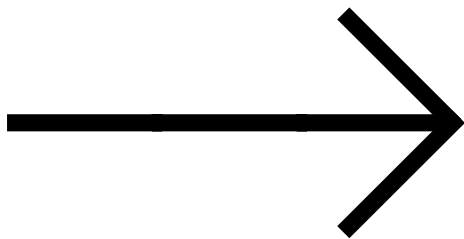


Corporate Governance Kodex

Regeln für die Verbandsführung
des Paritätischen Landesverband
Rheinland-Pfalz/Saarland e.V.





Inhalt

01 — Allgemeines

Seite 6 // Der Paritätische: Wer wir sind und was wir machen

Seite 7 // Definition: Was meint Corporate Governance?

Seite 7 // Darum braucht es einen Governance Kodex

Seite 8 // Zielsetzung und Adressat*innen

Seite 9 // Geltungsbereich

02 — Struktur und Kompetenzen im Verband

Seite 12 // Mitgliederversammlung

Seite 12 // Vorstand

Seite 13 // Landesgeschäftsführung / Besonderer Vertreter nach § 30 BGB

03 — Grundsätze guter Zusammenarbeit im Paritätischen

Seite 16 // Interne Zusammenarbeit

Seite 16 // Zusammenarbeit mit und zwischen Mitgliedsorganisationen

04 — Führung und Aufsicht

Seite 20 // Führungssystem

Seite 20 // Operative Führung

Seite 22 // Aufsichtsgremium

Seite 24 // Zusammenarbeit zwischen operativer Führung und
Aufsichtsgremium

Seite 24 // Der Governance Kodex im Zusammenspiel mit anderen
Instrumenten

05 — Überblick: rechtliche Verhältnisse

Seite 28 // Gesellschaftsrechtliche Verhältnisse

Seite 30 // Wirtschaftliche Grundlagen und Veröffentlichung von
Transparenzkriterien

Seite 30 // Steuerrechtliche Verhältnisse

05 — Impressum // Seite 31

- Der Paritätische: Wer wir sind
und was wir machen
- Definition: Was meint
Corporate Governance?
- Darum braucht es einen
Governance Kodex
- Zielsetzung und Adressat*innen
- Geltungsbereich

Allgemeines

01 →

DER PARITÄTISCHE: WER WIR SIND UND WAS WIR MACHEN

Der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e.V. (kurz: Der Paritätische) ist ein Dachverband für zahlreiche eigenständige gemeinnützige Mitgliedsorganisationen aus den unterschiedlichsten Feldern der Sozialen Arbeit. Der Paritätische ist einer der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Er arbeitet überparteilich und überkonfessionell. Rund 600 gemeinnützige Vereine, Gesellschaften und Stiftungen sowie deren Einrichtungen und Dienste repräsentieren die Vielfalt der Hilfeangebote und Konzepte.

Er hat sich in den letzten Jahrzehnten darüber hinaus zu einem Verband der Selbsthilfe entwickelt und damit sein besonderes sozialpolitisches Profil noch geschärft.

Für seine Mitgliedsorganisationen erbringt der Paritätische umfassende Beratungs- und Unterstützungsleistungen. Er fördert die Eigenständigkeit seiner Mitglieder auf fachlicher, sozialpolitischer, finanzieller und wirtschaftlicher Ebene. Für benachteiligte Personengruppen, die politisch nicht zu Wort kommen, übernimmt der Paritätische die Anwaltschaft zur Verfolgung ihrer Interessen.

Als eine zivilgesellschaftliche Organisation sieht sich der Verband im Sinne von Artikel 20 des Grundgesetzes dem demokratischen und sozialen Rechtsstaat verpflichtet. Er setzt sich aktiv für die Sicherung und Stärkung des demokratischen Gemeinwesens ein. Das vielfältige bürgerschaftliche Engagement seiner Mitgliedsorganisationen bringt diese soziale Verantwortung für das Gemeinwohl zum Ausdruck. Der Paritätische will ein offensiver Akteur des Sozialstaates sein und einen Beitrag zum Gemeinwohl und zur sozialen Wertschöpfung der Gesellschaft leisten. Vielen einzelnen Menschen wird so soziale Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht.

DAS IST DAS BESONDERE PROFIL DES PARITÄTISCHEN:

- Er ist der Idee sozialer Gerechtigkeit verpflichtet; verstanden als das Recht eines jeden Menschen auf gleiche Chancen zur Verwirklichung seines Lebens in Würde und der Entfaltung seiner Persönlichkeit.
- Der Paritätische fördert das soziale Engagement für den Anderen und den Einsatz für die sozialen Belange. Er hilft den Betroffenen und seinen Mitgliedsorganisationen, ihre Interessen zu formulieren, vorzutragen und durchzusetzen.
- Er ist zivilgesellschaftlicher Akteur, setzt sich für Vielfalt, Diversität, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit ein und engagiert sich gegen jede Form von Rassismus und Extremismus.
- Der Paritätische vertritt mit seinen Mitgliedsorganisationen insbesondere die Belange der sozial Benachteiligten und der von Ungleichheit und Ausgrenzung Betroffenen und Bedrohten.
- Der Paritätische wirkt auf eine Sozial- und Gesellschaftspolitik hin, welche die Ursachen von Benachteiligung beseitigt, ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht und sachgerechte Rahmenbedingungen für eine zeitgemäße Soziale Arbeit schafft.
- Der Paritätische berät, vernetzt, informiert und vertritt Organisationen und Menschen. Die Vielfalt seiner Mitglieder und seine konfessionelle und parteipolitische Unabhängigkeit sind dabei seine Stärken.

DEFINITION: WAS MEINT CORPORATE GOVERNANCE?

Unter der inzwischen international üblichen Bezeichnung Corporate Governance wird der rechtliche und faktische Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens verstanden. Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Diese Prinzipien verlangen nicht nur Legalität, sondern auch ethisch fundiertes Verhalten der Akteure.

Basierend auf § 161 des Aktiengesetzes wendet sich der Corporate Governance Kodex in erster Linie an Aktiengesellschaften. Wie in der Einführung zum DCGK ausgeführt, wird jedoch auch anderen Gesellschaften empfohlen, den Kodex anzuwenden.

Auch für soziale Unternehmen und Wohlfahrtsorganisationen haben sich Regelungen herausgebildet, die sich vor allem auf die Aufgaben- und Gewaltenteilung der Führungsorgane bezüglich der Aufsicht und der Leitung sowie auf die Effizienz der Führungsorgane und der Kontrolle beziehen. Ein Corporate Governance Kodex wird für wirtschaftlich tätige Idealvereine und für gemeinnützige Gesellschaften und Vereinigungen empfohlen, insbesondere für wirtschaftlich tätige Vereinigungen.

»Good Governance« heißt: Strukturelle Vorkehrungen zu treffen, damit eine Organisations- bzw. Unternehmensführung wirksam beaufsichtigt, mit Blick auf den übergeordneten Zweck der Organisation bewertet und geleitet, und wenn nötig auch korrigiert werden kann. In dem Kodex sind die Grundlagen für gute Führung definiert: Es werden Regeln formuliert, die es den Beteiligten erleichtern sollen, die Organisation solide zu führen und krisenhafte Entwicklungen zu vermeiden. Es braucht Grundregeln, die es der operativen Führung und der Aufsicht erleichtern, Interessenkonflikte zwischen den Anspruchsgruppen zu bearbeiten und einen fairen Ausgleich zu finden.

Zwar lassen sich Konflikte zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen (Mitglieder, Mitarbeitende, Klienten, Beteiligte, Spender, Förderer, Öffentlichkeit u.a.) nicht immer ausschließen, aber die Spielräume für schädigendes Verhalten werden kleiner.

Der Governance Kodex kann eine Orientierung auch für Mitgliedsorganisationen sein, wo es oft darum geht, die Interessen der verschiedenen Seiten in einem förderlichen Gleichgewicht zu halten. Da die Mitgliedsorganisationen oftmals ähnliche gemeinnützigkeitsrechtliche Strukturen aufweisen, kann der Governance Kodex als Richtlinie und Orientierung genutzt werden.

DARUM BRAUCHT ES EINEN GOVERNANCE KODEX

Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege – sowohl auf Landes- wie auch auf Bundesebene – wissen um die Bedeutung einer soliden Unternehmensführung. Die haupt- und ehrenamtlichen Führungs- und Aufsichtsgremien müssen diesen Anforderungen und Herausforderungen institutionell und instrumentell gewachsen sein. Das gilt umso mehr, als gemeinnützige Organisationen sich immer komplexeren Veränderungen in ihrem Umfeld ausgesetzt sehen: Gesetze werden geändert, die Finanzierungsstrukturen angepasst. Damit verändern sich die Rahmenbedingungen der Leistungserbringung in allen Hilfebereichen, von der Jugendhilfe über die Eingliederungshilfe bis zur Altenhilfe - und oft auch grundlegend. Unter diesen Bedingungen wird der ständige Wandel zum Normalfall.

Wenn die Organe eines Verbandes versagen und die Aufsichtsgremien nicht funktionieren, ist die Gefahr eines Amtsmissbrauchs groß. Auch wenn es sich um Einzelfälle handelt, bringt die öffentliche Diskussion dann die gesamte Branche in eine schwierige Lage.

Ein stringentes betriebswirtschaftlich ausgerichtetes Konzept, welches die unterschiedlichen Instrumente verbindet und Standardregeln für eine gute Unternehmensführung definiert, ist unabdingbar. Kompetenzen im Sinne der Zuständigkeitsklärung und Rollendefinition sowie ein adäquates Verständnis der damit verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind grundlegende Anforderungen an die Führung eines Wohlfahrtsverbandes.

Für den Paritätischen geht es um die nachhaltige Sicherstellung und die Dokumentation eines bereits transparenten und rechtlich wie moralisch einwandfreien Handelns von Aufsicht und operativer Führung des Verbandes. Dies wirkt sich auch auf die äußere Darstellung des Verbandes aus, auch wenn diese nicht singulär im Fokus steht: „Wir tun das Richtige, auch wenn keiner hinsieht!“

ZIELSETZUNG UND ADRESSAT*INNEN

Der Corporate Governance Kodex des Paritätischen Rheinland-Pfalz/Saarland e.V. versteht sich als Regelwerk, das durch eine Kompetenzverteilung und -abgrenzung der Organe und durch Vorgaben zur Kommunikation zwischen diesen Organen eine nachhaltige Führung (im Sinne von „Good Governance“) der Organisation ermöglicht. Diese Grundsätze und Regeln sind eingebunden in eine umfassende Ethik der Verbandsarbeit und der Unternehmensführung. Die Grundsätze guter und transparenter Führung sind im engen Kontext mit Satzung und Leitbild sowie weiteren gesetzlichen, insbesondere gemeinnützigkeitsrechtlichen Vorschriften zu sehen.

DIE ZIELE UND FUNKTIONEN DES GOVERNANCE

KODEX SIND:

- Sicherstellung einer effizienten Struktur des Paritätischen Rheinland-Pfalz/Saarland und seiner Gremien
- Leitlinie bei der Steuerung verbundener Unternehmen und Unternehmen mit Beteiligungsverhältnis
- Orientierung beim Wechsel in den Führungsgremien
- Verfahrensleitlinie beim Auftreten von Interessenkollisionen und Verfahrensfragen
- Minimierung des Haftungsrisikos der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder
- Schaffung von Transparenz und Vermeidung von Interessenkonflikten bei der Ausübung mehrerer Aufgaben und Ämter im Verband (und ggf. gleichzeitig bei verbundenen Unternehmen und Unternehmen mit Beteiligungsverhältnis)
- Paritätische Wahrung von Interessen
- Verbesserung von Prozessen und Arbeitsstrukturen
- Angemessener Umgang mit Risiken (unterstützt durch das Risikomanagementsystem des Verbandes)
- Kontrollfunktion

Aus der Vielfalt der Aufgaben und der Mitgliederinteressen und aus den Erwartungen der Öffentlichkeit nach Transparenz und struktureller Sicherung der Selbstlosigkeit entstehen hohe Anforderungen an die Führungskultur und das konkrete Führungshandeln im Verband. Die haupt- und ehrenamtlichen Führungskräfte sind vorrangige Adressaten des Führungskodex.

GELTUNGSBEREICH

Der Governance Kodex bezieht sich auf den Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e.V. mit all seinen Standorten und gilt für alle Arbeitsbereiche bzw. Abteilungen. Er ist verbindlich für alle natürlichen Personen, die im Verband tätig sind.

Zu den natürlichen Personen zählen: Vorstände, Ehrenamt, Hauptamt, Geschäftsführer*innen, Gesellschaftsvertreter*innen, Mitarbeitende, Mitglieder von Aufsichtsgremien.

Der Governance Kodex fungiert weiterhin als Leitlinie bei der Steuerung und strukturellen Ausgestaltung verbundener Unternehmen. Insofern wirkt der Governance Kodex auch mittelbar auf juristische Personen.

— Mitgliederversammlung

— Vorstand

— Landesgeschäftsführung / Besonderer
Vertreter nach § 30 BGB

Struktur und Kompetenzen im Verband

02 →

MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Die Mitgliederversammlung ist oberstes Organ des Verbandes. Sie entscheidet über die Richtlinien der Verbandsarbeit. Die Mitgliederversammlung nimmt die in der Satzung vorgegebenen Aufgaben wahr und übt die Aufsicht über den ehrenamtlichen Vorstand aus. Die Mitgliederversammlung wählt alle vier Jahre den oder die Vorsitzende/n des Vorstandes sowie die übrigen Vorstandsmitglieder. Sie beschließt über sämtliche Angelegenheiten des Verbandes, die nicht per Gesetz oder Vereinssatzung einem anderen Organ zugewiesen sind. Die Mitgliederversammlung tagt gemäß Satzung alle zwei Jahre.

VORSTAND

Der Vorstand vertritt den Verband nach innen und nach außen. Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll darauf geachtet werden, dass

- beide Bundesländer hinreichend repräsentiert sind,
- Alle Geschlechter gleichermaßen Berücksichtigung finden (ohne dass eine starre Quote vorgegeben ist),
- die Vielfalt der Mitglieder des Verbandes repräsentiert ist und
- verschiedene Qualifikationen und Kompetenzen dort zum Wohle des Verbandes eingebracht werden.

Jedes Vorstandsmitglied muss in seiner Vorstandstätigkeit ausschließlich die satzungsbestimmten Interessen des Landesverbandes und aller seiner Mitglieder vertreten. Dieser Grundsatz zur Vermeidung von Interessenkonflikten ist in der Satzung festgeschrieben.

Die Auswahl geeigneter Personen für die Vorstandstätigkeit erfolgt ausnahmslos frei von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

Der Vorstand besteht aus 18 Mitgliedern. Drei Vorstandsmitglieder bilden den Vorstand nach §26 BGB: dies sind der oder die Vorsitzende sowie die beiden stellvertretenden Vorsitzenden. Der oder die Vorsitzende wird durch die Mitgliederversammlung gewählt, die beiden stellvertretenden Vorsitzenden wählt der Vorstand aus seiner Mitte. Der Vorstand legt die eigene Organisation in Form einer Geschäftsordnung fest.

Der Vorstand beruft und beaufsichtigt die Landesgeschäftsführung des Verbandes als besonderer Vertreter nach § 30 BGB.

LANDESGESCHÄFTSFÜHRUNG / BESONDERER VERTRETER NACH § 30 BGB

Die Führung der laufenden Geschäfte überträgt der Vorstand einem/einer Landesgeschäftsführer/in. Zu den laufenden Geschäften gehören alle regelmäßigen und/oder wiederkehrenden Geschäfts- und Verwaltungsvorgänge des verbandlichen Geschäftsbetriebes einschließlich der Erledigung der arbeitsvertraglichen Angelegenheiten mit den beim Landesverband beschäftigten Mitarbeitern. Der Umfang der Vertretungsmacht wird mittels Eintragung im Vereinsregister veröffentlicht.

Der Vorstand beschließt für den/die Landesgeschäftsführer/in eine Geschäftsordnung. Darin wird der Umfang der Geschäftsführung festgelegt und die Delegationsbereiche und die Art der Kontrolle geregelt.

Die hauptamtliche Landesgeschäftsführung verantwortet als besonderer Vertreter gem. § 30 BGB die operative Geschäftsführung des Verbandes sowie die Führung der Mitarbeitenden. Die Überwachung der Landesgeschäftsführung erfolgt durch den Vorstand und dessen Ausschüsse.

- Interne Zusammenarbeit
- Zusammenarbeit mit und zwischen
Mitgliedsorganisationen

Grundsätze guter Zusammenarbeit im Paritätischen

03 →

INTERNE ZUSAMMENARBEIT

Die Organe des Verbandes arbeiten vertrauensvoll zur Verwirklichung der Verbandsziele zusammen.

Ehren- und hauptamtlich Mitarbeitende beziehen sich bei Meinungsbildung und bei Entscheidungen gegenseitig ein: gleichberechtigt, partnerschaftlich, vertrauensvoll, transparent und wertschätzend. Gleichberechtigter Erfahrungsaustausch, solidarische Bündnisse und Selbstbestimmung der Mitglieder haben für den Verband hohe Priorität: eine solidarische Kooperation, aus der ein Nutzen für jeden Partner entstehen soll. Dies geschieht nicht nur in Arbeitsgruppen, Trägerversammlungen und Konferenzen, sondern auch durch die Arbeit der verbandlichen Organe. Die Akteure in den verbandlichen Organen leben diese Art der Zusammenarbeit vor.

Diese grundlegenden Aspekte des Governance Kodex treffen in analoger Weise auch auf andere Konstellationen zu, wie in der Rolle als Gesellschafter von verbundenen Unternehmen und Unternehmen mit Beteiligung.

ZUSAMMENARBEIT MIT UND ZWISCHEN MITGLIEDSORGANISATIONEN

Die Mitgliedsorganisationen des Paritätischen sind in ihrem Handeln autonom, gleichzeitig bilden sie eine Gemeinschaft auf Grundlage gemeinsamer Werte und Vorstellungen von sozialer Arbeit. Sie haben sich durch die Verbandssatzung auf gemeinsame Ziele im Verband verpflichtet. Dazu gehören unter anderem die Stärkung des Gemeinwohls, die gute und verantwortungsvolle Führung der Einrichtungen, eine von wechselseitiger Achtung, offener Kommunikation und Kooperation geprägte Zusammenarbeit im Verband, das Eintreten für eine chancengerechte Gesellschaft, die Organisation guter sozialer Arbeit mit einer hohen Qualität der Leistungen und mit fairen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

Aufgabe des Verbandes ist es, darauf hinzuarbeiten, dass sich die Mitglieder in dem vorgenannten Sinne in den Verband einbringen. Dazu gehört, die verbandlichen Werte und Regeln zu beachten und durch das eigene Handeln zur Stärkung des Verbandes beizutragen.

Das Streben nach guten Leistungen für die anvertrauten Menschen, die Entwicklung innovativer Konzepte und die kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit ist Ziel des Verbandes im Zusammenwirken mit seinen Mitgliedsorganisationen

Der Verband setzt sich ein für eine Trägerpluralität in allen Bereichen Sozialer Arbeit und für eine Vielfalt an Leistungsangeboten und Organisationsstrukturen. Damit sollen Monopolstrukturen verhindert und das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen, für die sich der Verband und seine Mitglieder einsetzen, gestärkt werden.

Bei einer Überlagerung von Interessen ist deshalb zunächst das Gespräch, getragen von Offenheit und wechselseitiger Achtung, zu suchen. Dabei soll der Verband vermittelnd begleiten.

- Führungssystem
- Operative Führung
- Aufsichtsgremium
- Zusammenarbeit zwischen operativer Führung und Aufsichtsgremium
- Der Governance Kodex im Zusammenspiel mit anderen Instrumenten

Führung und Aufsicht

04 →

FÜHRUNGSSYSTEM

ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN

Es gilt ein duales Führungssystem, das mindestens aus zwei Organen mit klarer personeller und funktionaler Trennung besteht: Aufsichtsgremium und operative Führung. Aufgaben und Kompetenzen von operativer Führung und Aufsichtsgremium sind klar verteilt, die Kommunikation zwischen den Akteuren ist geregelt.

Das Aufsichtsgremium entscheidet, ob bestimmte qualifizierte und zeitaufwendige Teilaufgaben der Aufsicht arbeitsteilig organisiert werden. Aufsichtsgremien sind unter Ausschluss von Interessenskollisionen kompetent besetzt.

Die operative Führung soll genügend Handlungsspielraum für effizientes und effektives Handeln haben.

UMSETZUNG IM PARITÄTISCHEN

- Die Mitgliederversammlung wählt und beaufichtigt den Vorstand.
- Das Aufsichtsgremium für die Landesgeschäftsführung ist der Vorstand des Landesverbandes. Zur Bearbeitung und Vorbereitung finanzieller Themen wird eigens ein Finanzausschuss eingesetzt.
- Die jeweiligen Aufgaben, Befugnisse und Entscheidungsvorbehalte, die Regeln zur Information und Zusammenarbeit sowie zur Entscheidungsfindung sind in der Satzung, in Geschäftsordnungen, Verträgen, Beschlüssen oder ähnlichen Dokumenten eindeutig festgelegt und vollständig dokumentiert.
- Strukturen mit wechselseitiger Aufsicht oder Abhängigkeiten sind ausgeschlossen.

OPERATIVE FÜHRUNG

ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN

Die operative Führung kann von einer oder mehreren Person/en wahrgenommen werden. Sind mehrere Personen hierfür bestellt, dann muss die Aufgabenteilung bei gleichzeitiger Gesamtverantwortung sichergestellt sein. Die operative Führung leitet die Organisation verantwortlich.

Sie sorgt für eine kooperative Organisationskultur sowie gute Leitungs- und Kommunikationsstrukturen für nachgelagerte Führungsebenen. Sie verantwortet die Umsetzung der satzungsgemäßen Ziele und arbeitet auf der Grundlage des Leitbilds der Organisation und des Paritätischen. Sie verantwortet das fachliche und wirtschaftliche Profil der Organisation und ihre Weiterentwicklung, erarbeitet die strategische Ausrichtung der Organisation, legt diese dem zuständigen Aufsichtsgremium zur Entscheidung vor und setzt diese um.

Sie sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen und sonstigen rechtlichen Bestimmungen und für ein angemessenes Risiko- und Qualitätsmanagement. Die operative Führung ist verantwortlich für die fristgerechte und ordnungsgemäße Aufstellung des Jahresabschlusses. Sie stellt ein angemessenes Berichtswesen sicher und unterrichtet das Aufsichtsgremium zeitnah und umfassend über wichtige Ereignisse.

Die operative Führung ist dem Organisationsinteresse verpflichtet: es dürfen bei Entscheidungen keine persönlichen Interessen verfolgt und Geschäftschancen für sich genutzt werden. Bestehende Interessenskonflikte sind gegenüber dem Aufsichtsgremium offenzulegen und werden bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt.

Die Vergütung wird in angemessener Höhe festgelegt.

UMSETZUNG IM PARITÄTISCHEN

- Der Vorstand leitet verantwortlich die Landesverbandsarbeit, wie sie sich aus der Satzung und den Beschlüssen der Mitgliederversammlung ergibt. Vorstand im Sinne des § 26 BGB sind die/der Vorsitzende und ihre/seine Stellvertreter/innen. Je zwei dieser Vorstandsmitglieder sind gemeinsam vertretungsberechtigt. Aufgaben und Arbeitsweise des Vorstands sind in der Satzung sowie in der Geschäftsordnung des Vorstands geregelt.
- Die Vertretungsbefugnis der Landesgeschäftsführung ist im Rahmen der Bestellung als besonderer Vertreter gem. § 30 BGB geregelt: er/sie ist für alle regelmäßigen, wiederkehrenden Geschäfts- und Verwaltungsvorgänge des verbandlichen Geschäftsbetriebs zuständig. Damit verbundene Aufgaben, Kompetenzen und Zustimmungsvorbehalte sind eindeutig durch Satzung, Arbeitsvertrag, Stellenbeschreibung und/oder Geschäftsordnung festgelegt.
- Mögliche Interessenskonflikte werden identifiziert, insbesondere bei Verhältnissen, die mit Finanzen oder besonderen Abhängigkeiten verknüpft sind, wie etwa zu Kunden und Klienten, Mitarbeitenden, Lieferanten und Geschäftspartnern, Kredit- und Zuwendungsgebern, Leistungsträgern, Aufsichtsbehörden oder bei Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnissen.
- Alle Geschäfte zwischen der Organisation einerseits und Mitgliedern der operativen Führung sowie ihnen nahestehenden natürlichen oder juristischen Personen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums.
- Inschlaggeschäfte sind grundsätzlich ausgeschlossen.
- Mitglieder der operativen Führung dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere von Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren.
- Der/die Landesgeschäftsführer/in verantwortet die Erstellung und Fortführung des verbandlichen Risikomanagements, sorgt für eine rechtzeitige Erstellung von Jahresabschluss und Wirtschaftsplanung und informiert regelmäßig den Vorstand über die Entwicklungen im Verband.
- Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung der Landesgeschäftsführung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Mitgliedes der Geschäftsführung, dessen persönliche Leistung, der Verantwortungsumfang, die wirtschaftliche Lage und Größe der Organisation, der nachhaltige Erfolg und die Zukunftsaussichten der Organisation unter Berücksichtigung des Vergleichsumfeldes und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Organisation gilt. Vergütungsvereinbarungen sind im Vier-Augen-Prinzip durch den/die Vorsitzende/n sowie eine/n stellvertretende/n Vorsitzende/n zu unterzeichnen; diese stellen die Anwendung der genannten Kriterien sicher. Gibt es variable Komponenten der Vergütung, dann sollen diese vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres in einer Zielvereinbarung mit dem Aufsichtsorgan niedergelegt werden und sich an einer nachhaltigen Unternehmensführung orientieren.
- Die Vorstandsmitglieder erhalten für die Teilnahme an Sitzungen eine pauschale Aufwandsentschädigung; die Mitglieder des BGB-Vorstands erhalten eine monatliche pauschale Aufwandsentschädigung. Die Beträge sind von der Mitgliederversammlung festgesetzt und unschädlich für die Gemeinnützigkeit des Verbandes.

AUFSICHTSGREMIUM

ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN

Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums berücksichtigen die Interessen der spezifischen Anspruchsgruppen der Organisation. Ein direkter Wechsel aus der operativen Führung in das Aufsichtsgremium ist ausgeschlossen. Eine Karenzzeit von mindestens einem Jahr ist zu beachten. Hauptamtlich Beschäftigte dürfen nicht Mitglied des Aufsichtsgremiums sein.

Das Aufsichtsgremium ist nicht am operativen Geschäft beteiligt. Es berät, begleitet und überwacht die operative Führung, legt die strategische Ausrichtung fest und trifft wichtige Einzelentscheidungen, die dann von der Geschäftsführung umgesetzt werden.

Das Aufsichtsgremium bestellt die operative Führung, gestaltet und genehmigt alle Vertragsangelegenheiten zwischen operativer Führung und Organisation und sorgt gemeinsam mit der operativen Führung für eine frühzeitige Nachfolgeregelung.

Es wählt die Wirtschaftsprüfer aus, nimmt den Prüfbericht entgegen und entscheidet über die Ergebnisverwendung.

Außerordentliche Sitzungen können auch durch eine Minderheit im Aufsichtsgremium veranlasst werden. Das Aufsichtsgremium kann bei Bedarf ohne die operative Führung tagen.

Im Aufsichtsgremium sollen die erforderlichen idealen, spezifisch-fachlichen und wirtschaftlichen Kompetenzen vertreten sein. Notwendig sind insbesondere Qualifikationen und Kompetenzen in den Bereichen Finanzen, Fachlichkeit und Personalentwicklung. Fehlende Kompetenzen werden gegebenenfalls durch einen Beirat oder durch externe Beratung einbezogen.

Das Aufsichtsgremium kann besondere Aufgaben unter seinen Mitgliedern verteilen und Ausschüsse für deren Bearbeitung oder Vorbereitung einsetzen.

Die Tätigkeit im Aufsichtsgremium erfolgt in der Regel ehrenamtlich. Es kann eine Aufwandsentschädigung gezahlt werden. Bei erheblichen Anforderungen bezüglich Kompetenz, zeitlichem Einsatz und Vermeidung von Interessenskonflikten kann eine angemessene Vergütung festgelegt werden. Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums haben einen Anspruch auf angemessene Fortbildung. Sie sind durch eine erweiterte Vermögensschadenhaftpflichtversicherung abzusichern. Die gemeinnützigkeitsrechtlichen und satzungsmäßigen Normen sind bei alledem zwingend zu berücksichtigen.

Bei der Entscheidungsfindung sind bestehende Interessenskonflikte offenzulegen und zu berücksichtigen. Inselfeschäfte sind ausgeschlossen. Mitglieder des Aufsichtsgremiums dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere von Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren.

Die Führung des Aufsichtsgremiums erfolgt verantwortungsbewusst. Die Sitzungen werden durch die/den Vorsitzende/n in Zusammenarbeit mit der operativen Führung vorbereitet. Die Einladung erfolgt rechtzeitig mit allen notwendigen Unterlagen. Die Sitzungen werden zeitnah dokumentiert. Der Sitzungsturnus ist der Aufgabenstellung angemessen und entspricht mindestens den gesetzlichen und/oder satzungsgemäßen Vorgaben.

Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums führen ihre Aufgabe verantwortungsvoll aus. Sie nehmen regelmäßig an Sitzungen teil und bringen genügend zeitlichen Einsatz, auch zur Vor- und Nachbereitung, ein. Sie verpflichten sich zur Verschwiegenheit unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

UMSETZUNG IM PARITÄTISCHEN

- Die Mitgliederversammlung ist das Aufsichtsgremium für den Vorstand.
- Die Mitgliederversammlung tritt mindestens alle zwei Jahre zusammen. Außerordentliche Mitgliederversammlungen sind einzuberufen, wenn dies von mindestens 10 % der stimmberechtigten Mitglieder unter genauer Angabe des Grundes schriftlich vom Vorstand verlangt wird oder wenn die einfache Mehrheit aller Vorstandsmitglieder dies für erforderlich hält.
- Der Vorstand ist das Aufsichtsgremium für die Geschäftsführung. Die Satzung regelt klar die Größe des Vorstands sowie die Dauer der Amtszeit. Bei der Zusammensetzung des Vorstands wird nachweislich darauf geachtet, dass verschiedene Professionen Einzug in das Gremium finden und dass der Vorstand in Gänze die Vielfalt der Mitgliedsorganisationen repräsentiert.
- Der Vorstand tagt mindestens dreimal im Jahr und ist darüber hinaus unverzüglich einzuberufen, wenn mindestens vier Vorstandsmitglieder dies unter schriftlicher Mitteilung eines zu behandelnden Antrages verlangen.
- Es ist satzungsmäßig ausgeschlossen, dass Personen in den Vorstand gewählt werden, die in einem haupt- oder nebenberuflichen Dienstverhältnis zum Verband stehen.
- Der Vorstand hat von seinem Recht, Ausschüsse zu bilden, Gebrauch gemacht: für alle wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten ist ein Finanzausschuss bestehend aus dem BGB-Vorstand und weiteren Vorstandsmitgliedern verantwortlich. Dieser bereitet Entscheidungen hinsichtlich der Jahresabschlüsse und des Wirtschaftsplanes vor und befasst sich auch mit Finanzanlagestrategien sowie weiteren betriebswirtschaftlichen Steuerungsaufgaben. Der Finanzausschuss empfiehlt dem Vorstand unter anderem die Verwendung des Jahresergebnisses sowie die Bestellung des Wirtschaftsprüfers.
- Neben der Auswahl der Prüfungsgesellschaft hat der Vorstand beschlossen, dass auch eine Prüfung nach § 53 HgrG (Haushaltsgrundsatzgesetz) durchgeführt wird.
- Der/die Vorsitzende vertritt den Vorstand gegenüber der Landesgeschäftsführung.
- Mögliche Interessenskonflikte, insbesondere bei Verhältnissen, die mit Finanzen oder besonderen Abhängigkeiten verknüpft sind, wie zu Kunden und Klienten, Mitarbeitenden, Lieferanten und Geschäftspartnern, Kredit- und Zuwendungsgebern, Leistungsträgern, Aufsichtsbehörden oder Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnissen müssen offengelegt werden.
- Der Vorstand entscheidet nach einem eigenen Prüfungsverfahren über die Aufnahme von Mitgliedern. Bezüglich seiner Entscheidung steht ihm ein Ermessen zu.
- Zur strukturierten Vor- und Nachbereitung der Sitzungen gibt es ein Prozedere.

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN OPERATIVER FÜHRUNG UND AUFSICHTSGREMIUM

Die offene und konstruktive Zusammenarbeit wird von beiden Organen als gemeinsame Aufgabe betrachtet. Operative Führung und Aufsichtsgremium arbeiten auf einer anerkennenden und respektvollen Grundlage im Sinne der Ziele der Organisation zusammen. Sie achten eine umfassende Vertraulichkeit.

Das ehrenamtliche Engagement der Mitglieder des Aufsichtsgremiums wird wertgeschätzt.

Die operative Führung informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Organisation relevanten Aspekte der Planung, der Geschäftsentwicklung und der Risiken. Sie berichtet über Abweichungen von den aufgestellten Plänen und Zielen und benennt die Gründe. Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums kommuniziert auch außerhalb von Gremiensitzungen regelmäßig mit der operativen Führung und wird von dieser über aktuelle Entwicklungen informiert.

UMSETZUNG IM PARITÄTISCHEN

- Die Landesgeschäftsführung nimmt an den Sitzungen des Vorstands mit beratender Stimme teil. Außerhalb von Sitzungen wird der/die Vorsitzende regelmäßig proaktiv über aktuelle Entwicklungen des Verbandes informiert.
- Die Mitgliederversammlung erhält zu ihren turnusgemäßen Sitzungen einen detaillierten schriftlichen Tätigkeitsbericht, die von einem Wirtschaftsprüfer geprüften Jahresabschlüsse sowie im Rahmen der Versammlung die mündlichen Berichte von Vorstand und Geschäftsführung.
- Der Vorstand legt die Informations- und Berichtspflichten der Landesgeschäftsführung und deren Dokumentation fest. Diese sind unter anderem: die Vorlage eines Wirtschafts-

plans inklusive der Stellen- und Investitionsplanung, die Erörterung des von einem Wirtschaftsprüfer geprüften Risikomanagements, einen Beteiligungsbericht und eine zum Ende bzw. zum Beginn eines Jahres vorgetragene Übersicht über stattgefundene Aktivitäten und inhaltlichen Planungen des Verbandes.

- Die Mitglieder des Vorstands haben ein Einsichtsrecht in alle Unterlagen der Organisation, soweit dies für die Erfüllung der Aufgaben als Aufsichtsgremium erforderlich ist. Datenschutzrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die Angemessenheit und Effektivität der Führungsorganisation, der Gremienarbeit und die Zusammenarbeit zwischen operativer Führung und Aufsichtsorgan werden regelmäßig im Zusammenwirken von Vorstand und Landesgeschäftsführung überprüft.

DER GOVERNANCE KODEX IM ZUSAMMENSPIEL MIT ANDEREN INSTRUMENTEN

Der Governance-Kodex beschreibt und regelt – ergänzend zu gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorgaben – die „gute Unternehmensführung“ im Sinne der strukturierten und interessenkonfliktfreien Zusammenarbeit zwischen den Organen. Er legt fest, wo und wie Entscheidungen getroffen werden.

Um der Corporate Governance Instrumente zur Einhaltung der aufgestellten Grundsätze zu geben, ist es eine logische Schlussfolgerung und muss die Konsequenz sein, anschließend ein Corporate Compliance System zu entwickeln und in der Steuerung der Organisation einzusetzen. Dabei geht es darum, Prozessabläufe zielgerichtet und transparent zu strukturieren, gesetzliche und organisationale Anforderungen abzubilden und deren Einhaltung sicherzustellen (so bspw. die Transparenz in der Rechnungslegung, die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips bei der Rechnungsfreigabe etc.) und schließlich auch darum, Entscheidungsbefugnisse auf die verschiedenen Ebenen und Akteure innerhalb der Organisation herunterzubrechen.

Gleiches gilt für die Entwicklung und Nutzung eines Risikomanagementsystems: auch dieses wirkt ergänzend und unterstützend für die Corporate Governance. Das Risikomanagement kann dabei eingesetzt werden, um Chancen und Risiken für die Organisation zu erkennen, zu bewerten und systematisch abzubilden – und ist infolgedessen eine zentrale Entscheidungsgrundlage für strategische und operative Entscheidungen. Zudem ist das Risikomanagement neben dem Jahresabschluss und dem zugehörigen Prüfbericht ein zentrales Informationsinstrument für das Aufsichtsorgan.



- Gesellschaftsrechtliche Verhältnisse
- Wirtschaftliche Grundlagen und
Veröffentlichung von
Transparenzkriterien
- Steuerrechtliche Verhältnisse

Überblick: rechtliche Verhältnisse

Impressum

05 →

ÜBERBLICK: RECHTLICHE VERHÄLTNISSE

GESELLSCHAFTSRECHTLICHE VERHÄLTNISSE

Bezeichnung	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e.V.
Gründung des LV RLP/SAL	18. September 1972 eingetragen in das Vereinsregister am 18. April 1973 (Gründung ehemaliger Landesverband RLP im Okt. 1950) (Gründung ehemaliger Landesverband SAL im Dez. 1959)
Sitz	Saarbrücken
Adressen	<p>Vereinsitz / Geschäftsstelle Saarbrücken: Feldmannstraße 92, 66119 Saarbrücken</p> <p>Geschäftsstelle Mainz: Drechslerweg 28, 55128 Mainz</p> <p>Kompetenzzentrum Freiwilligendienste: Försterstraße 39, 66111 Saarbrücken</p> <p>Kontakt- und Informationsstellen für Selbsthilfe: Parcusstraße 8, 55116 Mainz Marktplatz 6, 56457 Westerburg Kirchberg 18, 67483 Edesheim</p>
Vereinszweck	Der Landesverband verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und mildtätige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung (AO). Der Verband ist selbstlos tätig; er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Er ist anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege und Mitglied des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes – Gesamtverband e.V.. Der Landesverband ist eine Dachorganisation nach § 57 Abs. 2 AO. In ihm verbinden sich Organisationen der freien Wohlfahrtspflege, die in den Ländern Rheinland-Pfalz und/oder im Saarland tätig sind, um sachkundige und zeitgerechte Sozialarbeit zum Wohle der Gesellschaft und des einzelnen Menschen zu leisten. Daneben verfolgt der Landesverband wohlfahrtspflegerische Zwecke auch unmittelbar durch eigenes Handeln. Der Landesverband vertritt und fördert die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder in ihrer fachlichen Zielsetzung und in ihren rechtlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Belangen.

Satzung	Die Satzung, zuletzt geändert am 10.11.2023, ist hier abrufbar: https://www.paritaet-rps.org/der-verband/die-struktur/satzung
Geschäftsjahr	Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.
Organe	Organe sind die Mitgliederversammlung, der Vorstand und der besondere Vertreter nach § 30 BGB.
Vorstand	<p>Dem Vorstand gehören aktuell folgende Personen an:</p> <p>Vorstand nach § 26 BGB: Gaby Schäfer, 1. Vorsitzende Wilbert Peifer, 1. stv. Vorsitzender Dr. Armin Kuphal, 2. stv. Vorsitzender</p> <p>Weitere Vorstandmitglieder: Oliver Backhaus Thomas Dane Mario Habrecht Dagmar Heib Stefan Hellmann Esther Herrmann Claus Helmert Prof. Dr. Jörg Loth Astrid Koch Jochen Krentel Bernhard Müller Isabella Müller-Jakobs Stefanie Oberbillig Stefan Rheinheimer Horst Schneider</p> <p>Ehrenvorsitzender: Prof. Reiner Feth</p>
Besonderer Vertreter nach § 30 BGB	Michael Hamm (Landesgeschäftsführer)

WIRTSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN UND VERÖFFENTLICHUNG VON TRANSPARENZKRITERIEN

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e.V. verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung (AO).

Er veröffentlicht auf seiner Website eine Zusammenstellung von Transparenzinformationen für die Öffentlichkeit. Diese entsprechen den derzeitigen Kriterien der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“:

- Name, Sitz, Anschrift und Gründungsjahr
- Vollständige Satzung sowie Angaben zu den Organisationszielen
- Angaben zur Steuerbegünstigung
- Name und Funktion wesentlicher Entscheidungsträger
- Tätigkeitsbericht
- Personalstruktur
- Angaben zur Mittelherkunft
- Angaben zur Mittelverwendung
- Gesellschaftsrechtliche Verbundenheit mit Dritten
- Namen von Personen, deren jährliche Zahlungen mehr als 10 % des Gesamtjahresbudgets ausmachen

STEUERRECHTLICHE VERHÄLTNISSE

EINTRAGUNGEN:

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland wird beim Finanzamt Saarbrücken unter der Steuer-Nr.: 040/140/06120 geführt.

Er ist unter der Nummer 2490 eingetragen im Vereinsregister des Registergerichts Saarbrücken.

STEUERBEFREIUNGEN UND BE- RECHTIGUNG ZU AUSSTELLUNG VON ZUWENDUNGSBESTÄTIGUNGEN:

Entsprechend des letzten Freistellungsbescheides vom 12.12.2024 ist der Deutsche Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e.V. nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG und § 3 Nr. 6 GewStG von der Körperschafts- und Gewerbesteuer befreit. Er ist zur Ausstellung von Zuwendungsbestätigungen berechtigt.

IMPRESSUM

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e.V.

Feldmannstraße 92
66119 Saarbrücken
Tel.: 0681 | 926 60-0
Mail: info@paritaet-rps.org
Web: www.paritaet-rps.org

Vorstand nach § 26 BGB:
Gaby Schäfer (Vorsitzende), Wilbert Peifer, Dr. Armin
Kuphal

Landesgeschäftsführer (Besonderer Vertreter gem. §
30 BGB): Michael Hamm

Inhalt: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e.V.
Layout: RO-T
Titelbild: unsplash

=