

# Diakonischer Corporate Governance Kodex (DGK)

**Diakonie für  
Menschen**

**DGK in der von der  
Konferenz Diakonie  
und Entwicklung  
am 12. Oktober 2016  
verabschiedeten  
Fassung**

# Inhaltsverzeichnis

3	<b>1. Vorwort</b>
4	<b>2. Vorbemerkungen</b>
6	<b>3. Zusammenwirken der Organe der Einrichtung sowie der Einrichtung mit der Kirche</b>
7	3.1 Mitgliederversammlung
7	3.2. Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsgremium
8	3.3 Vorstand
8	3.3.1 Aufgaben und Verantwortung
8	3.3.2 Vergütung des Vorstandes
9	3.3.3 Interessenkonflikte
9	3.4 Aufsichtsgremium
9	3.4.1 Zusammensetzung
10	3.4.2 Aufgaben
10	3.4.3 Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums
11	3.4.4 Bildung von Ausschüssen
11	3.4.5 Vergütung
11	3.4.6 Interessenkonflikte
12	<b>4. Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband</b>
12	<b>5. Rechnungslegung und Abschlussprüfung</b>
12	5.1 Rechnungslegung
12	5.2 Abschlussprüfung
12	<b>6. Chancengleichheit der Geschlechter</b>
12	<b>7. Transparenz</b>

## 1. Vorwort

In der Diakonie waren und sind angesichts der wirtschaftlichen Herausforderungen und geänderter Rahmenbedingungen die Themen „guten Unternehmensführung“ und Vertrauen äußerst wichtig. Der Diakonie geht es dabei um das Vertrauen der Menschen, für die diakonische Einrichtungen und Dienste da sind, sowie um das Vertrauen der Öffentlichkeit, der Mitarbeitenden, der Politik und der Menschen, die die Diakonie mit ihren Spenden unterstützen. Daher wurde die Sinnhaftigkeit und Übertragbarkeit des Deutschen Corporate Governance Kodex auf die Diakonie überprüft.

Im Herbst 2005 verabschiedete die damalige Diakonische Konferenz des Diakonischen Werks der EKD e.V. in Rummelsberg den „Diakonischen Corporate Governance Kodex“ und empfahl den Mitgliedern des Diakonischen Werkes der EKD e.V. die Beachtung des Kodex und seine verbindliche Übernahme als Selbstverpflichtung. Die Verabschiedung erfolgte im Wege einer Empfehlung und nicht im Wege einer Rahmenbestimmung, um insbesondere den Landesverbänden den Weg offen zu halten, diesen Kodex für ihre speziellen Bedürfnisse anzupassen, beispielsweise indem sie einzelne Bestimmungen anders ausgestalten. Die Diakonische Konferenz schuf mit ihm ein diakonisches Referenzwerk für Standards und Empfehlungen für „Good Governance“.

Die Zielsetzung des DGK verbindet die Stärkung der diakonischen Einrichtungskultur mit dem Gedanken der Transparenz und der Förderung von Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit. Zu diesem Zweck verpflichtet er zum einen insbesondere Vorstände und Aufsichtsgremien zur Beachtung betriebswirtschaftlicher Grundsätze und rechtlicher Bestimmungen; zum anderen enthält er im Rahmen einer sogenannten good practice zahlreiche Empfehlungen hinsichtlich aufbau- und ablauforganisatorischer Aspekte der Einrichtungsführung.

Mehr als zehn Jahre nach der Verabschiedung des seit dem Jahr 2005 unverändert gebliebenen DGK war nunmehr eine Überarbeitung desselben angezeigt.

Zahlreiche zwischenzeitlich vorgenommene Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurden angepasst und aufgenommen. Themen wie Nachhaltigkeit, Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit sowie Transparenz wurden als wesentliche Bestandteile guter und verantwortungsvoller Einrichtungsführung implementiert. Wichtig ist darüber hinaus, dass der Kodex künftig alle sechs Jahre überprüft werden soll, erstmalig im Oktober 2018

Die Konferenz Diakonie und Entwicklung hat die überarbeitete Fassung des Diakonischen Corporate Governance Kodex in ihrer Sitzung am 12. Oktober 2016 in Dresden auf Vorschlag des Ausschuss Diakonie beschlossen.

Unser Dank gilt allen, die als Praktiker, Experten und Mitglieder von Gremien mit ihren Stellungnahmen, Hinweisen und Diskussionsbeiträgen zu der Überarbeitung beigetragen haben.

Dr. Jörg Kruttschnitt  
Vorstand Finanzen, Personal,  
Organisation, Recht, Wirtschaft

## 2. Vorbemerkung

Diakonie ist gelebter Glaube der christlichen Gemeinde in Wort und Tat. Der Diakonische Governance Kodex (DGK) soll dazu beitragen, dass das Diakonische Profil, die Fachlichkeit und die Wirtschaftlichkeit aller Mitgliedseinrichtungen gefördert werden.

Der Diakonische Governance Kodex soll das deutsche Corporate Governance System auf den diakonischen Bereich - soweit inhaltlich angezeigt und strukturell möglich - übertragen und damit Transparenz und Nachvollziehbarkeit innerhalb der diakonischen Einrichtungen weiter fördern.

Der Diakonische Governance Kodex beschreibt wesentliche Grundlagen zur Stärkung der diakonischen Einrichtungskultur, insbesondere durch die Optimierung der Leitung und Überwachung diakonischer Einrichtungen. Er enthält international und national anerkannte Standards und Empfehlungen guter und verantwortungsvoller Einrichtungsführung.

Die gesetzlichen Vorgaben des Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) sowie des Transparenz - und Publizitätsgesetzes (TransPuG) vor allem zur Einführung eines Risikomanagements sowie eines Corporate Governance Kodex sollen nach der Intention des Gesetzgebers Ausstrahlungswirkung auf andere als Aktiengesellschaften und somit auch auf diakonische Einrichtungen haben.<sup>1</sup>

Demzufolge sind Vorstände und Aufsichtsgremien verpflichtet, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und der Nachhaltigkeit für die Beachtung betriebs wirtschaftlicher Grundsätze bei der Leitung der Einrichtungen zu sorgen. Die dafür erforderlichen strukturellen und organisatorischen Maßnahmen sowie die notwendigen Instrumente sollten geschaffen und weiter entwickelt werden.

Der Jahresabschluss hat unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage zu vermitteln sowie den Grundsätzen der Bilanzwahrheit und -klarheit Rechnung zu tragen. Dem Lagebericht kommt dabei eine große Bedeutung zu.

Der DGK richtet sich an alle Landes- und Fachverbände als unmittelbare sowie an alle Einrichtungen der Diakonie als mittelbare Mitglieder und die Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband selbst.<sup>2</sup> Der DGK sollte auf jeden Fall Anwendung finden in Einrichtungen mit mehr als 50 Vollzeitkräften und einem Umsatz von mehr als 2.000.000 €.

Kleinere Einrichtungen und Dienste sind aufgefordert, den DGK so weit wie möglich anzuwenden.<sup>3</sup> Bei der Anwendung des DGK sind die unterschiedlichen Rechtsformen und Größen der Einrichtungen zu berücksichtigen.

<sup>1</sup> Im Rahmen des Berichts der Regierungskommission „Corporate Governance“, Unternehmensführung – Unternehmenskontrolle – Modernisierung des Aktienrechts (BT-Drucksache 14/7515 vom 14.08.2011) wird zwar von einer Empfehlung zur Einführung eines Corporate Governance Kodex für wirtschaftlich tätige Idealvereine zunächst abgesehen. Die Regierungskommission war jedoch gleichwohl der Auffassung „rechtspolitischer Diskussionsbedarf vor allem hinsichtlich solcher Vereine besteht, die steuerliche Privilegien in Anspruch nehmen, Spenden einsammeln oder als Idealverein im Rahmen des so genannten Nebenprivilegs als Wirtschaftsunternehmen tätig sind“ (S. 5). Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) wendet sich basierend auf § 161 des Aktiengesetzes zwar in erster Linie an Aktiengesellschaften. Wie in der Einführung zum DCGK ausgeführt, wird jedoch auch anderen Gesellschaften empfohlen, den Kodex anzuwenden.

<sup>2</sup> Der Begriff Einrichtung wird als Oberbegriff für alle betroffenen Körperschaften verwendet, da er traditionell eingeführt ist. Der DGK richtet sich grundsätzlich an alle Rechtsträger der Diakonie, d.h. an stationäre und teilstationäre Einrichtungen bzw. Unternehmen, ambulante Dienste, Werke der Diakonie sowie die ihnen verbundenen Unternehmen.

<sup>3</sup> Nicht alle Vorgaben des DGK sind auf alle Rechtsformen und/oder kleine Einrichtungen unverändert übertragbar. Aus diesem Grund muss ggf. eine Anpassung erfolgen. Die Grundsätze des DGK sollten im Hinblick auf eine Optimierung der Leitung und Überwachung sowie eine gute und verantwortungsvolle Einrichtungsführung auch von kleineren Einrichtungen so weit wie möglich übernommen werden. Unter Umständen ist auch eine Anpassung der bisherigen Rechtsform an zwischenzeitlich eingetretene Veränderungen notwendig.

Der DGK versteht sich als Regelungswerk, das durch eine Kompetenzabgrenzung der Organe und Vorgaben zur Kommunikation dieser Organe untereinander eine qualifizierte Arbeit der Einrichtungen ermöglicht. Er zielt auf ein höchstmögliches Maß an Verbindlichkeit ab. Dieses ist im Zuge eines Erörterungsprozesses auf lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene festzustellen. Die sinnvolle Beachtung des DGK setzt zumindest den Grad einer Selbstverpflichtung der jeweiligen Einrichtung voraus.

Empfehlungen des Kodex sind im Text durch die Verwendung des Wortes „soll“ gekennzeichnet. Die Einrichtungen können hiervon abweichen, sind dann aber dazu angehalten\*, dies jährlich offenzulegen und die Abweichungen zu begründen („comply or explain“). Dies ermöglicht den Einrichtungen die Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse. Eine gut begründete Abweichung von einer Kodexempfehlung kann im Interesse einer guten Einrichtungsführung liegen.

So trägt der Kodex zur Flexibilisierung und Selbstregulierung im diakonischen Bereich bei.

Ferner enthält der Kodex Anregungen, von denen ohne Offenlegung abgewichen werden kann; hierfür verwendet der Kodex den Begriff „sollte“. Die übrigen sprachlich nicht so gekennzeichneten Teile des Kodex betreffen Beschreibungen gesetzlicher Vorschriften und Erläuterungen. Für einen gelebten DGK ist es notwendig, ihn spätestens alle sechs Jahre zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

### 3. Zusammenwirken der Organe der Einrichtung sowie der Einrichtung mit der Kirche

Der DGK regelt dazu das Zusammenwirken der in der jeweiligen Organisation tätigen Organe sowie das Zusammenwirken mit der Kirche. Er leistet dadurch einen Beitrag

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

Bei der Besetzung der Organe der Einrichtung ist auf eine Bindung der Mitglieder an die Kirche sowie auf eine kontinuierliche personelle Verbindung zur Kirche - gemäß der „Richtlinie des Rates über die

Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD“ - in ihrer jeweils geltenden Fassung - zu achten.

Diakonischen Trägern ist im Allgemeinen zwar gesetzlich kein spezielles Führungssystem vorgegeben.

In der Satzung sollte jedoch das bereits in anderen Branchen praktizierte duale Führungssystem verankert werden:<sup>4</sup>

- Ein Vorstand<sup>5</sup> leitet die Einrichtung in eigener Verantwortung. Die Mitglieder des Vorstandes tragen gemeinsam die Verantwortung für die Einrichtungsleitung.
- Ein Aufsichtsgremium<sup>6</sup> bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung unmittelbar eingebunden. Der/die Vorsitzende koordiniert die Arbeit des Aufsichtsgremiums.

Die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen der Geschlechter sind bei der Arbeit und innerhalb der Einrichtung zu berücksichtigen.

<sup>4</sup> In kleineren diakonischen Einrichtungen ohne spezielles Aufsichtsgremium wird die Aufsichtsfunktion durch die Mitgliederversammlung wahrgenommen.

<sup>5</sup> Im DGK wird zur Verbesserung der Lesbarkeit für das Leitungsgremium immer der Begriff „Vorstand“ verwendet. In Abhängigkeit von der Rechtsform und der Satzung der jeweiligen Einrichtung können für die Bezeichnung des Leitungsgremiums auch andere Bezeichnungen zur Anwendung kommen wie z. B. Geschäftsführung.

<sup>6</sup> Im DGK wird zur Verbesserung der Lesbarkeit immer der Begriff „Aufsichtsgremium“ verwendet. In Abhängigkeit von der Rechtsform und der Satzung der jeweiligen Einrichtung können für die Bezeichnung des Aufsichtsgremiums auch andere Bezeichnungen zur Anwendung kommen wie z. B. Aufsichtsrat, Beirat, Kuratorium.

### 3.1 Mitgliederversammlung<sup>7</sup>

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

Die Mitgliederversammlung

- besetzt das Aufsichtsgremium und beruft es gegebenenfalls ab;
- entscheidet über Satzungsänderungen;
- beschließt über alle grundsätzlichen und richtungsweisenden Maßnahmen, die nicht dem Vorstand oder dem Aufsichtsgremium zugewiesen sind.<sup>8</sup>

Sie kann über die Billigung des Aufsichtsgremiumsbeschlusses hinsichtlich des Systems der Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen.

Die Mitgliederversammlung ist vom Vorstand mindestens einmal jährlich unter Angabe der Tagesordnung einzuberufen. In der Einrichtungssatzung sollte das Quorum der Mitglieder geregelt werden, mit dem eine Einberufung der Mitgliederversammlung nach § 37 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verlangt werden kann. Darüber hinaus sollte geregelt werden, durch welches Quorum der Mitglieder eine Ergänzung der Tagesordnung gefordert werden kann.

Die Einberufung sowie die vom Gesetz bzw. jeweiliger Einrichtungssatzung für die Mitgliederversammlung verlangten Berichte und Unterlagen sind für die Mitglieder leicht erreichbar zusammen mit der Tagesordnung zugänglich zu machen. Das Gleiche gilt, wenn eine Briefwahl angeboten wird, für die erforderlichen Formulare. Die Einrichtung kann den Mitgliedern die persönliche Wahrnehmung ihrer Rechte erleichtern. Eine Stimmrechtsvertretung erfordert eine Regelung in der Satzung. Der Versammlungsleiter sorgt für eine zügige Abwicklung der Mitgliederversammlung.

### 3.2. Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsgremium

Vorstand und Aufsichtsgremium arbeiten zum Wohle der Einrichtung eng zusammen. Der Vorstand ist verantwortlich für die strategische Ausrichtung der Einrichtung. Er stimmt diese mit dem Aufsichtsgremium ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung.

Die Zuständigkeit für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legt die Satzung fest.<sup>9</sup>

Die ausreichende Informationsversorgung des Aufsichtsgremiums ist Aufgabe des Vorstands.

- Der Vorstand informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Einrichtung relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance.
- Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein.
- Berichte des Vorstands an das Aufsichtsgremium sind in der Regel in Textform zu erstatten.
- Der Vorstand stellt dem Aufsichtsgremium entscheidungsnotwendige Unterlagen, d.h. insbesondere den Jahresabschluss, den Prüfbericht und einen der Größe des Trägers angemessenen Lagebericht so rechtzeitig zur Verfügung, dass die persönliche Vorbereitung auf die jeweilige Sitzung des Aufsichtsgremiums möglich ist.
- Die notwendigen Informationen sind dem Aufsichtsgremium transparent darzulegen.

Das Aufsichtsgremium hat auch seinerseits sicherzustellen, dass es angemessen informiert wird. Das Aufsichtsgremium soll zu diesem Zweck die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands näher festlegen.

Über die Corporate Governance sollen Vorstand und Aufsichtsgremium regelmäßig, mindestens jedoch einmal in der Legislatur des Aufsichtsgremiums, gegenüber der Mitgliederversammlung berichten (Corporate Governance Bericht). Dabei sollte auch zu den Kodexanregungen Stellung genommen werden.

<sup>7</sup> Im DGK wird zur Verbesserung der Lesbarkeit immer der Begriff „Mitgliederversammlung“ verwendet. In Abhängigkeit von der Rechtsform und der Satzung der jeweiligen Einrichtung können für die Bezeichnung der Mitgliederversammlung auch andere Bezeichnungen zur Anwendung kommen wie z. B. Hauptversammlung, Gesellschafterversammlung.

<sup>8</sup> Zu den grundsätzlichen und richtungsweisenden Maßnahmen, die von der Mitgliederversammlung zu beschließen sind, zählen vor allem auch Umwandlungen, Verschmelzungen, Fusionen oder die Einstellung von Arbeitsgebieten.

<sup>9</sup> Zu den Geschäften von grundlegender Bedeutung gehören vor allem auch Entscheidungen oder Maßnahmen, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage der Einrichtung grundlegend verändern.

Gute Einrichtungsführung setzt eine offene Diskussion zwischen Vorstand und Aufsichtsgremium sowie in Vorstand und Aufsichtsgremium voraus. Die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür von entscheidender Bedeutung. Alle Organmitglieder stellen sicher, dass die von ihnen eingeschalteten Mitarbeitenden die Verschwiegenheitspflicht in gleicher Weise einhalten wie sie selbst.

Vorstand und Aufsichtsgremium beachten die Regeln ordnungsgemäßer Einrichtungsführung.<sup>10</sup> Verletzen sie die Sorgfalt einer ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleitung bzw. eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums schuldhaft, so haften sie der Einrichtung gegenüber auf Schadensersatz. Bei unternehmerischen Entscheidungen liegt keine Pflichtverletzung vor, wenn das Mitglied von Vorstand oder Aufsichtsgremium vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohle der Einrichtung zu handeln (Business Judgement Rule).

Für eine angemessene Versicherung für den Vorstand und das Aufsichtsgremium ist Sorge zu tragen.

### 3.3 Vorstand

#### 3.3.1 Aufgaben und Verantwortung

Der Vorstand

- leitet die Einrichtung in eigener Verantwortung. Er hat dafür zu sorgen, dass unter Berücksichtigung der Belange der Mitglieder und Mitarbeitenden die satzungsmäßigen Zielvorgaben zur Erfüllung des Einrichtungsauftrags eingehalten werden;
- entwickelt die strategische Ausrichtung der Einrichtung<sup>11</sup>, stimmt sie mit dem Aufsichtsgremium ab und sorgt für ihre Umsetzung;
- hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der einrichtungsinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung hin (Compliance);
- sorgt für ein adäquates Qualitäts- und Risikomanagement sowie ein angemessenes Risikocontrolling in der Einrichtung;
- ist verantwortlich für die zeitnahe Aufstellung des Jahresabschlusses;

<sup>10</sup> Zu einer ordnungsgemäßen Einrichtungsführung gehört die Umsetzung des DGK einschließlich der Implementierung eines Überwachungs- und Kontrollsystems.

<sup>11</sup> Die Entwicklung der strategischen Ausrichtung schließt die Notwendigkeit einer Mehrjahresplanung ein.

- ergänzt den Jahresabschluss und Zwischenberichte durch ein Berichtswesen<sup>12</sup>;
- informiert das Aufsichtsgremium zeitnah über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung der Einrichtung von wesentlicher Bedeutung sind.

Der Vorstand sollte bei der Besetzung von Führungsfunktionen in der Einrichtung eine angemessene Berücksichtigung aller Geschlechter anstreben.

Sofern der Vorstand aus mehreren Mitgliedern besteht, gibt sich dieser in der Regel mit Zustimmung des Aufsichtsgremiums eine Geschäftsordnung, die die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit im Vorstand, insbesondere auch die erforderliche Beschlussmehrheit bei Vorstandsbeschlüssen (Einstimmigkeit oder Mehrheitsbeschluss), regelt.

#### 3.3.2 Vergütung des Vorstandes

Die Vergütung des Vorstandes wird vom Aufsichtsgremium festgelegt. Ehrenamtliche Vorstände<sup>13</sup> sollen eine vom Aufsichtsgremium festgelegte Aufwandsentschädigung erhalten.

Besteht ein Ausschuss, der die Vorstandsverträge behandelt, unterbreitet er dem Aufsichtsgremium seine Vorschläge.

Das Aufsichtsgremium beschließt die Gesamtvergütung für den Vorstand und überprüft diese regelmäßig. Hierbei hat es auf die Angemessenheit der Gesamtvergütung zu achten.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst alle Vergütungsteile entsprechend des Vergütungssystems im Sinne von Ziffer 2.1, Absatz 4<sup>14</sup>. Sollten flexible Entgeltbestandteile gewählt werden, bestimmt das Aufsichtsgremium die Bemessungsgrundlagen.

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

<sup>12</sup> Bei der Ergänzung des Jahresabschlusses und der Zwischenberichte durch ein Berichtswesen geht es um transparente Ausarbeitung und Visualisierung aller wesentlichen Begebenheiten im vergangenen Berichtszeitraum.

<sup>13</sup> Gemäß § 31a Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) haften Organmitglieder oder besondere Vertreter nur bei Vorliegen von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, wenn sie unentgeltlich tätig sind oder für ihre Tätigkeit eine Vergütung, die 720 Euro jährlich nicht übersteigt, erhalten.

<sup>14</sup> Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst die monetären Vergütungsteile, die Versorgungszusagen, die sonstigen Zusagen, insbesondere für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt wurden.

### 3.3.3 Interessenkonflikte

Die Vorstandsmitglieder sind dem Einrichtungsinteresse verpflichtet. Sie dürfen bei ihren Entscheidungen keine persönlichen Interessen verfolgen.

Für die Mitglieder des Vorstands ist bezogen auf ein Wettbewerbsverbot eine Verständigung mit dem Aufsichtsgremium anzustreben. Entgeltlichen Nebentätigkeiten des Vorstandes muss das Aufsichtsgremium zustimmen. Unentgeltliche Nebentätigkeiten sind dem Aufsichtsgremium mitzuteilen.

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

Jedes Vorstandsmitglied soll Interessenkonflikte dem Aufsichtsgremium gegenüber unverzüglich offenlegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber informieren.

Alle Geschäfte zwischen der Einrichtung und den Vorstandsmitgliedern sowie ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmungen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums.

## 3.4 Aufsichtsgremium

### 3.4.1 Zusammensetzung

Die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsgremiums

- orientiert sich an der Größe und Bedeutung der Einrichtung;
- sollte so bemessen sein, dass das Aufsichtsgremium arbeitsfähig ist.

Jede Wahl beziehungsweise Berufung in das Aufsichtsgremium soll zeitlich befristet sein. Wahlen zum Aufsichtsgremium sollen als Einzelwahl durchgeführt werden.

Mitglieder des Aufsichtsgremiums sollten bei ihrer Wahl das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Der Anteil an geborenen Mitgliedern sollte ein Drittel nicht übersteigen und bei jeder Neuwahl überprüft werden.

Dem Aufsichtsgremium sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören. Vorstandsmitglieder sollen vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende ihrer Bestellung nicht Mitglied des Aufsichtsgremiums der Einrichtung werden.

Aufsichtsgremiumsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern der Einrichtung ausüben.

Die Zahl der Mandate eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums sollte begrenzt sein.

Das Aufsichtsgremium ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Es ist daher insbesondere darauf zu achten, dass die Mitglieder des Aufsichtsgremiums möglichst über unterschiedliche Qualifikationen verfügen.<sup>15</sup>

Das Aufsichtsgremium sollte für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der einrichtungsspezifischen Situation u.a. die Tätigkeit der Einrichtung, potentielle Interessenkonflikte, eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsgremium sowie eine angemessene Berücksichtigung aller Geschlechter berücksichtigen. Diese Zielsetzung des Aufsichtsgremiums und der Stand der Umsetzung sollten im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.

Jedes Aufsichtsgremiumsmitglied achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung seines Mandates genügend Zeit zur Verfügung steht.

Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Dabei sollen sie von der Einrichtung angemessen unterstützt werden.

<sup>15</sup> Es soll darauf geachtet werden, dass sich die Mitglieder des Aufsichtsgremiums mit folgenden Kompetenzen ergänzen:

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

### 3.4.2 Aufgaben

Das Aufsichtsgremium

- berät, begleitet und überwacht den Vorstand;
- beteiligt sich nicht am operativen Geschäft; es ist jedoch in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung zeitnah einzubeziehen;
- hat alle Vertragsangelegenheiten bezogen auf die Mitglieder des Vorstands zu regeln;
- soll sich eine Geschäftsordnung geben;
- soll regelmäßig die Wirksamkeit seiner Tätigkeit reflektieren;
- informiert unverzüglich die Mitglieder-versammlung über Tatsachen, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Einrichtung grundlegend beeinflussen;<sup>16</sup>
- wählt den Abschlussprüfer und ist für die Entgegennahme des Prüfungsberichts verantwortlich.

Das Aufsichtsgremium ist für die Bestellung und Entlassung der Vorstandsmitglieder sowie die Ausgestaltung der Anstellungsverträge verantwortlich; es soll gemeinsam mit diesen für eine frühzeitige Nachfolgeregelung sorgen.<sup>17</sup>

Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll das Aufsichtsgremium eine angemessene Berücksichtigung aller Geschlechter anstreben.

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

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

Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums haben

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

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

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

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

### 3.4.3 Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums

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

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

Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums ist für eine verantwortungsbewusste Gremienführung verantwortlich. Dazu gehören insbesondere

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

<sup>16</sup> Soweit die Organisationsstruktur der jeweiligen Einrichtung eine Mitgliederversammlung nicht vorsieht, wie dies beispielsweise bei der Stiftung der Fall ist, sind nur die übrigen Empfehlungen des DGK anzuwenden.

<sup>17</sup> Für die Personalbestellung kann ein Ausschuss gebildet werden (siehe Punkt 2.4.4).

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

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

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

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

#### **3.4.4 Bildung von Ausschüssen**

Zur Effizienzsteigerung bei der Bearbeitung komplexer Sachverhalte kann das Aufsichtsgremium in Abhängigkeit von den spezifischen Gegebenheiten und der Anzahl der Mitglieder fachlich qualifizierte, beratende Ausschüsse bilden.<sup>18</sup>

Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an das Aufsichtsgremium über die Arbeit der Ausschüsse.

Die Gesamtverantwortung des Aufsichtsgremiums bleibt erhalten.

#### **3.4.5 Vergütung**

Die Mitarbeit im Aufsichtsgremium ist in der Regel ehrenamtlich.

Werden den Mitgliedern des Aufsichtsgremiums über die Erstattung konkreter Auslagen hinaus Vergütungen gewährt, muss dies in der Satzung verankert sein.<sup>19</sup>

#### **3.4.6 Interessenkonflikte**

Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums müssen immer im Interesse der jeweiligen Einrichtung und nicht im Interesse einer ggf. entsendenden Organisation handeln.

Die Zahl der Mandate eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums sollte begrenzt sein.

Im Anhang zum Jahresabschluss ist aufzuführen, welches Mitglied des Aufsichtsgremiums ggf. bei welchen anderen Einrichtungen ein entsprechendes Mandat hat.

Jedes Mitglied des Aufsichtsgremiums hat Interessenkonflikte offenzulegen und das Aufsichtsgremium hierüber zu informieren.<sup>20</sup> Dauerhafte Interessenkonflikte führen zur Beendigung des Mandats.

Berater- sowie sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums sowie ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmungen mit der Einrichtung bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums. Alle übrigen Geschäfte zwischen der Einrichtung und den Mitgliedern des Aufsichtsgremiums sowie ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmungen bedürfen der Zustimmung der Mitgliederversammlung.

An Mitglieder des Aufsichtsgremiums dürfen keine Kredite vergeben werden.

<sup>18</sup> Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Bildung eines Personalausschusses sowie eines Finanzausschusses, der mit der Vorbereitung von Entscheidungen von erheblicher finanzieller Tragweite wie z. B. Jahresabschluss, Wirtschaftsplan beauftragt werden kann.

<sup>19</sup> Für die Mitarbeit im Aufsichtsgremium erhalten die Mitglieder grundsätzlich eine Aufwandsentschädigung. Zur Aufwandsentschädigung gehören z. B. die Erstattung von Fahrtkosten oder die Übernahme der Betreuung von Kindern während der Sitzungen des Aufsichtsgremiums.

<sup>20</sup> Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums müssen immer im Interesse der jeweiligen Einrichtung und nicht im Interesse einer ggf. entsendenden Organisation handeln.

## 4. Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband

Der Vorstand als Einrichtungsververtretung beteiligt sich an verbandsinternen Maßnahmen und Instrumenten insbesondere zum Risikomanagement.

Er gewährleistet die Einhaltung mitgliedschaftlicher Mitwirkungs- und Satzungspflichten.

## 5. Rechnungslegung und Abschlussprüfung

### 5.1 Rechnungslegung

Der Jahresabschluss wird unter Beachtung der einschlägigen Rechnungslegungsgrundsätze aufgestellt.

Der Jahresabschluss wird vom Vorstand aufgestellt und vom Abschlussprüfer sowie vom Aufsichtsgremium geprüft.

Etwaige Halbjahres- und Quartalsfinanzberichte soll der Vorstand mit dem Aufsichtsgremium vor der Veröffentlichung erörtern.

Der Jahresabschluss sollte zeitnah nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht werden.

### 5.2 Abschlussprüfung

Das Aufsichtsgremium beschließt die Beauftragung eines/einer unabhängigen Abschlussprüfers/-prüferin und trifft mit ihm/ihr die Honorarvereinbarung. Den schriftlichen Auftrag erteilt der/die Vorsitzende.

Hierbei sollte der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums von der Möglichkeit, eigene Prüfungsschwerpunkte der Abschlussprüfung zu setzen, Gebrauch machen.

Das Aufsichtsgremium soll eine Erklärung des vorgesehenen Prüfers einholen, ob und gegebenenfalls welche geschäftlichen, finanziellen, persönlichen oder sonstigen Beziehungen zwischen dem Prüfer und seinen Organen und Prüfungsleitern einerseits und der Einrichtung und ihren Organmitgliedern andererseits bestehen, die Zweifel an seiner Unabhängigkeit begründen können. Die Erklärung soll sich auch darauf erstrecken, in welchem Umfang im vorausgegangenen Geschäftsjahr andere Leistungen für die Einrichtung, insbesondere auf dem Beratungssektor, erbracht wurden bzw. für das folgende Jahr vertraglich vereinbart sind.

Das Aufsichtsgremium soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums über während der Prüfung auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe unverzüglich unterrichtet wird, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden.

Das Aufsichtsgremium soll ferner vereinbaren, dass der/die Abschlussprüfer/-prüferin über alle für die Aufgaben des Aufsichtsgremiums wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich berichtet.

Das Aufsichtsgremium soll weiterhin vereinbaren, dass der Abschlussprüfer es informiert bzw. im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand bzw. Aufsichtsgremium abgegebenen Erklärung zum Kodex ergeben.

Der/die Abschlussprüfer/-prüferin nimmt an den Beratungen des Aufsichtsgremiums über den Jahresabschluss teil und berichtet über die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung.

## 6. Chancengleichheit der Geschlechter

Der Diakonische Governance Kodex bekennt sich zu dem Ziel einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien, Organen und von Leitungsstellen.

Innerhalb von 10 Jahren, das heißt bis zum Jahr 2026, sollte ein Mindestanteil von jeweils 40% Frauen und Männern umgesetzt sein.

Dieses Ziel soll durch geeignete Maßnahmen befördert werden.

## 7. Transparenz

Die Einrichtungen sollen insbesondere die „Transparenzstandards für Caritas und Diakonie“ in ihrer jeweils geltenden Fassung beachten.

Im Rahmen der laufenden Öffentlichkeitsarbeit sollten die Termine der wesentlichen wiederkehrenden Veröffentlichungen (u.a. Jahresbericht) und die Termine der Mitgliederversammlung mit ausreichendem Zeitvorlauf auf der Internetseite der Einrichtung publiziert werden.

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband  
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.  
Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin  
Telefon +49 30 652 11-0  
Telefax +49 30 652 11-3333  
diakonie@diakonie.de

### **Verantwortlich**

Dr. Jörg Kruttschnitt  
Vorstand Finanzen, Personal,  
Organisation, Recht, Wirtschaft  
Telefon: +49 30 652 11-1608  
joerg.kruttschnitt@diakonie.de

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)