A[Ehrenamtlicher Vorstand] --&gt; B[Besondere*r Vertreter*in]                     </pre>	 <pre> graph TD     A[Ehrenamtlicher Vorstand] --&gt; B[Geschäftsführender Vorstand]                     </pre>	 <pre> graph TD     A[Ehrenamtliches Präsidium] --&gt; B[Hauptamtlicher Vorstand]                     </pre>
<p>Der <b>ehrenamtliche Vorstand</b> als Geschäftsführungsorgan trägt die Gesamtverantwortung für alle Aufgaben. Zur Führung der Geschäfte bestellt er eine*n oder mehrere Geschäftsführer*innen. Diese*r ist als <b>Besondere*r Vertreter*in</b> i. S. d. § 30 BGB zur Wahrung der wirtschaftlichen, verwaltungsmäßigen und personellen Angelegenheiten bevollmächtigt.</p>	<p>Zur Entlastung des <b>ehrenamtlichen Vorstandes</b> als Geschäftsführungsorgan kann ein*e Geschäftsführer*in gem. § 26 BGB zum <b>geschäftsführenden Vorstandsmitglied</b> bestellt werden.</p>	<p>Die Verantwortung für die unternehmerische Steuerung wird einem <b>hauptamtlichen Vorstand</b> übertragen. Die Verantwortung für die Kontrolle des hauptamtlichen Vorstands übernimmt ein auf der AWO-Delegiertenkonferenz gewähltes <b>ehrenamtliches „Präsidium“</b>, welches den Vorstand beruft.</p>

**Anpassungen an zukünftige Anforderungen** sind grundsätzlich möglich, müssen aber den Prinzipien eines Dualen Führungssystems genügen. Dies ist durch Satzungen bzw. satzungsgemäße Geschäftsordnungen und Dienststanweisungen sicherzustellen; auch für Gliederungen, die ausschließlich über Vorstand und Mitgliederversammlung verfügen (Ziff. 2f des Governance Kodex).

Zielsetzung

Führungs-system

Aufgaben

Korruptions-prävention

Vertrauens-person

Zusammen-arbeit

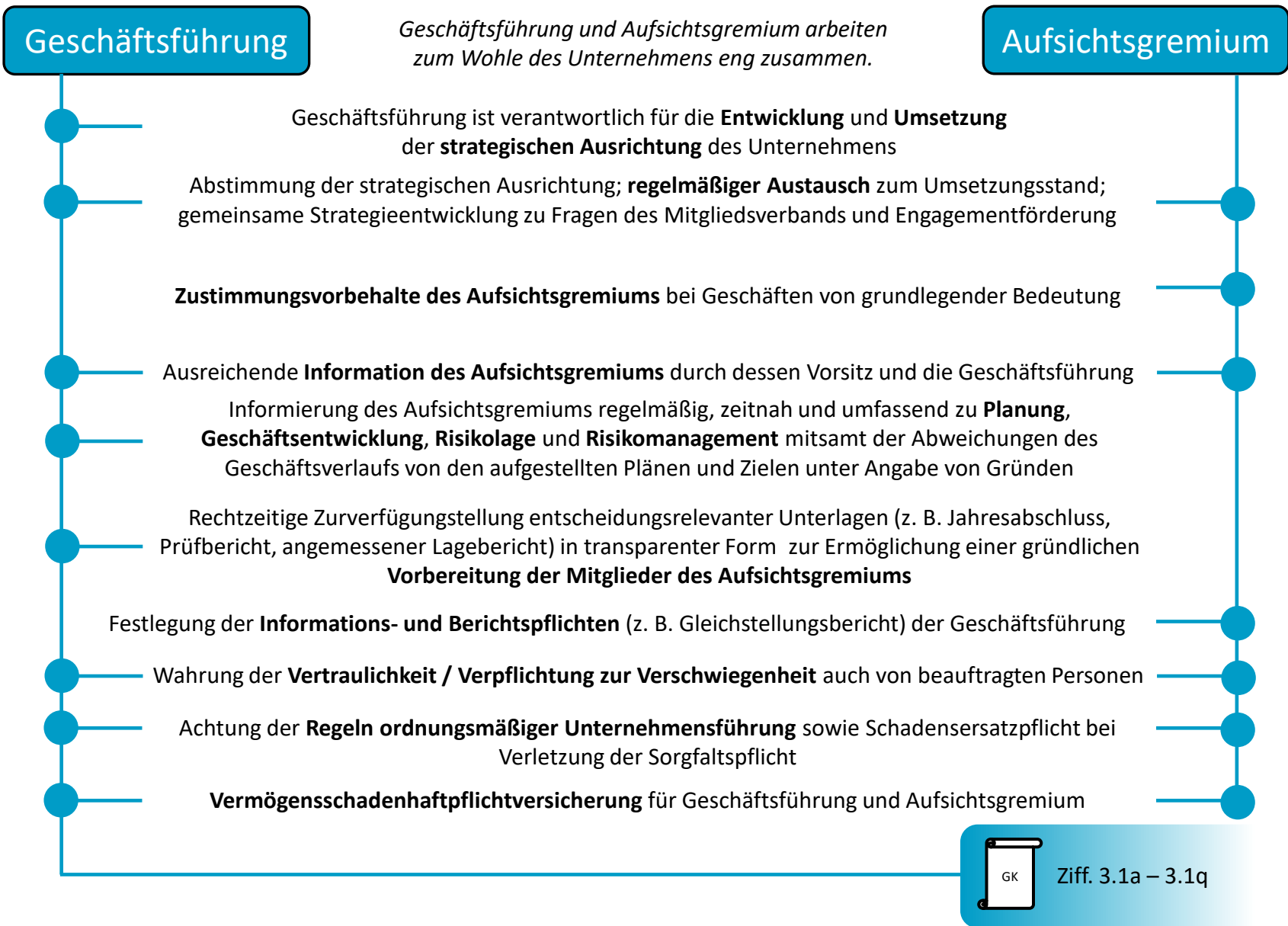
Abschluss-prüfung

Sonstiges





# 3.1 ZUSAMMENWIRKEN VON GESCHÄFTSFÜHRUNG UND AUFSICHT



Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## 3.2.1 Aufgaben und Verantwortung



Ziff. 3.2.1

## 3.2.2 Bestellung und Anstellung

- **Grundsatz:** Bestellung durch Aufsichtsgremium und Entscheidung über Anstellungsvertrag / Vergütungsregelung
- Übertragung der Entscheidung über Anstellungsvertrag / Vergütungsregelung auf zwei Mitglieder des Aufsichtsgremium möglich, sofern nach Satzung zulässig; Informationsrechte der sonstigen Mitglieder und Verbandsrevisor\*innen bleiben unberührt
- **Wichtig für Landes- und Bezirksverbände:** Anhörung des Bundesverbands **vor** Bestellung und Anstellung
- Anstellung in einem sozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis

Ziff. 9 AWO Verbandsstatut zur Aufsicht ist hierbei zu berücksichtigen

Ziff. 3.2.2a – 3.2.2f

Zielsetzung
Führungssystem
<b>Aufgaben</b>
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## 3.2.3 Vergütung

Festlegung sämtlicher Vergütungsbestandteile durch Aufsichtsgremium in eigener Verantwortung

Flexible, variable, in der Höhe begrenzte Entgeltbestandteile sind grundsätzlich möglich;  
Pensionsdirektzusagen sind **unzulässig**

### Kriterien der Angemessenheit:


Aufgaben in den Bereichen der sozialpolitischen Interessensvertretung, der verbandlichen Arbeit und der unternehmerischen Tätigkeit

persönliche Leistung in den Bereichen der sozialpolitischen Interessensvertretung, der verbandlichen Arbeit und der unternehmerischen Tätigkeit

wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens und des Mitgliederverbandes

Befristung des Beschäftigungsverhältnisses

Orientierung an Netto-Einkünfte-Niveau im öffentlichen Dienst der Besoldungsordnung A der Bundesbesoldungsordnung bzw. Besoldungsordnung des jeweiligen Bundeslandes (in Einzelfällen: Besoldungsordnung B) in der jeweils aktuellen Fassung und Analyse von Vergleichsgruppen

 Arbeitshilfe des Bundesverbands steht zur Verfügung (Anlage 10.2 b)

Angemessenes Verhältnis zu den Gehältern der Mitarbeiter\*innen der Gesellschaft bzw. des Vereins



Ziff. 3.2.3a – 3.2.3h

Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## 3.2.4 Loyalität und Interessenskonflikte

### Pflichten der Geschäftsführung:

- Mitgliedschaft bei der Arbeiterwohlfahrt
- Verpflichtung und persönliche Loyalität gegenüber Verband und Unternehmen sowie anknüpfenden Interessen
- Keine Verfolgung persönlicher Interessen entgegen den Unternehmensinteressen; keine persönliche Nutzung von dem Unternehmen zustehenden Geschäftschancen; allein der Anschein ist zu vermeiden
- Einsatz der Arbeitskraft und des Engagement ausschließlich zum Wohle des Unternehmens und zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes
- Berücksichtigung der Grundwerte und des Leitbilds der AWO als besonderen Wohlfahrtsverband in Deutschland; Werbung bei den Mitarbeiter\*innen für die Einhaltung, Fungieren als Vorbild
- Keine Behinderung oder Gefährdung der Dienstausbung durch persönliche und private Interessen
- Wettbewerbsverbot während der Tätigkeit
- Ausschluss einer Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB in der Satzung bzw. Gesellschaftsvertrag
- Sicherstellung der üblichen kaufmännischen Grundprinzipien (bspw. Vier-Augen-Prinzip, überprüfbares Beschaffungswesen)
- Sorge für ihre eigene Fortbildung und fortlaufende Aktualisierung des notwendigen Wissens
- Vorabstimmung entgeltlicher Nebentätigkeiten mit dem Aufsichtsgremium; Herstellung Einvernehmen bei unentgeltlichen Nebentätigkeiten, die sich nicht aus der Geschäftsführung ergeben



Die Einhaltung von **3.2.4** muss bei bestehender Prüfungspflicht Inhalt der Wirtschaftsprüfung sein.



Ziff. 3.2.4

Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben


Korruptionsprävention

Vertrauensperson

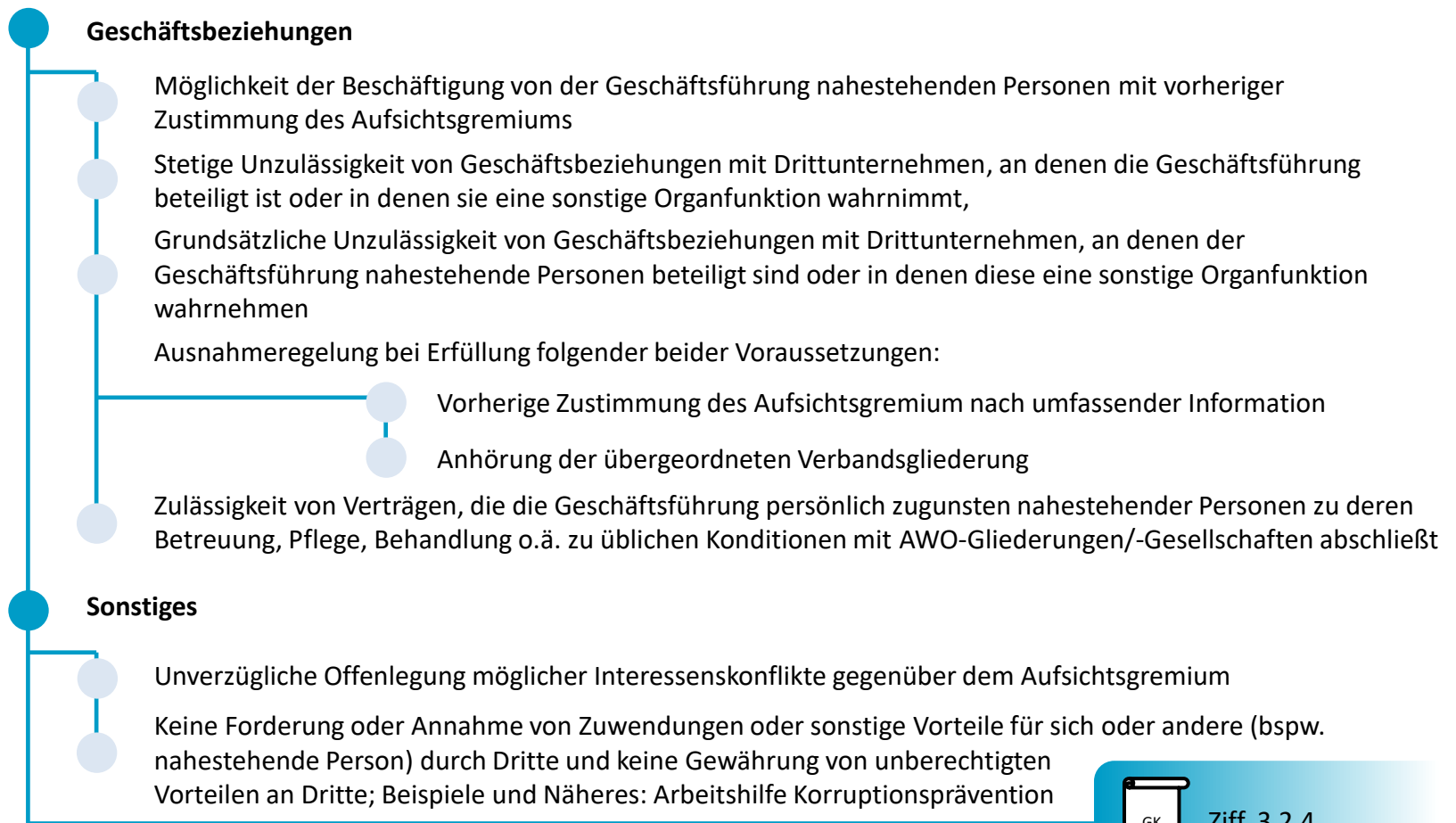
Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges



**Nahestehende Personen:** Definition nach § 138 Insolvenzordnung  
**Beteiligung:** Anteile oder zu erwartende wirtschaftliche Vorteile durch Geschäftsbeziehung; nicht Mitgliedschaft im Verein oder Mitarbeit in Gremien  
**Drittunternehmen:** keine Beteiligung der AWO-Gliederungen/-Gesellschaften



 Ziff. 3.2.4

Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## 3.3.1 Zusammensetzung

### Aufbau

- **Bei ausgegliederte Gesellschaften:** Orientierung der Mitgliederzahl an Größe und Bedeutung des Unternehmens unter Berücksichtigung der Arbeitsfähigkeit des Gremiums sowie die Aufnahme von verbandlichen Funktionsträger\*innen (Gewährleistung der Verbandsanbindung)
- **Im Verband:** Abwägung zwischen Arbeitsfähigkeit des Gremiums und breiter Beteiligung der Mitglieder
- Einbindung von externen Expert\*innen mit ökonomischen und ggf. juristischen Fachkenntnissen zur Stärkung der Beratungs- und Kontrollfähigkeit (im Verband ggf. durch Kooptierung)

### Regelungen

- **Abstandsgebot:** Berufung in ein Aufsichtsgremium der gleichen Verbandsgliederung bzw. Gesellschaft frühestens zwei Jahre nach einer Geschäftsführungstätigkeit
- **Qualifikation der Mitglieder:** relevante, unterschiedliche Qualifikationen, Erfahrung in der Aufsicht und Steuerung von Unternehmen / Verbänden
- **Schulungen:** Angebot von Gliederungen oder Vermittlung der Angebote anderer Gliederungen
- **Vorliegende AWO-Mitgliedschaft** zum Zeitpunkt der Wahl bzw. Berufung
- **Zeitliche Befristung** der Wahl bzw. Berufung (Verankerung im Gesellschaftsvertrag bei Gesellschaften)



Ziff. 3.3.1a – 3.3.1l

Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

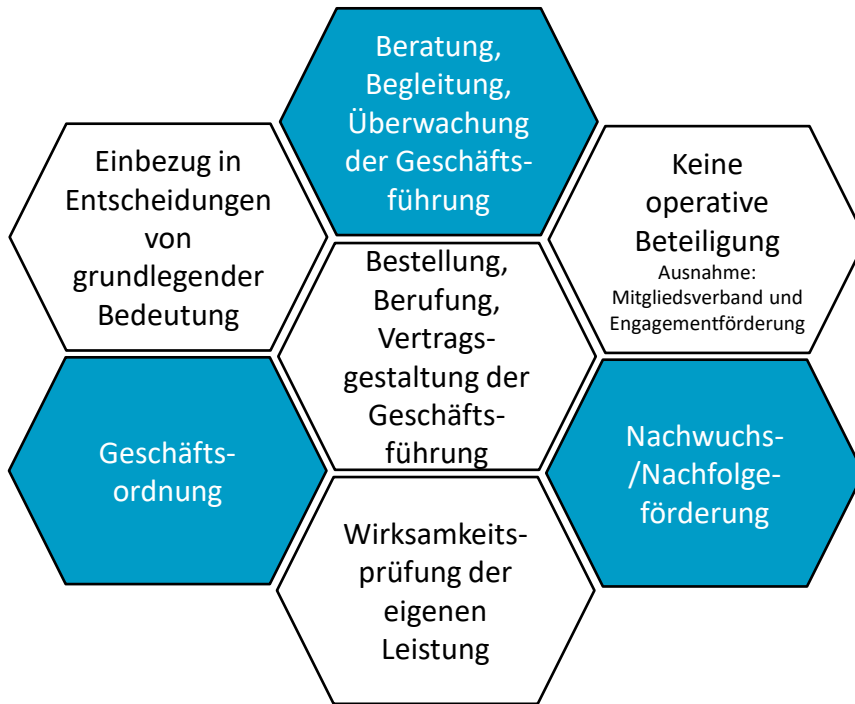
Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges

## 3.3.2 Aufgaben und Zuständigkeiten

### Aufgaben



Zurverfügungstellung aller relevanter AWO Regelungen in kompakter Form zu Beginn der Amtszeit durch die **Geschäftsführung**

### Notwendige Bedingungen an die Mitglieder

- Regelmäßige Teilnahme an Sitzungen
- Ausreichende zeitliche Ressourcen für die Aufsichtstätigkeit
- Angemessene Vorbereitung der Sitzungen
- Laufende Fortbildung und Wissensaktualisierung
- Vorgaben zur Vermeidung von Interessenskonflikten (siehe 3.3.6)
- Kein Beschäftigungsverhältnis mit der Gliederung
- Mitglieder sollen nicht in der Geschäftsführung bzw. im Vorstand branchenähnlicher Betriebe / Unternehmen oder konkurrierender Verbände sein

### Vorgaben betreffend der Sitzungen

- Mindestens zwei Sitzungen pro Jahr
- Kein dauerhafter, struktureller Ausschluss der Teilnahme eines Mitglieds (bspw. durch Terminsetzung)



Ziff. 3.3.2a – 3.3.2f

Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

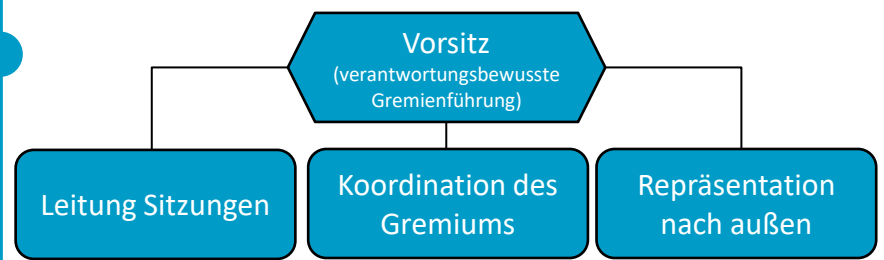
Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges

## 3.3.3 Aufgaben und Befugnisse des\*der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums



- Versand Einladungen
- Zuleitung von entscheidungsrelevanten Unterlagen
- Dokumentation der Sitzungsergebnisse
- Mit anderen Mitgliedern abgestimmte Festsetzung der Schwerpunktthemen
- Einberufung außerordentlicher Sitzungen
- Regelmäßiger Kontakt mit Geschäftsführung und Beratung zu Strategie, Geschäftsentwicklung und Risikomanagement
- Zuständigkeit für Eilentscheidungen

Zurverfügungstellung notwendiger inhaltlich-fachlicher Informationen sowie ausreichende logistische Unterstützung durch die **Geschäftsführung**

### 3.3.4 Bildung von Ausschüssen

Bildung von fachlich qualifizierten, beratenden Ausschüssen bei der Bearbeitung komplexer Sachverhalte – bei Erhaltung der Gesamtverantwortung des Aufsichtsgremiums

*Governance Kodex: Ziff. 3.3.4a – 3.3.4b*

### 3.3.5 Vergütung des Gremiums

- Mitarbeit ist grundsätzlich ehrenamtlich
- Vergütung ist möglich, sofern nach Satzung / Gesellschaftsvertrag vorgesehen
  - ▶ Entscheidung der Höhe durch Mitgliederversammlung, der jeweilige Gliederungsausschuss oder die Gesellschafterversammlung
  - ▶ Neufassung des Beschlusses zur Vergütung zu Beginn jeder Amtszeit

*Verbandsstatut: Ziff. 6 Abs. 6*

*Governance Kodex: Ziff. 3.3.5a – 3.3.5d*

Ziff. 3.3.3a – 3.3.3e

Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges



## 3.3.6 Interessenskonflikte

Interessenkonflikte bei Mitgliedern des Aufsichtsgremiums stehen einer unabhängigen und sachgerechten Wahrnehmung der Aufsichtsfunktion entgegen.



Ein Interessenkonflikt kann bereits dann vorliegen, wenn das **Risiko sich widersprechender Interessen** besteht, und **nicht erst**, wenn etwa eine unsachgemäße, von fremden Interessen beeinflusste Entscheidung (bspw. Abstimmungsverhalten) stattgefunden hat. Bei dauerhaften Interessenskonflikten erfolgt die **Beendigung des Mandats** (Abberufung) durch die Gesellschafterversammlung bzw. das berufende Gremium.

### Regeln und Pflichten des Aufsichtsgremiums:

- Unverzügliche Offenlegung von Interessenskonflikten
- Kein Mitwirken an Beschlüssen, wenn dadurch eine mittel- und unmittelbare Interessenskollision entsteht
- Aufführung von Mandaten in anderen Unternehmen im Jahresabschluss
- Empfehlung im Sinne der Unabhängigkeit:* Mitglieder sollten nicht in der Geschäftsführung bzw. im Vorstand branchenähnlicher Betriebe oder Unternehmen oder konkurrierender Verbände sein
- Kein Arbeitsverhältnis und keine geschäftlichen Beziehungen (auch keine Kredite) zur zu beaufsichtigenden AWO-Gliederung oder einer beherrschten Gesellschaft
- Zulässigkeit von Verträgen, die die Geschäftsführung persönlich zugunsten nahestehender Personen zu deren Betreuung, Pflege, Behandlung o.ä. zu üblichen Konditionen mit AWO-Gliederungen/-Gesellschaften abschließt

### Nahestehende Personen und Drittunternehmen:

- Beschäftigung nahestehender Personen nur mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsgremiums
- Keine geschäftlichen Beziehungen mit nahestehenden Personen, Drittunternehmen (an dem Mitglied oder nahestehende Person beteiligt ist); in der Regel keine geschäftliche Beziehung, wenn Mitglied oder nahestehende Person eine Organfunktion im Drittunternehmen einnimmt
- Zulässigkeit bei begründeten Ausnahmefällen mit Information und Zustimmung des Aufsichtsgremiums sowie Anhörung der übergeordneten Gliederung



**Begriffsdefinitionen:** siehe Ziffer 3.2.4



Ziff. 3.3.6a – 3.3.6j

## Hintergrund

Die satzungsrechtliche Aufsicht dient der **Selbstkontrolle** und so dem **Schutz des Verbandes**. Die AWO ist der Auffassung, dass Kontrolle in der Regel **kein Ausdruck von Misstrauen**, sondern eine gebotene Vorsichtsmaßnahme ist und bietet den Anlass und die Möglichkeit, das eigene Handeln immer wieder kritisch zu hinterfragen und dazuzulernen.

## Vereinbarungen

- Wahrnehmung und Entwicklung der im Verbandsstatut und in den Satzungen geregelten Aufsicht durch eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit der Gliederungen
- Kritische Auseinandersetzung mit eigenen Verfahrensweisen als wichtiges Signal an Fördermittelgeber, Spender\*innen und die eigenen Mitglieder

### Erklärungen zur Einhaltung des AWO Governance Kodex:

- Unaufgeforderte, jährliche Vorlage der Erklärung von jedem Mitglied der Geschäftsführung und des Aufsichtsgremiums an seine Gliederung
- Unaufgeforderte, jährliche Vorlage der Erklärung von einer Gliederung an die übergeordneten Gliederungen
- Ermöglichung der jederzeitigen Überprüfung der in den Erklärungen gemachten Angaben
- Vorlage der Erklärungen zum AWO Governance-Kodex als Voraussetzung für die Freigabe und die Weiterleitung von Fördermitteln



Vom Bundesausschuss verabschiedete Vorlagen für die Erklärungen und eine Arbeitshilfe des Bundesverbands stehen zur Verfügung (Anlage 10.4)



Ziff. 3.4a – 3.4j

Zielsetzung

Führungs-  
system

Aufgaben

Korruptions-  
prävention

Vertrauens-  
person

Zusammen-  
arbeit

Abschluss-  
prüfung

Sonstiges

*Die Verbandsrevision erfüllt eine wichtige Aufgabe in der Selbstkontrolle jeder Gliederung – durch unabhängige und objektive Prüfungen.*

## Rechte und Pflichten:

- Unabhängigkeit:** keine Bindung an Weisungen und ausschließliche Verantwortung gegenüber der Mitgliederversammlung bzw. der Konferenz
- Unterstützung durch die Geschäftsführung bei der Wahrnehmung ihrer satzungsmäßigen Aufgabe
- Recht auf Einsicht in prüfungsrelevante Bücher, Akten, Aufklärungen und Nachweisungen sowie zur Erstellung von Abschriften oder Kopien zum internen Gebrauch
- Teilnahme an Sitzungen der Aufsichtsorgane mit beratender Stimme
- Bezug des Prüfungsrechts auch auf ausgegliederte Körperschaften der Gliederungen (bei Verankerung im Gesellschaftsvertrag)
- Abstimmung der Prüfungen mit Aufsichtsgremien der Gesellschaften

## Aufgaben:

Mindestens **jährliche Prüfung** der Geschäftsführung, des Rechnungswesens und der wirtschaftlichen Verhältnisse (sowie ggf. die Mittelverwendung und Budgetierung) auf Grundlage der Satzung und des Verbandsstatuts sowie der Beschlüsse von Organen

Stützung auf Ergebnisse der Wirtschaftsprüfung, Berichte der Innenrevision und Berichte anderer Prüfinstanzen oder Aufsichtsorgane sowie Beteiligung bei der Beauftragung interner / externer Prüfungen (Sicherstellung der vollständigen Prüfungsinhalte, Ergänzung von Prüfungsschwerpunkten)

Für die Verbandsrevision gelten ebenfalls die Regelungen des Governance Kodex nach Ziff. 3.3 (Aufsichtsgremium)

## Ausschluss von einer Revisor\*innenfunktion, wenn gleichzeitig oder in den letzten vier Jahren:

- auf derselben Gliederungsebene Vorstands-/Präsidiums-/Geschäftsführungsfunktionen ausgeübt wurden
- auf der untergeordneten Gliederungsebene Vorstands-/Präsidiumsfunktionen oder hauptamtliche Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt wurden
- auf der derselben oder untergeordneten Gliederungsebene Geschäftsbeziehungen, Werk- oder Dienstverträge (auch mit dem Unternehmen der Revision) bestehen bzw. bestanden haben

 Ziff. 3.5a – 3.5q

# 4. MAßNAHMEN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

## Wesentliches

Die AWO wendet sich gegen jegliche Form der Korruption.

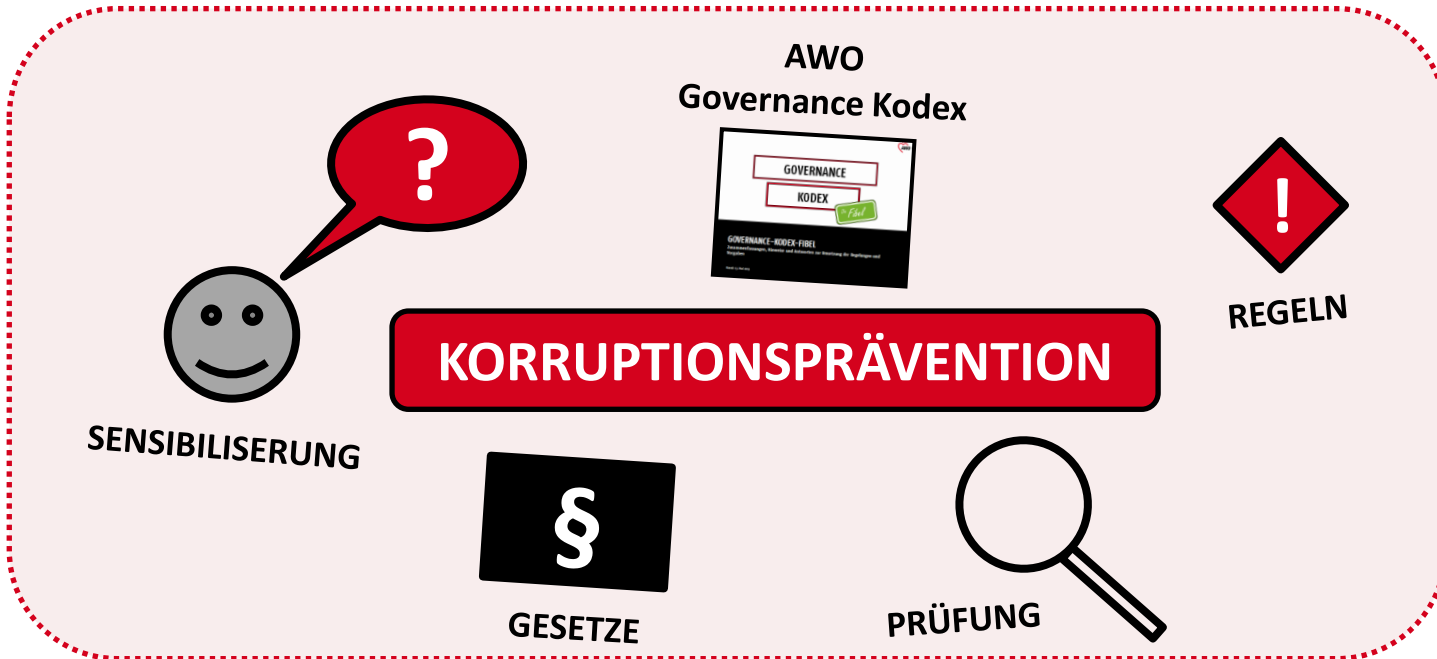
- **Ziel der Korruptionsvermeidung:** Schutz vor schädlichen Entscheidungen gegen die Interessen der AWO
- Es ist durch die Geschäftsführung sicherzustellen, dass alle betroffenen Mitarbeiter\*innen und Ehrenamtlichen die einschlägigen Vorschriften kennen
- Überprüfung durch das Aufsichtsgremium, ob die Vermittlung der einschlägigen Vorschriften sichergestellt ist



Anstelle der Richtlinie zur Korruptionsprävention vom Bundesausschuss wird eine Arbeitshilfe Korruptionsprävention zur Verfügung gestellt.



Ziff. 4a – 4e



Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

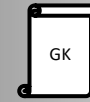
Sonstiges

# 5. VERTRAUENSPERSON FÜR VERANTWORTUNGSVOLLE VERBANDS- UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

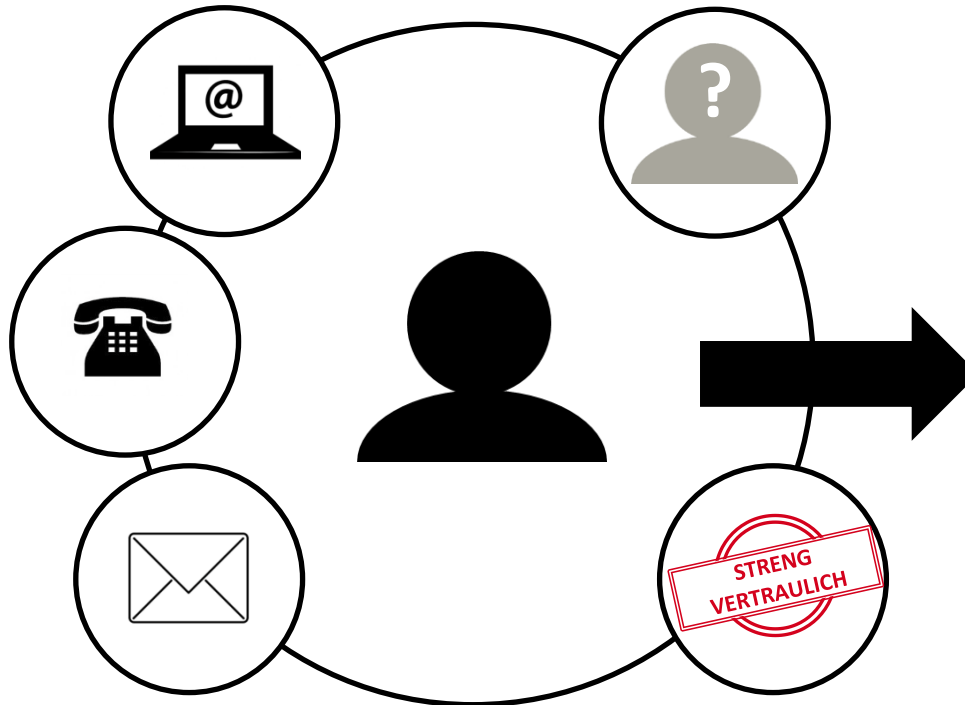
## Wesentliches


Das Präsidium des Bundesverbandes bestimmt eine **Ansprechperson für verantwortungsvolle Verbands- und Unternehmensführung**, bei der vertrauensvoll Hinweise auf Regelverstöße, insbesondere gegen AWO-Normen, gegeben werden können.

Auf Wunsch kann die Vertrauensperson Hinweise **vertraulich** und **anonym** an die zuständigen Stellen weiterleiten, ergreift jedoch selbst keine Maßnahmen und ergreift weder Partei für die Hinweisgeber\*innen noch für evtl. beschuldigte Personen.



Ziff. 5a – 5b



 Vertrauensperson  
**Brigitte Zypries**  
*Kontaktinformationen werden nachgetragen.*

Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges

# 6. VERBANDLICHE ZUSAMMENARBEIT

**Beteiligung der Geschäftsführung eines AWO-Unternehmens an verbandsinternen Maßnahmen und Instrumenten:**

- zum Risiko- und Qualitätsmanagement
- zur Stärkung des Mitgliederverbandes
- zur Förderung des Bürgerschaftlichen Engagements in der AWO



Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## Aufgaben

- Beschluss des Aufsichtsgremiums zur Beauftragung eines\* einer unabhängigen Abschlussprüfers\*prüferin
- Mindestens alle **vier Jahre** muss der Bericht der Wirtschaftsprüfung die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung gemäß § 53 HGrG einschließen
- Setzung **eigener Prüfungsschwerpunkte** der Abschlussprüfung durch das Aufsichtsgremium unter Hinzuziehung der Verbandsrevisor\*innen
- Vereinbarung mit Abschlussprüfer\*innen zur **unverzöglichen Berichterstattung** über alle für die Aufgaben des Aufsichtsgremiums wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse
- Teilnahme der Abschlussprüfer\*innen an den **Beratungen des Aufsichtsgremiums** über den Jahresabschluss und Berichterstattung über die **wesentlichen Ergebnisse der Prüfung**

### Möglichkeiten der Befreiung von der Pflicht zur Wirtschaftsprüfung\*:

- Maximaler Umsatz / maximale Einnahmen in Höhe von 500.000 EUR
- Ermessensentscheidung des Vorstands; kein Anspruch auf Befreiung der Gliederung / Gesellschaft
- Innenrevision der befreienden Gliederung erhält Prüfungszuständigkeit für die befreite Körperschaft
- Befreiung kann maximal für drei Wirtschaftsjahre erfolgen

**Geltungsbereich:** Landes- und Bezirksverbände, Unterbezirksverbände, Kreisverbände, Ortsvereine oder andere vergleichbare Körperschaften als auch für Kapitalgesellschaften mit einem beherrschenden Einfluss durch Gliederungen oder Träger der AWO

\*Beschluss vom Bundesausschuss am 7. Mai 2011 in Koblenz



Ziff. 7a – 7f

Zielsetzung

Führungs-  
system

Aufgaben

Korruptions-  
prävention

Vertrauens-  
person

Zusammen-  
arbeit

Abschluss-  
prüfung

Sonstiges

## 8. Verbindlichkeit

Vor dem Hintergrund der Ziff. 5 Abs. 1 (Einheitlichkeit des Gesamtverbandes) und Ziff. 6 Abs. 5 (Grundsätze für die Steuerung und Kontrolle der AWO Unternehmen) des Verbandstatuts hat der Bundesausschuss als zuständigem Organ den AWO Governance-Kodex verabschiedet.

Der AWO Governance-Kodex ist ein **Beschluss** im Sinne der Ziff. 11 Abs. 1 des Verbandstatuts.



Ziff. 8a – 8b

## 9. Inkrafttreten, Übergangsregelungen

**Inkrafttreten:** Der AWO Governance-Kodex tritt mit seiner Verabschiedung durch den Bundesausschuss in Kraft.

**Übergangsregelungen:** Sofern aktuell wirksame Verträge oder Mandate betroffen sind, sind bis zur nächstmöglichen Veränderungsmöglichkeit Übergangsregelungen zu treffen, die insbesondere die Intention des Kodex, Interessenkonflikte zu vermeiden, weitestgehend umsetzen.

Sollten die im AWO Governance-Kodex genannten **Informationen und die Genehmigungen** der dort genannten Sachverhalte nicht erfolgt sein, sind diese unverzüglich nachzuholen.



Ziff. 9a – 9c



## 10.1 Arbeitshilfe „Fragen zum Dualen Führungssystem“ (2.)

FAQ

? **Laut Governance Kodex ist das Duale Führungssystem für „größere AWO-Betriebe/Unternehmen“ anzuwenden? Wie lässt sich der Begriff „größere“ definieren?**

Es gibt keine feste Definition für den Begriff auf Basis von Umsatz, Mitglieder- bzw. Mitarbeiterzahl. Da die Trennung der beiden Funktionen ein entscheidendes Instrument für eine gute Verbands- und Unternehmensführung ist, sollte dies bereits umgesetzt werden, sobald es hauptamtlich Beschäftigte gibt.

? **Was machen kleinere Vereine, die keinen ehrenamtlichen Vorstand für die Aufsicht finden?**

Die Förderung des Mitgliederverbands und des Bürgerschaftlichen Engagements ist ein wesentlicher Aspekt für die gesamte AWO. Im Rahmen der verbandlichen Zusammenarbeit sollte in solchen Fällen mit dem jeweiligen Kreis- oder Bezirks-/Landesverband gesprochen werden.

? **Wie ist die Trennung zwischen Aufsicht und Geschäftsführung herzustellen, falls ein Verband bloß über eine\*n geringfügig beschäftigte\*n Mitarbeiter\*in verfügt?**

In schwierigen Einzelfällen kann das Team Compliance beim Bundesverband um Unterstützung / Empfehlungen gebeten werden, um zweckmäßige Lösungen zu finden, die den Vorgaben entsprechen.

Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges

## 10.2a Arbeitshilfe „Fragen mit Bezug zur Geschäftsführung“ (3.2)



- ?** Welche Unterlagen sind für die Anhörung bei Bestellung einer neuen Geschäftsführung der übergeordneten Gliederung vorzulegen?

→ Es gibt bislang keinen festen Katalog für die benötigten Unterlagen. Die übergeordnete Gliederung sollte allerdings ausreichend Informationen erhalten, um eine sachgerechte Entscheidung treffen zu können.
- ?** Wo finden sich die Anforderungen an die Qualifikation der Geschäftsführung, die gemäß Verbandsstatut vom Bundesausschuss entwickelt wurden?

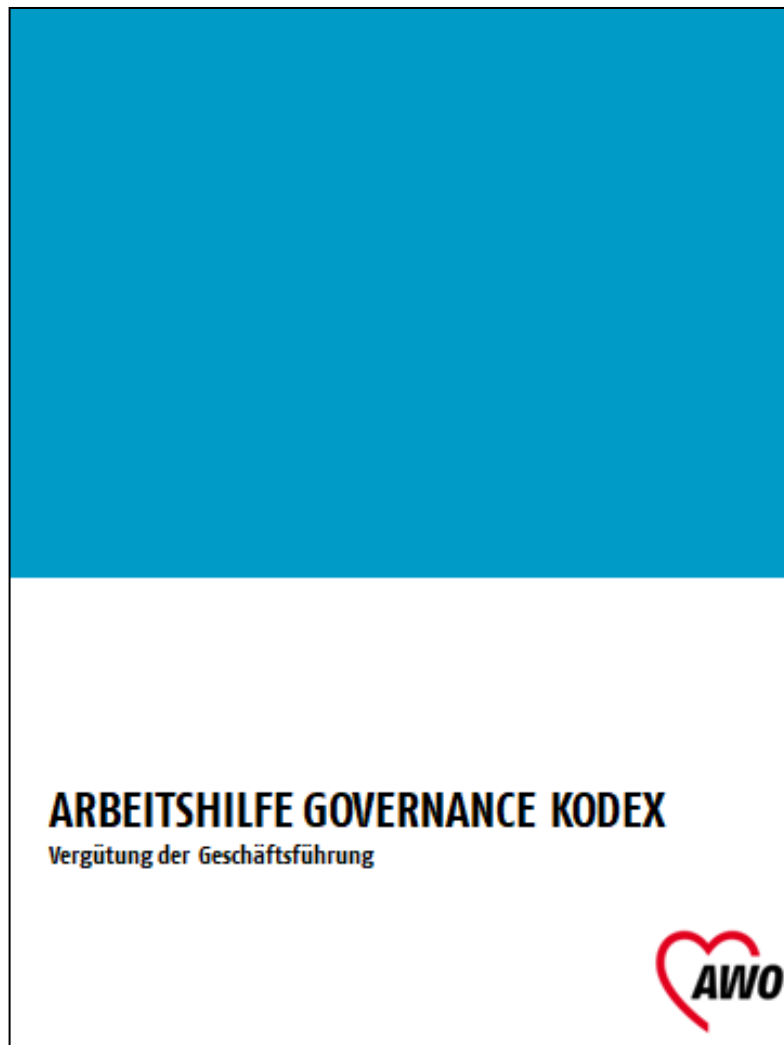
→ Die Arbeitshilfe wird noch erstellt.
- ?** Ist eine Ausnahme von Ziff. 3.2.3 (f) möglich, falls eine Geschäftsführung zwei Funktionen bei Mutter- und Tochtergesellschaft einnimmt und nur über einen sozialversicherungspflichtigen Hauptvertrag sowie einen geringfügigen Nebenvertrag verfügt?

→ Sofern die Vergütung oberhalb aller Beitragsbemessungsgrenzen liegt und somit den Sozialkassen keine Beiträge entzogen werden, ist diese Ausnahmesituation zulässig.
- ?** Ersetzt der Governance Kodex den Ehrenkodex?

→ Ob der Ehrenkodex in den Governance Kodex bzw. in die Erklärungen integriert werden soll, wird noch bei der Geschäftsführerkonferenz diskutiert. Die Entscheidung ist offen, somit gilt der Ehrenkodex weiterhin.

Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## 10.2b Arbeitshilfe „Vergütung der Geschäftsführung“ (3.2.3)



- Einleitung
- Angemessenheit der Vergütung
  - Satzungsmäßige Voraussetzungen und „Selbstlosigkeit“ im Sinne des § 55 Abs. 1 der Abgabenordnung
  - Hinweise in Rechtsprechung, Literatur und im Anwendungserlass der Finanzverwaltung zur AO
  - Umsetzung im Governance-Kodex
  - Netto-Einkünfte-Niveau zu den Besoldungsordnungen A und B des öffentlichen Dienstes
  - Entscheidungsspielräume
- Transparentes Verfahren
- Schlussbemerkung



Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## 10.3 Arbeitshilfe „Fragen mit Bezug zum Aufsichtsgremium“ (3.3)

FAQ

- ?** **Können Mitglieder der Aufsichtsgremien keine geschäftlichen Beziehungen zu ihrer AWO-Gliederung mehr unterhalten?**

→ Grundsätzlich nicht, allerdings gilt die Ausnahmeregelung gemäß Ziff. 3.3.6 (g): Es ist möglich, sofern das Aufsichtsgremium informiert wird und zustimmt sowie die übergeordnete Gliederung angehört wird.
- ?** **Gilt die Regelung gemäß Ziff. 3.3.6 (d) „Mitglieder von Aufsichtsgremien dürfen kein Arbeitsverhältnis zu AWO-Gliederung [...] unterhalten“ auch für Arbeitnehmer\*innen-Vertreter\*innen?**

→ Nein, Betriebsräte, Arbeitnehmer\*innen-Vertreter\*innen und vergleichbare Mitarbeiter\*innen bilden im Rahmen der Mitbestimmung eine Ausnahme.
- ?** **Gibt es einen Konflikt für die Mitglieder eines Landesvorstands durch die Ämter (Vorstand / Kuratorium) in einer Stiftung?**

→ Zunächst ist die Frage zu klären, ob eine Beteiligung vorliegt oder ob es als Drittunternehmen einzuordnen ist. Falls es sich um ein Drittunternehmen handelt, könnte gemäß Ziff. 3.3.6 (e) ein Interessenskonflikt bestehen. Begründete Ausnahmefälle sind gemäß Ziff. 3.3.6 (g) zulässig, wenn das Aufsichtsgremium umfassend informiert wurde und ihnen vorher zugestimmt hat. Vor seiner Zustimmung hat das Aufsichtsgremium die übergeordnete Verbandsgliederung anzuhören.
- ?** **Können mit Vorstandsmitgliedern gleichzeitig Honorarverträge abgeschlossen werden?**

→ Nein, dies ist nicht möglich. Hierbei sind die Regelungen des Governance Kodex in Verbindung mit dem Verbandsstatut (Ziff. 6) einzuhalten.
- ?** **Erfüllt ein mehrfach gewählter Vorsitzender, der als Gesellschaftsvertreter eine Gesellschaft in der Gesellschafterversammlung vertritt, die Befristungsregel gemäß 3.3.1 (k)?**

→ Ja, die Befristungsregel wird dadurch erfüllt, dass der Vorsitzende sich regelmäßig zur Wahl stellen muss und seine Rolle - und somit auch die Vertretung - befristet ist.

Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges

## 10.3 Arbeitshilfe „Fragen mit Bezug zum Aufsichtsgremium“ (3.3)

FAQ

?

**Die Wahl bzw. Berufung des Aufsichtsgremiums muss befristet sein. Gibt es eine Maximaldauer für eine Wahlperiode?**

Die Dauer der Bestellung ist gesetzlich nicht verankert. Nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex gilt eine maximale Bestelldauer von fünf Jahren.

?

**Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums ist laut Governance Kodex auf die Arbeitsfähigkeit zu achten. Was bedeutet das konkret?**

Im Wesentlichen bezieht sich dieser Aspekt auf die Größe des Aufsichtsgremiums. Eine überhöhte Anzahl an Mitgliedern eines Aufsichtsgremiums würde die eigene Arbeit erschweren und für eine sinkende Effizienz sorgen.

?

**Das Aufsichtsgremium ist bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung einzubeziehen. Können hierfür Beispiele genannt werden?**

Beispiele hierfür können die Übernahme einer Einrichtung sein oder die Veräußerung von Immobilien, allerdings ist dies sehr individuell zu beurteilen, da es wesentliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gliederungen – aufgrund der Größe oder Umsatz – gibt.

?

**Bei Ziff. 3.3.6 wird beim Thema Interessenskonflikte vom Risiko sich widersprechender Interessen gesprochen. Gibt es hierfür Fallbeispiele zum besseren Verständnis?**

Ein Verein will einen bedeutenden Rahmenvertrag mit einem Drittunternehmen abschließen, bei dem der Vorstandsvorsitzende beschäftigt ist. Müsste eine mögliche spätere Aufkündigung des Vertrags im Vorstand beschlossen werden, gäbe es das Risiko sich widersprechender Interessen für den Vorstandsvorsitzenden.

Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges

## 10.4 Arbeitshilfe „Erklärungen zum AWO Governance Kodex“ (3.4)

Entwurf

### Erklärung zur Einhaltung des AWO Governance Kodex

Erklärende Gliederung: \_\_\_\_\_

Vorzulegende Gliederung: \_\_\_\_\_

Erklärung für das Jahr: \_\_\_\_\_

Vorsitz Geschäftsführung: \_\_\_\_\_

Vorsitz Aufsichtsgremium: \_\_\_\_\_

**Ziel:** Norm – AWO Governance Kodex

**2. Duales Führungssystem / Trennung von Führung und Aufsicht**  
Gibt es Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

**3.1 Zusammenwirken von Geschäftsführung und Aufsichtsgremium**  
Gibt es Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

**3.2 Aufgaben und Verantwortung der Geschäftsführung**  
Gibt es Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

**3.2.1 Bestellung und Anstellung**  
Gibt es Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

Wurde die Entscheidung gemäß Ziff. 3.2.2 b) auf einzelne Organmitglieder übertragen?  
Falls ja: Nennen Sie die Satzung / Geschäftsordnung mit Datum. \_\_\_\_\_

**3.2.2 Vergütung**  
Gibt es Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

Sind flexible Entgeltbestandteile vereinbart worden, ohne dass die Höhe dieser Entgeltbestandteile insgesamt begrenzt wurde?  
Ist ein besonders gelagerter Einzelfall gem. Ziff. 3.2.3 d) Satz 3 (Besoldungsordnung B) gegeben? (falls ja: bitte in der Anlage begründen) \_\_\_\_\_

Sind Pensionsdirektzusagen gegeben? Ja  Nein

**3.3.1 Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums**  
Gibt es Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

**3.3.2 Aufgaben und Zuständigkeiten**  
Gibt es Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

**3.3.3 Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums**  
Gibt es Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

**3.3.5 Vergütung**  
Gibt es Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

**3.3.6** Gehen Sie unentgeltlichen Nebentätigkeiten nach, die sich nicht unmittelbar aus Ihrer Funktion als Geschäftsführung ergeben? Ja  Nein

Gibt es sonstige Abweichungen von den Vorgaben? Ja  Nein

Mit der Unterzeichnung wird der AWO Governance Kodex anerkannt und Ziff. 3.4 „Anerkennung von Prüfung und Aufsicht“ Rechnung getragen.

**Mitglied der Geschäftsführung** \_\_\_\_\_ Ort, Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Mit der Unterzeichnung wird der AWO Governance Kodex anerkannt und Ziff. 3.4 „Anerkennung von Prüfung und Aufsicht“ Rechnung getragen.

**Mitglied des Aufsichtsgremiums** \_\_\_\_\_ Ort, Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Entwurf

### Ergänzungsblatt

Hinweise: Dieses Formular ist nur zu nutzen, falls Sie auf den vorliegenden Seiten keine entsprechende Frage bejaht haben und statt auf diesem Blatt verbleiben wird. Falls Ihnen ein Blatt nicht ausreicht, fügen Sie bitte weitere Blätter hinzu oder nutzen Sie eine eigene Anlage.

**Ziel:** Norm – AWO Governance Kodex

**3.2.2 Bestellung und Anstellung**  
Satzung bzw. Geschäftsordnung mit Datum: \_\_\_\_\_  
Geben Sie \_\_\_\_\_

**3.2.3 Vergütung der Geschäftsführung**  
\_\_\_\_\_

**3.2.4 Loyalität und Interessenskonflikte**  
\_\_\_\_\_  
Geben Sie \_\_\_\_\_

**3.3.6 Interessenskonflikte**  
\_\_\_\_\_

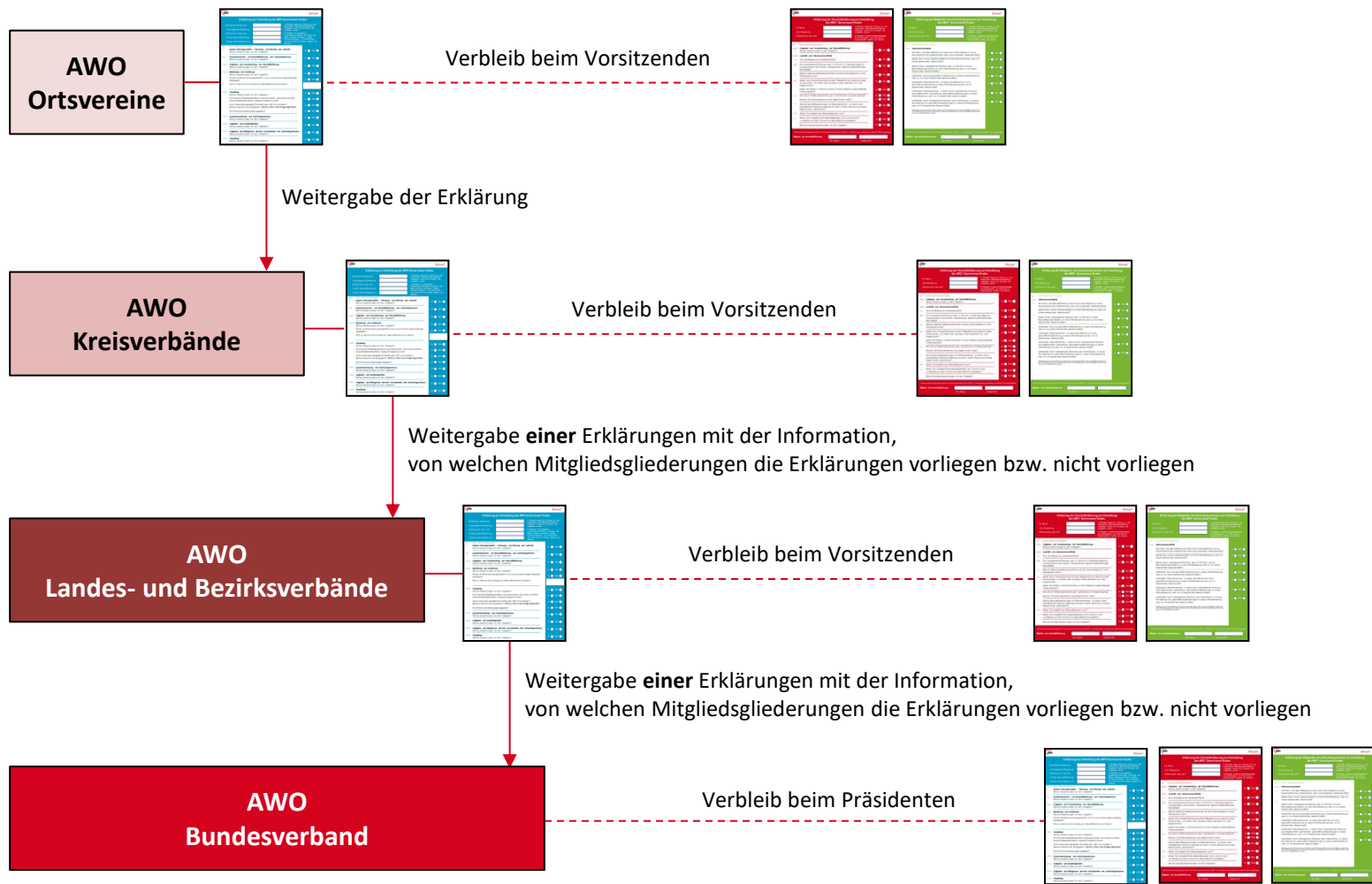
**9. Übergangsregelungen**  
\_\_\_\_\_

**Sonstiges**  
\_\_\_\_\_

Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges



## 10.4 Arbeitshilfe „Erklärungen zum AWO Governance Kodex“ (3.4)



Legende: Erklärung der Gliederung Erklärung der Geschäftsführung Erklärung der Mitglieder des Aufsichtsgremiums



Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## 10.4 Arbeitshilfe „Erklärungen zum AWO Governance Kodex“ (3.4)



### ? Welches Papier muss wem vorgelegt werden?

Die einzelnen Personen (Geschäftsführung und Mitglieder von Aufsichtsgremien) müssen die Erklärungen ihren eigenen Gliederungen vorlegen. Dies bedeutet in der Praxis, dass die Geschäftsführung (bzw. der hauptamtliche Vorstand) die Einhaltung des Governance Kodex ihrem Aufsichtsgremium gegenüber erklärt. Die Erklärungen der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsgremiums können dem\*der Vorsitzenden des Gremiums oder dem gesamten Gremium vorgelegt werden. Dabei ist zu beachten, dass alle stimmberechtigten Mitglieder des Aufsichtsgremiums die Erklärung ausfüllen. Es reicht nicht aus, wenn die Vertreter im Sinne des § 26 BGB die Erklärung ausfüllen, da im Innenverhältnis alle stimmberechtigten Mitglieder eines Aufsichtsgremiums frei von Interessenkonflikten sein müssen.

Der übergeordneten Gliederung wird nach aktuellem Stand des Kodex lediglich die Erklärung der Gliederung vorgelegt. In dieser wird das Vorliegen der Erklärungen von Geschäftsführung, den Mitgliedern der Aufsichtsgremien sowie den eigenen Untergliederungen bestätigt. Die Erklärungen selbst müssen nur im Falle einer Prüfung durch die übergeordnete Gliederung bzw. durch die Verbandsrevision einsehbar sein.

### ? Wem muss eine ausgegliederte gGmbH ihre Erklärung vorlegen?

Aufgrund der vielfältigen Konstruktionen im Verband sind einige spezielle Fragen aufgeworfen, deren Beantwortung aus dem bestehenden Regelwerk heraus nicht so leicht zu beantworten sind. Es muss und wird nachgearbeitet. Vorliegend jedoch einige Hinweise zu bislang aufgeworfenen Fragen bezüglich ausgegliederter Gesellschaften:

- Ausgegliederte Gesellschaften mit hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen legen ihre Erklärung ihrem Gesellschafter vor (nur diese, nicht die persönlichen Erklärungen der Geschäftsführung und der Aufsichtsratsmitglieder).
- Wenn die Gesellschaft keinen Aufsichtsrat besitzt, so unterzeichnet die Erklärung – neben der Geschäftsführung – der/die Gesellschaftervertreter.
- In einzelnen Fällen sind verschiedene Gliederungsebenen (z.B. Ortsverein und Kreisverband) gleichzeitig Gesellschafter einer Gesellschaft. Dieser Fall ist im Kodex nicht geregelt. Wir empfehlen jedoch, eine Absprache zwischen den beteiligten Gliederungen zu treffen, wem die Erklärung vorgelegt wird; alternativ kann die Erklärung allen beteiligten Gliederungen vorgelegt werden.



## 10.4 Arbeitshilfe „Erklärungen zum AWO Governance Kodex“ (3.4)



- ? Inwiefern müssen korporative Mitglieder die Erklärungen abgeben?**

Korporative Mitglieder, die Fördermittel erhalten wollen, müssen im Wesentlichen dieselben Voraussetzungen – ausgenommen AWO-spezifischer Anforderungen – erfüllen wie die AWO-eigenen Organisationen. Sonstige korporative Mitglieder sind vom Governance Kodex ausgenommen, wobei auch bei diesen auf eine Einhaltung des Governance Kodex hingewirkt werden sollte.
- ? Für welchen Stichtag werden die Erklärungen abgegeben?**

Im ersten Durchgang (2018) war der Stichtag der Tag, an dem die Erklärung unterzeichnet wurde. In Zukunft wird eine Erklärung für das jeweilige Kalenderjahr erfragt, und die Einsendefrist im Gegensatz zur ersten Abfrage entsprechend angepasst.
- ? Müssen Erklärungen abgegeben werden, wenn nur Ehrenamtliche beschäftigt sind?**

Vereine, Gesellschaften oder Einrichtungen mit ausschließlich ehrenamtlich beschäftigten Mitarbeiter\*innen müssen keine Erklärungen zur Einhaltung des Governance Kodex abgeben müssen. Der Governance Kodex ist ausschließlich für Gliederungen mit hauptamtlichen Beschäftigungsverhältnissen maßgeblich.

Die erste Frage in der „alten“ Version der Erklärung der jeweiligen Gliederung („Halten Sie hauptamtliche Beschäftigungsverhältnisse vor bzw. haben solche in diesem Jahr vorgehalten?“) ist somit als vorgelagerte Frage zu verstehen. Wird die Frage mit „nein“ beantwortet, sind keine weiteren Schritte notwendig und die Erklärung ist nicht abzugeben. Die übergeordnete Gliederung kann für sich entscheiden, ob sie sich die Antwort auf diese Frage mit der Erklärung bestätigen lassen will. Eine Pflicht dazu besteht nicht.

Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges

## 10.4 Arbeitshilfe „Erklärungen zum AWO Governance Kodex“ (3.4)

Sonderfälle

- ?** **Wie ist bezüglich der Weiterleitung zu verfahren, falls ein Verband keine hauptamtlichen Beschäftigungsverhältnisse hat, aber eine ausgegliederte Gesellschaft schon?**

Dem Governance Kodex wurde folgendes Verständnis für den Begriff „Gliederung“ zugrunde gelegt:  
 → Verband mitsamt ausgegliederten Gesellschaften. Die Begriffsdefinition wird bei einer Aktualisierung des Governance Kodex ergänzt. Zukünftig soll dies auch über die Vorlagepflichten im Verbandsstatut gemäß Ziff. 9 Abs. 2 (a) geregelt werden.
- ?** **Müssen ehrenamtliche Mitglieder eines Aufsichtsgremiums jedes Jahr eine Erklärung abgeben?**

Derzeit ja, allerdings soll die Änderung kommen, dass dies nur noch am Anfang einer Wahlperiode passieren muss bzw. falls Änderungen eine neue Erklärung notwendig machen. Dies ist allerdings noch nicht beschlossen.
- ?** **Gibt es Ausnahmeregelungen für Einrichtungen mit wenigen geringfügig beschäftigten Mitarbeiter\*innen?**

Sofern keine Fördermittel erhalten werden, sollen diese zukünftig auf Antrag bei der übergeordneten Gliederung eine vereinfachte Erklärung abgeben. Aktuell gelten aber noch die bestehenden Vorgaben.
- ?** **Müssen Revisor\*innen, die beratende Mitglieder eines Aufsichtsgremiums sind, eine Erklärung abgeben?**

Ja, die Revisor\*innen müssen in diesem Fall auch eine Erklärung abgeben.

Zielsetzung

Führungssystem

Aufgaben

Korruptionsprävention

Vertrauensperson

Zusammenarbeit

Abschlussprüfung

Sonstiges

## 10.4 Arbeitshilfe „Erklärungen zum AWO Governance Kodex“ (3.4)



- ?** Im Falle, dass ein Mitglied eines Vorstands verschiedene Aufsichtsfunktionen übernimmt, muss dieses Mitglied dann mehrere Erklärungen abgeben? Bspw. ein Vorstandsmitglieds eines Verbands, welches gleichzeitig eine Rolle als Gesellschaftsvertreter einnimmt oder eine Vorsitzende, die gleichzeitig die Vertreterin mehrerer Tochtergesellschaften ist.

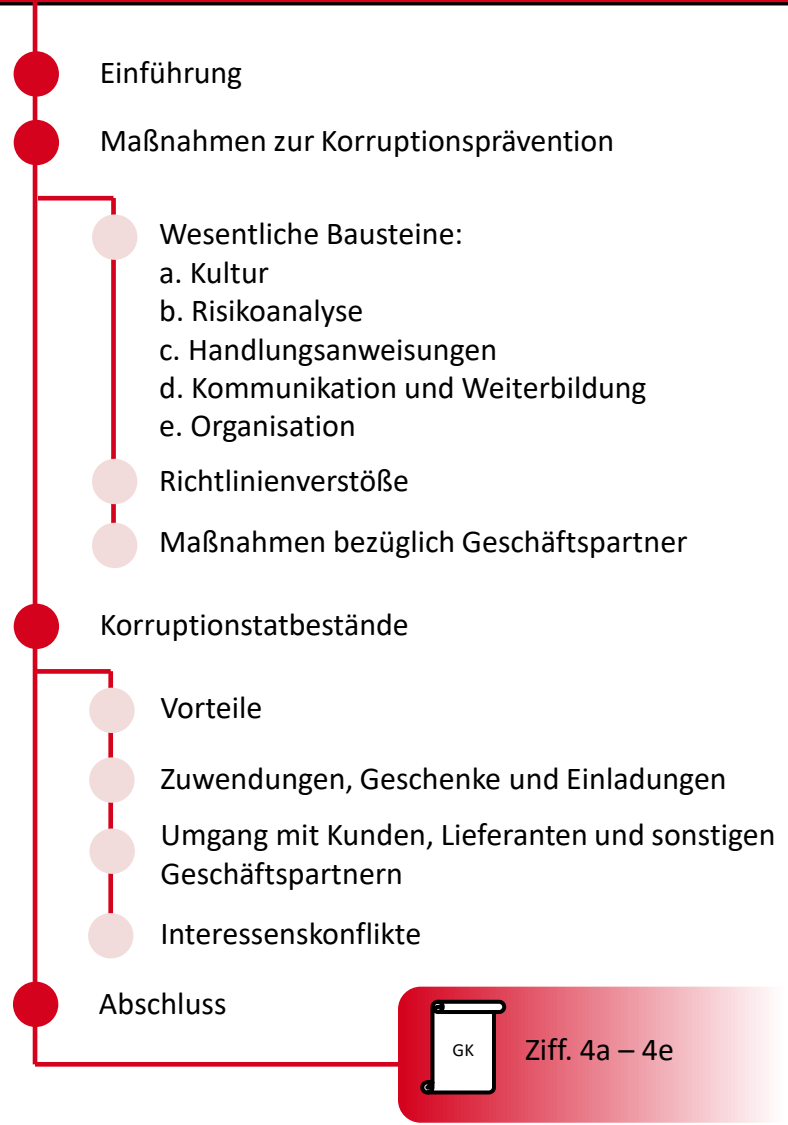
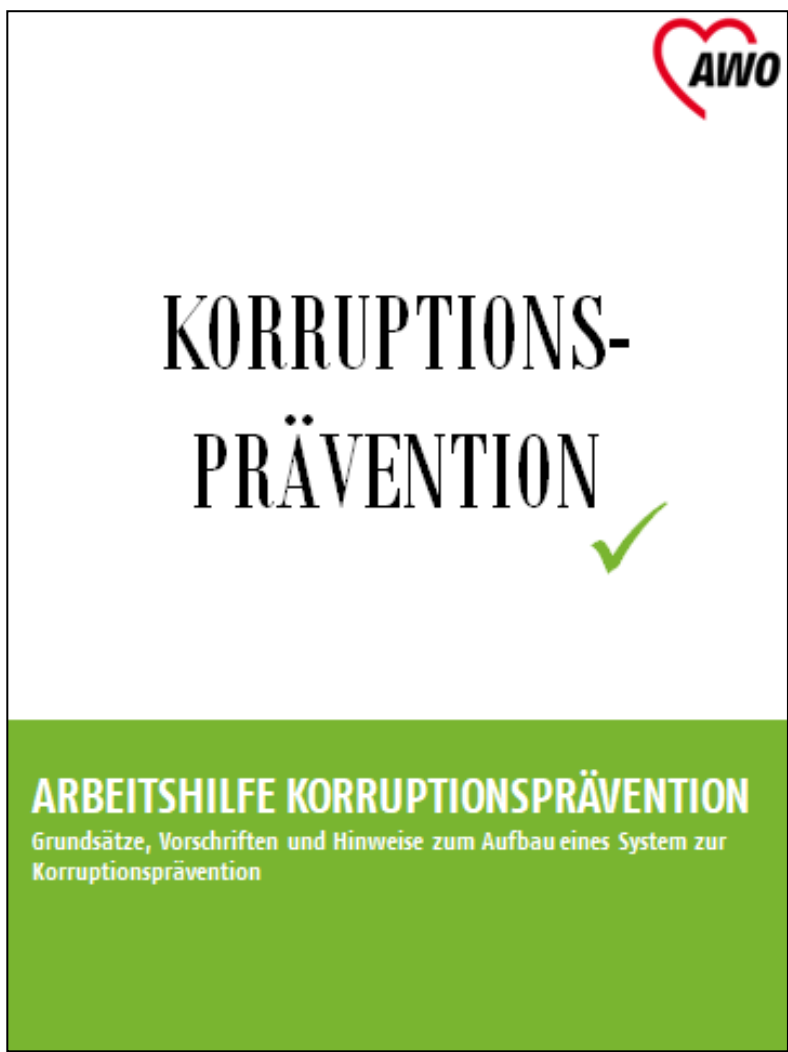
→ Da in abweichenden Konstellation mit verschiedenen Körperschaften bspw. unterschiedliche Interessenskonflikte entstehen könnten, ist für jede Rolle jeweils eine gesonderte Erklärung abzugeben.
- ?** Im Kodex wird grundsätzlich von der Geschäftsführung bzw. dem\* der Geschäftsführer\*in gesprochen. Schließt dies auch stellvertretende Geschäftsführungen ein? Ist es dabei erheblich, ob diese in einem Vereins- oder Handelsregister eingetragen sind? Wie ist mit im Vereins- oder Handelsregister eingetragenen Prokuristen zu verfahren, die keinen Geschäftsführungstitel tragen?

→ Um den verschiedenen Gestaltungsformen Rechnung zu tragen, ist die Bezeichnung „Geschäftsführung“ allgemein gehalten. Entscheidend ist die tatsächliche Funktion bzw. der Aufgabenbereich des/der Betreffenden sein – nicht bloß die Bezeichnung. Da eine Stellvertretung oder ein Prokurist dieselben oder vergleichbare Aufgaben wie die Geschäftsführung übernehmen bzw. übernehmen können, fallen diese auch unter in den Anwenderkreis.
- ?** Wie lange müssen die persönlichen Erklärungen der Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien, die nicht der übergeordneten Gliederung vorgelegt werden, aufbewahrt werden? Dazugehörige Frage: Wie lange will der Bundesverband sein Prüfungsrecht wahrnehmen?

→ Die Aufbewahrungsfristen richten sich nach den Fördermittelrichtlinien und sonstigen gesetzlichen Bestimmungen. Dies wird im Governance Kodex ergänzt.

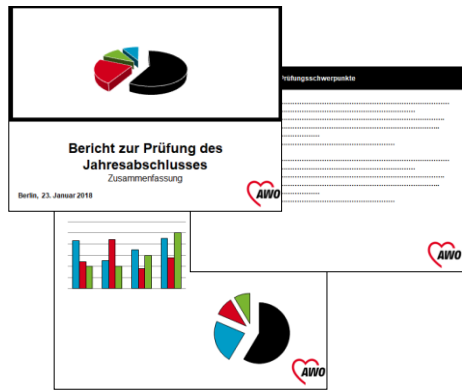
Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## 10.5 Arbeitshilfe „Korruptionsprävention“ (4.)



Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges

## 10.6 Arbeitshilfe „Ergebnisse der Abschlussprüfung für das Aufsichtsgremium“ (7.)



- **Beratung des Aufsichtsgremium über den Jahresabschluss**
- **Bericht über die Prüfung des Jahresabschlusses**
- **Zusammenfassende Präsentation zur Abschlussprüfung mit folgenden Mindestinhalten**
  - Prüfungsauftrag und Prüfungsschwerpunkte
  - Entwicklung wesentlicher Kennzahlen zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (u.a. Umsatzrentabilität, EBITDA / EBIT, Cash Flow, Liquiditätsquoten)
  - Wesentliche Prüfungsergebnisse mit Fokus auf Feststellungen, die gegenwirkende Maßnahmen notwendig machen
  - Ausblick in die Zukunft

Zielsetzung
Führungssystem
Aufgaben
Korruptionsprävention
Vertrauensperson
Zusammenarbeit
Abschlussprüfung
Sonstiges



Version: **1.0**

Stand: **11.06.2019**

Herausgabe durch: **AWO Bundesverband e.V.**

Inhaltliche Rückfragen: **Compliance-Team des Bundesverbands - via E-Mail an [compliance@awo.org](mailto:compliance@awo.org)**

Sonstige Rückfragen und Anmerkungen: **Hassan Mohamed / Team Compliance**