

Corporate Governance Kodex



Grundsätze guter und
transparenter Führung im
PARITÄTISCHEN Schleswig-Holstein

Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein e.V. ist ein Zusammenschluss freier gemeinwohlorientierter Initiativen, Vereine, Stiftungen und Gesellschaften in Schleswig-Holstein.

In dem im November 2013 beschlossenen Leitbild hat der Verband seine gemeinsamen Prinzipien und Werte festgelegt, auf die sich die Mitgliedsorganisationen verpflichten. Dazu gehören auch Aussagen zur guten Führung von Einrichtungen und Diensten:



Klaus Magesching

„Sie legen besonderen Wert auf eine gute und verantwortungsvolle Führung der Einrichtungen und Dienste. Dies zeigen sie insbesondere durch transparente Trägerstrukturen und durch eine klare Aufgabenteilung zwischen operativem Handeln und Aufsicht. Die Mitgliedsorganisationen sind sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bezüglich

der ihnen anvertrauten Gelder, Sachmittel und Spenden bewusst. Die Interessen ihrer Klientinnen und Klienten vertreten sie mit sozialanwaltschaftlichem Engagement. Die Zusammenarbeit im Verband ist von wechselseitiger Achtung, offener Kommunikation und Kooperation geprägt. Durch ihre Arbeit tragen die Mitgliedsorganisationen zur Stärkung des Verbandes bei“ (Leitbild des PARITÄTISCHEN Schleswig-Holstein, 2013).

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein ist ein Mitgliederverband. Die Satzung des Verbandes ermöglicht es aber, „eigene Einrichtungen, die der Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit oder der Wohlfahrtspflege dienen, unmittelbar (zu) schaffen und (zu) betreiben oder sich als Gesellschafter an solchen (zu) beteiligen“ (Satzung des PARITÄTISCHEN Wohlfahrts-

verbandes Schleswig-Holstein e.V.; § 2 Abs. 4). Ausgehend von diesen Festlegungen hat der Verbandsrat im Jahr 2014 beschlossen, unter Berücksichtigung allgemein anerkannter Prinzipien guter und verantwortlicher Unternehmensführung, einen „Corporate Governance Kodex“ für die Geschäftsstelle des Verbandes, die eigenen Einrichtungen sowie die verbundenen Unternehmen und Beteiligungen sowie derer Tochtergesellschaften zu erarbeiten.

Diese Grundsätze sollen Aussagen treffen zu den gemeinsamen Werten und Grundhaltungen, zum Aufbau der Organisationen, zur Verantwortung der Führungskräfte und Aufsichtsgremien, zur Transparenz und zum Miteinander im Verband. Und sie sollen dazu beitragen, in der Mitgliedschaft eine Diskussion um eine gute Führung gemeinwohlorientierter Organisationen im PARITÄTISCHEN in Gang zu bringen.

Dieser Corporate Governance Kodex wurde vom Verbandsrat des PARITÄTISCHEN Schleswig-Holstein am 02. November 2015 beschlossen und gilt unmittelbar für die Verbandsgeschäftsstelle und die eigenen Einrichtungen. Für die Gesellschafterversammlungen der Beteiligungen und verbundenen paritätischen Unternehmen wird der Verband entsprechende Beschlussvorlagen einbringen.

Die konkrete Umsetzung soll in den Jahren 2016 und 2017 erfolgen. Ende 2017 wird der Verbandsrat den Stand der Umsetzung überprüfen.

Kiel, im März 2016

Klaus Magesching, Vorsitzender des Verbandsrats

Inhalt

Selbstverpflichtung auf grundlegende gemeinsame Werte und Überzeugungen	5
Führung und Aufsicht	8
Konkurrenz - Wettbewerb - Kooperation	13
Transparenz	16

Selbstverpflichtung auf grundlegende gemeinsame Werte und Überzeugungen

Wir PARITÄTISCHE Organisationen und Unternehmen¹ arbeiten auf der Grundlage gemeinsamer Werte und Überzeugungen. Wir setzen uns für eine inklusive Gesellschaft ein, eine Gesellschaft, in der jeder Mensch sein Recht auf Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verwirklichen kann. Wir verstehen uns als Ideengeber und Motor für soziale Entwicklung, wir stehen für gute, bürgerschaftlich verankerte Soziale Arbeit. Unser Handeln ist ehrlich, aufrichtig und rechtschaffen.

Wofür wir stehen

In diesem Corporate Governance Kodex bestimmen wir die Grundlagen unserer Arbeit wie folgt:

1. Für uns stehen die Interessen der Klientinnen und Klienten² an erster Stelle. Wir begegnen ihnen mit Respekt und Wertschätzung. Grundlage unserer fachlichen Arbeit ist die personenorientierte und lebensweltorientierte Förderung der Klientinnen und Klienten, die Stärkung ihrer Selbsthilfefähigkeiten und ihre aktive Beteiligung an der Gestaltung der Angebote und an Entscheidungsprozessen.

Interessen der Klientinnen und Klienten

Kriterien zur Überprüfung

- Satzung
- Leitbild und Konzepte
- Darstellung der Mitwirkungsgremien
- Konzept zur Stärkung der Klientinnen und Klienten

2. Alle Entscheidungen in unseren gemeinwohlorientierten Unternehmen richten sich am jeweiligen satzungsgemäßen Zweck und am Leitbild aus. Die Aufgaben zwischen Führung und Aufsicht sind klar geteilt. Unsere Geschäftsführungen haben genügend Handlungsspielraum für effizientes und effektives Handeln. Unsere Aufsichtsgremien sind unter Ausschluss von Interessenskollisionen kompetent und handlungsfäh besetzt.

Orientierung am Gemeinwohl

¹ Die Aussagen in diesem Dokument beziehen sich auf die Geschäftsstelle, die eigenen Einrichtungen und die Beteiligungen des PARITÄTISCHEN Schleswig-Holstein e.V.

² Es gibt keinen einheitlichen Sprachgebrauch für die Menschen, die Beratung, Hilfe oder Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Bezeichnung „Klientin“ bzw. „Klient“ ist in diesem Text im erweiterten Sinn zu verstehen. Je nach Situation werden auch die Begriffe „Nutzer/-in“, „Leistungsberechtigte/-r“, „Hilfempfänger/-in“, „Patient/-in“ usw. genutzt.

Kriterien zur Überprüfung

- Leitbild
- Satzung
- Organigramm mit allen Beteiligungen und Nennung der Verantwortlichen
- Geschäftsführungsverträge und Auflistung der Vollmachten, Geschäftsordnung der Aufsichtsgremien

Anspruchsgruppen

3. Wir machen uns mit unseren Anspruchsgruppen³ vertraut. Wir respektieren und berücksichtigen ihre Interessen bei unseren Entscheidungen.

Kriterien zur Überprüfung

- Festlegung der relevanten Anspruchsgruppen
- Klärung und Analyse der Interessen dieser Anspruchsgruppen am Verlauf oder an der Arbeit
- Berücksichtigung dieser Interessen bei den Entscheidungen des Unternehmens

Soziale Arbeitgeber/-in

4. Unsere Unternehmen sind soziale Arbeitgeber. Wir gestalten gute und sinnstiftende Arbeit, mit der sich unsere Beschäftigten identifizieren können. Dazu gehören faire Arbeitsbedingungen mit angemessener Bezahlung auf einer verlässlichen und entwicklungsfördernden Grundlage.

Kriterien zur Überprüfung

- Beschreibung der Mitwirkung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen
- Rahmenbedingungen der Vergütung
- Betriebsvereinbarungen

3. Als deutsche Übersetzung des Begriffs „Stakeholder“. Bezeichnet werden Personen oder Gruppen, die ein berechtigtes Interesse am Verlauf oder Ergebnis der Arbeit haben. Wer das im Einzelnen ist, sollte in jeder Organisation festgelegt werden.

5. Mit unserer Arbeit erbringen wir einen Nutzen für die Gesellschaft weit über die unmittelbare Leistungserbringung hinaus. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und verstehen uns als (Mit-)Gestalter des Sozialstaats unter aktiver Beteiligung bürgerschaftlichen Engagements.

Verantwortung für die
Gesellschaft

Kriterien zur Überprüfung

- Dokumentation der Aktivitäten für die Gesellschaft
- Konzept zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements

6. Wir schaffen Vertrauen durch Transparenz, wir informieren die Öffentlichkeit darüber, was wir tun, woher die Mittel stammen, wie sie verwendet werden und wer die Entscheidungsträger sind⁴. Unsere Kommunikation und Berichterstattung ist ehrlich, offen und verständlich.

Vertrauen durch Transparenz

Kriterien zur Überprüfung

- Veröffentlichung von wesentlichen Daten und Informationen auf der Homepage und in anderen Medien

7. Regelmäßig überprüfen wir, wie wir unsere Ziele umsetzen, wie wir die fachliche Arbeit ausgestalten, wie wirksam unsere Leistungen sind, ob die Führung der Organisation, die Arbeit der Gremien und die Informationspolitik angemessen sind. Wir entwickeln uns und die Qualität unserer Leistungen kontinuierlich weiter.

Entwicklung unserer Leistung

Kriterien zur Überprüfung

- Darstellung der in der Organisation eingesetzten Methoden und Verfahren zur Qualitäts- und Organisationsentwicklung

⁴ nach Initiative Transparente Zivilgesellschaft

Führung und Aufsicht

Es gilt ein duales Führungssystem, das mindestens aus zwei Organen mit klarer personeller und funktionaler Trennung besteht: Aufsichtsgremium und Geschäftsführung.

Duales Führungssystem

Aufgaben und Kompetenzen der Führung bzw. des Aufsichtsgremiums sind klar verteilt. Geschäftsführungen sollen genügend Handlungsspielraum für effizientes und effektives Handeln haben. Aufsichtsgremien sind unter Ausschluss von Interessenskollisionen kompetent besetzt. Das Aufsichtsgremium (Mitgliederversammlung oder Gesellschafterversammlung) entscheidet, ob bestimmte qualifizierte und zeitaufwendige Teilaufgaben der Aufsicht an einen Aufsichtsrat übertragen werden.

Kriterien zur Überprüfung

- Die jeweiligen Aufgaben, Befugnisse und Entscheidungsvorbehalte, die Regeln zur Information und Zusammenarbeit sowie zur Entscheidungsfindung sind in der Satzung, in Geschäftsordnungen, Verträgen, Beschlüssen oder ähnlichen Dokumenten eindeutig festgelegt und vollständig dokumentiert.
- Strukturen mit wechselseitiger Aufsicht oder Abhängigkeiten sind ausgeschlossen.

Geschäftsführung

Aufgaben

Die Geschäftsführung kann von einer oder mehreren Personen wahrgenommen werden. Sind mehrere Personen für die Geschäftsführung bestellt, dann muss die Aufgabenverteilung bei gleichzeitiger Gesamtverantwortung sichergestellt sein.

Die Geschäftsführung leitet die Organisation verantwortlich. Sie sorgt für eine kooperative Organisationskultur sowie gute Leitungs- und Kommunikationsstrukturen für nachgelagerte Führungsebenen. Sie verantwortet die Umsetzung der satzungsgemäßen Ziele und arbeitet auf der Grundlage der Leitbilder der Organisation und des PARITÄTISCHEN Schleswig-Holstein. Sie verantwortet das fachliche und wirtschaftliche Profil der Organisation und ihre Weiterentwicklung, erarbeitet die strategische Ausrichtung der Organisation, legt diese dem Aufsichtsrat zur Entscheidung vor und setzt diese um.

Sie sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen und sonstigen rechtlichen Bestimmungen und für ein angemessenes Risiko- und Qualitätsmanagement. Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die fristgerechte und ordnungsgemäße Aufstellung des Jahresabschlusses. Sie stellt ein angemessenes Berichtswesen sicher und unterrichtet das Aufsichtsgremium zeitnah und umfassend über wichtige Ereignisse. Wenn nur eine Person für die Geschäftsführung bestellt ist, dann soll der Zugang ihrer Stellvertretung zum Aufsichtsgremium sichergestellt sein.

Compliance

Kriterien zur Überprüfung

- Aufgaben, Kompetenzen und Zustimmungsvorbehalte sind eindeutig durch Satzung, Arbeitsvertrag, Stellenbeschreibung oder Geschäftsordnung festgelegt.

Die Geschäftsführung ist dem Organisationsinteresse verpflichtet. Kein Mitglied der Geschäftsführung darf bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen und Geschäftschancen für sich nutzen. Bestehende Interessenskonflikte sind gegenüber dem Aufsichtsgremium offenzulegen und werden bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Alle Geschäfte zwischen der Organisation einerseits und Mitgliedern der Geschäftsführung sowie ihnen nahestehenden natürlichen oder juristischen Personen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums. Inschlaggeschäfte sind ausgeschlossen. Mitglieder der Geschäftsführung dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere von Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen und Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren.

Verpflichtung

Kriterien zur Überprüfung

- Mögliche Interessenskonflikte werden identifiziert, insbesondere bei Verhältnissen, die mit Finanzen oder besonderen Abhängigkeiten verknüpft sind, wie zu: Kunden und Klienten, Mitarbeitenden, Lieferanten und Geschäftspartnern, Kredit- und Zuwendungsgebenden, Leistungsträgern, Aufsichtsbehörden oder Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnissen.

Die Vergütung der Geschäftsführung wird vom Aussichtsorgan in angemessener Höhe festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Mitgliedes der

Vergütung

Geschäftsführung, dessen persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der nachhaltige Erfolg und die Zukunftsaussichten der Organisation unter Berücksichtigung des Vergleichsumfeldes und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Organisation gilt (gemäß Public Corporate Governance Kodex des Bundes, in der Fassung vom 30.06.2009).

Kriterien zur Überprüfung

- Das Aufsichtsgremium legt Grundsätze der Vergütung der Geschäftsführung fest und beschließt diese im Einzelfall.
- Variable Komponenten der Vergütung sollen vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres in einer Zielvereinbarung mit dem Aufsichtsorgan niedergelegt werden und sich an einer nachhaltigen Unternehmensführung orientieren.

Aufsichtsgremium

Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums berücksichtigen die Interessen der spezifischen Anspruchsgruppen der Organisation.

Karenzzeit

Ein direkter Wechsel aus der Geschäftsführung in das Aufsichtsgremium ist ausgeschlossen. Eine Karenzzeit von mindestens einem Jahr ist zu beachten. Hauptamtlich Beschäftigte dürfen nicht Mitglied des Aufsichtsgremiums sein.

Aufgaben

Das Aufsichtsgremium berät, begleitet und überwacht die Geschäftsführung, ist nicht am operativen Geschäft beteiligt, legt die strategische Ausrichtung fest und trifft wichtige Einzelentscheidungen, die dann von der Geschäftsführung umgesetzt werden. Das Aufsichtsgremium bestellt die Geschäftsführung, gestaltet alle Vertragsangelegenheiten zwischen Geschäftsführung und Organisation und sorgt gemeinsam mit der Geschäftsführung für eine frühzeitige Nachfolgeregelung. Es wählt die Wirtschaftsprüfer aus und beauftragt diese, kommuniziert persönlich mit ihnen und nimmt den Prüfbericht entgegen. Außerordentliche Sitzungen können auch durch eine Minderheit im Aufsichtsgremium veranlasst werden. Das Aufsichtsgremium kann bei Bedarf ohne die Geschäftsführung und die Vertretung der Geschäftsführung tagen. Im Aufsichtsgremium sollen die erforderlichen ideellen, spezifisch-fachlichen und wirtschaftlichen Kompetenzen vertreten sein. Notwendig sind insbesondere Qualifikationen und Kompetenzen in den Bereichen Finanzen, Fachlichkeit und Personalentwicklung. Fehlende Kompetenzen werden ggf. durch einen Aufsichtsrat, einen Beirat oder durch externe Beratung einbezogen.

Die Tätigkeit im Aufsichtsgremium erfolgt in der Regel ehrenamtlich. Es wird nur eine Aufwandsentschädigung gezahlt. Bei erheblichen Anforderungen bezüglich Kompetenz, Weiterbildung, zeitlichem Einsatz und Vermeidung von Interessenskonflikten kann eine angemessene Vergütung festgelegt werden. Hierbei sind die gemeinnützigkeitsrechtlichen und satzungsmäßigen Normen zu berücksichtigen. Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums haben einen Anspruch auf angemessene Fortbildung.

Kompetenz

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

Verpflichtung

Die Führung des Aufsichtsgremiums erfolgt verantwortungsbewusst. Die Sitzungen werden durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung vorbereitet. Die Einladung erfolgt rechtzeitig mit allen notwendigen Unterlagen. Die Sitzungen werden zeitnah dokumentiert. Der Sitzungsturnus ist der Aufgabenstellung angemessen.

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

Kriterien zur Überprüfung

- Eindeutige Regeln über die Mitgliedschaft im Aufsichtsgremium und die Dauer der Mitgliedschaft, ebenso wie eindeutige Regeln zur Festlegung einer handlungsfähigen Größe sowie zur Arbeitsweise des Gremiums sind in der Satzung oder in Geschäftsordnungen oder in anderen Regelwerken eindeutig festgelegt.
- Mögliche Interessenskonflikte, insbesondere bei Verhältnissen, die mit Finanzen oder besonderen Abhängigkeiten verknüpft sind, wie zu Kunden und Klienten, Mitarbeitenden, Lieferanten und Geschäftspartnern, Kredit- und Zuwendungsgebenden, Leistungsträgern, Aufsichtsbehörden oder Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnissen werden identifiziert.

Zusammenarbeit zwischen Führung und Aufsichtsorgan

Ziele

Die offene und konstruktive Zusammenarbeit wird von beiden Organen als gemeinsame Aufgabe betrachtet. Geschäftsführung und Aufsichtsgremium arbeiten auf einer anerkennenden und respektvollen Grundlage im Sinne der Ziele der Organisation zusammen. Sie achten eine umfassende Vertraulichkeit. Das ehrenamtliche Engagement der Mitglieder des Aufsichtsgremiums wird wertgeschätzt.

Information und Kommunikation

Die Geschäftsführung informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Organisation relevanten Aspekte der Planung, der Geschäftsentwicklung und der Risiken. Sie berichtet über Abweichungen von den aufgestellten Plänen und Zielen und benennt die Gründe. Der Vorsitz des Aufsichtsgremiums kommuniziert regelmäßig mit der Geschäftsführung.

Kriterien zur Überprüfung

- Das Aufsichtsgremium legt die Informations- und Berichtspflichten der Geschäftsführung und deren Dokumentation fest.
- Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums haben ein Einsichtsrecht in alle Unterlagen der Organisation, soweit dies für die Erfüllung der Aufgaben des Aufsichtsgremiums erforderlich ist. Datenschutzrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die Angemessenheit und Effektivität der Führungsorganisation, der Gremienarbeit und die Zusammenarbeit zwischen Führung und Aufsichtsorganen werden regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) im Zusammenwirken von Geschäftsführung und Aufsichtsgremium überprüft.
- Ein integriertes Steuerungssystem für die ideellen, fachlichen und wirtschaftlichen Ziele auf strategischer und operativer Ebene inklusive Chancen- und Risikomanagement wird eingeführt.

Konkurrenz - Wettbewerb - Kooperation

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein ist ein Zusammenschluss freier gemeinwohlorientierter Initiativen, Vereine, Stiftungen und Gesellschaften mit dem Ziel, „sachkundige und zeitgerechte Soziale Arbeit zum Wohle der Gesellschaft und des einzelnen Menschen zu leisten“ (Satzung).

Grundsätze

Die Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN sind in ihrem Handeln autonom, gleichzeitig haben sie in Satzung und Leitbild des Verbandes vereinbart, eine Gemeinschaft auf Grundlage gemeinsamer Werte und Vorstellungen von Sozialer Arbeit zu bilden. Sie haben sich auf gemeinsame Ziele im Verband verpflichtet. Dazu gehören u. a. die Stärkung des Gemeinwohls, die gute und verantwortungsvolle Führung der Einrichtungen und Dienste, eine von wechselseitiger Achtung, offener Kommunikation und Kooperation geprägte Zusammenarbeit im Verband, das Eintreten für eine chancengerechte Gesellschaft, die Förderung von Selbsthilfe, Autonomie und Wahlfreiheit, die Organisation guter Sozialer Arbeit mit einer hohen Qualität der Leistungen und mit fairen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

Zweck und Aufgabe des Verbandes ist es somit, einerseits die Individualität der Mitglieder im PARITÄTISCHEN zu fördern und sie bei der Verwirklichung ihrer Ziele zu unterstützen. Gleichzeitig verpflichten sich die Mitglieder, die verbandlichen Werte und Regeln zu beachten und durch ihr Handeln zur Stärkung des Verbandes beizutragen. Dies gilt in besonderem Maße auch für die eigenen Einrichtungen sowie die verbundenen Unternehmen und Beteiligungen.

Wettbewerb zur Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit verantwortlich gestalten

Die Soziale Arbeit befindet sich in einem kontinuierlichen Wandlungsprozess. Rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen verändern sich ebenso wie individuelle und gesellschaftliche Sichtweisen auf die Soziale Arbeit. Aus den Erfahrungen der Arbeit mit den Menschen und aus dem fachlichen Austausch der Selbsthilfe, der ehrenamtlichen und der professionellen Arbeit entstehen laufend Impulse für die Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit. Aus Ideen werden Konzepte, diese werden erprobt und es entstehen veränderte oder neue Leistungsangebote.

Innovation

Wettbewerb um gute Leistungen

Die Suche nach guten Leistungen für die Menschen, die Entwicklung innovativer Konzepte und die kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit prägen das Miteinander im Verband seit vielen Jahren. Das macht den PARITÄTISCHEN aus und ist seine wesentliche Kernkompetenz. Wettbewerb um gute Leistungen für die Menschen auch innerhalb des Verbandes begrüßen wir. Wettbewerb schafft Vielfalt und Wahlmöglichkeiten, verhindert Monopolstrukturen und bietet Chancen für die Verbesserung der Qualität. Diese Form des Wettbewerbs wollen wir auf der Grundlage unserer Werte und Vorstellungen von Sozialer Arbeit gestalten. Konkurrenz im Sinne eines destruktiven Wettbewerbs, z. B. durch die Absenkung anerkannter fachlicher Standards oder durch Dumpinglöhne lehnen wir ab.

Konflikte

Wettbewerb zwischen Mitgliedsorganisationen kann zu Spannungen und Konflikten führen. Diese sollen konstruktiv gelöst werden. Bei einer Überlagerung von Interessen ist deshalb zunächst das offene Gespräch, getragen von Offenheit und wechselseitiger Achtung, zu suchen. Dabei ist eine Klärung der Interessenlagen anzustreben und es sollten Absprachen zur Kooperation oder zur einvernehmlichen Klärung der Konflikte getroffen werden.

Kooperation stärken

Zusammenwirken

Soziale Leistungen haben sich entlang der Säulen des Sozialrechts und der Finanzierungsstrukturen entwickelt. Ein sehr differenziertes System mit abgegrenzten Leistungsbereichen ist entstanden. Dies spiegelt sich auch in der Mitgliedschaft des PARITÄTISCHEN Schleswig-Holstein wider. Innovative Modelle der Sozialen Arbeit erfordern aber zunehmend ein Zusammenwirken verschiedener Leistungserbringer.

Eigene Einrichtungen und Beteiligungen

Vorbild

Die Einrichtungen, Beteiligungen und die verbundenen Unternehmen des Verbandes sind in besonderem Maße verpflichtet, durch ihr Verhalten die obigen Grundsätze zu beachten und Vorbild im Verband für kooperatives Verhalten zu sein. Dabei gelten die gleichen Regelungen wie für die anderen Mitgliedsorganisationen. Bei Wettbewerbssituationen zwischen Mitgliedsorganisationen und eigenen Einrichtungen/Beteiligungen/verbundenen Unternehmen wird sichergestellt, dass es innerhalb der Geschäftsstelle nicht zu Interessenskonflikten kommt, dass Insiderwissen nicht wechselseitig weitergegeben und dass bei einem Vermittlungsverfahren die strikte Unparteilichkeit der Vermittler/-innen sichergestellt ist.

Kriterien zur Überprüfung

- Im Verband sind Empfehlungen und Modelle zur Kooperation zwischen Mitgliedsorganisationen und zur Zusammenarbeit in Netzwerken entwickelt und dargestellt.
- Ein Verfahren zur Klärung von Konflikten im Verband wird erarbeitet.
- Ein verbandliches Vermittlungsverfahren wird entwickelt und durch den Verbandsrat beschlossen.
- Eigene Einrichtungen und Beteiligungen sind Vorbild für kooperatives Verhalten im Verband.
- Interessenskonflikte innerhalb der Geschäftsstelle bei Wettbewerbssituationen zwischen Mitgliedsorganisationen und eigenen Einrichtungen/Beteiligungen/verbundenen Unternehmen werden identifiziert.

Grundsätze

Transparenz

Der PARITÄTISCHE mit seinen Einrichtungen und Beteiligungen und seinen Mitgliedsorganisationen bilden eine starke Gemeinschaft für das Gemeinwohl. Sie übernehmen als gemeinnützige Organisation Aufgaben zum Wohle der Allgemeinheit. Das bedeutet auch, dass mögliche Überschüsse für gemeinnützige Zwecke ausgegeben werden und dass keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck des Verbandes fremd sind oder durch unverhältnismäßige Vergütungen begünstigt werden darf. Die transparente Darstellung der Organisationsstrukturen und der zentralen Finanzdaten ist ein guter Weg, um das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit gegenüber der Öffentlichkeit auch langfristig zu gewinnen und zu bewahren.

Umsetzung der Transparenzkriterien der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein wird für sich als Verband, für seine Einrichtungen sowie für die verbundenen Unternehmen und Beteiligungen die Kriterien zur Darstellung von Organisationsstrukturen und Finanzen der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ von Transparency International umsetzen. Damit soll gegenüber der Öffentlichkeit dargestellt werden, woher die Mittel stammen, wie sie verwendet werden und wer die Entscheidungsträger sind. Auf der Website der jeweils gemeinnützigen Organisation sollen die zentralen Informationen leicht gefunden und verständlich dargestellt werden.

Veröffentlicht werden folgende Daten:

1. Name, Sitz, Anschrift und Gründungsjahr der Organisation
2. Vollständige Satzung oder Gesellschaftervertrag sowie weitere wesentliche Dokumente, die Auskunft darüber geben, welche konkreten Ziele verfolgt und wie diese erreicht werden (z. B. Vision, Leitbild, Werte, Förderkriterien)
3. Datum des jüngsten Bescheides des Finanzamtes über die Anerkennung als steuerbegünstigte gemeinnützige Körperschaft
4. Name und Funktion der wesentlichen Entscheidungsträger (z. B. Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsorgane)
5. Bericht über die Tätigkeiten der Organisation: zeitnah, verständlich und so umfassend, wie mit vertretbarem Aufwand herstellbar (z. B. Jahresbericht)

6. Personalstruktur: Anzahl der hauptberuflichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigten, Freiwilligendienstleistenden, Angaben zu ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern
7. Mittelherkunft: Angaben über sämtliche Einnahmen, dargestellt als Teil der jährlich erstellten Gewinn- und Verlustrechnung, aufgeschlüsselt nach Mitteln aus dem ideellen Bereich (z. B. Spenden, Mitglieds- und Förderbeiträge), öffentlichen Zuwendungen, Einkünften aus wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb, Zweckbetrieb und/oder der Vermögensverwaltung
8. Mittelverwendung: Angaben über die Verwendung sämtlicher Einnahmen, dargelegt als Teil der jährlich erstellten Gewinn- und Verlustrechnung sowie der Vermögensübersicht bzw. der Bilanz
9. Gesellschaftsrechtliche Verbundenheit mit Dritten, z. B. Mutter- oder Tochtergesellschaft, Förderverein, ausgegliederter Wirtschaftsbetrieb, Partnerorganisation
10. Namen von juristischen Personen, deren jährliche Zuwendung mehr als 10% der gesamten Jahreseinnahmen ausmachen. Angaben zu entsprechenden Spenden von natürlichen Personen werden nach Zustimmung derselben veröffentlicht, in jedem Fall aber als „Großspenden von Privatpersonen“ gekennzeichnet.

Kriterien zur Überprüfung

- Der Verband, die eigenen Einrichtungen, verbundenen Unternehmen und Beteiligungen veröffentlichen Informationen und Daten entsprechend der Kriterienliste der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“. Die Angaben werden jährlich aktualisiert.



PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND
SCHLESWIG-HOLSTEIN e.V.
Zum Brook 4 | 24143 Kiel