



# AWO Unternehmenskodex

Grundsätze der AWO Westliches Westfalen  
für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung  
und Unternehmenskontrolle





# **AWO Unternehmenskodex**

**Grundsätze der AWO Westliches Westfalen  
für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle**



**Inhalt:**

## **1. Zielsetzung des AWO Unternehmenskodex**

## **2. Das duale Führungssystem**

## **3. Aufgaben und Verantwortung von Geschäftsführer/innen und Aufsichtsgremien**

3.1 Zusammenwirken von Geschäftsführer/innen und Aufsichtsgremien

3.2 Geschäftsführung

3.2.1 Aufgaben und Verantwortung

3.2.2 Vergütung der Geschäftsführung

3.2.3 Loyalität und Interessenkonflikte

3.2.4 Offenlegung aller Geschäftstätigkeiten und -beziehungen

3.3 Aufsichtsgremium

3.3.1 Zusammensetzung

3.3.2 Aufgaben und Zuständigkeiten

3.3.3 Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums

3.3.4 Bildung von Ausschüssen

3.3.5 Vergütung

3.3.6 Interessenkonflikte

## **4. Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband**

## **5. Abschlussprüfung**

Die AWO ist ein zukunftsorientierter Mitgliederverband. Ihre Werte Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit sind Grundlage ihres Handelns in der veränderten Welt des 21. Jahrhunderts. Diese Werte sind im Grundsatzprogramm der AWO festgelegt und für alle verbindlich, die in der AWO Verantwortung tragen.

Die Werte der AWO sind auch Grundlage ihres unternehmerischen Handelns.

Unbeschadet der Gesamtverantwortung des AWO-Mitgliederverbandes für die verbandlichen und unternehmerischen Aufgaben haben die sozialen Betriebe der AWO auch eine Eigenverantwortung für die Sicherung der verbandlichen Werteorientierung. Die Werte der AWO sind Orientierung und Leitbild für ihre Führungs- und Leitungskräfte sowie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Entscheidungen über Organisationsstrukturen und Unternehmensformen müssen unter Wahrung der ideellen Aufgaben und der Werte des AWO-Mitgliederverbandes sowie auf der Grundlage unternehmerischer Ziele getroffen werden.

## **1. Zielsetzung des AWO Unternehmenskodex**

Die Anforderungen an die Professionalität der Unternehmensführungen und damit an die Kompetenzen und Qualifikationen von Führungskräften sind in den zurückliegenden Jahren beträchtlich gestiegen. Über diesen spezifischen AWO Unternehmenskodex sollen für alle AWO Betriebe und Unternehmen im AWO Bezirk Westliches Westfalen die aus den Grundsätzen 4 und 5 des Deutschen Corporate Governance Kodex übertragbaren Standards für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung verbindlich werden und zur Anwendung kommen.

Um in dem sich unvermindert verschärfenden Markt sozialer Dienstleistungen bestehen zu können, Chancen zu nutzen und Risiken zu vermeiden, haben wir uns strukturell, personell und finanziell optimal aufgestellt. Die hierbei wichtigsten Kriterien zur Verbesserung unserer Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit in unserem AWO Unternehmen, sind

- unsere klaren Organisationsstrukturen in den Unternehmen und Betrieben
- die eindeutigen Abgrenzungen von Zuständig - und Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Funktionen der Gremien und Organe
- die geregelten und verbindlichen Kommunikationsstrukturen und -wege zwischen den Gremien und Organen sowie Berichtspflichten gegenüber den Aufsichtsgremien
- unsere aussagefähigen Frühwarnsysteme zur Erkennung und Minimierung wirtschaftlicher Risiken.

Im Rahmen des Verbandsentwicklungsprozesses ist die Entflechtung der AWO Mitgliederorganisation und der AWO Unternehmen eine wesentliche Voraussetzung zur Weiterentwicklung der AWO als moderner und zukunftsfähiger Wohlfahrtsverband. Wesentliche Bestandteile hierfür sind duale Führungssysteme, gesetzliche Vorgaben zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich sowie die verpflichtende Einführung von Risikomanagementsystemen.

Die Einführung und Umsetzung dieses AWO Unternehmenskodexes verschafft unseren Betrieben und Unternehmen - und damit dem gesamten Bezirksverband - strategische Wettbewerbsvorteile auf dem Markt sozialer Dienstleistungen und gegenüber anderen Dienst-

leistungserbringern und stellt damit eine wesentliche Grundlage für die Zukunftsfähigkeit des Gesamtverbandes dar.

Die verbindliche Anwendung unseres AWO Unternehmenskodexes führt zu einer Stärkung des Vertrauens seitens der Öffentlichkeit, insbesondere der Klienten und Kunden, der Spender, der Kreditgeber, Investoren und Geschäftspartner, der Kostenträger sowie der Politik und der Medien in unsere Unternehmensführung.

Gleichzeitig stärkt der Kodex das Vertrauen in und die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Führungen unserer AWO Unternehmen. Dies hat positive Auswirkungen auf die Motivation und auf das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dient nicht zuletzt einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung in allen Bereichen der AWO.

Dieser AWO Unternehmenskodex richtet sich an unsere ehrenamtlichen Vorstände, Geschäftsführungen und hauptamtlichen Führungskräfte sowie an die Mitglieder von Aufsichtsgremien unserer Unternehmen und Betriebe. Dieser Unternehmenskodex gilt für den „Konzern“ AWO Westliches Westfalen, das heißt für das Unternehmen „Engerer Bezirksverband“, für alle Unterbezirke und den KV Siegen/Wittgenstein-Olpe und für alle von der AWO Westliches Westfalen „beherrschten“ Kapitalgesellschaften.

## 2. Das duale Führungssystem

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Trennung der Funktionen von Führung und Aufsicht der Betriebe und Unternehmen durch das „Duale Führungssystem“.

Im Rahmen des „Dualen Führungssystems“

- leitet und steuert der/die Geschäftsführer/in die Betriebe und Unternehmen in eigener Verantwortung  
bzw.
- berufen, beraten und überwachen die Gesellschaften und/oder die Aufsichtsgremien die Geschäftsführungen. Gesellschafter und/oder Aufsichtsgremien sind darüber hinaus in alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für die Betriebe und Unternehmen eingebunden.

Auf der Basis der Grundsätze und Eckpunkte der AWO Verbandsentwicklung findet sich das „Duale Führungssystem“ als zentrales und grundlegendes Element des AWO Unternehmenskodexes in allen Modellen zukünftiger Organisationsstrukturen größerer AWO Betriebe und Unternehmen wieder.

Dabei wird das „Duale Führungssystem“ für alle betroffenen AWO Betriebe und Unternehmen im Westlichen Westfalen realisiert - unabhängig davon,

- ob eine innerverbandliche Entflechtung zu einer Trennung der Verantwortung von Unternehmensführung und Kontrolle durch ein Aufsichtsgremium führt;
- ob die Entflechtung durch Ausgliederung der Betriebe und Wahrnehmung der Kontrolle durch Aufsichtsgremien der oder des AWO-Eigentümer/s erfolgt.

Aktuell gilt im Bezirksverband Westl. Westf. folgende Regelung (gem. § 30 BGB):

1. Der ehrenamtliche Bezirksvorstand wird nicht operativ tätig. Er nimmt im dualen System die Aufgabe der Kontrolle, Aufsicht und Beratung wahr und beauftragt eine/n Geschäftsführer/in gem. § 30 BGB (als besondere/n Vertreter/in) mit der Wahrnehmung der Geschäftsführung. Der/die Geschäftsführer/in leitet und steuert die Betriebe und Unternehmen in eigener Verantwortung. (Näheres regeln eine Geschäftsordnung bzw. Grundsatzbeschlüsse des Bezirksvorstandes.)
2. Die ehrenamtlichen Vorstände der Unterbezirke / KV Siegen-Wittgenstein/Olpe werden nicht operativ tätig. Sie nehmen im dualen System die Aufgabe der Kontrolle, Aufsicht und Beratung wahr und beauftragen eine/n Geschäftsführer/in mit der Wahrnehmung der Geschäftsführung. Da diese Gliederungen keine eingetragenen Vereine sind, sind sie zwar eigenständige Unternehmen, Arbeitgeber und Steuersubjekte, haben jedoch im „Konzern“ Westliches Westfalen die Rahmenbedingungen nach Vorgaben des Bezirksverbandes e. V. anzuerkennen und einzuhalten.
3. Für die Geschäftsführungen der Kapitalgesellschaften wurden entsprechende GmbH-Geschäftsführer berufen. Diese leiten und steuern diese Unternehmen.  
Die ehrenamtlichen Vorstände und übergeordneten Gliederungen kontrollieren, beaufsichtigen und beraten die Geschäftsführung in den eingerichteten Aufsichtsräten und Gesellschafterversammlungen (je nach Zusammensetzung) gegebenenfalls gemeinsam (UB's und Bezirk).

Der Bezirksverband wird diese Leitungsstruktur nach den Prinzipien des dualen Systems weiterentwickeln.

### **3. Aufgaben und Verantwortung von Geschäftsführer/innen und Aufsichtsgremien**

Die Geschäftsführer/innen und Aufsichtsgremien übernehmen auf der Basis ihrer jeweiligen Funktionen und Aufgaben die zentrale Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg und für die zukunftsfähige Weiterentwicklung der AWO Betriebe und Unternehmen. Sie sind damit für den langfristigen Erhalt des Vermögens und der sozialen Gestaltungskraft des AWO Mitgliederverbandes verantwortlich.

Verantwortungen, Kompetenzen, Pflichten und Aufgabenbereiche von Geschäftsführer/innen und Aufsichtsgremien sind im Sinne dieses AWO Unternehmenskodexes, der gesetzlichen Vorgaben zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich sowie eines umfassenden Risikomanagements klar voneinander abgegrenzt und schriftlich niedergelegt.

#### **3.1 Zusammenwirken von Geschäftsführer/innen und Aufsichtsgremien**

Geschäftsführer/innen und Aufsichtsgremien arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen.

Der/die Geschäftsführer/in ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Er/sie stimmt diese mit dem Aufsichtsgremium ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung.

Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legt das Aufsichtsgremium Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsgremiums fest. Hierzu gehören Entscheidungen oder Maßnahmen, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens grundlegend verändern. Die ausreichende Information des Aufsichtsgremiums ist gemeinsame Aufgabe von Geschäftsführer/in und Vorsitz des Aufsichtsgremiums.

Der/die Geschäftsführer/in informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements. Er/sie geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein.

Der/die Geschäftsführer/in stellt dem Aufsichtsgremium entscheidungsrelevante Unterlagen, z. B. Jahresabschluss, Prüf- und einen der Größe des Unternehmens angemessenen Lagebericht so rechtzeitig zur Verfügung, dass eine gründliche Vorbereitung der Mitglieder des Aufsichtsgremiums auf die jeweilige Sitzung möglich ist. Die Informationen sind dem Aufsichtsgremium transparent darzulegen.

Das Aufsichtsgremium legt die Informations- und Berichtspflichten des/der Geschäftsführers/in näher fest.

Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Geschäftsführer/in und Aufsichtsgremium sowie in der Geschäftsführung und im Aufsichtsgremium voraus. Eine umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür unumgänglich.

Alle Organmitglieder verpflichten sich, dass ggf. von ihnen beauftragte Personen die Verschwiegenheitspflicht in gleicher Weise einhalten wie sie selbst.

Der/die Geschäftsführer/in und das Aufsichtsgremium beachten die Regeln ordnungsgemäßer Unternehmensführung. Verletzen sie die Sorgfalt einer ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsführung schuldhaft, so sind sie dem Unternehmen gegenüber schadensersatzpflichtig.

Der Bezirksverband hat für eine ausreichende Versicherung der Geschäftsführer/innen und der Aufsichtsgremien Sorge getragen und eine entsprechende Schadenshaftpflicht/D & O Versicherung abgeschlossen.

## **3.2 Geschäftsführung**

### **3.2.1 Aufgaben und Verantwortung**

Der/die Geschäftsführer/in

- leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und hat dafür zu sorgen, dass die Ziele zur Erfüllung des Unternehmenszwecks erreicht werden;
- entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsgremium ab und sorgt für ihre Umsetzung;
- hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung hin;
- sorgt für ein angemessenes Risikomanagement sowie für die Umsetzung des abgestimmten Qualitätsmanagements im Unternehmen;
- ist verantwortlich für die zeitnahe Aufstellung des Jahresabschlusses;
- ergänzt den Jahresabschluss durch ein zeitnahes Berichtswesen;
- informiert das Aufsichtsgremium zeitnah über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung der Betriebe von wesentlicher Bedeutung sind.

### **3.2.2 Vergütung der Geschäftsführung**

Die Vergütung der Geschäftsführung wird vom Aufsichtsgremium (Vorstand) in angemessener Höhe einschließlich flexibler Gehaltsbestandteile und einer Kfz-Regelung festgelegt. Grundlagen für die Eingruppierung sind eine Stellenbeschreibung, das Anforderungsprofil, gegebenenfalls Leistungsbeurteilungen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben der Geschäftsführung, die persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung des Leistungsumfeldes. Für die Geschäftsführung der verbundenen Unternehmen und Betriebe wurden vergleichbare Regelungen vorgesehen.

Sämtliche Vergütungsbestandteile sind für sich und insgesamt angemessen.

### **3.2.3 Loyalität und Interessenkonflikte**

Die Geschäftsführungen sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und verhalten sich persönlich stets loyal gegenüber ihrem Unternehmen. Kein Mitglied der Geschäftsführung darf bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen, welche im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen oder Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich persönlich nutzen. Es ist darauf zu achten, dass bereits der Anschein solcher Verhaltensweisen vermieden wird.

Die Geschäftsführungen sind in besonderer Weise dazu verpflichtet, bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gemäß ihrem Dienstvertrag ihre Arbeitskraft und ihr Engagement ausschließlich zum Wohle des Unternehmens und zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes einzusetzen.

Die Geschäftsführungen sind in besonderer Weise dazu verpflichtet, die Grundwerte und das Leitbild der AWO als einen besonderen Wohlfahrtsverband in Deutschland zu berücksichtigen und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Einhaltung zu werben. Die Geschäftsführungen wissen um ihre diesbezüglich persönliche Vorbildfunktion. Dies schließt die persönliche Mitgliedschaft in der AWO ein.

Persönliche und private Interessen dürfen die Dienstausbübung der Führungskräfte im Unternehmensbereich weder behindern noch gefährden. Mögliche Interessenkonflikte müssen dem Aufsichtsgremium gegenüber deshalb unverzüglich offen gelegt werden.

Die Geschäftsführungen unterliegen während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot.

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

In der jeweiligen Satzung bzw. dem Gesellschaftervertrag ist festzulegen, dass eine Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot (nach § 181 BGB) ausgeschlossen ist.

Darüber hinaus ist sicher zu stellen, dass die üblichen kaufmännischen Grundprinzipien eingehalten werden. (Vier-Augen-Prinzip, überprüfbares und geordnetes Beschaffungswesen, ordnungsgemäße, aus der Buchhaltung abgeleitete Nachweisverfahren etc.).

Die Geschäftsführungen sorgen umfänglich für ihre eigene Fortbildung und fortlaufende Aktualisierung des notwendigen Wissens zur Ausübung ihrer Tätigkeit.

### **3.2.4 Offenlegung aller Geschäftstätigkeiten und -beziehungen**

Um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden, sollen unbeschadet der Einhaltung des § 7 des BMT-AW II (Belohnung und Geschenke) alle Geschäftstätigkeiten bzw. -beziehungen, die sich nicht aus der unmittelbaren Amtsausübung ergeben, entsprechend nachfolgender Auflistung offen gelegt werden:

#### **Nebentätigkeiten**

Unbeschadet der im Einzelfall genehmigten Nebentätigkeiten zum Beschäftigungsvertrag verpflichten sich die Geschäftsführer/innen zur jährlichen Offenlegung aller Nebentätigkeiten, insbesondere die Erstellung von Gutachten sowie publizistische und Vortragstätigkeiten sowie der damit verbundenen Einkünfte.

#### **Mandate und Ehrenämter**

Die Geschäftsführer/innen verpflichten sich, Mitgliedschaften in einem Vorstand oder einem sonstigen leitenden Gremium eines Vereins oder einer Stiftung, Funktionen in Verbänden oder ähnlichen Organisationen sowie politische Mandate jährlich offen zu legen und die damit verbundenen Aufwandsregelungen bzw. Vergütungsregelungen aufzuzeigen. Dies betrifft insbesondere Tätigkeiten in Räten, Landtagen sowie im Deutschen Bundestag und die Mitarbeit in Arbeitsausschüssen und politischen Gremien.

### **Tätigkeit in Gesellschafterversammlungen und Aufsichtsräten**

Die Geschäftsführer/innen verpflichten sich zur Offenlegung der Ausübung von Tätigkeiten in AWO-eigenen aber auch fremden Gesellschaften oder in anderer Rechtsform betriebenen Unternehmen als Mitglied der Gesellschafterversammlung, des Aufsichtsrates, des Verwaltungsrates und ggf. ergänzender Beratungsgremien unter gleichzeitiger Offenlegung der damit verbundenen Vergütungsregelungen.

### **Berater Tätigkeiten u. ä.**

Die Geschäftsführer/innen verpflichten sich zur Offenlegung sämtlicher Verträge über Beratung, Vertretung oder ähnlicher Tätigkeiten, soweit dies nicht in Ausübung einer bereits angezeigten Tätigkeit erfolgt unter Angabe der damit verbundenen Vergütungsregelungen.

### **Geschäftsbeteiligungen**

Die Geschäftsführer/innen verpflichten sich zur Offenlegung sämtlicher Geschäftsbeteiligungen an Kapital- oder Personengesellschaften- insbesondere zu eigenen AWO-Unternehmen. Hierzu zählen auch Beteiligungen als stiller Teilhaber sowie das Halten von Aktien, sofern sie einen wesentlichen wirtschaftlichen Einfluss auf das Unternehmen begründen. Ein solcher wird in der Regel ab einer Beteiligung von mindestens 25% angenommen. Die Beteiligung an AWO-Gesellschaften ist unabhängig von dem prozentualen Anteil stets offen zu legen.

### **Tätigkeiten in Gremien öffentlich-rechtlicher Körperschaften etc.**

Die Geschäftsführer/innen verpflichten sich zur Offenlegung sämtlicher Tätigkeiten als Mitglied eines Vorstandes, Aufsichtsrates, Verwaltungsrates, Beirates oder sonstigen Gremiums einer Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts unter Angabe der damit verbundenen Vergütungsregelungen.

Sofern und soweit nach Artikel 1 bis 7 neben/anstatt den/der Einkünfte(n) Ersatz für Aufwendungen geleistet wird (Reise-, Übernachtungskosten, Pauschalen etc.), sind diese Regelungen ebenfalls offen zu legen.

### **Nahestehende Personen**

Die Geschäftsführer/innen verpflichten sich, sofern ihr/ihre Ehepartner/Lebensgefährte/in sowie Verwandte oder Verschwägerter ersten Grades Geschäftsbeziehungen oder Beschäftigungsverhältnisse zu AWO-Gliederungen oder Gesellschaften unterhalten, die mehrheitlich im Eigentum einer AWO-Gliederung stehen, dies offen zu legen.

Die Geschäftsführer/innen verpflichten sich, alles zu tun, um einer Umgehung dieses Kodexes durch ihnen nahe stehende Dritte entgegenzuwirken. Erlangen sie von solchen Umständen Kenntnis, die in ihrer Person eine Offenlegungspflicht auslösen würden, sind sie ihrerseits zur Offenlegung verpflichtet.

### **Mitteilungsadressat**

Die offen zu legenden Angaben sind dem/der jeweiligen Vorsitzenden des Unterbezirkes/des Kreisverbandes und dem Bezirksgeschäftsführer zum Ende eines jeden Kalenderjahres unaufgefordert zu übergeben. Die Offenlegung der Angaben des Bezirksgeschäftsführers erfolgt an den Bezirksvorsitzenden sowie an den Bundesgeschäftsführer.

## **Verfahren**

Die offen gelegten Daten dürfen - ohne Zustimmung des Betroffenen - keiner weiteren Person oder einem Gremium zugänglich gemacht werden. Sollten diese Angaben oder andere Hinweise Zweifel an der Einhaltung der Selbstverpflichtung geben, ist dazu der/die Betroffene schriftlich um ergänzende Ausführungen zu bitten. Wenn weiterhin begründete Zweifel bestehen, ist dies als Sachverhalt und ohne Angabe von Details allen mitzuteilen, die die Selbstverpflichtung unterzeichnet haben.

Die Regelungen des Punktes 3.2.4 finden Anwendung auch bei Abteilungsleitern/innen, Betriebsleitern/innen und Einrichtungsleitern/innen.

## **3.3 Aufsichtsgremium**

### **3.3.1 Zusammensetzung**

Die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsgremiums orientiert sich an der Größe und Bedeutung des Unternehmens und ist so zu bemessen, dass das Aufsichtsgremium arbeitsfähig ist. (Vorstände gemäß Satzung, Aufsichtsräte und Gesellschaftsversammlung mindestens 5 Personen.)

Dabei ist neben der Bestellung von Mitgliedern aus dem Vorstand eine Besetzung mit externen, unabhängigen Experten möglich, um besondere fachspezifische, ökonomische und ggf. juristische Kompetenzen in die Tätigkeit des Aufsichtsgremiums einzubinden. Hierdurch wird eine zusätzliche fachliche Stärkung der Beratung und Kontrolle der Unternehmensführung durch die Aufsichtsgremien erreicht.

Überdies können externe Experten auch zur Steigerung des Unternehmensimages und durch ihre Kontakte zu einer breiteren Vernetzung der AWO Betriebe und Unternehmen beitragen.

Für Mitglieder der Geschäftsführungen von AWO Betrieben und Unternehmen gilt ein Abstandsgebot. Sie können frühestens zwei Jahre nach ihrem Ausscheiden aus der Geschäftsführungsfunktion in ein Aufsichtsgremium des gleichen Betriebes oder Unternehmens berufen werden.

Mitglieder des Aufsichtsgremiums müssen - für den Erfolg des Unternehmens - über erforderliche unterschiedliche Qualifikationen verfügen und Erfahrung in der Aufsicht und Steuerung von Unternehmen haben. Jede Berufung in das Aufsichtsgremium soll zeitlich befristet sein.

### **3.3.2 Aufgaben und Zuständigkeiten**

Alle Gremien mit Aufsichtsfunktionen

- beraten, begleiten und überwachen die Geschäftsführung;
- sind in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen zeitnah einzubeziehen, beteiligen sich aber nicht am operativen Geschäft;
- sind für die Bestellung wie auch Abberufung und die Ausgestaltung der Verträge der Geschäftsführung verantwortlich;
- sollen sich eine Geschäftsordnung geben;
- sollen regelmäßig die Wirksamkeit ihrer Tätigkeit reflektieren.

Die Mitglieder der Aufsichtsgremien stellen sicher:

- regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsgremiums;
- ausreichende zeitliche Ressourcen für die Aufsichtstätigkeiten;
- angemessene Vorbereitung auf die Sitzungen;
- fortlaufende Aktualisierung des notwendigen Wissens zur Ausübung der Gremientätigkeit.

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

Mitglieder des Aufsichtsgremiums, die jährlich an weniger als der Hälfte der Sitzungen teilnehmen, sollen im Bericht des Aufsichtsgremiums vermerkt werden.

### **3.3.3 Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums**

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

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

Dazu gehören insbesondere:

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

Dem/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums werden durch die Geschäftsführungen der AWO Betriebe und Unternehmen die notwendigen inhaltlich fachlichen Informationen sowie ausreichende Unterstützung zur Verfügung gestellt.

Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums soll mit dem/der Geschäftsführer/in regelmäßig Kontakt halten und mit ihm/ihr die Strategie, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens und der Betriebe beraten.

Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums ist für Eilentscheidungen und erforderlichenfalls für die Einberufung einer außerordentlichen Sitzung des Gremiums zuständig.

### **3.3.4 Bildung von Ausschüssen**

Zur Effizienzsteigerung bei der Bearbeitung komplexer Sachverhalte kann das Aufsichtsgremium fachlich qualifizierte, beratende Ausschüsse bilden. Die Gesamtverantwortung des Aufsichtsgremiums bleibt erhalten.

### **3.3.5 Vergütung**

Die Mitarbeit in Aufsichtsgremien ist in der Regel ehrenamtlich. Ein angemessener Aufwandersatz ist auf Beschluss desjenigen Gremiums möglich, welches die Mitglieder des Aufsichtsgremiums beruft.

### **3.3.6 Interessenkonflikte**

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

Um ihre Unabhängigkeit zu wahren, sollen Mitglieder der Aufsichtsgremien nicht Geschäftsführungen bzw. Vorstände branchenähnlicher Betriebe oder Unternehmen oder konkurrierender Verbände sein.

Jedes Mitglied des Aufsichtsgremiums hat Interessenkonflikte im Gremium offen zu legen. Alle Geschäfte zwischen dem Unternehmen und den Mitgliedern des Aufsichtsgremiums sowie ihnen nahe stehenden Personen oder ihnen persönlich nahe stehenden Unternehmungen bedürfen der Zustimmung durch das Gremium. Eine Beteiligung von Mitgliedern der Aufsichtsgremien oder ihnen nahe stehenden Personen an Unternehmen, die mit der AWO, ihren Betrieben bzw. Unternehmen verbunden sind oder in Geschäftsbeziehungen stehen, sind offen zu legen. Mitgliedern von Aufsichtsgremien sind solche Beteiligungen dem zu Grunde nach untersagt.

Dauerhafte Interessenkonflikte führen zur Beendigung des Mandats in Form einer Abberufung durch die Gesellschafterversammlung bzw. das berufende Gremium.

An Mitglieder des Aufsichtsgremiums dürfen keine Kredite vergeben werden. Berater- sowie sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums mit der Gesellschaft sind im Grundsatz ausgeschlossen.

## 4. Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband

Die Geschäftsführung eines AWO Unternehmens beteiligt sich an verbandsinternen Maßnahmen und Instrumenten, insbesondere zum Risiko- und Qualitätsmanagement sowie zur Engagementförderung.

## 5. Abschlussprüfung

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

Für die AWO Bezirksverband Westliches Westfalen und die ihr angeschlossenen Unterbezirke/Kreisverbände gilt, dass für den gesamten „Konzernbereich“ (Unternehmensbereich) der Bezirksvorstand als Vertreter/Aufsichtsgremium des Rechtsträgers die Beauftragung eines/einer unabhängigen Abschlussprüfers/-prüferin beschließt und eine Honorarvereinbarung trifft. Den schriftlichen Auftrag erteilt der Bezirksvorsitzende/die Bezirksvorsitzende bzw. beauftragt diese/er den/die Geschäftsführer/Geschäftsführerin.

Hierbei sollte der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums von der Möglichkeit, eigene Prüfungsschwerpunkte der Abschlussprüfung zu setzen, Gebrauch machen. Dies schließt die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung gemäß § 53 HGrG ein.

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

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

**Arbeiterwohlfahrt  
Bezirk Westliches Westfalen e. V.**

Kronenstraße 63 – 69  
44139 Dortmund

Tel.: (02 31) 54 83-0  
Fax: (02 31) 54 83-2 09

info@awo-ww.de  
www.awo-ww.de

Vorsitzender: Bodo Champignon

Stellv. Vorsitzende: Eckard Andersson  
Gabriele Gorcitza

Geschäftsführer: Wolfgang Altenbernd

Stand: März 2010

