

# Mehr Transparenz und Chancengleichheit



**VON BERND BÜRGER**

Bernd Bürger ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater und seit 1990 schwerpunktmäßig in der Beratung und Prüfung von Non-profit-Unternehmen als Gesellschafter von Frobenius Bürger & Partner in Hannover tätig. Neben der Prüfung von Jahresabschlüssen berät seine Kanzlei in allen betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Fragestellungen und führt für seine Mandanten bundesweit Vergütungsverhandlungen mit Leistungsträgern. [www.frobenius-buerger.de](http://www.frobenius-buerger.de)

**Viele Wohlfahrtsverbände und Sozialunternehmen haben sich einen eigenen Kodex für ihre Struktur und ihr Handeln gegeben. Der Diakonie hat ihre bundesweit gültigen Bestimmungen nun aktualisiert.**

Durch das vermehrte Aufkommen von Skandalen in Unternehmensleitungen und Aufsichtsräten von börsennotierten Aktiengesellschaften wurde im Jahr 2002 unter anderem der Deutsche Corporate Governance Kodex im Transparenz- und Publizitätsgesetz veröffentlicht.

Der in Bezug auf dieses Regelwerk erstellte Diakonische Corporate Governance Kodex aus dem Jahr 2005 wurde im Oktober 2016 erstmals aktualisiert. Damit dem Wandel der Gesellschaft, insbesondere in rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekten Genüge getan werden kann, haben sich zahlreiche Neuerungen in den vergangenen neun Jahren seit der Erstfassung ergeben.

Diese notwendigen Aktualisierungen wurden in diesem Zuge in den Diakonischen Corporate Governance Kodex aufgenommen. Neben kleineren Anpassungen und Klarstellungen im bestehenden Regelwerk sind auch einige wichtige neue Bausteine in den Kodex aufgenommen wurden.

Zu nennen ist an dieser Stelle die Berücksichtigung von Compliance und der Business Judgement Rule, die Wahrung der Chancengleichheit, die Anforderungen an die Rechnungslegung und Abschlussprüfung, die Einführung einer Überprüfungsspflicht sowie die Würdigung von Anforderungen an die Transparenz. Nachfolgend werden die Änderungen im Diakonischen Corporate Governance Kodex näher dargestellt und erläutert.

**Anpassungen der Gremien**

Innerhalb der genannten Gremien des Diakonischen Corporate Governance

Kodex ergeben sich eine Reihe von Anpassungen:

- Die Regelungen zur Mitgliederversammlung wurden um einige Spezifizierungen zur Einberufung erweitert. So ist diese vom Vorstand mindestens einmal jährlich einzuberufen und die entsprechenden Unterlagen müssen den Teilnehmern leicht zugänglich gemacht werden.
- Für den Vorstand sind die Anpassungen im Bereich der Vergütung zu erwähnen. Es wird festgelegt, dass das Aufsichtsgremium die Gesamtvergütung des Vorstandes festlegt und auf Angemessenheit überprüft. Zusätzlich muss die Vergütung des Vorstandes zukünftig, unter Angabe der Grundzüge des Vergütungssystems, im Anhang oder Lagebericht offengelegt werden.
- Für das Aufsichtsgremium sind Neuerungen zur Wahl und Zusammensetzung hinzugefügt worden. Es sollen maximal zwei ehemalige Vorstände diesem Gremium angehören und diese sollten auch erst zwei Jahre nach Abberufung aus dem Vorstand im Aufsichtsgremium aktiv werden.
- Angegliedert im Aufgabenbereich ist die Pflicht zur Wahl des Abschlussprüfers.

**Compliance und die Business Judgement Rule**

Unter dem Begriff Compliance wird betriebswirtschaftlich die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zusam-

mengefasst. Die allgemeine Darstellung von Compliance im Deutschen Corporate Governance Kodex wurde für die Aufgaben und die Verantwortung von Vorständen in den Diakonische Corporate Governance Kodex übernommen. Zusätzlich findet dieser Bestandteil der Aufgaben Anklang im Zusammenwirken von Vorständen und des Aufsichtsgremiums sowie im Aufgabenbereich des Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums.

Die Business Judgement Rule bezeichnet ein Rechtsprinzip, welches die Unternehmensleitung vor persönlicher Haftung schützt, falls Entscheidungen auf Grundlage eines ordentlichen und gewissenhaften Handels bewirkt wurden. Genüge getan wird diesen Sorgfaltspflichten beispielsweise durch die nachweisliche gründliche Vorbereitung und der Durchführung im Interesse des Unternehmens. Auch bei diesem Bestandteil wurde sich an den Formulierungen des Deutschen Corporate Governance Kodex orientiert.

### Chancengleichheit der Geschlechter

Aufbauend auf dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FührposGleichberG), fließt neben einigen zusätzlichen Ergänzungen in den Vorschlägen zur Zusammensetzung der einzelnen Gremien, ein eigenständiger Absatz in den Diakonischen Corporate Governance Kodex zur Chancengleichheit der Geschlechter ein.

Ziel dieses neuen Bestandteiles ist die geschlechtergerechte Zusammensetzung

aller Gremien, Organe und Leitungsstellen. Innerhalb dieser Neuerung ist eine Fristsetzung von zehn Jahren enthalten, welche einen Mindestanteil von 40 Prozent für Frauen und Männer ausbildet.

Im Abschnitt zur Abschlussprüfung werden Passagen zur Erhaltung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers eingeführt. Diese sollen dafür sorgen, dass keine Interessenskonflikte für den

**»Spätestens in zehn Jahren soll es eine ›geschlechtergerechte‹ Zusammensetzung aller Gremien, Organe und Leitungsstellen geben«**

### Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Im Vergleich zum Diakonischen Corporate Governance Kodex aus dem Jahr 2005 wurde neben den Regelungen zur

Abschlussprüfung auftreten. Eine entsprechende Berichtspflicht für das Bestehen von Interessenskonflikten soll durch ein Aufsichtsgremium der Einrichtung vereinbart werden. Zusätzlich soll zwischen Einrichtung und Abschlussprüfer verein-

**»Das Aufsichtsgremium soll die Gesamtvergütung des Vorstandes festlegen und auf Angemessenheit prüfen«**

Abschlussprüfung ein neuer Bestandteil zur Rechnungslegung eingeführt. In diesem werden Grundsätze zur Aufstellung des Jahresabschlusses, der Aufgabenverteilung unterschiedlicher Gremien, der Berichtsveröffentlichung und Fristsetzungen erläutert.

bart werden, dass Unrichtigkeiten mit der abgegebenen Erklärung zum Kodex veröffentlicht werden.

### Transparenz und Aktualität

Genau wie die Einführung eines Absatzes zur Chancengleichheit, ist die Transparenz in die neue Fassung des Diakonischen Corporate Governance Kodex eingeflossen. Dieser Teil regelt die Öffentlichkeitsarbeit der entsprechenden Einrichtungen und fordert zur Veröffentlichung von Berichten und Terminen auf.

Auch innerhalb der Aufgaben von Vorstand und Aufsichtsgremiums-Vorsitzenden sind Bestandteile hinzugefügt wurden, welche durch eine Informationsweitergabe-Regelung die einrichtungsinterne Transparenz erhöhen sollen.

Um den künftigen Wandel der Gesellschaft im Diakonischen Corporate Governance Kodex einfließen zu lassen, wurde in den Vorbemerkungen der 2016er Fassung ein Überprüfungsturnus von maximal sechs Jahren fixiert. ■

## Diakonie Corporate Governance Kodex im Wortlaut



Wesentliche Grundlagen zur Stärkung der diakonischen Einrichtungskultur sowie Standards und Empfehlungen für eine verantwortungsvolle Einrichtungsführung sind im Diakonie Corporate Governance Kodex enthalten. Der überarbeitete Kodex

wurde 2016 von der Konferenz Diakonie und Entwicklung verabschiedet. Der Kodex soll ein diakonisches Referenzwerk darstellen für Standards guter und verantwortungsvoller Einrichtungsführung. Die Empfehlungen wenden sich an alle Einrichtungen der Diakonie, an die Landes- und Fachverbände sowie den Bundesverband selbst. Seine Zielsetzung will die Stärkung der diakonischen Einrichtungskultur verbinden mit dem Gedanken der Transparenz und der Förderung von Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit. Die neue 13-seitige Fassung steht frei zugänglich im Internet zur Verfügung.

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