

# Corporate Governance Kodex (CGK)

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



Caritasverband der Diözese  
Rottenburg-Stuttgart e. V.



# VORWORT UND HINFÜHRUNG

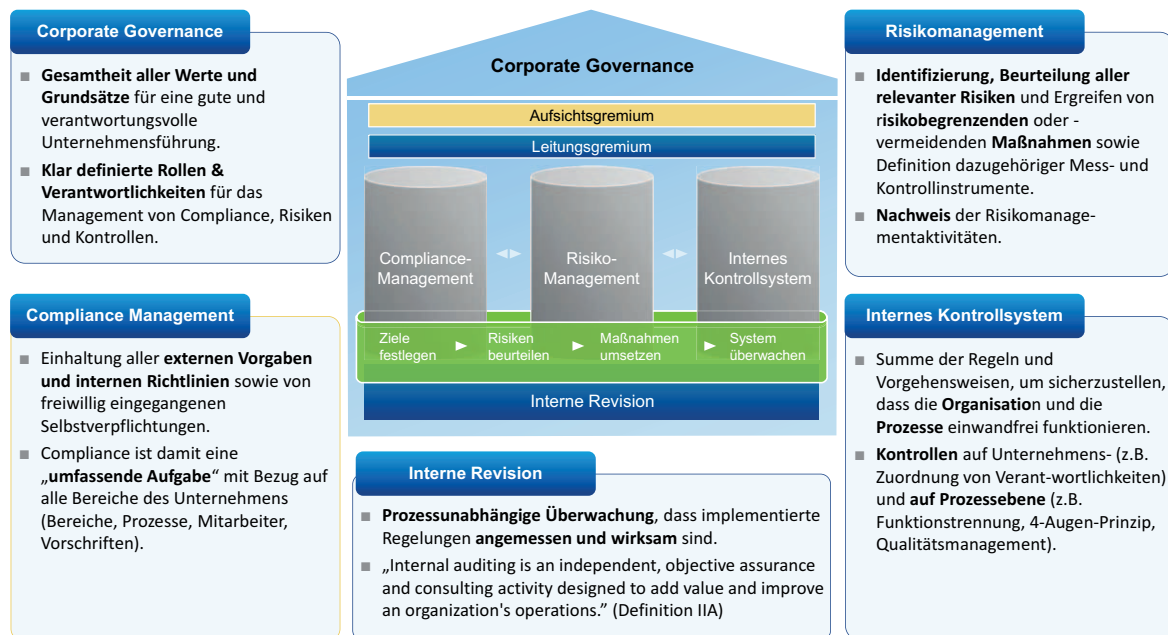
## Der Corporate Governance Kodex (CGK) als zentraler Baustein guter Unternehmensführung

Die Frage nach der „Corporate Governance“ hat in den letzten Jahren für die gesamte (Sozial-) Wirtschaft an Bedeutung gewonnen. Neue Anforderungen an die Etablierung von Prozessen und Kontrollen für Leitungsgremien kamen hinzu und zugleich stiegen die Erwartungen an die Aufsichtsgremien, deren Wirksamkeit zu überwachen.

Ein „Corporate Governance Kodex“ versammelt die Gesamtheit aller Werte und Grundsätze für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung und die klare Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten für das Management von Compliance, Risiken und Kontrollen. Um diese Grundsätze auch tatsächlich wirksam ins Leben eines Unternehmens oder einer Organisation zu implementieren, kommen unterschiedliche, teils altbewährte Managementsysteme zum Einsatz, die es aber immer wieder zu überprüfen, zu aktualisieren, aufeinander abzustimmen und miteinander zu verzahnen gilt.

Das Modell des „House of Governance“ hilft als ein mögliches Modell neben anderen, den benannten Gesamtzusammenhang der verschiedenen Managementsysteme zu verdeutlichen:

## Corporate Governance House of Governance



Quelle: KPMG AG, Public Corporate Governance und Compliance, Berlin 2013, S. 12.

## Die Bedeutung des CGK für den Diözesancaritasverband als Zusammenschluss sozial-karitativer Rechtsträger

Nicht nur ein Governance-Kodex für den eigenen Rechtsträgerbereich des Diözesancaritasverbandes, sondern ein gemeinsamer Corporate Governance Kodex (CGK) für die sozial-karitativen Mitglieder und selbstständigen Rechtsträger im Diözesancaritasverband Rottenburg-Stuttgart war 2007 bundesweit ein Novum unter den Diözesancaritasverbänden. Dazu, so die Empfehlung der Delegiertenversammlung des DiCV, sollte dieser CGK so gefasst sein, dass er den innen- und außenpolitischen spezifischen Bedürfnissen von Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege Rechnung trägt und nicht nur die Grundsätze der organisierten Privatwirtschaft oder des öffentlichen Dienstes übernimmt.

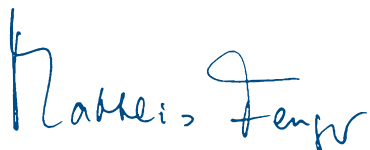
Wesentliche Überlegungen des damals entwickelten CGK flossen in die im gleichen Jahr verabschiedete Reform der sogenannten Richtlinie 182 der Deutschen Bischofskonferenz für den nicht verfassten Bereich der katholischen Kirche ein. Für die einzelnen Mitglieder im Verband ermöglichte die Anwendung des CGK damit in guter Weise die Umsetzung der Richtlinie 182.

Inzwischen erscheint es immer wichtiger, frei gemeinnütziges, wertegebundenes Wirtschaften als Teil des dritten Sektors der Volkswirtschaft neben staatlichem Wirtschaften und an Gewinnen orientiertem privatem Wirtschaften zu etablieren. Dazu gehört aber ganz selbstverständlich die Weiterentwicklung eines spezifischen Berichtswesens, sowie die stete Weiterentwicklung des Corporate Governance Kodex als zentralem Baustein eines auf diese Form des Wirtschaftens abgestimmten „House of Governance“. Ganz in diesem Sinn wurde der CGK im Diözesancaritasverband von Anfang an als lebendiger Kodex formuliert, der von Zeit zu Zeit überprüft, überarbeitet und weiter entwickelt wird. Dies wurde im Laufe der Jahre 2020 und 2021 im Forum Unternehmenspolitik als dem dafür prädestinierten verbandlichen Kommunikationsort geleistet. Die überarbeitete Fassung wurde von der Delegiertenversammlung im Oktober 2021 verabschiedet.

Für alle Rechtsträger im Diözesancaritasverband Rottenburg-Stuttgart, die sich den neuen Corporate Governance Kodex zu eigen machen wollen, steht damit eine Weiterentwicklung der eigenen Governance an. Mit Inkraftsetzung durch die jeweiligen Organe der Rechtsträger kann der neue CGK seine Wirkung nach innen auf die Governance und nach außen auf deren Stakeholder entfalten.

Allen Mitgliedern im Diözesancaritasverband wünschen wir für diesen Prozess gute Beratungen und gutes Gelingen.

Für den Vorstand des DiCV:



Matthias Fenger  
Diözesancaritasdirektor

Für die Mitglieder im Forum Unternehmenspolitik:



Raphael Graf von Deym  
Vorstand Caritasverband für Stuttgart

<sup>1</sup> Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und wirtschaftliche Aufsicht. Eine Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz, 2. Auflage, Bonn 2007.

# CORPORATE GOVERNANCE KODEX (CGK)

In der am 09. Oktober 2021 von der Delegiertenversammlung des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. verabschiedeten Fassung:

## PRÄAMBEL

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

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

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

Wesentliches Element guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung ist eine Grundhaltung der Transparenz. Diese findet einen strukturellen Niederschlag durch die Umsetzung der Regelungen des CGK durch das Aufsichtsgremium und durch das Leitungsgremium. Darüber hinaus wird sie verwirklicht durch transparentes Handeln bei der Erfüllung von formalen und informalen Rechenschaftspflichten innerhalb und außerhalb der Organisation sowie durch eine sinnvolle Transparenz gegenüber der allgemeinen Öffentlichkeit (Publizität).

Die Ausdrucksformen einer christlichen Identität bilden die ethischen Grundlagen des Handelns. Daneben gilt es, in den Mitgliedseinrichtungen der Caritas in der Diözese Rottenburg-Stuttgart die wirtschaftlichen Veränderungen in den jeweiligen Helfefeldern aktiv aufzugreifen und mittels der Anwendung betriebswirtschaftlicher Grundsätze zu konkretisieren.

## GELTUNGSBEREICH

Der Kodex richtet sich an alle korporativen Mitglieder des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V., unabhängig von deren Rechtsform.

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

Der Kodex enthält einzelne zwingende Regelungen, die von den Anwendern vollständig umgesetzt werden müssen. Die mit „soll“ versehenen Regelungen sind von den Rechtsträgern umzusetzen, es sei denn, die Anwendung ist aus grundlegenden Gesichtspunkten heraus nicht möglich. Bei den mit „kann“

versehene Regelungen handelt es sich um nicht verbindliche Vorgaben, deren Anwendung jedoch eine gute Corporate Governance auszeichnen.

Der Kodex wurde in einem intensiven verbandlichen Diskussionsprozess entwickelt und will dazu beitragen, das karitative Profil, die Fachlichkeit und die Wirtschaftlichkeit aller Mitgliedseinrichtungen zu stärken.

Rechtsverbindliche Wirkung erhält dieser Kodex ausschließlich durch Organbeschluss der korporativen Mitglieder des Diözesancaritasverbandes.

## REGELUNGSINHALT

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

### 1. Leitungsgremium (Vorstand, Geschäftsführung)

#### 1.1. Zusammensetzung

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

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

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

Sollte keine befristete Amtszeit oder Bestellung geregelt sein, muss ein Unternehmen konkrete Entlassungsmodalitäten klären, es sei denn, diese sind tariflich geregelt.

1.1.4. Die gesetzliche Altersgrenze der Sozialversicherung soll bei hauptamtlichen Mitgliedern des Leitungsgremiums eingehalten werden.

#### 1.2. Aufgaben und Verantwortung

1.2.1. Das Leitungsgremium führt die Geschäfte des Unternehmens. Es hat dafür zu sorgen, dass die trägerpolitischen und unternehmerischen Zielvorgaben zur Erfüllung des Unter-

nehmensauftrags unter Berücksichtigung des kirchlich-karitativen Auftrags eingehalten werden.

- 1.2.2. Das Leitungsgremium sorgt für ein zielgerichtetes Qualitätsmanagement und ein adäquates Risikomanagement im Unternehmen.
- 1.2.3. Die Mitglieder des Leitungsgremiums unterliegen einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Die Mitglieder des Leitungsgremiums dürfen als solche weder für sich noch für andere Personen von Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile fordern oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile verschaffen.
- 1.2.4. Die Mitglieder des Leitungsgremiums sind dem Unternehmensauftrag verpflichtet. Kein Mitglied des Leitungsgremiums darf bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen und Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich nutzen.
- 1.2.5. Nebenbeschäftigungen dürfen nur nach Rücksprache mit dem Aufsichtsgremium übernommen werden. Die Ausübung von Mitgliedsrechten bleibt von dieser Regelung unberührt.
- 1.2.6. Aufgaben, Kompetenzen, Rechenschaftspflichten und Verantwortlichkeiten sind klar zu regeln und zu dokumentieren.
- 1.2.7. Es sind effiziente Instrumente für ein wirksames Risikofrüherkennungssystem sowie für wirksame Compliance-Regelungen zu etablieren. Dies schließt die Ausrichtung von Controlling- und Berichtsprozessen an den Anforderungen relevanter Anspruchsgruppen ein.
- 1.2.8. Die Mitglieder des Leitungsgremiums sind für ihre Tätigkeit verantwortlich und können gegebenenfalls persönlich haftbar gemacht werden. Für eine Versicherung ist angemessene Sorge zu tragen.

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

### 2.1. Zusammensetzung

- 2.1.1. Jedes Mitglied/jeder Rechtsträger soll neben der Leitung ein Aufsichtsgremium bilden. Eine Einrichtung, deren Muttergesellschaft ein Aufsichtsgremium hat, ist von dieser Verpflichtung ausgenommen. Es besteht dann eine Berichtspflicht des Leitungsgremiums an das Aufsichtsgremium der Muttergesellschaft.  
Das Aufsichtsgremium soll aus drei bis neun Personen, entsprechend der fachlichen und wirtschaftlichen Bedeutung des Unternehmens, bestehen. Bei korporativen Mitgliedern kann der DiCV durch eine Person vertreten sein. In begründeten Fällen kann die Aufsichtsfunktion auch durch eine Gesellschafterversammlung oder Mitgliederversammlung wahrgenommen werden.
- 2.1.2. Bei der Zusammensetzung des Gremiums sollte besonderes Gewicht darauf gelegt werden, dass es aus Personen besteht, die

- loyal die Interessen des Rechtsträgers auf der Grundlage der Leitsätze der katholischen Kirche verfolgen sowie
- die notwendige fachliche Qualifikation in dem jeweiligen spezifischen Geschäftsbereich des Rechtsträgers aufweisen (etwa theologische/ethische, juristische oder ökonomische Qualifikation einschließlich Personalführungskompetenz).

In der Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums soll das Geschlechterverhältnis angemessen berücksichtigt werden.

- 2.1.3. Personen mit persönlich wirtschaftlichem Interesse sollen in der Regel von einer Mitwirkung in Aufsichtsgremien sozial-karitativer Unternehmen ausgeschlossen sein.
- 2.1.4. Die Arbeit des Aufsichtsgremiums darf nicht durch andere Interessen überlagert werden. Die Verschaffung von persönlichen Zuwendungen oder sonstigen Vorteilen für sich selbst oder Dritte ist den Mitgliedern von Aufsichtsgremien untersagt. Mögliche Interessenkonflikte sind offenzulegen. In diesen Fällen bedarf es eines geeigneten Verfahrens der Konfliktlösung.
- 2.1.5. Die Selbstergänzungswahl bzw. Zuwahl oder Aufnahme von Mitgliedern in das Aufsichtsgremium durch die gewählten Mitglieder des Aufsichtsgremiums soll vermieden werden. Ausgenommen davon sind Stiftungen, bei denen die Zuwahl durch eine externe Bestätigung durch den Bischof erfolgt. (1)
- 2.1.6. Jede Wahl beziehungsweise Berufung soll zeitlich befristet sein, wobei die einmalige oder mehrmalige Wiederwahl möglich sein soll. Allerdings kann von Zeit zu Zeit die Möglichkeit der personellen Erneuerung des Gremiums bestehen. Die Wahl- beziehungsweise Beru- fungsperiode soll mindestens zwei Jahre, höchstens sechs Jahre dauern.
- 2.1.7. Das Aufsichtsgremium soll sich aus entsprechend erfahrenen Personen unterschiedlicher Altersstufen zusammensetzen – dafür kann eine Altersgrenze für Mitglieder des Aufsichtsgremiums festgelegt werden.
- 2.1.8. Die Mitarbeit im Aufsichtsgremium ist in der Regel ehrenamtlich. Auslagen können den Mitgliedern erstattet werden;
- 2.1.9. auch kann in der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag vorgesehen sein, eine Aufwands- entschädigung zu gewähren.

## 2.2. Aufgaben und Verantwortung

**Unbeschadet der diözesanen Regelungen zur kirchlichen Aufsicht gilt:**

- 2.2.1. Das Aufsichtsgremium soll drei bis sechs Sitzungen pro Jahr abhalten.
- 2.2.2. Das Aufsichtsgremium berät, begleitet und überwacht das Leitungsorgan. Dazu gehören, unter Wahrung des karitativen Profils, insbesondere die Genehmigung des Wirtschaftsplans, die Genehmigung von Strategie, Planung und der Ziele des Unternehmens sowie die Kontrolle der Einhaltung der vereinbarten Wirtschaftspläne und des Risikomanage-

mentensystems sowie die Kontrolle der Einhaltung von Genehmigungspflichten. Das Aufsichtsgremium beteiligt sich nicht am operativen Geschäft.

- 2.2.3. Das Aufsichtsgremium bzw. das jeweils satzungsrechtlich vorgesehene Organ beruft die Mitglieder des Leitungsgremiums. Es soll gemeinsam mit diesen für eine frühzeitige Nachfolgeregelung sorgen.
- 2.2.4. Das Aufsichtsgremium beschließt die Beauftragung eines unabhängigen Abschlussprüfers und bestimmt den Prüfungsumfang, Sonderprüfungsgegenstände und Prüfungsschwerpunkte. Zum Prüfungsumfang sollen auch der Lagebericht und die Ordnungsmäßigkeit der Wirtschafts- und Geschäftsführung gehören. Der Abschlussprüfer nimmt an den Beratungen des Aufsichtsgremiums über den Jahresabschluss und Konzernabschluss des Unternehmens oder Konzerns teil und berichtet über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung.
- 2.2.5. Das Aufsichtsgremium stellt den Jahresabschluss fest und entlastet die Unternehmensleitung.
- 2.2.6. Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- 2.2.7. Die Mitglieder der Aufsichtsgremien können sich durch fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen laufend für die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Sinne dieses Kodex weiter qualifizieren.
- 2.2.8. Der Zuständigkeitsbereich des Aufsichtsgremiums einer Muttergesellschaft erstreckt sich auch auf die Tätigkeit des Leitungsgremiums der Muttergesellschaft in einer Tochter- oder Beteiligungsgesellschaft, bei der eine Mehrheitsbeteiligung besteht. (2) (3)
- 2.2.9. Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums mit dem Unternehmen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums.
- 2.2.10. Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums sind für ihre Tätigkeit verantwortlich. Für eine Versicherung der Mitglieder des Aufsichtsgremiums soll der Rechtsträger angemessen Sorge tragen.

### **2.3. Bildung von Ausschüssen**

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

### **2.4. Effizienzprüfung**

Das Aufsichtsgremium soll regelmäßig die Wirksamkeit seiner Tätigkeit reflektieren.



### 3. Zusammenarbeit zwischen Leitung und Aufsicht

3.1. Leitungs- und Aufsichtsgremium sind zwei Säulen der Unternehmensführung. Das Leitungsgremium ist in eigener Verantwortung für die operative Leitung des Unternehmens verantwortlich (z.B. Personal-, Finanz- und Leistungsmanagement). Das Aufsichtsgremium stellt im Rahmen des dualen Führungssystems die zweite Säule dar und hat als Aufgaben die regelmäßige Aufsicht über die Geschäftsführung und deren Beratung in strategischen Fragen.

Die beiden Funktionen Leitung und Aufsicht sind streng voneinander zu trennen. Die jeweiligen Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, Rechte, Pflichten und Aufgaben sind in der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag bzw. in ergänzenden Geschäftsordnungen für das Aufsichtsgremium und das Leitungsgremium festzuhalten.

3.2. Das Leitungsgremium und das Aufsichtsgremium arbeiten zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll zusammen. Die ausreichende Informationsversorgung der Aufsichtsgremien ist gemeinsame Verantwortung von Leitungs- und Aufsichtsgremium. Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Leitung und Aufsicht voraus. Die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür von entscheidender Bedeutung.

Es wird empfohlen, in die Statuten der jeweiligen Rechtsträger Vertraulichkeits- und Verschwiegenheitsregelungen aufzunehmen.

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

3.4. Das Aufsichtsgremium bzw. das jeweils satzungsrechtlich vorgesehene Organ gibt sich eine Geschäftsordnung und entscheidet über die vom Leitungsgremium vorgelegte Geschäftsordnung des Leitungsgremiums. Darin werden u.a. Geschäfte von grundlegender Bedeutung geregelt.

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

Das Aufsichtsgremium kann in begründeten Ausnahmefällen auch ohne das Leitungsgremium tagen.

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

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

##### 4.1. Einberufung und Zusammensetzung

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

4.1.2. Personen, die in persönlicher Abhängigkeit zum Unternehmen stehen, sollen nicht Mitglieder der Vollversammlung oder Gesellschafter der Gesellschafterversammlung sein. (5)

##### 4.2. Aufgaben

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

#### 5. Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband

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

#### 6. Zusammenarbeit der Träger

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

#### 7. Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit

7.1. Jahresabschlüsse sind nach den anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen zeitnah zu erstellen. Beteiligungen von nicht untergeordneter Bedeutung im Sinne des HGB sind bekannt zu geben. In diesen Fällen ist die Erstellung eines konsolidierten Jahresabschlusses zwingend. Patronatserklärungen und Rangrücktrittserklärungen sind unter der Bilanz auszuweisen.

Einrichtungen, die in Analogie zu § 267 HGB die Kriterien großer Kapitalgesellschaften erfüllen, sollen einen Jahresabschluss und einen Lagebericht nach den Vorschriften des HGB aufstellen.

7.2. Die Prüfung des Jahresabschlusses durch einen Wirtschaftsprüfer soll spätestens sechs Monate nach dessen Aufstellung durchgeführt werden.

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

- 7.4. Im Rahmen des Controllings soll ein regelmäßiges Reporting nach den Anforderungen des Leitungsgremiums erfolgen. Das Reporting soll in verständlicher und übersichtlicher Form Chancen und Risiken der aktuellen Geschäftsentwicklung aufzeigen. Die Mitarbeitenden sollen in sinnvoller Weise über die Ergebnisse des Reportings informiert werden.
- 7.5. Rechenschaftspflichten innerhalb und außerhalb des Unternehmens sind transparent zu erfüllen.
- 7.6. Gegenüber der allgemeinen Öffentlichkeit muss die Mitgliedseinrichtung eine sinnvolle Transparenz praktizieren. Dies umfasst die Veröffentlichung des Jahresergebnisses und weiterer geeigneter Kennzahlen, soweit der Mitgliedseinrichtung dadurch keine unmittelbaren Nachteile entstehen.
- 7.7. Es soll ein regelmäßiges Reporting (mindestens pro Quartal) erstellt werden. Dabei geht es um eine transparente Ausarbeitung und Visualisierung aller wesentlichen Begebenheiten im vergangenen Berichtszeitraum.

## **8. Ehrenamtliches Engagement**

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

## ANMERKUNGEN

- (1) Innerhalb des Stiftungsbereiches finden sich bislang regelmäßig Regelungen zur Zuwahl von Mitgliedern des Aufsichtsgremiums. Vor diesem Hintergrund erklärt sich die spezifische Regelung.
- (2) Die Rechte des Aufsichtsrates der Muttergesellschaft beziehen sich in gleicher Weise auch auf die Tochter- und Beteiligungsgesellschaften. Zur Begrifflichkeit der Muttergesellschaft siehe sinngemäß § 290 Abs. 1 HGB.
- (3) In diesem Zusammenhang wurde bislang auch die Frage erörtert, inwieweit größenabhängige Regelungsinhalte einzuführen sind. Unter dem Aspekt, dass die wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen unabhängig von der jeweiligen Träger- und Einrichtungsgröße anfallen, wurde bislang auf die Einführung größenabhängiger Regelungsinhalte verzichtet. Die Rückäußerung der bischöflichen Aufsicht zu dieser Fragestellung bleibt noch abzuwarten.
- (4) Aufgrund deren spezifischer rechtlicher Ausgestaltung gilt diese Bestimmung nicht für Stiftungen.
- (5) In den bisherigen Rückmeldungen zu dieser Bestimmung wurde deutlich, dass es ggf. noch einer Sonderregelung für Mitgliedervereine bedarf. Bis zu einer abschließenden Entscheidung in dieser Fragestellung verbleibt es bei der bisherigen Regelung.



**Herausgeber:**  
Diözesancaritasdirektor Oliver Merkelbach  
Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.  
Strombergstraße 11, 70188 Stuttgart  
E-Mail: [info@caritas-dicvrs.de](mailto:info@caritas-dicvrs.de)  
[www.caritas-rottenburg-stuttgart.de](http://www.caritas-rottenburg-stuttgart.de)

Redaktion: Barbara Deifel-Vogelmann

Foto: Adobestock  
Gestaltung: Wolfgang Strobel, Nürtingen