

Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht

3., völlig überarb. Auflage 2014

Januar 2014

Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht – 3., völlig überarb. Aufl. / hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. – Bonn 2014. – 87 S. – (Arbeitshilfen ; 182)

INHALT

Vorwort.....	5
1. Merkmale guter Unternehmensführung in der Kirche und ihrer Caritas	7
2. Mitgliederversammlung/Gesellschafterversammlung	14
2.1 Rolle des Eigentümers.....	14
2.2 Einberufung und Zusammensetzung.....	15
2.3 Aufgaben	15
2.4 Verhältnis zum Aufsichtsgremium.....	16
2.5 Auslagen.....	16
3. Aufsichtsebene (Stiftungsrat, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat)	17
3.1 Zusammensetzung.....	17
3.2 Aufgaben und Verantwortung.....	22
3.3 Vergütung/Sitzungsgeld	26
3.4 Fortbildung und Qualifizierung.....	26
4. Geschäftsführung	27
4.1 Zusammensetzung.....	27
4.2 Aufgaben und Verantwortung	29
4.3 Vergütungsfragen	30
5. Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsgremium.....	33
5.1 Prinzip der personellen Trennung	33
5.2 Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit	33
5.3 Satzung, Geschäftsordnung und Zielvereinbarungen ...	35
5.4 Grenzen der Aufsicht	35
6. Verhältnis zum Bischof und zum Spitzenverband.....	37

Anlagen

Anlage 1: Motu Proprio <i>Intima Ecclesiae natura</i> über den Dienst der Liebe	42
Anlage 2: Grundzüge des Haftungsrechts von Organmitgliedern	55
Anlage 3: Mitteilung über die Umsetzung der Arbeitshilfe 182 (Muster)	80
Anlage 4: Selbstverpflichtungserklärung des Vorstandes bzw./und der Geschäftsführung (Muster)	84
Anlage 5: Selbstverpflichtungserklärung des Aufsichtsgremiums (Muster)	86

Vorwort

Die katholische Kirche ist mit ihren vielfältigen sozialen Diensten und Einrichtungen, insbesondere im Bereich der Caritas und der Orden, ein bedeutender Anbieter sozialer Dienstleistungen. „Das caritative Handeln und die Organisation der christlichen Nächstenliebe gehören ebenso unverzichtbar zu Wesen und Auftrag der Kirche wie die Verkündigung von Gottes Wort und die Feier der Sakramente.“¹

Gesellschaftliche, sozialpolitische und ökonomische Veränderungen haben die Organisation der sozialen Dienste und Einrichtungen hinsichtlich der Trägerstrukturen, der Geschäftsführung und der Tragweite wirtschaftlicher Entscheidungen wesentlich komplexer werden lassen. Klare Aufsichtsstrukturen sind deshalb ein wichtiges Qualitätsmerkmal. Um die sozialen Dienste und Einrichtungen in katholischer Trägerschaft bei der Etablierung angemessener Aufsichtsstrukturen zu stärken, haben die Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz und der Verband der Diözesen Deutschlands gemeinsam mit dem Deutschen Caritasverband und der Deutschen Ordensobernkongferenz diese Handreichung erarbeitet. Seit ihrem erstmaligen Erscheinen im Jahr 2004 trägt sie dazu bei, dass die vielfältigen caritativen Dienste und Einrichtungen die strukturellen Veränderungen im sozialen Dienstleistungsbereich besser bewältigen können.

Die vorliegende 3., völlig überarbeitete Auflage der Arbeitshilfe ist aufgrund neuer Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie veränderter Rahmenbedingungen der wirtschaftlichen Tätigkeit von sozialen Diensten und Einrichtungen notwendig geworden.

¹ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): *Berufen zur caritas. Die deutschen Bischöfe* Nr. 91 (Bonn 2009), S. 8.

Sie orientiert sich nun stärker an den unterschiedlichen Ebenen von Leitung und Aufsicht, hebt die Bedeutung der Grundsätze guter Unternehmensführung hervor und enthält präzisere Aussagen hinsichtlich der effizienten Führung und Überwachung. Das Motu Proprio über den Dienst der Liebe von Papst Benedikt XVI. aus dem Jahr 2012 ist in den Text integriert worden.

Das zentrale Anliegen der Arbeitshilfe ist die Verankerung des Prinzips der gestuften Aufsicht: Soweit ein Träger über ein eigenes Aufsichtsorgan verfügt, ist der Umfang der kirchlichen Aufsicht geringer als bei Rechtsträgern, die noch kein trägereigenes Aufsichtsorgan besitzen. Die kirchlichen Oberbehörden wirken in erster Linie darauf hin, dass bei allen Rechtsträgern geeignete trägereigene Aufsichtsstrukturen bestehen. Diese sollen gewährleisten, dass die in der Arbeitshilfe formulierten Vorgaben eingehalten werden.

Die Arbeitshilfe stellt zwar keine rechtsverbindlichen Regelungen auf. Die deutschen Bischöfe erwarten jedoch, dass alle sozialen Dienste und Einrichtungen in katholischer Trägerschaft die Inhalte dieser Arbeitshilfe im Wege der freiwilligen Selbstverpflichtung ihrer Arbeit zugrunde legen. Die Umsetzung der Empfehlungen leistet einen wichtigen Beitrag dazu, dass die Caritas der Kirche auch in Zukunft und unter veränderten gesellschaftlichen, sozialpolitischen und ökonomischen Rahmenbedingungen ihrem Auftrag gerecht werden kann: Zeugnis zu geben für Gottes barmherzige Hinwendung zur Welt und zu den Menschen.

Bonn/Freiburg, den 11. Dezember 2013

Erzbischof Robert Zollitsch
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

I. Merkmale guter Unternehmensführung in der Kirche und ihrer Caritas

Die sozialen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft sind ein wesentlicher Bestandteil der Kirche. Caritas ist der Bereich der Kirche, der die Botschaft vom Reich Gottes in die Gesellschaft trägt, sie verdeutlicht und profiliert. Dies geschieht sehr wirksam in sozialen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft. Durch sie nimmt die Kirche in besonderer Weise Not und Ungerechtigkeit, Leid und Ausgrenzung des Menschen wahr. Ihre Ziele sind der Schutz der Würde der Menschen, die Stärkung ihrer gesellschaftlichen Teilhabe und die Förderung des solidarischen Zusammenlebens in einer pluralen Welt. Caritative Dienste und Einrichtungen unterstützen und begleiten Lebens- und Sterbeprozesse der Menschen, die ihrer Sorge anvertraut sind. Sie üben nach Papst Benedikt XVI. einen „Liebesdienst“ aus, der wie die Verkündigung des Wortes Gottes und die Feier der Sakramente „zum Wesen der Kirche gehört“.² Diese Aufgaben bedingen sich gegenseitig und lassen sich nicht voneinander trennen. Der Liebesdienst ist für die Kirche „unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst“³.

Die deutschen Bischöfe bekräftigen dieses Verständnis in ihrem Wort *Berufen zur caritas* (2009) und ergänzen für die deutsche Kirche: „Ähnlich wie das Hören auf Gottes Wort und die Feier der Sakramente ist auch die Nächstenliebe ein Ort der Gottes-

² Papst Benedikt XVI., Enzyklika *DEUS CARITAS EST* über die christliche Liebe (25. Dezember 2005), 25a: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2006/2008), S. 33–34.

³ *Ebd.*

begegnung ..., sie gehört wesentlich zur Ausübung unseres christlichen Glaubens ... und trägt bei zu einer Zivilisation der Gerechtigkeit und Liebe“.⁴

Angesichts der institutionellen Vielfalt von Verbänden, Orden, Pfarrgemeinden und Diözesen gibt es in der katholischen Kirche in Deutschland eine Vielzahl von Diensten und Einrichtungen im sozialen Bereich. Diese sind in unterschiedlichen Rechtsformen organisiert, insbesondere Vereine, Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Stiftungen. Zahl und Art der Einrichtungen sind in den letzten Jahrzehnten fortlaufend erweitert bzw. auf hohem Niveau stabilisiert worden.

In den knapp 25.000 katholischen sozialen Diensten und Einrichtungen der ca. 8.200 rechtlich eigenständigen Träger unter dem Dach des Deutschen Caritasverbandes (DCV) arbeiten ca. 550.000 Menschen beruflich in den Arbeitsfeldern Gesundheitshilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Familienhilfe, Altenhilfe, Behindertenhilfe, in weiteren sozialen Hilfen und offenen Diensten sowie in der Aus- und Fortbildung.⁵ Zusätzlich sind ungefähr 500.000 Menschen ehrenamtlich und freiwillig in der verbandlichen Caritas tätig. Diese Mitarbeitenden engagieren sich oft aus einer christlichen Motivation heraus und verankern in besonderem Maße die caritativen Dienste und Einrichtungen in der Gesellschaft.

Die Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas sind durch die permanente Veränderung sozialrechtlicher, wirtschaftlicher und demografischer Rahmenbedingungen sowie den Wettbewerb sozialer Dienstleistungen in Deutschland und der Europäischen Union herausgefordert. Die verbandliche Caritas ge-

⁴ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): *Berufen zur caritas. Die deutschen Bischöfe* Nr. 91 (Bonn 2009), S. 8.

⁵ Zentralstatistik des DCV, Stand 31. Dezember 2010.

staltet diesen Wandel zum ganzheitlichen Wohl der Benachteiligten und Notleidenden mit, nicht ohne die ökonomischen und sozioökonomischen Zwänge und Entscheidungsnöte auch als Herausforderung zu erleben. Viele soziale Dienste unterliegen einem großen Kostendruck, weil sie sich im Wettbewerb behaupten müssen. Aufgrund des Sparzwangs der Kommunen und Sozialleistungsträger ist jedoch oftmals keine leistungsgerechte Finanzierung gewährleistet.

Diese Veränderungen haben u. a. zur Folge, dass die Organisation sozialer Dienste immer komplexer wird hinsichtlich der Trägerstrukturen, der Geschäftsführung und der Tragweite wirtschaftlicher Entscheidungen. Die Träger sozialer Dienste reagieren einerseits mit einer wachsenden Tendenz zu Fusionen und Ausgründungen sowie mit dem verstärkten Ausbau regionaler und überregionaler Trägerstrukturen. Sie versprechen sich eine erhöhte Wettbewerbsfähigkeit durch die Stärkung und Bündelung finanzieller, personeller und fachlicher Ressourcen.

Daneben erhalten Grundsätze einer guten Unternehmensführung immer stärkere Bedeutung. Für soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft ist darüber hinaus in besonderem Maße eine werteorientierte Unternehmensführung maßgeblich, die die Prinzipien der katholischen Soziallehre beachtet. Dazu gehören die Prinzipien der Personalität, der Solidarität und der Subsidiarität. Alle drei Prinzipien sind wichtig für die Unternehmenskultur in katholischen Einrichtungen, da sie das christliche Menschenbild widerspiegeln.

Das Personalitätsprinzip – die unantastbare Würde und Freiheit des Menschen – fragt nach dem, was dem Menschen gemäß ist, ihn fördert und ihn zu wahrer Freiheit führt. An erster Stelle steht der Mensch, und alle Organisationsformen von Wirtschaft und Gesellschaft sind daran zu messen, ob sie der personalen Würde und Freiheit des Menschen zugutekommen oder ob sie

diese eingrenzen. Die menschliche Person ist frei, aber sie trägt als Freiheitswesen nicht nur Verantwortung für sich selbst, sondern ebenso für den Anderen und die Gesellschaft insgesamt. Es geht um das Wohlergehen aller Menschen. Neben das Personalitätsprinzip tritt deshalb die Solidarität – das Gemeinwohlprinzip. Die Pastoralkonstitution *Gaudium et spes* betont, dass sich die gesellschaftliche Ordnung und ihre Entwicklung dauernd am Wohl der Personen orientieren müssen (vgl. GS 26). Dabei geht es um mehr als nur die Organisation verschiedenster individueller oder partikularer Interessen. Es geht eben um das Wohl aller.

Das Subsidiaritätsprinzip ist für die dezentrale Struktur von kirchlichen Einrichtungen im Bereich der sozialen Dienste von besonderer Bedeutung. Es sichert die Nähe zu den Menschen, fördert die Identifikation mit Einrichtungen durch die jeweiligen Gemeinden und Verbände und motiviert ehrenamtliches Engagement. Diese dezentralen Strukturen haben sich in der Vergangenheit bewährt. In den letzten Jahren ist zudem ein Trend zur Konzentration katholischer Träger und Dienste in Verbünden feststellbar, durch den jedoch die Eigenständigkeit der Träger und Dienste nicht aufgegeben wird. Ziel ist die Schaffung leistungsfähiger Trägerverbünde mit dezentralen Strukturen, die auch Kleinsteinheiten mit umfassen.

Ein wichtiger Grundsatz dezentraler Strukturen ist die Kongruenz zwischen Entscheidungskompetenz und Verantwortung für die getroffenen Entscheidungen. Wer Entscheidungen trifft, muss auch deren Folgen verantworten.

Eine werteorientierte Unternehmensführung zeichnet sich auch durch eine angemessene interne Aufsicht aus. Eine hohe Bedeutung haben Fragen nach qualifizierten Aufsichtsstrukturen, nach notwendigen Aufsichtsgremien, ihren Kompetenzen und ihren qualitativen sowie quantitativen Fähigkeiten zur realistischen

Einschätzung der zukünftigen Entwicklung des Trägers. Solche Aufsichtsstrukturen sind inzwischen ein Qualitätsmerkmal, das im Interesse der Einrichtungen liegt und ein Wettbewerbsvorteil sein kann. Dies entspricht auch dem kirchlichen Vermögensrecht. Zu den traditionellen Grundsätzen kirchlicher Vermögensverwaltung gehören die Regeln von der „Sorgfalt eines guten Hausvaters“ (vgl. can. 1284 CIC) ebenso wie die verpflichtende Vorgabe, dass sich der jeweilige Verwalter eines kirchlichen Vermögensträgers bei seiner Tätigkeit beraten lassen muss (vgl. can. 1280 CIC). Die nachfolgenden Grundsätze verfügen über ein Fundament im Kirchenrecht, das im Jahr 2012 durch die Veröffentlichung des *Motu Proprio Intima Ecclesiae natura* („Die innere Natur der Kirche“) über den Dienst der Liebe von Papst Benedikt XVI. (Anlage 1) bestätigt und präzisiert worden ist.

Um eine effiziente Führung und Aufsicht über Wirtschaftsunternehmen zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Regelungen erlassen. Die wichtigsten Vorschriften finden sich im „Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich“ (KonTraG), im „Gesetz zur weiteren Reform des Aktien- und Bilanzrechts, zu Transparenz und Publizität“ (Transparenz- und Publizitätsgesetz, TransPuG) sowie im „Deutschen Corporate Governance Kodex“ (DCGK).⁶ Besondere Aufmerksamkeit verdient darüber hinaus

⁶ Mit dem TransPuG vom 19. Juli 2002 verfolgt der Gesetzgeber im Anschluss an das KonTraG vom 27. April 1998 im Wesentlichen das Ziel, die Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich durch Änderungen des Aktien- und Handelsrechts zu verbessern.

Das TransPuG enthält umfangreiche Neuregelungen zur Stärkung der Verantwortlichkeit des Aufsichtsrates und zu dessen Kooperation mit dem Vorstand, erleichtert einzelne Kapitalmaßnahmen von Aktiengesellschaften und modifiziert bisher geltende Grundsätze im Rahmen der Gewinnverwendung. Das Gesetz stärkt darüber hinaus den Konzernab-

das „Gesetz über elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister“ (EHUG), das am 1. Juli 2007 in Kraft getreten ist.

KonTraG, TransPuG und DCGK finden in erster Linie auf börsennotierte Aktiengesellschaften Anwendung. Viele dieser Regelungen können aber über diesen engen Anwendungsbereich hinaus Geltung beanspruchen. Insbesondere die Bestimmungen über die Arbeit von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Zusammenarbeit beider Organe enthalten grundlegende Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Dasselbe gilt für die Zusammenarbeit von Aufsichtsorganen und Abschlussprüfern. In der Praxis lässt sich beobachten, dass die oben genannten Regelwerke in zunehmendem Maße auch für andere Gesellschaftsformen einen Orientierungsmaßstab bilden. Sie werden mittelfristig auf alle Unternehmen, gleich welcher Rechtsform, ausstrahlen und haben mithin auch indirekte Auswirkungen auf die Arbeit gemeinnütziger Organisationen, insbesondere wenn sie in der Rechtsform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) betrieben werden.

Die katholischen Träger von sozialen Diensten und Einrichtungen – unbeschadet ihrer Rechtsform – müssen im Einzelfall prüfen, ob und ggf. in welchem Umfang eine Übertragung der Regelungen auf ihren Bereich sinnvoll ist. Entschließen sich die Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien von katholischen Trägern sozialer Einrichtungen, die aktien- und handelsrechtlichen

schluss als umfassendes Informationsmedium für den Kapitalmarkt und gleicht die diesbezüglichen Regelungen weitestgehend denjenigen für den Jahresabschluss an.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) legt – internationalen Standards folgend – umfangreiche Rollen- und Verhaltensempfehlungen für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates von börsennotierten Aktiengesellschaften fest.

Bestimmungen, wie sie im KonTraG, im TransPuG sowie im DCGK zusammengefasst sind, entsprechend anzuwenden, so können sie sich hierzu auch freiwillig verpflichten (Selbstverpflichtung).

Zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung zählt bei caritativen Diensten und Einrichtungen auch, dass die Träger ihre Arbeit und deren Ergebnisse gegenüber der Öffentlichkeit transparent machen, da sich diese Einrichtungen mit öffentlichen Geldern und Spenden finanzieren. Den Trägern wird deshalb empfohlen, in geeigneter Form die Öffentlichkeit über das abgeschlossene und geprüfte Wirtschaftsjahr mit Angaben zur Vermögens- und Ertragslage, über ihr Leistungsprofil und die damit erzielte Wirkung sowie über die Höhe und Verwendung empfangener Spenden zu informieren (z. B. mit einem Geschäfts- oder Rechenschaftsbericht).⁷

Der Aufbau der nachfolgenden Ausführungen orientiert sich im Wesentlichen an der dreiteiligen Organstruktur des DCGK: Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand. Diese Struktur sollte idealtypisch auch die verschiedenen Funktionen in kirchlich-caritativen Einrichtungen widerspiegeln: Strategie und Grundlagenentscheidungen (Mitglieder- und Gesellschafterversammlung), Kontrolle und Aufsicht (Aufsichtsorgan) und Führung, d. h. operatives Tagesgeschäft (Geschäftsführung/Vorstand)⁸. Die Eigentümerfunktion obliegt – je nach Rechtsform des Trägers – im Verein den Mitgliedern, in einer GmbH den Gesellschaftern und bei einer Stiftung dem Stifter (bzw. dessen Stiffterwillen).

⁷ Deutscher Caritasverband und Diakonisches Werk der EKD, Transparenzstandards für Caritas und Diakonie, Freiburg und Stuttgart 2010.

⁸ Das Leitungsgremium wird im weiteren Text der Einfachheit halber mit „Geschäftsführung“ bezeichnet. Die Ausführungen gelten allgemein für alle Leitungsorgane, also auch für Vereins- und Stiftungsvorstände.

2. Mitgliederversammlung/ Gesellschafterversammlung

2.1 Rolle des Eigentümers

Jeder Rechtsträger verfügt über ein Organ, das allgemein als Mitgliederversammlung, Gesellschafterversammlung oder Vollversammlung bezeichnet werden kann. Je nach Rechtsform ist die konkrete Bezeichnung eine andere. Beim Verein ist damit die Mitgliederversammlung und bei der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) die Gesellschafterversammlung gemeint. Stiftungen benötigen aus rechtlicher Sicht nur eine Geschäftsführung, die den Rechtsträger nach außen vertritt und den in der Satzung verankerten Zweck verfolgt. Eine Eigentümerversammlung im eigentlichen Sinne gibt es hier nicht. Von der Satzung kann jedoch die Einrichtung eines Aufsichtsgremiums vorgeschrieben werden. Dies ist unbedingt zu empfehlen, um auch hier das Prinzip der personellen Trennung von operativer und Leitungsebene sicherzustellen. Dieses Gremium hat die Aufgabe, über die Einhaltung des Stifterwillens bzw. des kirchlichen Gemeinwohls zu wachen.⁹

Die Eigentümer legen die grundsätzlichen Zwecke des betreffenden Rechtsträgers fest, die sich in der Satzung bzw. dem Gesellschaftsvertrag niederschlagen. Die grundsätzliche Motivation der Eigentümer besteht darin, Voraussetzungen für die Verwirklichung seiner Zwecke zu schaffen sowie den Rechtsträger und sein Vermögen zu erhalten bzw. zu vermehren. Für die operative Leitung und Führung des Rechtsträgers setzt die Gesell-

⁹ Im Folgenden wird dieses Gremium als Gesellschafterversammlung bezeichnet. Die Ausführungen gelten entsprechend für alle Formen der Eigentümerversammlung.

schafterversammlung ggf. auf Empfehlung des Aufsichtsgremiums eine Geschäftsführung ein, der die Verantwortung über das Tagesgeschäft treuhänderisch überlassen wird. Für die fachliche Kontrolle und Überwachung des Geschäftsführungsorgans sollte der Eigentümer ein Aufsichtsgremium berufen.

2.2 Einberufung und Zusammensetzung

Die Gesellschafterversammlung tagt mindestens einmal pro Jahr.

Personen, die in persönlicher Abhängigkeit zum Unternehmen stehen, sollten in der Regel nicht Mitglieder der Gesellschafterversammlung sein.

2.3 Aufgaben

Die Gesellschafterversammlung bestellt die Mitglieder des Aufsichtsgremiums, entlastet sie und beruft sie ggf. ab. Sie erstellt und verabschiedet eine Geschäftsordnung für das Aufsichtsgremium bzw. genehmigt die vom Aufsichtsgremium selbst erlassene Geschäftsordnung.

Die Gesellschafterversammlung entscheidet über die Gründung und Auflösung des Rechtsträgers sowie über die Satzung bzw. den Gesellschaftsvertrag und damit verbundene Änderungen. Außerdem können ihr Genehmigungsvorbehalte für wesentliche unternehmerische Maßnahmen eingeräumt werden, die nicht der Geschäftsführung oder dem Aufsichtsgremium – gemäß der Satzung oder darauf aufbauender Geschäftsordnungen für die einzelnen Organe – zugewiesen sind. Zu diesen grundsätzlichen und richtungsweisenden Maßnahmen zählen z. B. die Feststellung des Jahresabschlusses, die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder, der Beschluss über die Ergebnisverwendung, die Entscheidung über die Fusion mit anderen Rechtsträgern sowie die Aufnahme,

Ausweitung oder Einstellung von Geschäftszweigen bzw. Arbeitsgebieten. Die Gesellschafterversammlung kann im Sinne eines einvernehmlichen Handelns das Aufsichtsgremium beauftragen, der Gesellschafterversammlung Beschlussempfehlungen zuzuleiten.

2.4 Verhältnis zum Aufsichtsgremium

Da die Gesellschafterversammlung aufgrund ihrer Größe und Zusammensetzung in der Regel nicht in der Lage ist, die Geschäftsführung adäquat zu überwachen, setzt sie ein eigenständiges, in der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag verankertes Aufsichtsgremium ein. Dadurch werden eine qualifizierte Aufsicht über die Geschäftsführung mittels der Nutzung externen Know-hows und eine Versachlichung bzw. Professionalisierung der Zusammenarbeit zwischen den Eigentümern und der Geschäftsführung möglich.

2.5 Auslagen

Die Mitarbeit in der Gesellschafterversammlung ist in der Regel ehrenamtlich. Den Mitgliedern sollen die Auslagen erstattet werden, was auch durch Zahlung einer pauschalisierten Aufwandsentschädigung erfolgen kann, die tatsächlich entstehende Aufwendungen deckt.

3. Aufsichtsebene (Stiftungsrat, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat)

3.1 Zusammensetzung

Jeder Rechtsträger sollte sich verpflichten, in seiner Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag neben der Geschäftsführung angemessene und wirksame Aufsichtsstrukturen zur Kontrolle der operativen Organe zu installieren. Dies kann durch die Einrichtung entsprechender Organe (Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, Stiftungsrat, Beirat) geschehen.

Dieses Aufsichtsgremium soll aus mindestens drei, besser aus noch mehr Personen bestehen. Die optimale Größe dieses Gremiums soll der fachlichen und wirtschaftlichen Bedeutung und den Anforderungen an die Aufsicht des Trägers entsprechen. Maßgebend für die Größe sind also die fachlichen Anforderungen einerseits und praktische Arbeitsstrukturen andererseits. Die Zahl von neun Personen sollte nur in begründeten Ausnahmefällen überschritten werden.

Die Mitgliederversammlung eines Vereins erfüllt in der Regel nicht die Voraussetzungen für eine qualifizierte Aufsichtstätigkeit, es sei denn, der Verein besteht nur aus wenigen Mitgliedern, die sich in ihrer Gesamtheit regelmäßig mehr als einmal jährlich treffen und aufgrund der Zusammensetzung qualifizierter Aufsichtstätigkeiten wahrnehmen können.

Ist die Gesellschafterversammlung einer Tochtergesellschaft personenidentisch mit der Geschäftsführung der Muttergesellschaft, fehlt es an den Voraussetzungen einer qualifizierten Aufsicht bei der Tochtergesellschaft. In diesen Fällen ist es ratsam, dass das Aufsichtsgremium der Muttergesellschaft die Kontrolle auch bezüglich der Geschäftsführung der Tochtergesellschaft ausübt. In

den Gesellschaftsverträgen sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen.

Alle Mitglieder des Aufsichtsgremiums sind verpflichtet, ihr Mandat nur im Interesse des Rechtsträgers wahrzunehmen. Das heißt: Bei einem Handeln in der Organfunktion, also insbesondere bei der Beratung und Stimmabgabe im Aufsichtsgremium, haben die Interessen des beaufsichtigten Rechtsträgers generell Vorrang vor etwaigen sonstigen Interessen. Kommt es zu Interessenkonflikten, so hängt deren Auflösung davon ab, ob es sich um punktuelle oder dauerhafte Interessenkonflikte handelt. Betrifft die Interessenkollision nur eine konkrete Situation oder einen bestimmten Beratungsgegenstand, darf das betroffene Aufsichtsratsmitglied bzgl. dieses Tagesordnungspunktes nicht an der Willensbildung im Aufsichtsrat teilnehmen und muss sich bei der Abstimmung der Stimme enthalten. Eine abstrakte Bestimmung des angemessenen Verhaltens im Voraus ist nicht möglich. Entscheidend sind immer die Umstände des Einzelfalles. Jedes Aufsichtsratsmitglied ist verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen. Bei einem dauerhaften Interessengegensatz ist ein Ausschluss des betreffenden Aufsichtsratsmitglieds aus dem Aufsichtsgremium in Erwägung zu ziehen.

Vertreter, die in den folgenden Maßgaben 2 und 3 genannt sind, sollten insgesamt nicht die Mehrheit im Aufsichtsgremium stellen.

Maßgabe 1

Dem Aufsichtsgremium dürfen keine Personen angehören, bei denen die nachfolgenden Kriterien zutreffen:

- Mitglied der Geschäftsführung;

- Verwandtschaftliche oder entsprechende Beziehung zu Mitgliedern des Vorstandes, der Geschäftsführung oder zu Mitarbeitern¹⁰, die der unmittelbaren Aufsicht und Kontrolle unterliegen;
- Mitarbeiter, die beim Träger selbst, in Diensten und Einrichtungen oder in Gesellschaften, bei denen der Träger (mit) beteiligt ist oder mit denen der Träger in Wettbewerb bzw. anderweitiger Konkurrenz steht, tätig sind, es sei denn, es handelt sich um gewählte oder entsandte Beschäftigtenvertreter aufgrund kirchenarbeitsrechtlicher Vorschriften;
- Personen, die beim beauftragten Wirtschaftsprüfer und/oder beim beauftragten Steuerberater beschäftigt sind;
- Personen, die persönlich oder aufgrund ihrer Funktion in einer Wettbewerbsbeziehung zu dem Träger stehen.

Maßgabe 2

Dem Aufsichtsgremium können Personen angehören, bei denen die nachfolgenden Kriterien zutreffen und gleichzeitig sichergestellt ist, dass eine Interessenkollision grundsätzlich ausgeschlossen ist:

- Personen, die die Leistungen des Trägers und seiner Dienste und Einrichtungen in Anspruch nehmen, bzw. deren Angehörige. Für diese Personen sollten jedoch, soweit nicht gesetzlich vorgeschrieben, eigene Gremien geschaffen werden, denen der Träger regelmäßig berichtet und die die Beschwerden, Vorschläge und Anregungen entgegennehmen.

¹⁰ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier und im Folgenden die männliche Schreibweise benutzt. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass gleichermaßen weibliche und männliche Personen gemeint sind.

- Personen, die persönlich oder aufgrund ihrer Funktion in einer geschäftlichen Beziehung zum Träger stehen.

Maßgabe 3

Im Aufsichtsgremium kann es zu Interessenkollisionen kommen, wenn ihm Personen angehören, die in irgendeiner Weise für Dritte Aufsicht gegenüber dem Träger und seinen Diensten und Einrichtungen wahrnehmen. Es kann sich dabei u. a. um staatliche, kommunale und kirchliche Fach- und Rechtsaufsicht (z. B. Stiftungsaufsicht, Heimaufsicht, Jugendamt) sowie Aufsichts- und Kontrollinstanzen der Sozialleistungs- und Kostenträger (z. B. Medizinischer Dienst der Krankenkassen) handeln. Personen aus diesem Bereich können dem Aufsichtsgremium unter der Voraussetzung, dass sie dort nicht die Mehrheit innehaben, gleichwohl angehören. In jedem Fall ist es Voraussetzung, dass sie die Mitarbeit im Aufsichtsgremium mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbaren können und dies ausdrücklich von der Institution genehmigt ist. Jedes Mitglied des Aufsichtsgremiums soll Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsgremium offenlegen.

Personen, die gleichzeitig Mitglieder der Gesellschafterversammlung sind, sollten dem Aufsichtsgremium aus demselben Grund möglichst nicht angehören.

Maßgabe 4

Die Berufung von Mandatsträgern (Abgeordnete, Landräte, Bürgermeister, Räte) kann im Hinblick auf eine Rückbindung in den politischen Raum im Einzelfall sinnvoll sein. Mandatsträger dürfen nicht die Mehrheit im Aufsichtsgremium bilden. Ihre Berufung sollte mit Bedacht vorgenommen werden. Im Vordergrund der Überlegungen steht, dass sich das Aufsichtsgremium grund-

sätzlich auf die Aufsicht und Kontrolle beschränken und konzentrieren soll.

Bei der Zusammensetzung des Gremiums sollte besonderes Gewicht darauf gelegt werden, dass es aus Personen besteht, die

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

Im Idealfall sind die genannten Eigenschaften in einer Person vereint; jedenfalls sollten loyale Interessenvertreter und ausgewiesene – auch gesellschaftsexterne – Fachleute im Aufsichtsgremium vertreten sein. In einer Geschäftsordnung können die Anforderungsprofile festgelegt werden.

Das Aufsichtsgremium soll einen ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern in der Besetzung realisieren.

Die Mehrheit der Mitglieder des Aufsichtsgremiums soll, der Vorsitzende muss der katholischen Kirche angehören.

Den Mitgliedern des Aufsichtsgremiums muss bewusst sein, dass die Aufsichtstätigkeit Zeit erfordert für die Sitzungen, für die unmittelbare Vor- und Nachbereitung und ggf. für weitere Aufgaben. Es muss ihnen auch bewusst sein, dass es Situationen geben kann, in denen unangenehme und konfliktträchtige Entscheidungen zu treffen und durchzusetzen sind.

Jede Wahl bzw. Berufung soll zeitlich befristet und die Wiederwahl möglich sein. Es sollte die Möglichkeit der personellen Erneuerung des Gremiums vorgesehen werden.

Die Wahl- bzw. Berufungsperiode soll mindestens zwei Jahre, höchstens sechs Jahre dauern. Für die Berufung/Wahl bzw. für das Ausscheiden soll eine Altersgrenze in der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag oder in der Geschäftsordnung festgelegt werden. Selbstergänzungswahl sollte vermieden werden. Andernfalls empfiehlt sich eine bischöfliche Bestätigung.

Die Satzung bzw. der Gesellschaftsvertrag bzw. die Geschäftsordnung sollte Regelungen zur Entlassung von Mitgliedern des Aufsichtsgremiums vorsehen.

3.2 Aufgaben und Verantwortung

Die Erfahrungen zeigen, dass formalisierte, personenunabhängige Verfahren (z. B. die Trennung von Aufsicht und Geschäftsführung einer Einrichtung, eine umfassende Wirtschaftsprüfung, Transparenz nach außen) wichtig sind, um Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen zu können und zu vermeiden.

Je nach Rechtsform und Ausgestaltung der Aufsichtsstrukturen sind folgende Regelungen zu beachten und ggf. anzuwenden:

Aktiengesetz

- § 90 Berichte an den Aufsichtsrat
- § 91 Organisation, Buchführung
- § 110 Einberufung des Aufsichtsrats
- § 111 Aufgaben und Rechte des Aufsichtsrats
- § 161 Erklärung zum Corporate Governance Kodex
- § 170 Vorlage an den Aufsichtsrat
- § 171 Prüfung durch den Aufsichtsrat

Handelsgesetzbuch

- § 289 Lagebericht
- § 317 Gegenstand und Umfang der Prüfung

- § 318 Bestellung und Abberufung des Abschlussprüfers
- § 321 Prüfungsbericht
- § 322 Bestätigungsvermerk
- § 323 Verantwortlichkeit des Abschlussprüfers

Aufgaben des Aufsichtsgremiums:

- Den Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien der Rechtsträger wird nachdrücklich empfohlen, dafür Sorge zu tragen, dass die Verpflichtung zum wirtschaftlichen Handeln und die Beachtung betriebswirtschaftlicher Grundsätze eine hohe Priorität haben.
- Aufgabe des Aufsichtsgremiums ist es, die Mitglieder der Geschäftsführung regelmäßig zu beraten, zu überwachen und ggf. zu entlasten, falls das Recht zur Feststellung des Jahresabschlusses und zur Entlastung durch Satzung dem Aufsichtsgremium übertragen wurde.
- Das Aufsichtsgremium soll sich nicht am operativen Geschäft beteiligen. Ausdrücklich wird festgestellt, dass Genehmigungsvorbehalte zu den Aufsichts- und Kontrollaufgaben gehören, z. B. die Zustimmung bei der Genehmigung der Wirtschafts- und Stellenpläne, Investitionspläne, Grundstücksgeschäfte, Darlehensverträge. Der Aufsichtsrat hat sich regelmäßig mit den Chancen und Risiken des jeweiligen Trägers zu befassen.
- Das Aufsichtsgremium sollte sich mit Compliancethemen¹¹ als einem wichtigen Baustein der Risikominimierung auseinandersetzen.

¹¹ Zum Thema Compliance vgl. auch Anlage 2, Abschnitt 5 a).

Aufgaben des Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums:

- Der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums bereitet die Sitzungen vor.
- Der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums koordiniert dessen Arbeit und leitet dessen Sitzungen.
- Der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums nimmt dessen Belange nach außen wahr.
- Der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums soll mit der Geschäftsführung regelmäßig Kontakt halten und die Strategie, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement beratend begleiten. Er wird von der Geschäftsführung über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Rechtsträgers von wesentlicher Bedeutung sind, informiert. Der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums soll dann das Aufsichtsgremium unterrichten und erforderlichenfalls eine außerordentliche Sitzung einberufen.

Soweit die Gesellschafterversammlung sich die Bestellung nicht ausdrücklich vorbehält, bestimmt das Aufsichtsgremium den externen Abschlussprüfer. Den schriftlichen Auftrag zur Durchführung der Abschlussprüfung erteilt der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums. Das Aufsichtsgremium legt den Prüfungsumfang fest und kann darüber hinaus weitere Prüfungsaufträge (auch Sonderprüfungen) erteilen. Der Abschlussprüfer bzw. sein Mitarbeiter nimmt an der Sitzung des Aufsichtsgremiums teil, in der der Jahresabschluss beraten wird, und trägt persönlich die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung des Jahresabschlusses vor.

Das Aufsichtsgremium sollte sich von der Qualität der Arbeit des Abschlussprüfers überzeugen. Vor der Beauftragung des Abschlussprüfers sollte eine Erklärung darüber eingeholt werden,

ob und ggf. welche beruflichen, finanziellen oder sonstigen Beziehungen zwischen dem Auftragnehmer und der zu prüfenden Organisation bestehen, die Zweifel an seiner Unabhängigkeit begründen könnten. Der Abschlussprüfer wird für ein Jahr bestellt. Wiederbestellung ist möglich. Spätestens sieben Jahre nach seiner erstmaligen Bestellung ist zu prüfen, ob ein Prüferwechsel erfolgen soll. Dabei ist zu prüfen, ob auch ein Wechsel der Prüfungsgesellschaft in Frage kommt.

Jedes Mitglied des Aufsichtsgremiums hat Anspruch auf alle zur Wahrung der Aufgaben notwendigen Unterlagen, insbesondere auf Information über den Jahresabschluss, Lagebericht und Prüfbericht. Diese Unterlagen sollen durch den Vorsitzenden bzw. seinen Stellvertreter so rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden, dass eine angemessene Vorbereitung auf die Sitzung möglich ist. Die Geheimhaltung ist sicherzustellen.

Das Aufsichtsgremium kann nur dann seiner Aufsichts- und Kontrollfunktion gerecht werden, wenn es regelmäßig und mehrmals jährlich tagt. Bewährt haben sich drei bis sechs Sitzungen pro Jahr. Die Bildung von Ausschüssen (z. B. eines Prüfungsausschusses), die dem Gesamtgremium berichten, kann bei relativ großen Gremien eine effektive Arbeitsweise gewährleisten. In der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag oder in der Geschäftsordnung sollen die Mindestzahl der Sitzungen bzw. die Sitzungszeiträume sowie eventuell die Einrichtung von Ausschüssen festgelegt werden.

Die Entstehung immer komplexerer Rechtsträgerstrukturen stellt eine Herausforderung für die Gestaltung einer wirksamen Aufsicht auf Ebene des Rechtsträgers dar. Beim Aufsichtsrat einer Holding ist zu prüfen, ob er über die Zeit und die erforderlichen Kompetenzen verfügt, um die zahlreichen Tochtergesellschaften zu beaufsichtigen. Je heterogener das Leistungsprofil der Töchter ist, desto eher ist zu empfehlen, dass gemäß dem Subsidi-

diaritätsprinzip für alle oder ausgewählte Töchter ein eigenständiges Aufsichtsgremium installiert wird.

Die Effektivität und damit auch die Grenzen der eigenen Aufsichtstätigkeit sollten regelmäßig im Aufsichtsgremium reflektiert werden. Im Sinne einer lernenden Organisation sollten bei Bedarf Änderungen vorgenommen werden.

3.3 Vergütung/Sitzungsgeld

Die Mitarbeit im Aufsichtsgremium ist in der Regel ehrenamtlich. Den Mitgliedern sollen die Auslagen erstattet werden, was auch durch Zahlung einer pauschalisierten Aufwandsentschädigung erfolgen kann, die tatsächlich entstehende Aufwendungen deckt.

Soweit die Satzung bzw. der Gesellschaftsvertrag dies vorsehen, kann auch eine angemessene Vergütung bzw. ein Sitzungsgeld gezahlt werden. Die Höhe lässt sich nicht allgemeingültig festlegen, sondern hängt individuell von den Besonderheiten des Einzelfalles ab, insbesondere vom jeweiligen Anforderungsprofil des Amtes, von der konkreten Tätigkeit (Zeitumfang) sowie eventuell auch von der Größe des jeweiligen Rechtsträgers.

3.4 Fortbildung und Qualifizierung

Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums müssen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahrnehmen. Dabei werden sie von den Trägern durch Informationen und Kostenübernahmen angemessen unterstützt.

4. Geschäftsführung

4.1 Zusammensetzung

Je nach Rechtsform – kirchliche Rechtsträger sollten in der Regel die Rechtsform eines Vereins, einer Stiftung oder einer GmbH wählen – sind unterschiedlich benannte Organe mit der Leitung eines Trägers betraut. In der Regel sind dies Vorstände (bei Vereinen und Stiftungen) oder Geschäftsführer (bei GmbH). Die Besetzung und Größe der Geschäftsführung orientiert sich an der Größe und dem Aufgabenspektrum des Trägers. Eine Geschäftsführung kann aus hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitgliedern bestehen.

Für die Mitglieder der Geschäftsführung ist die Grundordnung des kirchlichen Dienstes vertraglich zu vereinbaren.

In der Geschäftsführung sollten ausreichend theologische/ethische, fachspezifische und ökonomische Kompetenzen vertreten sein. Den Rechtsträgern wird empfohlen, konkrete Anforderungsprofile und Qualifikationsvoraussetzungen für die einzelnen Positionen in der Geschäftsführung zu beschreiben, nach denen dann die Entscheidungsorgane die Einstellungs- bzw. Wahlvoraussetzungen prüfen können. In einer Muttergesellschaft/Holding ist eine Geschäftsführung aus mehreren Mitgliedern sinnvoll. Bei einer mehrköpfigen Geschäftsführung bietet es sich an, einen Vorsitzenden zu bestellen, der ggf. nicht überstimmt werden kann. Falls die Einsetzung einer mehrköpfigen Geschäftsführung nicht möglich ist, sind Regelungen notwendig, die für wichtige Handlungen des Rechtsträgers das Vieraugenprinzip gewährleisten.

Das Unternehmen soll neben der Beachtung fachlicher Kompetenzen einen ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern in

der Besetzung der Geschäftsführung realisieren. Zur Umsetzung dieses Ziels ist es notwendig, im Unternehmen Verfahren zu entwickeln, Instrumente zu installieren sowie entsprechende Bedingungen zu gestalten.

Eine Befristung der Amtszeit oder der Bestelldauer für die Geschäftsführung kann vom Unternehmen geregelt werden. Bei eingetragenen Vereinen wird die Geschäftsführung in der Regel für eine Amtszeit gewählt und nicht auf unbestimmte Zeit berufen.¹² Sollte keine befristete Amtszeit oder Bestellung geregelt sein, muss ein Unternehmen konkrete Entlassungsmodalitäten klären. Innerhalb angemessener Fristen und nach im Vorfeld vereinbarten Regelungen soll eine Abberufung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat möglich sein.

Bei der rechtlichen Einordnung von Organmitgliedern juristischer Personen ist zwischen der *organschaftlichen* und der *vertraglichen* Ebene zu differenzieren. Dies ist bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigen.

Eine Altersgrenze für Mitglieder der Geschäftsführung soll vereinbart werden.

Das Aufsichtsgremium sollte bei der Bestellung und Abberufung von Geschäftsführungen als gesamtes Gremium beteiligt werden. Darüber hinaus sollten die jeweiligen Vertragsmodalitäten der Geschäftsführungen dem Aufsichtsgremium transparent sein.

¹² Im Vereinsrecht kann nach § 30 S. 1 BGB durch Satzung bestimmt werden, dass neben dem Vorstand für gewisse Geschäfte besondere Vertreter bestellt werden. Die Leitung einer Vereinsverwaltung wird oftmals einem Geschäftsführer (Generalsekretär, Hauptgeschäftsführer) übertragen. Bestellt wird der besondere Vertreter von der Mitgliederversammlung, es sei denn die Satzung regelt etwas anderes. Auch beim besonderen Vertreter ist der organschaftliche Akt der Bestellung von der schuldrechtlichen Anstellung zu unterscheiden.

Die Zusammenarbeit in der Geschäftsführung soll im Rahmen einer Geschäftsordnung geregelt werden. Darüber hinaus soll ein verbindlicher Geschäftsverteilungsplan die Zuständigkeiten der Geschäftsführungsmitglieder bestimmen.

Grundsätzlich ist es möglich, dass Geschäftsführungen rein ehrenamtlich besetzt sind. Gerade in kirchlichen Vereinen findet sich dieses Modell der Unternehmensführung. Oftmals wird sich einer hauptberuflichen Geschäftsführung zur Führung der Geschäfte bedient. Sowohl für Vereine wie für GmbHs wird empfohlen: Bei mehr als 50 Mitarbeitern im Jahresdurchschnitt (unabhängig vom Beschäftigungsumfang) sollte zumindest ein stimmberechtigtes Mitglied der Geschäftsführung hauptamtlich sein. Mit den in diesem Kapitel benannten Kriterien ist es auch möglich, in einem gemischten Modell von ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Mitgliedern der Geschäftsführung auf Grundlage einer Geschäftsordnung und eines Geschäftsverteilungsplans eine gute Unternehmensführung zu realisieren. Je größer das Unternehmen, desto eher sollte die Geschäftsführung durch hauptamtliche Mitarbeiter wahrgenommen werden.

4.2 Aufgaben und Verantwortung

Die Geschäftsführung führt und verantwortet die Geschäfte des Unternehmens. Sie hat dafür zu sorgen, den kirchlich-caritativen Auftrag möglichst gut umzusetzen. Dabei sind die trägerpolitischen und unternehmerischen Zielvorgaben zur Erfüllung des Unternehmensauftrags zu berücksichtigen. Insgesamt entwickelt die Geschäftsführung dafür entsprechende Strategien.

Die Mitglieder der Geschäftsführung unterliegen einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Sie dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere Personen Zuwendungen von Dritten oder sonstige Vorteile fordern oder anneh-

men oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile verschaffen. Um dem Eindruck eines Interessenkonflikts entgegenzuwirken, dürfen Nebentätigkeiten der Mitglieder der Geschäftsführung nur mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats übernommen werden.

Die Mitglieder der Geschäftsführung sind dem Unternehmensauftrag verpflichtet. Kein Mitglied darf bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen und Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich nutzen. Entsprechende Regelungen sollen in der Geschäftsordnung der Geschäftsführung enthalten sein.

Aufgaben, Kompetenzen, Rechenschaftspflichten und Verantwortlichkeiten sind klar zu regeln und zu dokumentieren.

Instrumente einer guten und verantwortungsvollen wirtschaftlichen Unternehmensführung sind für die Bereiche Controlling, Qualitätsmanagement, Leitung und Aufsicht sowie Risikomanagement zu entwickeln und anzuwenden. Ein effektives Berichtswesen ist zu praktizieren.

Einrichtungen im sozialen Bereich wie die Caritas arbeiten zu einem großen Teil mit öffentlichen Geldern, Spendengeldern sowie Geldern aus Lotterien. Daraus entsteht eine besondere Verantwortung gegenüber Staat und Gesellschaft sowie den Spendern, die der Caritas das Geld treuhänderisch anvertraut haben. Für den Umgang mit Spenden und Erbschaften sind angemessene Regeln einzuführen.

4.3 Vergütungsfragen

Hauptamtliche Mitglieder einer Geschäftsführung sollten angemessen vergütet werden. Das Aufsichtsgremium sollte über die Höhe der monatlichen Vergütung und alle weiteren Vergütungsbestandteile entscheiden. Die Grundlage dafür bilden insbeson-

dere bei kleineren Rechtsträgern die Regelungen in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Wird keine tarifgebundene Arbeitsplatzsicherheit geboten, bieten sich übertarifliche Vergütungsregelungen an. Die Höhe und Struktur der Vergütung müssen sozial-ethischen Kriterien genügen: Sie haben sich dabei einerseits an den wirtschaftlichen Anforderungen (Größe bzw. Komplexität des Trägers, wirtschaftliche Lage des Trägers und sein Wettbewerbsumfeld) zu orientieren. Andererseits soll die Höhe der Vergütung vergleichbare Vergütungshöhen für ähnliche Funktionen in der Kirche insgesamt (einschließlich Caritas) berücksichtigen. Eine zu große Spreizung zwischen der höchsten und niedrigsten Vergütung ist zu vermeiden. Sollen durch variable Vergütungsbestandteile besondere Anreize gesetzt werden, ist darauf zu achten, dass die trägerpolitischen Zielvorgaben und hier insbesondere die qualitativen Ziele des Trägers in Bezug auf die Klienten und Mitarbeiter angemessen berücksichtigt bleiben.¹³

Ehrenamtliche Mitglieder sind unentgeltlich in der Geschäftsführung tätig. Ihnen werden entstandene Auslagen erstattet. Bei darüber hinausgehenden Zahlungen, die in der Satzung dem Grunde nach geregelt sein müssen, ist zu prüfen, ob dies mit dem Selbstverständnis des Trägers vereinbar ist.

Zu beachten ist, dass Regelungen zur Vorstandsvergütung bei Vereinen und Stiftungen negative Auswirkungen auf den Gemeinnützigkeitsstatus haben können: Die Finanzbehörden vertraten bisher die Auffassung, dass eine Vergütung von Vereinsvorständen nur dann zulässig sei, wenn dies in der Satzung ausdrücklich geregelt ist. Enthält die Vereinssatzung keinen Passus

¹³ Deutscher Caritasverband, Vergütung von hauptamtlichen Geschäftsführer(innen) und Vorständen der Caritas – Eine Orientierungshilfe, Freiburg 2008.

zur Organvergütung oder regelt diese ausdrücklich eine ehrenamtliche Tätigkeit, dann ist die Vergütung von Organmitgliedern grundsätzlich gemeinnützigkeitsschädlich. Durch das Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes vom 21. März 2013 (BGBl. I S. 556) gilt nun in § 27 Abs. 3 BGB, dass Mitglieder eines Vereinsvorstandes unentgeltlich tätig sind. Nach § 40 BGB kann diese Regelung durch eine anderslautende Bestimmung in der Satzung abbedungen werden. Da die Rechtsauffassung der Finanzverwaltung seit Jahren bekannt ist, wird die Mehrzahl der Satzungen gemeinnütziger Vereine der neuen Rechtslage entsprechen. Die Bestimmung im Vereinsrecht findet über den Verweis in § 86 Abs. 1 BGB auch im Stiftungsrecht Anwendung. Alle Stiftungen sollten prüfen, ob die Mitglieder von Stiftungsorganen eine Vergütung erhalten. Ist dies der Fall, muss dies in der Stiftungssatzung ausdrücklich normiert sein. Fehlt eine Regelung, muss die Satzung bis zum 1. Januar 2015 an die neue Rechtslage angepasst werden, weil ansonsten der Verlust der Gemeinnützigkeit droht.

5. Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsgremium

5.1 Prinzip der personellen Trennung

Die Führung eines Unternehmens ruht auf zwei Säulen. Die Geschäftsführung 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 die Geschäftsführung festzuhalten.

5.2 Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Geschäftsführung und Aufsichtsgremium arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen. Das Aufsichtsgremium berät und genehmigt die von der Geschäftsführung vorgelegte strategische Ausrichtung des Unternehmens und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung und Zielerreichung.

Die gute Informationsversorgung des Aufsichtsgremiums ist gemeinsame Verantwortung und Aufgabe beider Organe. Die Geschäftsführung informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements. Sie geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein. Das Aufsichtsgremium soll die Informations- und Berichtspflichten der Geschäftsführung näher festlegen. Diese Festlegungen sollten in der Satzung bzw. in einer Geschäftsordnung des Aufsichtsgremiums bzw. der Geschäftsführung erfolgen. Die Geschäftsführung stellt dem Aufsichtsgremium entscheidungsnotwendige Unterlagen so rechtzeitig zur Verfügung, dass die persönliche Vorbereitung auf die jeweilige Sitzung des Aufsichtsgremiums möglich ist. Die notwendigen Informationen sind dem Aufsichtsgremium transparent darzulegen.

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.

Der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums soll mit der Geschäftsführung regelmäßig kommunizieren, um sich über Strategie und Geschäftsentwicklung des Unternehmens zu informieren und um bei Bedarf handeln bzw. eine außerordentliche Sitzung des Aufsichtsgremiums in die Wege leiten zu können.

Die Geschäftsführung nimmt an den Sitzungen des Aufsichtsgremiums mit beratender Stimme teil. Das Aufsichtsgremium kann bei Bedarf auch ohne die Geschäftsführung tagen, beispielsweise in Angelegenheiten der Geschäftsführung oder zur Selbstreflexion. Über Neuanstellungen, Vertragsänderungen und Entlassungen von Geschäftsführern entscheidet in der Regel das

Aufsichtsgremium, ansonsten die Gesellschafterversammlung selbst. Es ist sinnvoll, bestehende Mitglieder der Geschäftsführung in die Auswahlentscheidung und den Findungsprozess für den neuen Kollegen mit einzubeziehen, die Entscheidung verbleibt jedoch beim Aufsichtsgremium.

5.3 Satzung, Geschäftsordnung und Zielvereinbarungen

Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legen die Satzung bzw. der Gesellschaftsvertrag und/oder die Geschäftsordnung des Aufsichtsgremiums Genehmigungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsgremiums fest. Hierzu gehören Entscheidungen oder Maßnahmen, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage sowie das Leistungsprofil des Unternehmens grundlegend betreffen bzw. verändern.

Das Aufsichtsgremium entscheidet über die Geschäftsordnung der Geschäftsführung. Darin werden u. a. Geschäfte von grundlegender Bedeutung und die grundsätzlichen Aufgaben der Geschäftsführung geregelt.

5.4 Grenzen der Aufsicht

Für die Tätigkeit des Aufsichtsgremiums gibt es Grenzen, die sich aus dem Aufgabenspektrum und den damit verbundenen Kompetenzen des Aufsichtsgremiums ergeben. Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums überschreiten ihre Kompetenzen, wenn sie sich direkt in operative Aufgaben der Geschäftsführung einmischen. Dies verursacht Rollenunklarheit und Ineffizienz, kann dem Ansehen der Geschäftsführung schaden und Konflikte auslösen. Eine Ausnahme von dieser Regel stellen Genehmigungsvorbehalte für das Aufsichtsgremium dar, die in der Satzung des

Rechtsträgers und/oder der Geschäftsordnung des Aufsichtsgremiums ausdrücklich geregelt sind.

6. Verhältnis zum Bischof und zum Spitzenverband

Den Bischöfen kommt bei der Aufsicht über Dienste und Einrichtungen in katholischer Trägerschaft eine wichtige Rolle zu.

Im Jahr 2012 hat Papst Benedikt XVI. die Aufsichtspflichten der Bischöfe im Rahmen des Motu Proprio *Intima Ecclesiae natura* über den Dienst der Liebe (Anlage 1) bestätigt und präzisiert. Das Motu Proprio stellt einen normativen Rahmen bereit, „der es erleichtert, die verschiedenen organisierten Formen, die der kirchliche Liebesdienst annimmt, nach allgemeinen Kriterien zu ordnen“ (Einleitung). Der Bischof ist „erster Verantwortlicher“ dieses Dienstes (Artikel 4, § 1). Zu seinen Aufgaben zählen u. a. die Kontrolle, dass bei den Aktivitäten und der Leitung der Organisationen stets die Vorschriften des allgemeinen und partikularen Kirchenrechts beachtet werden (Artikel 4, § 3), die Aufsicht über die Kirchengüter der caritativen Organisationen, die seiner Autorität unterstellt sind (Artikel 10, § 1), und die Sorge dafür, dass die ihm unterstellten caritativen Organisationen nicht von Einrichtungen oder Institutionen finanziert werden, deren Zielsetzungen im Widerspruch zur kirchlichen Lehre stehen (Artikel 10, § 3).

Die deutschen Bischöfe nehmen die Aufsicht gegenüber den sozialen Diensten und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft in erster Linie dadurch wahr, dass sie für funktionierende Aufsichtsstrukturen und -gremien bei den Trägern dieser Dienste und Einrichtungen Sorge tragen. In den Kapiteln 2 bis 5 wurden die wichtigsten Bedingungen formuliert, die erforderlich sind, um innerhalb der Träger sozialer Dienste und Einrichtungen die Grundsätze guter Unternehmensführung und -kontrolle umzusetzen. Von besonderer Bedeutung ist die Etablierung von Aufsichtsstrukturen, die eine angemessene Aufsicht über die Ge-

schäftsführungen leisten können. Diese Aufsicht soll, so die Empfehlung dieser Arbeitshilfe, in der Regel durch ein beim jeweiligen Rechtsträger angesiedeltes Aufsichtsorgan wahrgenommen werden. Von dieser trägereigenen Aufsicht ist die Aufsicht durch den Bischof abzugrenzen, der diese durch Kirchenbehörden (Ordinate, Generalvikariate) wahrnimmt.

Die genauen kirchenbehördlichen Aufsichtsrechte und -pflichten sollen in der jeweiligen Satzung des Trägers verankert sein.

Im Hinblick auf das Verhältnis der trägereigenen zur kirchenbehördlichen Aufsicht gilt das Prinzip der gestuften Aufsicht: Verfügt ein Rechtsträger über ein eigenes Aufsichtsorgan, ist der notwendige Umfang der kirchenbehördlichen Aufsicht deutlich geringer als im Falle von Rechtsträgern, die noch kein trägereigenes Aufsichtsorgan aufweisen.

In erster Linie sollen die Kirchenbehörden darauf hinwirken, dass bei allen Rechtsträgern geeignete trägereigene Aufsichtsstrukturen bestehen. Diese sollen gewährleisten, dass die in dieser Arbeitshilfe formulierten Kriterien eingehalten werden.

Bei Trägern mit einer eigenen Aufsichtsstruktur beschränkt sich die Aufsicht der Kirchenbehörden in der Regel auf:

- Umsetzung des kirchlichen Arbeitsrechts nach Maßgabe der Grundordnung für den kirchlichen Dienst;
- Genehmigung von Satzungen und Gesellschaftsverträgen bei der Errichtung oder Umstrukturierung von Rechtsträgern bzw. bei Änderungen von deren Statuten;
- Genehmigung bestimmter grundsätzlicher Rechtsgeschäfte (z. B. Erwerb und Veräußerung von Beteiligungen, Neugründung und Aufgabe von Einrichtungen, Grundstücksangelegenheiten etc.);

-
- Mitteilung über die Umsetzung der Arbeitshilfe „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“.

Da sich die Anforderungen an die Führung und Aufsicht von Unternehmen weiterentwickeln, sollten die in den Trägerstatuten vorgesehenen Aufsichtsrechte der Kirchenbehörden regelmäßig auf ihre Aktualität bzw. Notwendigkeit hin überprüft werden. Sobald ein geeignetes trägereigenes Aufsichtsorgan installiert ist, sollte die Aufsicht durch die Kirchenbehörden wieder zurückgeführt werden, um die Eigenständigkeit der trägereigenen Aufsicht zu gewährleisten.

Darüber hinaus können sich weitere Aufsichtsrechte der Kirchenbehörden aus speziellen kirchlichen Rechtsvorschriften ergeben, z. B.:

- Bei Rechtsträgern, die aus dem Bereich der Orden stammen, sind die kirchenrechtlichen Bestimmungen des Ordensrechtes zu beachten.¹⁴
- Bei kirchlichen Stiftungen oder Einrichtungen in Trägerschaft von juristischen Personen aus dem verfassten kirchlichen Bereich, insbesondere bei Kirchengemeinden, haben die Kirchenbehörden besondere bzw. erweiterte Aufsichts- und Kontrollrechte und -pflichten aufgrund kirchlicher Gesetze (Kirchliches Vermögensverwaltungsgesetz [KVVG]) oder im Rahmen der Stiftungsaufsicht, die nach Maßgabe der Landesstiftungsgesetze an die Stelle der staatlichen Stiftungsaufsicht tritt.

¹⁴ Bei Ordensträgern ist es hauptsächlich Aufgabe der Ordensobern, die Zielsetzung der Werke auf der Grundlage der Ordensintention in aktualisierten Gesellschaftsverträgen, in Geschäftsordnungen und durch die Implementierung geeigneter Aufsichtsstrukturen sicherzustellen.

Bei der Wahrnehmung der kirchlichen Aufsicht gelten einige Grundsätze, die die wirtschaftliche und unternehmerische Handlungsfähigkeit der Rechtsträger gewährleisten:

- Die Aufsicht durch die Kirchenbehörden kann angemessene trägereigene Aufsichtsstrukturen, wie sie in Kapitel 3 angesprochen sind, nicht adäquat ersetzen. Dies gilt insbesondere bei wirtschaftlich bedeutenden Entscheidungen, bei denen es in der originären Verantwortung des Trägers selbst liegt, für eine entsprechende Aufsicht über die operative Ebene zu sorgen.
- Genehmigungsvorbehalte der Kirchenbehörden sollten nicht in bestehende Wettbewerbssituationen zwischen Trägern und Einrichtungen eingreifen (Gebot der Wettbewerbsneutralität).
- Die Ausübung von kirchlichen Aufsichtsrechten sollte zeitnah erfolgen und die unternehmerische Handlungsfähigkeit der Träger nicht beeinträchtigen. Den Rechtsträgern ist zu empfehlen, die Kirchenbehörden möglichst frühzeitig einzubeziehen, insbesondere bei komplexen Einzelfallregelungen (Übernahme von Beteiligungen, Zusammenwirken mit dem gewerblichen Bereich oder ähnliches) oder rechtlichen Umstrukturierungsmaßnahmen (Entwicklung von Holding-Konzepten, Gründung von Stiftungen etc.).
- Die Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze der Arbeitshilfe 182 obliegt in erster Linie den Ordinariaten. Sie können diese Aufgabe auf die jeweiligen Diözesan- oder Landes-Caritasverbände übertragen. Wenn diese mit der wirtschaftlichen Aufsicht beauftragt worden sind, sollte die wirtschaftliche Beratung dieser Verbände durch eine andere Stelle erfolgen, um die Unabhängigkeit zu wahren und Interessenkonflikte zu vermeiden.

- Den Diözesan- und Landes-Caritasverbänden kommt darüber hinaus die Aufgabe zu, Rechtsträger bei der Gestaltung ihrer Satzungen bzw. Gesellschaftsverträge im Sinne der Arbeitshilfe zu beraten und Informations- und Qualifizierungsangebote für die Organmitglieder der Rechtsträger anzubieten.

Anlage I

Motu Proprio *Intima Ecclesiae natura* über den Dienst der Liebe

Einleitung

„Das Wesen der Kirche drückt sich in einem dreifachen Auftrag aus: Verkündigung von Gottes Wort (*kerygma-martyria*), Feier der Sakramente (*leiturgia*), Dienst der Liebe (*diakonia*). Es sind Aufgaben, die sich gegenseitig bedingen und sich nicht voneinander trennen lassen“ (Enzyklika *Deus caritas est*, 25).

Auch der Dienst der Liebe ist ein konstitutives Element der kirchlichen Sendung und unverzichtbarer Ausdruck ihres eigenen Wesens (vgl. *ebd.*); alle Gläubigen haben das Recht und die Pflicht, sich persönlich dafür einzusetzen, das neue Gebot zu leben, das uns Christus hinterlassen hat (vgl. *Joh* 15,12), und dem modernen Menschen nicht nur materielle Hilfe zu bieten, sondern auch seelische Stärkung und Heilung (vgl. Enzyklika *Deus caritas est*, 28). Die Kirche ist auch auf gemeinschaftlicher Ebene zur *diakonia* der Nächstenliebe aufgerufen, angefangen von den Ortsgemeinden über die Teilkirchen bis zur Universalkirche; darum bedarf es auch einer „Organisation als Voraussetzung für geordnetes gemeinschaftliches Dienen“ (vgl. *ebd.*, 20), einer Organisation, die auch institutionelle Formen annimmt.

In Bezug auf diese *diakonia* der Nächstenliebe hatte ich in der Enzyklika *Deus caritas est* aufgezeigt, dass es „der bischöflichen Struktur der Kirche entspricht, dass in den Teilkirchen die Bischöfe als Nachfolger der Apostel die erste Verantwortung dafür tragen“, dass der Dienst der Nächstenliebe realisiert wird (Nr. 32) und darauf hingewiesen, dass „der Kodex des Kanoni-

schen Rechts (C.I.C.) in den *Canones* über das Bischofsamt die karitative Aktivität nicht ausdrücklich als eigenen Sektor des bischöflichen Wirkens behandelt“ (*ebd.*). Zwar hat „das Direktorium für den pastoralen Dienst der Bischöfe die Pflicht zu karitativem Tun als Wesensauftrag der Kirche im Ganzen und des Bischofs in seiner Diözese konkreter entfaltet“ (*ebd.*), doch es blieb die Notwendigkeit, die oben erwähnte Gesetzeslücke zu schließen, um die Wesentlichkeit des Liebedienstes in der Kirche und seine konstitutive Beziehung zum Bischofsamt in der kanonischen Rechtsordnung angemessen zum Ausdruck zu bringen. Dabei sollten die rechtlichen Aspekte umrissen werden, die dieser Dienst in der Kirche mit sich bringt, insbesondere dann, wenn er auf organisierte Weise und mit ausdrücklicher Unterstützung der Hirten ausgeübt wird.

In diesem Sinne möchte ich mit dem vorliegenden *Motu proprio* einen organischen normativen Rahmen bereitstellen, der es erleichtert, die verschiedenen organisierten Formen, die der kirchliche Liebedienst annimmt, nach allgemeinen Kriterien zu ordnen. Dieser Dienst ist schließlich eng mit dem diakonalen Wesen der Kirche und des Bischofsamtes verbunden.

Gleichwohl ist es wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass „die praktische Aktion zu wenig bleibt, wenn in ihr nicht die Liebe zum Menschen selbst spürbar wird, die sich von der Begegnung mit Christus nährt“ (*ebd.*, 34). Deshalb dürfen sich die vielen katholischen Organisationen bei ihrer karitativen Tätigkeit nicht auf die bloße Sammlung oder Verteilung von Geldmitteln beschränken, sondern müssen ihre besondere Aufmerksamkeit stets der bedürftigen Person selbst widmen. Darüber hinaus müssen sie eine wertvolle pädagogische Funktion innerhalb der christlichen Gemeinschaft wahrnehmen, indem sie die Erziehung zu gemeinsamem Teilen, zu Respekt und Liebe im Sinne des Evangeliums Christi fördern. Denn das karitative Wirken der Kirche muss sich auf allen Ebenen der Gefahr entziehen, einfach als ei-

ne Variante im allgemeinen Wohlfahrtswesen aufzugehen (vgl. *ebd.*, 31).

Die organisierten Initiativen im karitativen Bereich, die von den Gläubigen an verschiedenen Orten gefördert werden, sind sehr unterschiedlich und erfordern eine angemessene Leitung. Im Besonderen hat sich auf pfarrlicher, diözesaner, nationaler und internationaler Ebene die Tätigkeit der *Caritas* entfaltet, einer Einrichtung, die von der kirchlichen Hierarchie gefördert wurde. Aufgrund ihres großzügigen und konsequenten Glaubenszeugnisses, aber auch wegen der konkreten Hilfe, mit der sie auf die Not bedürftiger Menschen antwortet, genießt sie zu Recht die Wertschätzung und das Vertrauen der Gläubigen und vieler anderer Menschen auf der ganzen Welt. Neben dieser umfangreichen Organisation, die von der kirchlichen Autorität offiziell unterstützt wird, sind an verschiedenen Orten zahlreiche andere Initiativen entstanden; diese gehen auf das freie Engagement von Gläubigen zurück, die durch ihren Einsatz auf unterschiedlichste Weise dazu beitragen wollen, ein konkretes Zeugnis der Liebe zu den Bedürftigen abzulegen. In diesen wie in jenen Initiativen, die im Hinblick auf ihre Entstehung und Rechtsform sehr verschieden sind, kommen die Empfänglichkeit für denselben Ruf und der Wunsch, auf diesen zu antworten, zum Ausdruck.

Die Kirche als Institution darf die organisierten Initiativen der frei ausgeübten Fürsorge der Getauften für notleidende Menschen und Völker nicht als etwas ihr Fernstehendes betrachten. Die Hirten mögen diese darum stets als Ausdruck der Teilhabe aller an der kirchlichen Sendung anerkennen und ihre je eigenen Merkmale sowie ihr Recht auf Selbstverwaltung, die ihnen wesensgemäß als Ausdruck der Freiheit der Getauften zukommen, respektieren.

Neben diesen Organisationen hat auch die kirchliche Autorität aus eigener Initiative spezifische Werke fortgeführt, durch die sie die Zuwendungen der Gläubigen institutionell, über angemessene Rechts- und Umsetzungsformen, ihrer Bestimmung zuführt, um so konkreten Nöten effektiver abhelfen zu können.

Auch wenn diese Initiativen von der Hierarchie selbst ausgehen oder ausdrücklich von den Hirten mit ihrer Autorität unterstützt werden, gilt es trotzdem sicherzustellen, dass sie in Übereinstimmung mit den Forderungen der kirchlichen Lehre und den Absichten der Gläubigen geführt werden. Außerdem muss die Einhaltung rechtmäßiger zivilrechtlicher Vorschriften gewährleistet sein. Angesichts dieser Forderungen ergab sich die Notwendigkeit, im Kirchenrecht einige wesentliche, durch die allgemeinen Kriterien der kanonischen Disziplin inspirierte Normen festzulegen, um die rechtlichen Verantwortlichkeiten zu verdeutlichen, die sich in diesem Tätigkeitsbereich für die einzelnen Beteiligten ergeben. Insbesondere galt es, die Autorität und die koordinierende Rolle zu unterstreichen, die dabei dem Diözesanbischof zukommen. Besagte Normen sollten jedoch ausreichend weit gefasst sein, um die wertvolle Vielfalt an katholisch inspirierten Einrichtungen einzubeziehen, die als solche in diesem Bereich tätig sind – seien es jene, die der Initiative der Hierarchie zu verdanken sind, als auch solche, die zwar auf die direkte Initiative der Gläubigen zurückzuführen sind, aber von den örtlichen Hirten anerkannt und gefördert werden. Zwar war es notwendig, Richtlinien für diesen Bereich festzulegen, doch galt es auch zu berücksichtigen, was die Gerechtigkeit und die Verantwortung der Hirten gegenüber den Gläubigen erfordern, unter Wahrung der rechtmäßigen Autonomie jeder einzelnen Einrichtung.

Verfügungen

Somit erlassen und bestimmen Wir auf Vorschlag Unseres verehrten Bruders, des Präsidenten des Päpstlichen Rates *Cor Unum*, und nach Anhörung des Päpstlichen Rates für die Interpretation von Gesetzestexten, folgendes:

Artikel 1

§ 1. Die Gläubigen haben das Recht, sich in Vereinen zusammenzuschließen und Organisationen zu gründen, die bestimmte Dienste der Nächstenliebe leisten, insbesondere zugunsten der Armen und Leidenden. Sollten besagte Organisationen mit dem karitativen Wirken der Hirten der Kirche verbunden sein bzw. beabsichtigen, aus diesem Grund die Unterstützung der Gläubigen zu beanspruchen, müssen sie ihre Statuten der zuständigen kirchlichen Autorität zur Genehmigung vorlegen und die nachfolgenden Bestimmungen beachten.

§ 2. In gleicher Weise haben die Gläubigen auch das Recht, Stiftungen zu errichten, um konkrete karitative Initiativen zu finanzieren, gemäß den Vorgaben der cann. 1303 CIC und 1047 CCEO. Sollten auf diese Art von Stiftungen die in § 1 angeführten Eigenschaften zutreffen, sind – *congrua congruis referendo* – auch die Vorgaben dieses Gesetzes zu beachten.

§ 3. Neben der Einhaltung der kanonischen Gesetzgebung sind die gemeinschaftlichen karitativen Initiativen, auf die sich dieses *Motu proprio* bezieht, gehalten, ihre Aktivitäten an den katholischen Prinzipien auszurichten. Auch dürfen sie keine Aufträge übernehmen, die in irgendeiner Weise die Einhaltung besagter Prinzipien beeinträchtigen könnten.

§ 4. Organisationen und Stiftungen, die zu karitativen Zwecken von Instituten des geweihten Lebens oder Gesellschaften des

apostolischen Lebens errichtet wurden, sind zur Beachtung der vorliegenden Vorschriften gehalten; darüber hinaus sind die Bestimmungen der cann. 312 § 2 CIC und 575 § 2 CCEO einzuhalten.

Artikel 2

§ 1. In den Statuten jedweder karitativen Organisation, auf die sich der vorhergehende Artikel bezieht, sind, neben den institutionellen Ämtern und den Führungsstrukturen gemäß can. 95 § 1, auch die Leitmotive und Ziele der betreffenden Initiative anzugeben sowie die Art der Verwaltung der Geldmittel, das Profil der eigenen Mitarbeiter und die Berichte und Informationen, die der zuständigen kirchlichen Autorität vorzulegen sind.

§ 2. Eine karitative Organisation darf, wie in can. 300 CIC bestimmt, die Bezeichnung „katholisch“ nur mit der schriftlichen Zustimmung der zuständigen Autorität verwenden.

§ 3. Die von Gläubigen zu karitativen Zwecken gegründeten Organisationen können gemäß cann. 324 § 2 und 317 CIC einen geistlichen Assistenten haben, der nach Maßgabe der Statuten ernannt wird.

§ 4. Zugleich komme die kirchliche Autorität der Pflicht nach, die Ausübung der Rechte der Gläubigen nach Maßgabe der cann. 223 § 2 CIC und 26 § 2 CCEO zu regeln, um eine übermäßige Mehrung der karitativen Initiativen zu verhindern, die sich nachteilig auf die Handlungsfähigkeit und die Wirksamkeit im Hinblick auf deren angestrebte Ziele auswirken würde.

Artikel 3

§ 1. Was die vorhergehenden Artikel betrifft, so ist unter der Bezeichnung „zuständige Autorität“, der jeweiligen Ebene ent-

sprechend, jene zu verstehen, die in den cann. 312 CIC und 575 CCEO bestimmt ist.

§ 2. Im Falle von nicht auf nationaler Ebene anerkannten Organisationen, selbst wenn diese in verschiedenen Diözesen tätig sein sollten, ist mit zuständiger Autorität der Diözesanbischof des Ortes gemeint, in dem die betreffende Einrichtung ihren Hauptsitz hat. Die Organisation ist in jedem Fall verpflichtet, die Bischöfe anderer Diözesen, in denen sie tätig ist, zu informieren und deren Anweisungen bezüglich der Aktivitäten der verschiedenen, in der Diözese bestehenden karitativen Einrichtungen zu befolgen.

Artikel 4

§ 1. Der Diözesanbischof (vgl. can. 134 § 3 CIC und can. 987 CCEO) nimmt seine pastorale Sorge für den karitativen Dienst in der ihm anvertrauten Teilkirche als Hirte, Leiter und erster Verantwortlicher dieses Dienstes wahr.

§ 2. Der Diözesanbischof fördert und unterstützt Initiativen und Werke des Dienstes am Nächsten in seiner Teilkirche, er weckt in den Gläubigen den Eifer der tätigen Nächstenliebe als Ausdruck des christlichen Lebens und der Teilhabe an der Sendung der Kirche, nach Maßgabe der cann. 215 und 222 CIC sowie 25 und 18 CCEO.

§ 3. Es obliegt dem jeweiligen Diözesanbischof, darüber zu wachen, dass bei den Aktivitäten und der Leitung besagter Organisationen stets die Vorschriften des allgemeinen und partikularen Kirchenrechts beachtet und die Willensverfügungen jener Gläubigen erfüllt werden, die zu diesen speziellen Zwecken etwa Schenkungen vorgenommen oder Erbschaften hinterlassen haben (cann. 1300 CIC und 1044 CCEO).

Artikel 5

Der Diözesanbischof stelle sicher, dass die Kirche ihr Recht auf karitatives Wirken wahrnehmen kann, und trage dafür Sorge, dass die seiner Aufsicht unterstellten Gläubigen und Einrichtungen die diesbezüglichen rechtmäßigen zivilrechtlichen Vorschriften beachten.

Artikel 6

Gemäß cann. 394 § 1 CIC und 203 § 1 CCEO ist es Aufgabe des Diözesanbischofs, die verschiedenen karitativen Werke – sowohl die von der Hierarchie selbst ausgehenden als auch jene, die der Initiative von Gläubigen zu verdanken sind – in seinem Bereich zu koordinieren, unbeschadet der ihnen nach ihren jeweiligen Statuten zustehenden Autonomie. Insbesondere stelle er sicher, dass ihre Aktivitäten den Geist des Evangeliums lebendig halten.

Artikel 7

§ 1. Die in Artikel 1 § 1 erwähnten Einrichtungen sind gehalten, ihre Mitarbeiter unter solchen Personen auszuwählen, die die katholische Identität dieser Werke teilen oder zumindest respektieren.

§ 2. Um die Bezeugung des Evangeliums im karitativen Dienst zu gewährleisten, möge der Bischof dafür Sorge tragen, dass jene Personen, die im pastoralen, karitativen Dienst der Kirche tätig sind, nicht nur über die erforderlichen beruflichen Kompetenzen verfügen, sondern auch ein Beispiel christlicher Lebensführung geben und eine Herzensbildung aufweisen, durch die ein in der tätigen Nächstenliebe wirkender Glaube zum Ausdruck kommt. Der Bischof Sorge zu diesem Zwecke durch spezifische *curricula*, die gemeinsam mit den Leitern der einzelnen

Organisationen festgelegt werden, und durch geeignete Angebote für das spirituelle Leben auch für ihre theologische und pastorale Ausbildung.

Artikel 8

Wo es aufgrund von Anzahl und Vielfalt der Initiativen erforderlich ist, möge der Diözesanbischof in der ihm anvertrauten Kirche eine Stelle einrichten, die in seinem Namen den karitativen Dienst orientiert und koordiniert.

Artikel 9

§ 1. Der Bischof fördere in jeder Pfarrei seiner Diözese die Einrichtung einer „*Pfarrcaritas*“ oder eines ähnlichen Dienstes, der auch eine pädagogische Funktion innerhalb der gesamten Gemeinde wahrnehme, um die Menschen zu einem Geist des gemeinsamen Teilens und wahrer Nächstenliebe heranzubilden. Sollte es angebracht erscheinen, so werde besagter Dienst gemeinschaftlich für mehrere Pfarreien desselben Gebietes geschaffen.

§ 2. Dem Bischof und dem jeweiligen Pfarrer obliegt es, innerhalb der Pfarrei dafür Sorge zu tragen, dass unter der Gesamtkoordination des Pfarrers und unter Berücksichtigung der Bestimmungen in Artikel 2 § 4 neben der „*Caritas*“ auch andere karitative Initiativen bestehen und sich entfalten können.

§ 3. Der Diözesanbischof und der jeweilige Pfarrer haben die Pflicht zu verhindern, dass die Gläubigen in diesem Bereich in die Irre geführt oder zu Missverständnissen verleitet werden. Aus diesem Grund müssen sie verhindern, dass über die Pfarr- oder Diözesanstrukturen für Initiativen Werbung gemacht wird, die zwar karitativ ausgerichtet sind, aber Ziele oder Methoden vorschlagen, die in Widerspruch zur kirchlichen Lehre stehen.

Artikel 10

§ 1. Dem Bischof obliegt die Aufsicht über die Kirchengüter der karitativen Organisationen, die seiner Autorität unterstellt sind.

§ 2. Der Diözesanbischof hat die Pflicht, sich zu vergewissern, dass der Erlös von gemäß cann. 1265 und 1266 CIC sowie cann. 1014 und 1015 CCEO durchgeführten Spendensammlungen jenen Zwecken zugeführt wird, für die gesammelt wurde (cann. 1267 CIC, 1016 CCEO).

§ 3. Im Besonderen muss der Diözesanbischof verhindern, dass die ihm unterstellten karitativen Organisationen von Einrichtungen oder Institutionen finanziert werden, deren Zielsetzungen im Widerspruch zur kirchlichen Lehre stehen. Um Ärgernissen für die Gläubigen zuvorzukommen, muss der Diözesanbischof ebenfalls verhindern, dass besagte karitative Organisationen Beiträge für Initiativen annehmen, die im Hinblick auf ihre Zwecke oder die dazu dienlichen Mittel nicht der kirchlichen Lehre entsprechen.

§ 4. Der Bischof trage besonders dafür Sorge, dass die Verwaltung der ihm unterstellten Initiativen ein Beispiel christlicher Einfachheit gebe. Zu diesem Zweck wache er darüber, dass Gehälter und Betriebsausgaben zwar den Forderungen der Gerechtigkeit und den erforderlichen Berufsbildern entsprechen, aber in einem angemessenen Verhältnis zu vergleichbaren Ausgaben der eigenen Diözesankurie stehen.

§ 5. Damit die in Artikel 3 § 1 angegebene kirchliche Autorität ihrer Aufsichtspflicht nachkommen kann, sind die in Artikel 1 § 1 genannten Organisationen gehalten, dem zuständigen Ordinarius einen jährlichen Rechenschaftsbericht nach dessen Vorgaben vorzulegen.

Artikel 11

Der Diözesanbischof ist gehalten, wenn nötig, seine Gläubigen öffentlich darüber in Kenntnis zu setzen, dass die Aktivitäten einer bestimmten karitativen Organisation die Anforderungen der kirchlichen Lehre nicht mehr erfüllen. Auch muss er in diesen Fällen die Verwendung der Bezeichnung „katholisch“ untersagen und, sollten sich persönliche Verantwortlichkeiten abzeichnen, entsprechende Maßnahmen treffen.

Artikel 12

§ 1. Der Diözesanbischof möge das nationale und internationale Wirken der seiner Obhut unterstellten karitativen Organisationen fördern, insbesondere die Zusammenarbeit mit ärmeren kirchlichen Gebieten, in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der cann. 1274 § 3 CIC und 1021 § 3 CCEO.

§ 2. Die pastorale Sorge für die karitativen Werke kann, je nach zeitlichen und örtlichen Umständen, von verschiedenen benachbarten Bischöfen für mehrere Kirchen gemeinsam, den gesetzlichen Vorgaben entsprechend, wahrgenommen werden. Bei internationalen Initiativen muss zuvor das zuständige Dikasterium des Heiligen Stuhls zu Rate gezogen werden. Darüber hinaus sollte der Bischof, im Falle von national ausgerichteten karitativen Initiativen, die zuständige Stelle der Bischofskonferenz zu Rate ziehen.

Artikel 13

Unangetastet bleibt in jedem Fall das Recht der örtlichen kirchlichen Autorität, Initiativen katholischer Organisationen zu genehmigen, die in ihrem Zuständigkeitsbereich ausgeübt werden, unter Berücksichtigung der kirchlichen Gesetze und der besonderen Identität der einzelnen Organisationen. Es ist ihre Hirten-

pflicht, darüber zu wachen, dass die in ihrer Diözese stattfindenden Aktivitäten mit der kirchlichen Disziplin übereinstimmen, und, sollte dies nicht der Fall sein, sie zu verbieten bzw. die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen.

Artikel 14

Der Bischof möge, wenn es angebracht ist, karitative Initiativen gemeinsam mit anderen Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften fördern, unbeschadet der Besonderheiten aller Beteiligten.

Artikel 15

§ 1. Dem Päpstlichen Rat *Cor Unum* kommt die Aufgabe zu, die Anwendung der vorliegenden Rechtsvorschriften zu fördern und darüber zu wachen, dass sie auf allen Ebenen angewandt werden, unbeschadet der von Artikel 133 der Apostolischen Konstitution „Pastor Bonus“ vorgesehenen Zuständigkeit des *Päpstlichen Rates für die Laien* für die Vereinigungen von Gläubigen, sowie jener der *Sektion für die Beziehung mit den Staaten* des Staatssekretariats. Unbeschadet bleiben auch die allgemeinen Zuständigkeiten anderer Dikasterien und Organe der Römischen Kurie. Der Päpstliche Rat *Cor Unum* trage im Besonderen dafür Sorge, dass der karitative Dienst katholischer Organisationen auf internationaler Ebene stets im Geist der *communio* mit den betreffenden Teilkirchen erfolge.

§ 2. Dem Päpstlichen Rat *Cor Unum* obliegt darüber hinaus die kanonische Errichtung von karitativen Organisationen auf internationaler Ebene sowie die anschließende Regelung und Förderung gemäß geltendem Recht.

Alles, was Wir im vorliegenden Apostolischen Schreiben in Form eines *Motu Proprio* verfügt haben, soll in all seinen Teilen, auch wenn dem irgendetwas entgegenstünde, selbst wenn es beson-

derer Erwähnung würdig wäre, eingehalten werden, und Wir legen fest, dass dasselbe durch die Veröffentlichung in der Tageszeitung „L'Osservatore Romano“ promulgiert werde und am 10. Dezember 2012 in Kraft trete.

Gegeben zu Rom bei St. Peter, am 11. November 2012, im achten Jahr Unseres Pontifikats.

BENEDICTUS PP. XVI

Anlage 2

Grundzüge des Haftungsrechts von Organmitgliedern

Haben Organmitglieder eines Vereins, einer GmbH oder einer Stiftung dem Rechtsträger oder einem Dritten Schaden zugefügt, so stellt sich die Frage nach der persönlichen Haftung. Je nachdem, ob der Rechtsträger (Verein, GmbH, Stiftung) selbst oder ein Dritter den Schaden erlitten hat, wird zwischen Innen- und Außenhaftung unterschieden. Im Folgenden soll – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – ein kurzer Überblick über die wichtigsten Haftungstatbestände gegeben werden.¹⁵

I. Haftung im Vereinsrecht

a) Grundsätze der Vereinshaftung

Der Verein ist ein eigenständiges Rechtssubjekt und damit selbständiger Träger von Rechten und Pflichten. Ist der Verein im Vereinsregister eingetragen, haftet für Verbindlichkeiten grundsätzlich nur der Verein mit dem Vereinsvermögen. Der Verein haftet insbesondere für alle Schäden, die ein Organmitglied (z. B. der Vorstand) einem Dritten zufügt (sog. Grundsatz der Organhaftung, § 31 BGB). Der Verein muss sich das Verhalten seines Organs jedoch nur dann zurechnen lassen, wenn das Organmitglied bei der schädigenden Handlung in „amtlicher“ Eigenschaft, z. B. als Vorstand in Ausführung seiner Vereinsaufgaben und nicht als Privatperson, gehandelt hat.

¹⁵ Die nachfolgende Darstellung gibt den Rechtsstand vom 1. Juni 2013 wieder.

Die Rechtsprechung hat den Personenkreis, für den der Verein haftet, erheblich ausgeweitet: Organe im Sinne der Organhaftung nach § 31 BGB sind neben den Vorstandsmitgliedern auch ehemalige Vorstandsmitglieder, solange sie noch im Vereinsregister eingetragen sind, besondere Vertreter gemäß § 30 BGB und Liquidatoren, d. h. Personen, die mit der Beendigung und Abwicklung des Vereins betraut wurden. Darüber hinaus haftet der Verein auch für das Tun und Unterlassen seiner sonstigen Repräsentanten, unabhängig davon, ob diese eine organisatorische oder rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht haben. Es reicht aus, dass sich aus Satzung, Geschäftsverteilung oder Handhabung eine repräsentierende Funktion ergibt. Erfasst sind damit auch Tätigkeiten von leitenden Angestellten in selbständiger verantwortlicher Stellung (sog. Repräsentantenhaftung).

Der Verein haftet für alle Schäden, die ein Organmitglied einem Dritten zufügt. Als Haftungstatbestände kommen in Betracht

- unerlaubte Handlungen (§§ 823 ff. BGB, z. B. Sachbeschädigungen, Urkundenfälschungen usw.),
- ein pflichtwidriges Unterlassen, wenn eine Rechtspflicht zum Handeln besteht,
- Verletzung von (vor-)vertraglichen Pflichten sowie
- Gefährdungshaftungen (z. B. § 833 Abs. 1 BGB: Tierhalterhaftung, § 7 StVG: Kfz-Halterhaftung).

Die Organhaftung umfasst insbesondere auch die Haftung wegen Organisationsmängeln, Aufsichtsverletzungen und Verletzungen von Verkehrssicherungspflichten.

b) Haftung von Vorstandsmitgliedern gegenüber Dritten (Außenhaftung)

Durch die Organhaftung ist das einzelne Organmitglied vor einem Haftungsdurchgriff oftmals geschützt. In bestimmten Ausnahmefällen sind aber auch Haftungsansprüche unmittelbar gegen Organmitglieder und sonstige für den Verein Handelnde denkbar. In diesen Fällen haften Verein und handelndes Organ persönlich als Gesamtschuldner (§ 421 BGB). Das heißt: Der Geschädigte kann wahlweise vom Verein oder vom Vorstand – oder von beiden zusammen – Schadensersatz verlangen. Mehrere schuldige Vorstandsmitglieder haften untereinander wiederum als Gesamtschuldner.

Eine persönliche Haftung des einzelnen Vorstandsmitglieds, die durch die Organhaftung nicht gedeckt ist, kommt u. a. in Betracht, wenn der Vorstand die Grenzen seiner Vertretungsmacht überschritten hat. Weil in diesem Fall der Verein nicht berechtigt oder verpflichtet wird, haftet das handelnde Vorstandsmitglied grundsätzlich als Vertreter ohne Vertretungsmacht persönlich auf Vertragserfüllung oder Schadensersatz (§ 179 BGB). Der Verein kann das Handeln des Vertreters ohne Vertretungsmacht allerdings durch eine nachträgliche Genehmigung heilen, wodurch der Verein selbst Vertragspartner des anderen wird. Sofern der Vertragspartner den Mangel der Vertretungsmacht kennt, kennen musste oder fahrlässig nicht kannte, hat er keine direkten Ansprüche gegen das Vorstandsmitglied. Eine Beschränkung in der Satzung muss der Vertragspartner regelmäßig kennen, wenn sie in das Vereinsregister eingetragen ist.

Überschreitet das Vorstandsmitglied lediglich interne Beschränkungen der Vertretungsmacht, die nicht in der Satzung abgebildet sind, muss es gegenüber dem Dritten nicht haften, denn der Vertrag kommt – wie beabsichtigt – mit dem Verein zustande. In Betracht kommt aber ein Schadensersatzanspruch des Ver-

eins gegen das Vorstandsmitglied wegen Verstoßes gegen die internen Vorgaben (vgl. dazu c).

Daneben haften Vereinsvorstände persönlich, wenn sie gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, die auch dem Schutz dritter Personen dienen. Hierzu zählt die Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit, Freiheit, Eigentum und sonstiger Rechte mit Ausschließlichkeitscharakter. Zu den sonstigen Rechten mit Ausschließlichkeitscharakter zählen u. a. alle dinglichen Rechte (Erbbaurechte, Dienstbarkeiten, Pfandrechte usw.), die Immaterialgüterrechte (Urheber-, Marken-, Patentrechte usw.) und das allgemeine Persönlichkeitsrecht (vgl. § 823 Abs. 1 BGB). Wird durch eine Handlung oder ein Unterlassen ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB verletzt, muss das schuldige Vorstandsmitglied – neben dem Verein – grundsätzlich auch persönlich für den Schaden einstehen. Derartige Schutzgesetze sind z. B. die strafrechtlichen Delikte Betrug (§ 263 StGB) oder Untreue (§ 266 StGB), aber auch die allgemeine zivilrechtliche Verkehrssicherungspflicht.

In der Praxis besonders wichtig sind die ausdrücklich geregelten gesetzlichen Haftungsbestände im Steuer-, Sozial- und Insolvenzrecht. So ist der Vereinsvorstand z. B. verantwortlich für die Erfüllung sämtlicher steuerrechtlicher Pflichten des Vereins. Nach § 69 AO haften die gesetzlichen Vertreter des Vereins persönlich mit ihrem Vermögen, soweit Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der ihnen auferlegten Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt werden. Zu den steuerrechtlichen Pflichten gehören vor allem:

- die Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten (§§ 140–148 AO),
- die Pflicht zur Auskunftserteilung gegenüber den Finanzbehörden (§ 93 AO),

- die Pflicht zur Abgabe von Steuererklärungen (§§ 149–153 AO).

Die steuerlichen Pflichten beginnen mit der Bestellung des Vorstandes und mit der Annahme des Amtes. Die Eintragung im Vereinsregister ist in diesem Zusammenhang bedeutungslos. Dementsprechend enden die steuerlichen Pflichten mit dem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Vorstandsamt.

Die Haftung kann nicht dadurch ausgeschlossen werden, dass das einzelne Organmitglied behauptet, nicht über die erforderlichen steuerrechtlichen Kenntnisse zu verfügen. Es gehört zu den Aufgaben des Vorstandes, sich die erforderlichen Kenntnisse anzueignen oder eine fachkundige Person mit der Aufgabenerledigung zu betrauen, die dann allerdings vom Vorstand überwacht werden muss.

Überträgt der Verein die Erledigung der steuerrechtlichen Angelegenheiten auf einen Steuerberater, entfällt die Haftung des Vorstandes, wenn der Vorstand dem Steuerberater den vollen, wahrheitsgemäßen Sachverhalt für die steuerrechtliche Beurteilung mitteilt und er seine Pflichten bei der Auswahl- und Überwachung des Steuerberaters nicht verletzt. Bei unterlassener Überwachung einer Person, dem die Erfüllung steuerlicher Pflichten übertragen worden ist, kommt ein haftungsbegründendes grob fahrlässiges Verhalten in der Regel nur dann in Betracht, wenn die Überwachungsmaßnahmen, zu deren Vornahme im Einzelfall Anlass bestand, auch geeignet gewesen wären, die Beanstandungen zu verhindern. Nach Hinweis des Finanzamtes auf steuerliche Unregelmäßigkeiten und/oder bei Kenntnis von erheblichen Liquiditätsschwierigkeiten des Unternehmens muss sich der Vorstand selbst um die steuerlichen Belange kümmern.

Die Haftung kann beschränkt werden, wenn die Verwaltung des Vereinsvermögens und damit die Beachtung der steuerrechtlichen Pflichten einem einzelnen Vorstandsmitglied (Finanzvorstand, Schatzmeister) zugewiesen werden. Eine wirksame Haftungsbegrenzung setzt aber voraus, dass

- die interne Zuständigkeitsverteilung sich eindeutig aus einer schriftlichen Festlegung (Satzung, Geschäftsordnung oder Beschluss der Mitgliederversammlung) ergibt,
- der Finanzvorstand die fachliche und persönliche Eignung für die Aufgabenerfüllung besitzt,
- die übrigen Vorstandsmitglieder sich regelmäßig über die Erledigung der steuerlichen Pflichten informieren und
- die übrigen Vorstandsmitglieder unverzüglich intervenieren, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Erfüllung der steuerlichen Pflichten nicht mehr gewährleistet ist.

Ungeachtet der etwaigen Haftungsbegrenzung durch eine interne Zuständigkeitsverteilung ist es ratsam, dass sich jedes Organmitglied selbst grob über die steuerlichen Verhältnisse des Vereins informiert und die Vermögenslage des Vereins kennt.

Beschäftigt der Verein Arbeitnehmer, ist der Vorstand dafür verantwortlich, dass nach Auszahlung der Gehälter auch die geschuldete Lohn- und Kirchensteuer zu den gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkten abgeführt wird (§ 38 Abs. 3, § 41a Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG). Reichen die Mittel hierfür nicht aus, darf der Vorstand die Gehälter nur gekürzt als Teilbetrag oder Vorschuss auszahlen und muss mit den übrig gebliebenen Mitteln die anteilige Lohnsteuer an das Finanzamt abführen. Wird gegen die Steuerabführungspflicht verstoßen, kann neben dem Verein auch der Vorstand in Anspruch genommen werden.

Tritt der Verein als Arbeitgeber auf, ist er verpflichtet, Beiträge für die Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) ordnungsgemäß abzuführen (§§ 28d ff. SGB IV). Werden Sozialversicherungsbeiträge rechtswidrig und vorsätzlich vorenthalten, macht sich der Arbeitgeber nach § 266a StGB strafbar. Wegen der Deliktsunfähigkeit des Vereins als juristische Person richtet sich die Strafdrohung gegen sein vertretungsberechtigtes Organ, also den Vorstand. Darüber hinaus kann der Vorstand von der zuständigen Einzugsstelle auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden.

Bei gemeinnützigen Vereinen können auch Verstöße gegen Spendenvorschriften die persönliche Haftung von Vorstandsmitgliedern begründen. Wer z. B. vorsätzlich oder fahrlässig unrichtige Spendenbescheinigungen ausstellt oder Spenden zweckentfremdet, haftet für die entgangene Steuer (vgl. § 10b Abs. 4 S. 2 EStG). Zudem droht ein Verfahren wegen Beihilfe zur Steuerhinterziehung.

Der Vereinsvorstand muss die Insolvenzeröffnung rechtzeitig beantragen, wenn der Verein überschuldet oder zahlungsunfähig ist (§ 42 Abs. 2 BGB). Verletzt der Vorstand diese Pflicht, kann er von den Gläubigern für den daraus entstandenen Schaden haftbar gemacht werden. Die Haftung setzt Verschulden voraus, wobei leichte Fahrlässigkeit genügt. Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, sich laufend über die wirtschaftliche Lage des Vereins zu informieren. Ist die Vermögensverwaltung einem bestimmten Vorstandsmitglied überlassen worden, ist der Gesamtvorstand in einer wirtschaftlichen Krisensituation verpflichtet, die Vermögensverwaltung in die Gesamtverantwortung des Vorstandes zurückzuholen. Das Unterlassen eines Insolvenzantrages kann auch strafrechtliche Konsequenzen haben.

c) Haftung von Vorstandsmitgliedern gegenüber dem Verein (Innenhaftung)

Mangels spezieller gesetzlicher Regelungen im Vereinsrecht richtet sich die Innenhaftung nach den allgemeinen Regeln des Schuldrechts. Die Pflichten des Vorstandes gegenüber dem Verein ergeben sich aus Gesetz, Vertrag, Satzung, Geschäftsordnung und vereinsinternen Vorgaben, z. B. der Mitgliederversammlung. Verletzen Vorstandsmitglieder die sich daraus ergebenden Pflichten, können sie dem Verein gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet sein. Zu den wichtigsten Vorstandspflichten zählen u. a.:

- Einhaltung der gesetzlichen Pflichten (Steuer- und Abgabepflicht, Verbot deliktischer Handlungen, Insolvenzantragspflicht usw.),
- Beachtung der behördlichen (z. B. Baugenehmigungen) und gerichtlichen Anordnungen (rechtskräftige Urteile staatlicher und kirchlicher Gerichte sind durchzuführen),
- Beachtung der Weisungen der Mitgliederversammlung,
- Auskunfts- und Rechnungslegungspflicht gegenüber den Organmitgliedern, der Mitgliederversammlung und dem Aufsichtsrat,
- Pflicht zur satzungsgemäßen Vereinsführung,
- Verschwiegenheitspflicht,
- Pflicht zum Abschluss notwendiger Versicherungen,
- Verbot, die Organstellung zur Verfolgung eigennütziger Ziele zu missbrauchen.

Die Pflichtverletzung muss schuldhaft sein (§ 276 BGB), wobei leichte Fahrlässigkeit genügt. Leichte Fahrlässigkeit heißt, dass

gegen die verkehrsübliche Sorgfalt verstoßen wurde. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Sorgfaltspflichten grob missachtet wurden. In der Vereinssatzung kann die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ausgeschlossen werden. Dadurch können Regressansprüche des Vereins gegen die Vorstandsmitglieder beschränkt werden. Diese Beschränkung betrifft aber nur die Innenhaftung. Ansprüche Dritter gegen die Vorstandsmitglieder sind von der Haftungsbeschränkung nicht erfasst.

Durch Einfügung der §§ 31a, 31 b BGB hat der Gesetzgeber festgelegt, dass Organmitglieder, besondere Vertreter eines Vereins und Vereinsmitglieder, die unentgeltlich tätig sind oder deren Vergütung 720 Euro jährlich nicht übersteigt, zukünftig nur noch bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit haften. Ferner können sie von dem Verein eine Befreiung von der Verbindlichkeit verlangen, wenn sie gegenüber einem anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet sind und nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben.

Hat jemand ein Vorstandsamt übernommen, kann er sich nach Verursachung eines Schadens generell nicht auf mangelnde Erfahrung, Kenntnis oder Fähigkeiten berufen. Wer ein solches Amt übernimmt, gibt dadurch zu verstehen, dass er in der Lage ist, das Amt auszuüben.

Die Haftung des Vorstandes endet mit der Amtszeit. Durch die Entlastung, die, wenn die Satzung nichts anderes regelt, die Mitgliederversammlung ausspricht, verzichtet der Verein auf Bereicherungs- und Schadensersatzansprüche, die der Mitgliederversammlung bekannt sind oder bei sorgfältiger Prüfung bekannt sein konnten.

d) Haftung von Vereinsmitgliedern

Der eingetragene Verein ist haftungsrechtlich geprägt von dem Prinzip der Trennung zwischen dem Vermögen der juristischen Person (e. V.) einerseits und dem Privatvermögen ihrer Vereinsmitglieder andererseits (sog. Trennungsprinzip). Für die Verbindlichkeiten des eingetragenen Vereins haftet regelmäßig nur dieser selbst und nicht die hinter ihm stehenden Vereinsmitglieder. Dieses Trennungsprinzip wird nur in sehr seltenen Ausnahmefällen durchbrochen. Praxisrelevant sind dabei zwei Fallgruppen: Eine Mithaftung der Vereinsmitglieder kommt zum einen aufgrund ausdrücklicher vertraglicher Vereinbarung (z. B. durch Bürgschaft, Garantie, Schuldbeitritt oder Patronatserklärung¹⁶) in Betracht. Zum anderen ist eine Durchbrechung des Trennungsgrundsatzes nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung ausnahmsweise zulässig, wenn die Ausnutzung der rechtlichen Verschiedenheit zwischen der juristischen Person und den hinter ihr stehenden natürlichen Personen rechtsmissbräuchlich ist.

¹⁶ Patronatserklärungen kommen in der Regel in Konzernsachverhalten vor. Sie verbessern die Bonität der Tochtergesellschaft durch die gute Bonität des Patrons. Man unterscheidet zwischen „weichen“ und „harten“ Patronatserklärungen. Von „weichen“ Patronatserklärungen spricht man, wenn seitens des Patrons z. B. bloße Informationen über die Zahlungsfähigkeit einer Tochtergesellschaft abgegeben werden. Eine „weiche“ Patronatserklärung ist rechtlich unverbindlich; ihre Wirkung reicht so weit wie der gute Name der Muttergesellschaft. Eine „harte“ Patronatserklärung ist hingegen mit der rechtsgeschäftlichen Zusage verbunden, für eventuelle Verbindlichkeiten der Tochtergesellschaft einstehen zu wollen.

2. Haftung im Stiftungsrecht

Wie jede juristische Person so haftet auch die Stiftung grundsätzlich nur mit dem Stiftungsvermögen. Der Grundsatz der Organhaftung gemäß § 31 BGB (vgl. S. 1) gilt auch im Stiftungsrecht, d. h. die Stiftung haftet damit für jeden, der sie eigenverantwortlich nach außen repräsentiert (vgl. die Ausführungen zur Repräsentantenhaftung im Vereinsrecht 1a), sofern der Repräsentant im Rahmen der ihm übertragenen Aufgaben handelte. Neben oder anstelle der Stiftung können aber auch natürliche Personen, die für die Stiftung handeln, zur Haftung herangezogen werden. Für Organmitglieder von Stiftungen gelten die Ausführungen zum Vereinsrecht grundsätzlich entsprechend. In Hinblick auf den Pflichtenkreis von Stiftungsvorständen ist besonders auf ihre Verantwortung in Bezug auf den Vermögenserhalt sowie eine ordnungsgemäße, am Stiftungszweck orientierte Vermögensverwaltung hinzuweisen.

3. Haftung im GmbH-Recht

Die Haftung gegenüber außenstehenden Dritten ist bei der GmbH grundsätzlich auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt (§ 13 Abs. 2 GmbHG). In den letzten Jahren tendierte die Rechtsprechung allerdings dazu, neben der beschränkten Gesellschaftshaftung auch eine unmittelbare Inanspruchnahme der GmbH-Geschäftsführer und der Gesellschafter einer GmbH zuzulassen.

a) Haftung des Geschäftsführers gegenüber Dritten (Außenhaftung)

Der Geschäftsführer haftet gegenüber Dritten, wenn er nicht deutlich macht, dass er für eine GmbH handelt (Rechtsscheinhaftung). In diesen Fällen liegt in der Regel ein unternehmens-

bezogenes Geschäft vor, so dass die GmbH aufgrund der bestehenden – nach außen unbeschränkten – Vollmacht aus diesem Rechtsgeschäft berechtigt und verpflichtet wird. Durch die bloße Berufung auf die Eintragung der GmbH ins Handelsregister entfällt dieser Haftungstatbestand nicht. Der Geschäftsführer haftet in diesen Fällen gesamtschuldnerisch mit der GmbH. Zur Vermeidung von Haftungsrisiken sollte beim Auftreten im Rechtsverkehr die Firma der Gesellschaft immer mit dem GmbH-Zusatz verwendet werden. Darüber hinaus haftet der Geschäftsführer auch als Vertreter ohne Vertretungsmacht (§ 179 BGB) persönlich, wenn er sich nicht an die in das Handelsregister eingetragenen Vertretungsbeschränkungen hält. Außerdem haftet der Geschäftsführer wegen schuldhafter Verletzung vorvertraglicher Schutzpflichten (§§ 311 Abs. 2, 280 Abs. 1 BGB), wenn er persönlich tätig wird und besonderes Vertrauen des Geschäftspartners bzgl. seiner Person, Seriosität oder Sachkunde in Anspruch nimmt und dadurch die Vertragsverhandlungen beeinflusst. Eine Eigenhaftung des Geschäftsführers wird von der Rechtsprechung in diesen Fällen aber nur dann angenommen, wenn der Geschäftsführer den Eindruck erweckt, er selbst werde die ordnungsgemäße Geschäftsabwicklung ohne Rücksicht auf die Situation der Gesellschaft sicherstellen und das Vertrauen hierauf für den Willensentschluss des anderen bedeutsam gewesen ist.

Der Geschäftsführer haftet persönlich, wenn vorsätzlich oder grob fahrlässig die steuerlichen Pflichten der GmbH verletzt werden (§ 69 AO i.V.m. § 34 AO). Das kommt z. B. in Betracht, wenn er die Steuererklärung der Gesellschaft nicht rechtzeitig abgibt, Lohnsteuer nicht abführt oder zu hohe Vorsteuerabzüge einbehält. Auch gegenüber den Sozialversicherungsträgern hat der Geschäftsführer dafür zu sorgen, dass die GmbH ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt. Die bei der GmbH beschäftigten Arbeitnehmer sind beim Krankenversiche-

Träger anzumelden (§ 28e SGB IV), die dann fällig werdenden Beiträge sind durch die GmbH fristgerecht zu zahlen. Für einbehaltene nicht abgeführte Arbeitnehmeranteile der Sozialversicherungsbeiträge haftet der Geschäftsführer nach § 823 Abs. 2 i.V.m. § 266a StGB.

b) Haftung des Geschäftsführers gegenüber der Gesellschaft (Innenhaftung)

Die zentrale Vorschrift, die die Haftung des Geschäftsführers gegenüber der Gesellschaft regelt, ist § 43 GmbHG. Danach hat der Geschäftsführer in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anzuwenden. Maßstab ist die Sorgfalt eines selbständigen, treuhänderischen Verwalters fremder Vermögensinteressen in verantwortlich leitender Stellung, wobei es auf Art und Größe des Unternehmens ankommt.

Wenn er die ihm obliegenden Pflichten schuldhaft verletzt, haftet er der Gesellschaft für den entstandenen Schaden (§ 43 Abs. 2 GmbHG). Die Haftung des Geschäftsführers beginnt mit der Annahme des Amtes, nicht erst mit der Eintragung ins Handelsregister. Er haftet nur für Handlungen, die er in Ausführung einer Tätigkeit in seiner Funktion als „Geschäftsführer“ begeht. Die wichtigsten Pflichten, die der Geschäftsführer zu beachten hat, lassen sich danach gliedern, in welchem Stadium sich die GmbH befindet:

Pflichten in der Gründungsphase

- Pflicht zu wahrheitsgemäßen Angaben bei der Gründung der GmbH (§ 9a GmbHG) und auf dem Geschäftspapier
- Anmeldung der Arbeitnehmer beim Krankenversicherungsträger (§ 28a SGB IV)

- Pflicht zur Kapitalaufbringung (§§ 5, 7 und 8, 9, 9a, 9b, 19, 24 GmbHG)

Pflichten beim Betreiben der GmbH

- Pflicht, die Gesellschafterbeschlüsse vorzubereiten und auszuführen
- Pflicht, für eine ordnungsgemäße Buchführung zu sorgen (§ 41 GmbHG)
- diverse Berichterstattungspflichten, z. B. Vorlage des Jahresabschlusses nebst Lagebericht (§ 42a GmbHG), Erteilung von Auskünften und Gewährung von Einsicht in die Geschäftsunterlagen (§ 51a GmbHG), Unterrichtung des evtl. vorhandenen Aufsichtsrats (§ 52 GmbHG)
- Beachtung der Form- und Fristvorschriften bei Einberufung der Gesellschafterversammlung
- Haftung wegen eines Vertragsschlusses, der für die Gesellschaft keinerlei messbaren Nutzen, jedoch erhebliche Kosten verursacht hat
- Haftung bei Abschluss übermäßig riskanter Kreditgeschäfte
- Haftung bei Verjährenlassen bzw. Verzicht auf realisierbare Forderungen
- Haftung bei Durchführung von Rechtsgeschäften, die dem Gesellschaftszweck widersprechen
- Pflicht zur Kapitalerhaltung (§§ 30–32b, 43 Abs. 3 GmbHG)

Pflichten in der Krise

- Haftung wegen verspäteter Insolvenzantragstellung (§§ 15, 15a InsO)
- Haftung für Zahlung nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Feststellung der Überschuldung der Gesellschaft (§ 64 S. 1 GmbHG)
- Verpflichtung, die Gesellschafterversammlung einzuberufen und darüber zu informieren, dass die Hälfte des Stammkapitals verloren ist (§ 49 Abs. 3 GmbHG)
- Haftung des Geschäftsführers, wenn er Zahlungen an die Gesellschafter leistet, die zur Zahlungsunfähigkeit führen mussten (§ 64 S. 3 GmbHG)

Eine Befreiung des Geschäftsführers von der Haftung aus § 43 Abs. 2 GmbHG ist möglich, wenn der Geschäftsführer aufgrund einer bindenden Weisung eines anderen Gesellschaftsorgans gehandelt hat (z. B. Gesellschafterversammlung oder fakultativer Aufsichtsrat). Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen eines förmlichen Beschlusses des nach der Satzung berufenen Organs. Allerdings werden Geschäftsführer durch rechtswidrige oder nichtige Weisungen grundsätzlich nicht freigestellt. Durch den Entlastungsbeschluss (§ 46 Nr. 5 GmbHG) stellen die Gesellschafter den Geschäftsführer von allen Ansprüchen frei, die bei sorgfältiger Prüfung aller zugänglich gemachten Unterlagen erkennbar waren. Nicht zu verwechseln ist die Entlastung mit der Generalbereinigung. Bei der Generalbereinigung handelt es sich um einen Vertrag zwischen Gesellschafter und Geschäftsführer; sie geht inhaltlich über die Entlastung hinaus und erfasst sämtliche bekannte oder für möglich gehaltene Ansprüche gegen einen Geschäftsführer.

Wichtig: Eine Befreiung des Geschäftsführers von der Haftung aus § 64 GmbHG durch Gesellschafterbeschluss ist nicht möglich. Denn diese Bestimmung schützt die Gläubiger vor Schmälerung der Insolvenzmasse und steht daher nicht zur Disposition der Gesellschafter.

c) Haftung von Gesellschaftern

Auch für das GmbH-Recht ist das Trennungsprinzip prägend (vgl. 1d). Den Gläubigern der Gesellschaft steht als Haftungsmasse grundsätzlich nur das Gesellschaftsvermögen zur Verfügung (§ 13 Abs. 2 GmbHG). Um das Trennungsprinzip zu durchbrechen, die Gläubiger zu schützen und einen Haftungsdurchgriff auf die einzelnen Gesellschafter zu begründen, hat sich die Rechtsprechung in den 1980er und 1990er Jahren zunächst verschiedener gesellschaftsrechtlicher Rechtsfiguren bedient (z. B. Haftung im sog. qualifiziert faktischen Konzern, Rechtsfigur des existenzvernichtenden Eingriffs, Haftung für eine qualifizierte Unterkapitalisierung). Spätestens mit seiner Trihotel-Entscheidung aus dem Jahr 2007 hat der Bundesgerichtshof einer gesellschaftsrechtlichen Durchgriffshaftung der Gesellschafter jedoch eine Absage erteilt. Korrekturen des Trennungsprinzips finden nunmehr allein nach den Grundsätzen des Deliktsrechts statt. In der Praxis bedeutsam ist vor allem die Haftung der Gesellschafter wegen sittenwidriger Gläubigerbenachteiligung nach § 826 BGB. Zu den wichtigsten Fallgruppen zählen:

- Existenzvernichtungshaftung: Die Haftung tritt ein, wenn GmbH-Gesellschafter planmäßig Gesellschaftsvermögen, das zur vorrangigen Befriedigung der Gesellschaftsgläubiger dient, entziehen und dies zur Insolvenz führt (sittenwidrige „Selbstbedienung“ des Gesellschafters vor dem Gläubiger). Die Existenzvernichtungshaftung ist seit der Trihotel-Entscheidung als Innenhaftung ausgestaltet, die Gesellschaf-

ter haften also nur gegenüber der Gesellschaft, nicht gegenüber den Gläubigern. Der Anspruch wird in der Regel vom Insolvenzverwalter geltend gemacht;

- Vorsätzliche Insolvenzverschleppung zum Schaden des Gläubigers;
- Verschweigen der Vermögenslage der GmbH in der Krise des Unternehmens trotz Offenbarungspflicht;
- Vereitelung der Zwangsvollstreckung durch Übertragung von Aktiva einer GmbH auf andere Rechtsträger, insbesondere eine andere Gesellschaft, die das Unternehmen fortführt;
- Veranlassung des Geschäftsführers zu unzulässigen Zahlungen in der Krise;
- Vorsätzliche sittenwidrige Sanierungsvereitelung.

Darüber hinaus ist ein Rückgriff auf die Gesellschafter in vier gesetzlich ausdrücklich geregelten Fällen möglich:

- Haftung bei Bestellung ungeeigneter Geschäftsführer (§ 6 Abs. 5 GmbHG):
Gesellschafter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig einer Person, die nicht Geschäftsführer sein kann, die Führung der Geschäfte anvertrauen, haften der Gesellschaft für einen etwaigen Schaden persönlich und solidarisch. Wann eine Person, vom Geschäftsführeramt ausgeschlossen ist, richtet sich nach § 6 Abs. 2 GmbHG.
- Differenzhaftung der GmbH-Gesellschafter für Sacheinlagen (§ 9 GmbHG):
Die Gesellschafter sind verpflichtet, die Differenz zwischen der vereinbarten Kapitaldeckung durch die Sacheinlage und ihrem wirklichen Wert in bar zuzuschießen.

- Haftung für falsche Angaben bei der Errichtung der Gesellschaft (§ 9a GmbHG):
Die Gesellschafter haften, wenn sie im Zusammenhang mit der Gründung der Gesellschaft falsche Angaben gemacht haben.
- Haftung bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Insolvenzverschleppung (§ 15 Abs. 3 bis 5 InsO):
Hat die Gesellschaft keinen Geschäftsführer mehr, ist jeder Gesellschafter verpflichtet, anstelle des Geschäftsführers bei Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung einen Insolvenzantrag zu stellen. Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Verletzung dieser Pflicht haftet der Gesellschafter persönlich und macht sich u. U. sogar strafbar. Erlangt ein Gesellschafter von der Führungslosigkeit der Gesellschaft Kenntnis, sollte er daher unverzüglich prüfen, ob die Gesellschaft möglicherweise insolvenzreif ist.

4. Haftung von Aufsichtsratsmitgliedern

Auch Mitglieder eines (fakultativen) Aufsichtsrates eines Vereins, einer Stiftung oder einer GmbH unterliegen grundsätzlich einem Haftungsrisiko. Allerdings verfügt der Satzungsgeber hier über weitgehende Gestaltungsfreiheit; er kann Haftungsmaßstab, Haftungsumfang und sonstige Aspekte der Haftung relativ frei regeln. Gleichwohl hat er diejenigen Grenzen zu beachten, welche sich aus dem Charakter des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan ergeben.

Für Aufsichtsgremien in Vereinen und Stiftungen bestehen keine besonderen gesetzlichen Regelungen, die einen Aufgabenbereich oder einen Haftungsmaßstab bestimmen würden. Auf den Aufsichtsrat eines Vereins sind aktienrechtliche Vorschriften (§ 95 AktG) oder Bestimmungen des Genossenschaftsgesetzes

(§ 36 ff. GenG) *nicht* entsprechend anwendbar. Enthält die Vereinssatzung keine Regelung zur Haftung der Aufsichtsratsmitglieder, so haften die Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes Verschulden, somit auch für leichte Fahrlässigkeit, wenn sie ihre Pflichten als Aufsichtsräte verletzen. Zu den Pflichten des Aufsichtsgremiums gehören regelmäßig Überwachungs- und Beratungspflichten, Mitwirkungspflichten, Loyalitätspflichten sowie Wettbewerbsverbote zur Vermeidung von Interessenkollisionen. Verletzt das Aufsichtsratsmitglied seine Aufsichtspflichten und kommt es dadurch zu einem Schaden, kann der Verein Schadensersatzansprüche gegenüber den Mitgliedern des Aufsichtsgremiums geltend machen. Die Inanspruchnahme setzt regelmäßig einen Beschluss der Mitgliederversammlung voraus. Darüber hinaus kann der Verein über § 31 BGB gegenüber Dritten für die Mitglieder des Aufsichtsrates haften müssen, wenn durch deren pflichtwidriges Verhalten ein Schaden entstanden ist.

Auch die Rechte und Pflichten des fakultativen Aufsichtsrats bei einer GmbH können satzungsrechtlich frei gestaltet werden. Macht die Satzung der GmbH von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch, gelten die entsprechenden Regelungen des Aktiengesetzes (§ 52 GmbHG). In diesem Fall gelten für den fakultativen Aufsichtsrat der GmbH hinsichtlich der Rechte und Pflichten grundsätzlich dieselben strengen Haftungsregeln wie für Aufsichtsräte in Aktiengesellschaften (vgl. §§ 93, 116 AktG).¹⁷

¹⁷ BGH, Urteil v. 11. Dezember 2006, II ZR 243/05, DB 2007, 275 ff.: „Der fakultative Aufsichtsrat einer GmbH, dem die Zustimmung zu bestimmten Geschäften der Geschäftsführung nach § 52 Abs. 1 GmbHG, § 111 Abs. 4 Satz 2 AktG vorbehalten ist (hier: Rechtsgeschäfte mit einer Verpflichtung von mehr als 100.000,00 DM), verletzt seine zur Haftung führenden organschaftlichen Pflichten nicht erst dann, wenn er die Geschäftsführung an von seiner Zustimmung nicht gedeckten Zahlungen nicht hindert, sondern bereits dann, wenn er ohne gebotene Information und darauf aufbauender Chancen- und Risikoabschätzung

Will man den Verweis auf die strengen aktienrechtlichen Haftungsregeln vermeiden, ist es ratsam, die Haftungsmodalitäten des fakultativen Aufsichtsrats einer GmbH satzungsrechtlich ausdrücklich zu normieren. Die Gesellschafterversammlung kann auf den entstandenen Anspruch gegen das Aufsichtsratsmitglied verzichten, soweit dadurch nicht die Regelungen über das Stammkapital berührt sind (§ 30 GmbHG). Der Regressanspruch gegen Aufsichtsratsmitglieder verjährt in fünf Jahren (§ 52 Abs. 3 GmbHG).

5. Möglichkeiten der Risikobegrenzung

Haftungsrisiken lassen sich durch verschiedene Vorkehrungen auf ein vertretbares Maß reduzieren. Zu den wichtigsten Maßnahmen zur Kontrolle von Haftungsrisiken zählen:

seine Zustimmung zu nachteiligen Geschäften erteilt“; BGH, Urteil v. 20. September 2010, II ZR 78/09, DB 2010, 2270 ff.: „Die Mitglieder eines fakultativen Aufsichtsrats einer GmbH sind bei einer Verletzung ihrer Überwachungspflicht hinsichtlich der Beachtung des Zahlungsverbots aus § 64 Satz 1 GmbHG nur dann der GmbH gegenüber nach § 93 Abs. 2, § 116 AktG, § 52 GmbHG ersatzpflichtig, wenn die Gesellschaft durch die regelwidrigen Zahlungen in ihrem Vermögen i. S. der §§ 249 ff. BGB geschädigt worden ist. Die Aufsichtsratsmitglieder haften dagegen nicht, wenn die Zahlung – wie im Regelfall – nur zu einer Verminderung der Insolvenzmasse und damit zu einem Schaden allein der Insolvenzgläubiger geführt hat.“

**a) Einrichtung eines funktionierenden Risikofrüh-
erkennungss- und -überwachungssystems sowie
eines Berichtssystems, ggf. eines Compliance-
Systems**

Die operative Ebene hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Entwicklungen, die den Rechtsträger in seinem Fortbestand gefährden können, frühzeitig erkannt werden. Je früher Risiken erkannt und je besser diese eingeschätzt werden können, desto eher kann der Eintritt eines Schadens verhindert werden. Hierzu gehört auch die Einführung eines Berichtssystems über alle Ebenen und Bereiche eines Rechtsträgers. Um zu gewährleisten, dass die Abläufe in einem Unternehmen so organisiert sind, dass die rechtlichen Vorgaben beachtet und Gesetzesverstöße verhindert werden, kann es insbesondere bei größeren Rechtsträgern empfehlenswert sein, einen sog. „Compliance Check“ durchzuführen. Corporate Compliance¹⁸ umschreibt die Gesamtheit aller Maßnahmen, die das rechtmäßige Verhalten eines Unternehmens, der Organmitglieder und der Mitarbeiter im Blick auf alle gesetzlichen Gebote und Verbote gewährleisten.¹⁹ Neben gesetzlichen Vorschriften werden in der Praxis auch unter-

¹⁸ Die „Compliance-Idee“ hat ihren Ursprung in den angelsächsischen Staaten, rückt aber angesichts der zahlreichen Korruptions-, Datenschutz-, Finanzskandale auch in Deutschland stärker in das öffentliche Bewusstsein. Der Begriff Compliance bedeutet in der direkten Übersetzung „Einhaltung, Befolgung, Übereinstimmung“. Der Compliance-Gedanke stellt eine Methode dar, um rechtmäßiges und richtlinienkonformes Verhalten aller Beteiligten eines Unternehmens sicherzustellen. Zu diesem Zweck ist regelmäßig eine entsprechende Compliance-Organisation erforderlich, insbesondere die Bestellung eines Compliance-Verantwortlichen.

¹⁹ Für börsennotierte Gesellschaften greift der Deutsche Corporate Governance Kodex das Thema Compliance an verschiedenen Stellen auf und nimmt sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat in die Pflicht, vgl. Ziff. 3.4; 4.1.3; 5.3.2 Deutscher Corporate Governance Kodex.

nehmensinterne Richtlinien, freiwillige Selbstverpflichtungen und Unternehmensleitlinien in ein Compliance-Programm einbezogen. Obwohl das deutsche Recht keine allgemeine gesetzliche Verpflichtung zum Aufbau eines Compliance-Systems kennt, kann sich die Notwendigkeit zur Errichtung eines Compliance-Systems aus der allgemeinen Sorgfaltspflicht der Geschäftsführung und aus den Grundsätzen guter Unternehmensführung ergeben. Diese Maßnahmen müssen nicht zwingend die Errichtung eines Compliance-Systems zum Ziel haben, sondern können – ggf. unter einer anderen Bezeichnung – auch Bestandteil des Risikomanagements sein. Bei kleineren Unternehmen kann es ausreichen, eine Revisions- oder Controlling-Abteilung einzurichten. Ein funktionierendes Risikofrüherkennungs- bzw. Compliance-System setzt nicht nur die Überwachung der operativen Ebene durch den Aufsichtsrat, sondern sämtlicher Mitarbeiter voraus. Um ihrer ethischen Vorbildfunktion gerecht zu werden und um eine glaubhafte Compliance-Politik zu verkörpern, sind Geschäftsführung sowie Aufsichtsrat verpflichtet, sich selbst an die Regeln zu halten. Bei allen internen Maßnahmen der Risikofrüherkennung und -überwachung sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten.

b) Dokumentation der wesentlichen Entscheidungen

Geschäftsführung und Aufsichtsrat sollten alle wesentlichen Entscheidungen schriftlich dokumentieren, um insbesondere bei einer Inanspruchnahme wegen etwaiger Pflichtverletzungen die Ordnungsgemäßheit ihres Handelns nachweisen zu können. Bedeutsam ist eine sorgfältige Dokumentation insbesondere bei unternehmerischen Ermessensentscheidungen im Hinblick auf die pflichtgemäße Ausübung des dem Vorstand bzw. dem Aufsichtsrat eingeräumten Ermessensspielraums.

c) Frühzeitige Inanspruchnahme rechtlicher Beratung

Gesetzesänderungen oder neue Rechtsprechung können dazu führen, dass bisherige Entscheidungsabläufe angepasst werden müssen. Nur durch eine umfassende und frühzeitige rechtliche Beratung lassen sich Veränderungen richtig bewerten und Risiken antizipieren.

d) Ausschluss der leichten Fahrlässigkeit in der Satzung

Das Haftungsrisiko lässt sich dadurch minimieren, dass die Geschäftsführung (sowie ggf. die Mitglieder des Aufsichtsrates) in der Satzung des jeweiligen Rechtsträgers von der Haftung für einfache Fahrlässigkeit freigestellt werden²⁰. Dadurch können Regressansprüche des Rechtsträgers gegen diese Organmitglieder teilweise ausgeschlossen werden. Ansprüche Dritter gegen die Organmitglieder werden vom Haftungsausschluss jedoch nicht erfasst.

e) Haftungsbeschränkung durch Ressortverteilung

Bei größeren Unternehmen und bei mehreren Geschäftsführern bietet sich eine Aufteilung der Geschäftsführung nach Sachgebieten (Ressorts) an. Jeder Geschäftsführer ist für das ihm durch Satzung, Geschäftsordnung, Anstellungsvertrag oder Beschluss der Mitgliederversammlung bzw. Gesellschafter zugewiesene

²⁰ Ob die Geschäftsführer-Haftung gegenüber der Gesellschaft vertraglich beschränkt werden kann, ist sehr umstritten, wird in der jüngeren Rechtsprechung aber grundsätzlich bejaht, vgl. BGH, Urteil v. 16. September 2002, II ZR 107/01, NJW 2002, 3777 f.

Ressort voll verantwortlich. Eine Ressortverteilung ändert zwar nichts an dem zwingenden Prinzip der Gesamtverantwortung der Geschäftsführer. Sie bewirkt aber insoweit eine Haftungserleichterung, als sich die Pflichten für das nicht zuständige Mitglied der operativen Ebene ändern: Während jeder Ressortverantwortliche voll für seinen Zuständigkeitsbereich einstehen muss, trifft die übrigen Geschäftsführer lediglich eine Überwachungspflicht. Liegen Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung des zuständigen Vorstandsmitglieds bzw. Geschäftsführers vor, müssen die anderen Mitglieder der operativen Ebene allerdings unverzüglich eingreifen. Denn dulden sie das pflichtwidrige Verhalten, dann haben sie auch den Schaden mitzuverantworten. Damit diese Möglichkeit der Haftungsverringerung nicht ins Leere geht, ist die Zuständigkeitsverteilung unbedingt schriftlich und möglichst präzise festzuhalten.

f) Risikoverlagerung auf Versicherungen

Um die Folgen einer persönlichen Haftung von Geschäftsführern und Aufsichtsräten abzumildern, werden verschiedene Versicherungsmöglichkeiten angeboten. Bei aller Differenzierung im Einzelfall lassen sich zwei Grundtypen unterscheiden: Vermögensschaden-Haftpflichtversicherungen – hierzu gehören auch die sog. D&O („Directors-and-Officers“-) Versicherungen – sorgen unter bestimmten Voraussetzungen für den Ersatz des eingetretenen Schadens. Rechtsschutzversicherungen decken demgegenüber lediglich die Kosten für die Wahrnehmung rechtlicher Interessen, üblicherweise also Rechtsanwalts honorare und Gerichtskosten, ab. Bei den Vermögensschaden-Haftpflichtversicherungen wiederum sind zwei Varianten zu unterscheiden: Der erste Grundtyp, die schon erwähnte D&O-Versicherung, ist ihrer Zielrichtung nach eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Entscheidungsträger. Werden diese haftungsrecht-

lich in Anspruch genommen, sorgt die Versicherung für die Befriedigung begründeter, aber auch die Abwehr unbegründeter Schadensersatzansprüche. Vermögensschaden-Haftpflichtversicherungen mit Eigenschadendeckung decken ebenfalls Vermögensschäden ab, die dem Rechtsträger durch Geschäftsführer oder Aufsichtsräte entstanden sind, fordern aber keine Inanspruchnahme dieser Personen; der Rechtsträger hat also einen direkten Anspruch gegen den Versicherer – Haftungsbeschränkungen im Verhältnis zwischen Rechtsträger und Entscheidungsträger kommen dem Versicherer nicht zugute. Neben den beiden vorstehend dargestellten Grundtypen von Vermögensschaden-Haftpflichtversicherungen gibt es Versicherungskonzepte, die beide Typen in sich vereinen.

g) Risikominimierung durch Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollten nicht nur von den Mitarbeitern genutzt werden, sondern auch von allen Mitgliedern der Geschäftsführung und insbesondere auch von Aufsichtsratsmitgliedern. Die Diözesan-Caritasverbände haben dafür Sorge zu tragen, dass geeignete Schulungsmaßnahmen angeboten werden.

Anlage 3

Mitteilung über die Umsetzung der Arbeitshilfe 182 (Muster)

„Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“

Name des Trägers:

Rechtsform des Trägers:

Anschrift des Trägers:

Telefon: Fax: E-Mail:

Ansprechpartner (für Rückfragen) Telefon:

I. Satzung bzw. Gesellschaftsvertrag

Für den Träger gilt die Satzung bzw. der Gesellschaftsvertrag vom:

Die Satzung bzw. der Gesellschaftsvertrag ist im Vereinsregister bzw. Handelsregister eingetragen.....Ja () Nein ()*

Die Satzung/der Gesellschaftsvertrag liegt dem (Erz-)Bischöflichen Ordinariat vor.....Ja () Nein ()*

Die Satzung/der Gesellschaftsvertrag ist vom (Erz-)Bischöflichen Ordinariat genehmigt wordenJa () Nein ()*

Falls ja, am:.....

Die Satzung/der Gesellschaftsvertrag ist beigelegt
(nur bei Änderung seit der letzten Mitteilung) ... Ja () Nein ()*

2. Vertretungsberechtigte Personen des Trägers sind:

- a) Name: Vorname:
Funktion:
- b) Name: Vorname:
Funktion:
- c) Name: Vorname:
Funktion:

3. Der Träger hat ein Aufsichtsgremium

Dem Aufsichtsgremium gehören Mitglieder an

a) Vorsitzende(r):

Name: Vorname:
Berufliche Qualifikation:

b) Stellv. Vorsitzende(r):

Name: Vorname:
Berufliche Qualifikation:

c) Stellv. Vorsitzende(r):

Name: Vorname:

Berufliche Qualifikation:

4. Die Arbeitshilfe „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“ wird vom Rechtsträger beachtet.

Im Zusammenhang mit Aufsichtsgremien wird auf dieser Grundlage wie folgt verfahren:

- a) In der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag sind für die Mitglieder des Aufsichtsgremiums Anforderungsprofile festgelegt und werden beachtet.
.....Ja () Nein ()*
- b) Die Wahl bzw. die Berufung in das Aufsichtsgremium ist auf Jahre befristet.
- c) Falls noch kein Aufsichtsgremium besteht:
Das Aufsichtsgremium soll bis spätestens.....
durch die Änderung der Satzung bzw. des Gesellschaftsvertrages installiert und bis spätestens.....
besetzt sein.
- d) Das Aufsichtsgremium hat im zurückliegenden Berichtsjahr Sitzungen abgehalten.
- e) Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums bekommen ihre Auslagen (z. B. Fahrtkosten) erstattet.
.....Ja () Nein ()*
- f) Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums erhalten eine Aufwandsentschädigung/angemessene Vergütung.
.....Ja () Nein ()*

- g) Alle Mitglieder des Aufsichtsgremiums haben ein Exemplar der Arbeitshilfe „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“ erhalten.

..... Ja () Nein ()*

Dieser Mitteilung sind folgende Erklärungen beigelegt:

Selbstverpflichtungserklärung des Vorstandes bzw./und der Geschäftsführung

Selbstverpflichtungserklärung des Aufsichtsgremiums

Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers vom

.....

Datum

Rechtsverbindliche Unterschrift(en)
für den Rechtsträger

* Zutreffendes ankreuzen

Anlage 4

Selbstverpflichtungserklärung des Vorstandes bzw./und der Geschäftsführung (Muster)

**(Diese Erklärung ist von allen vertretungsberechtigten
Personen des Trägers einzeln abzugeben)**

Der Unterzeichner erklärt:

1. Name des Rechtsträgers:
2. Meine Funktion für den Rechtsträger ist:
(z. B. Vorstand, Vorsitzende/r des Vorstandes, Geschäfts-
führer/in):
3. Diese Tätigkeit nehme ich hauptberuflich () / ehrenamt-
lich () * wahr.
4. Bei hauptberuflicher Tätigkeit:
 - a) Ich habe einen Vorstands-/Geschäftsführervertrag ein-
schließlich Vergütungsregelung abgeschlossen, der
vom Aufsichtsgremium beschlossen und vom Vorsit-
zenden des Aufsichtsgremiums unterschrieben ist.
..... () *
 - b) Ich habe dem Aufsichtsgremium alle vergüteten Ne-
bentätigkeiten mitgeteilt. Alle Nebentätigkeiten sind
vom Aufsichtsgremium durch Beschluss genehmigt.
..... () *

5. Bei ehrenamtlicher Tätigkeit:
- a) Ich erhalte für meine ehrenamtliche Vorstands-/Geschäftsführertätigkeit keine Aufwandsentschädigung.
..... () *
 - b) Ich erhalte für meine ehrenamtliche Vorstands-/Geschäftsführertätigkeit eine Aufwandsentschädigung, die vom Aufsichtsgremium beschlossen ist. () *
6. Das Aufsichtsgremium/die Gesellschafterversammlung hat mir in seiner Sitzung am für das Wirtschaftsjahr Entlastung erteilt. Ja () Nein () *

.....

Ort, Datum

Unterschrift

* Zutreffendes ankreuzen

Anlage 5

Selbstverpflichtungserklärung des Aufsichtsgremiums (Muster)

(Diese Erklärung ist vom Vorsitzenden und dem/den Stellvertreter/n gemeinsam abzugeben)

Die Unterzeichner erklären:

1. Rechtsträger:
2. Unsere Funktionen sind:
 - a) Funktion: (z. B. erster Vors. des Aufsichtsrates)
Name: Vorname:
 - b) Funktion: (z. B. stellv. Vors. des Aufsichtsrates)
Name: Vorname:
 - c) Funktion: (z. B. stellv. Vors. des Aufsichtsrates)
Name: Vorname:
3. Die Arbeitshilfe „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“ wird vom Aufsichtsgremium beachtet.Ja () Nein ()*
4. Der Vorstands-/Geschäftsführervertrag einschließlich der aktuellen Vergütungsregelung für jedes hauptberufliche Vorstands-/Geschäftsführungsmitglied ist vom Aufsichtsgremium beschlossen.Ja () Nein ()*

-
5. Dem Aufsichtsgremium sind alle vergüteten Nebentätigkeiten der hauptberuflichen Vorstandsmitglieder/Geschäftsführer bekannt. Sie sind durch Beschluss genehmigt.
..... Ja () Nein ()*
6. Der Wirtschaftsprüfer für die Prüfung des Wirtschaftsjahres wurde vom Aufsichtsgremium bestimmt und vom Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums beauftragt. Ja () Nein ()*
7. Die Ergebnisse der Prüfung des Jahresabschlusses wurden in der Sitzung des Aufsichtsgremiums am vom beauftragten Wirtschaftsprüfer (bzw. seinem Mitarbeiter) persönlich vorgetragen. Dieser stand dem Aufsichtsgremium für Auskünfte zur Verfügung.
..... Ja () Nein ()*
8. Das Aufsichtsgremium/die Eigentümerversammlung hat dem Vorstand/der Geschäftsführung in seiner Sitzung am für das Wirtschaftsjahr Entlastung erteilt. Ja () Nein ()*
9. Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums sind ehrenamtlich tätig und erhalten dafür eine Aufwandsentschädigung bzw. angemessene Vergütung..... Ja () Nein ()*

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

* Zutreffendes ankreuzen