



Transparenz, Fairness, Verantwortung und Partizipation

Empfehlungen für gemeinnützige Organisationen



DEUTSCHER PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND
LANDESVERBAND BREMEN E.V. | www.paritaet-bremen.de

Außer der Schleifmühle 55-61
28203 Bremen
Telefon: 0421|791 99-0
Telefax: 0421|791 99-99
E-Mail: info@paritaet-bremen.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Bremen e.V.

Mai 2015

Inhalt

Einleitung

1 Transparenz

- 1.1 Umsetzung der Transparenzkriterien der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“
- 1.2 Darstellung der Entscheidungsträger in verbundenen Gesellschaften
- 1.3 Transparenz in der Vergütung der Beschäftigten
- 1.4 Ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in Aufsichts- und Entscheidungsgremien
- 1.5 Transparente Darstellung von Kooperations- und Vernetzungsstrukturen

2 Fairness

- 2.1 Verlässliche und seriöse Geschäftsführung
- 2.2 Begrenzung der Vergütung der Vorstands- und Geschäftsführungspositionen

3 Verantwortung

- 3.1 Mitbestimmung und Beteiligung der NutzerInnen
- 3.2 Qualitätsentwicklung
- 3.3 Faire Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten

4 Partizipation und Teilhabe

- 4.1 Zivilgesellschaftliches Engagement in gemeinnützigen Organisationen

Einleitung

Rund 200 gemeinnützige Organisationen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern sind unter dem Dach des Paritätischen Bremen organisiert. Als unabhängige, rechtlich selbstständige Vereine, Gesellschaften oder Stiftungen verbindet sie neben der freiwilligen Mitgliedschaft im Paritätischen Wohlfahrtsverband Bremen die Orientierung am Gemeinwohl. Gemeinnützige Vereine, Stiftungen oder Gesellschaften werden durch das Engagement vieler Bürgerinnen und Bürger getragen und verfolgen den Zweck, das Wohl der Allgemeinheit zu fördern. Wir, die Mitglieder des Verbandsrates des Paritätischen Bremen, sehen darin eine besondere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und den Themen und Fragen, die diese aktuell bewegen. Als Arbeitgeber, Dienstleister und zivilgesellschaftlicher Akteur haben gemeinnützige Organisationen die Chance, eine besondere Vorbildfunktion in der Gesellschaft einzunehmen und demokratischen Prinzipien beispielhaft Rechnung zu tragen. In diesem Papier haben wir Empfehlungen an unsere Mitglieder formuliert, was dies unserer Ansicht nach konkret beinhaltet. Wir wollen damit in unserer Mitgliedschaft dafür werben, die Tätigkeit der Mitgliedsorganisationen transparent darzustellen, zu überprüfen und stetig weiterzuentwickeln, sowie Strukturen, Arbeitsbedingungen und Leitlinien der Organisation nach außen darzustellen.

Unsere gemeinnützigen Mitgliedsorganisationen sind am Gemeinwohl orientiert. Sie haben für das soziale Miteinander in unserer Gesellschaft eine große Bedeutung. Die Paritätischen Mitgliedsorganisationen helfen den einzelnen Menschen und unterstützen sie darin, ein Leben in Würde zu führen. Sie sind geprägt vom Respekt und der Toleranz gegenüber jedem Einzelnen. Die paritätische Arbeit ist nur möglich, wenn es zwischen den Menschen Vertrauen gibt. Dieses Vertrauen bezieht sich auf jede einzelne Person, die bei einer paritätischen Organisation arbeitet – ganz gleichgültig ob hauptamtlich oder ehrenamtlich. Und weil das so ist, muss auch die Mitgliedsorganisation selbst Vertrauen genießen und glaubwürdig sein.

Diese besondere Rolle von Wohlfahrtsorganisationen wird üblicherweise mit dem Begriff der „Gemeinnützigkeit“¹ verbunden. Von gemeinnützigen Organisationen wird erwartet, dass sie sich bei der Betreuung und Versorgung der ihnen anvertrauten Menschen, im Umgang mit den Beschäftigten und deren Bezahlung oder bei anderen Verhaltensweisen anders verhalten als gewerbliche Betriebe. Auch durch die Veröffentlichung von Leitbildern, Daten und Zahlen kann man die Glaubwürdigkeit gemeinnütziger paritätischer Mitgliedsorganisationen stärken.

Zu folgenden Themen hat der Verbandsrat des Paritätischen Bremen in diesem Papier Empfehlungen formuliert:

- Transparenz
- Fairness
- Verantwortung und
- zivilgesellschaftliches Engagement

Als Landesverband unterstützt der Paritätische Bremen seine Mitglieder, wenn sie diese Empfehlungen umsetzen möchten. Der Paritätische Bremen wird diese Empfehlungen auch für sich selbst umsetzen.

¹Uns ist bewusst, dass Gemeinnützigkeit eigentlich ein rein steuerrechtlicher Begriff ist. Danach ist eine Organisation gemeinnützig, „...wenn ihre Tätigkeit darauf gerichtet ist, die Allgemeinheit auf materiellem, geistigen oder sittlichem Gebiet selbstlos zu fördern.“ Das bedeutet auch, dass Überschüsse, die gemeinnützige Organisationen erzielen, nicht der Bereicherung einzelner Inhaber oder Eigentümer dienen, sondern zwingend wieder gemeinnützigen Zwecken zugeführt werden müssen. Im Gegensatz zu gewerblichen Betrieben werden Überschüsse also nicht als Gewinne privatisiert, sondern verbleiben im gemeinnützigen Bereich.

1. Transparenz

Transparenz ist eines der zentralen Themen für gemeinnützige Organisationen. Mögliche Überschüsse gemeinnütziger Organisationen müssen für gemeinnützige Zwecke, also zum Wohle der Allgemeinheit ausgegeben werden. Deshalb empfehlen wir unseren Mitgliedsorganisationen, sie mögen transparent darstellen, woher sie ihre Mittel bekommen und was damit passiert. Akteure der Zivilgesellschaft, die sich für gemeinnützige Zwecke einsetzen, können so ein gesellschaftliches Vorbild sein. Die transparente Darstellung von Organisationsstrukturen und den zentralen Finanzdaten ist aus unserer Sicht ein guter Weg, um langfristig das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit gegenüber der Öffentlichkeit zu gewinnen und zu bewahren. Nach unserer Auffassung stärkt aktiv wahrgenommene Transparenz zudem die sozialpolitische Positionierung gemeinnütziger Organisationen und damit auch die Position in den Entgeltverhandlungen mit den Kostenträgern.

1.1 Umsetzung der Transparenzkriterien der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“

Der Paritätische Bremen empfiehlt seinen Mitgliedsorganisationen, die Kriterien zur Darstellung von Organisationsstrukturen und Finanzen der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ von Transparency International umzusetzen. Damit stellt die Organisation gegenüber der Öffentlichkeit dar, woher ihre Mittel stammen, wie sie verwendet werden und wer die Entscheidungsträger sind. Damit können auf der Website der jeweiligen gemeinnützigen Organisation die zentralen Informationen leicht gefunden werden.

Kriterien zur Überprüfung:

Wir schließen uns den Kriterien der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ an. Danach werden folgende Daten veröffentlicht:

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 vom Finanzamt 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 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigte, Zivildienstleistende, Freiwilligendienstleistende; Angaben zu freiwilligen MitarbeiterInnen
7. Mittelherkunft: Angaben über sämtliche Einnahmen, dargelegt als Teil der jährlich erstellten Einnahmen- / Ausgaben- oder 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 Einnahmen- und Ausgaben- oder Gewinn und Verlustrechnung sowie der Vermögensübersicht bzw. der Bilanz

Fortsetzung nächste Seite

Kriterien zur Überprüfung: (Fortsetzung)

9. Gesellschaftsrechtliche Verbundenheit mit Dritten, z.B. Mutter- oder Tochtergesellschaft, Förderverein, ausgegliederter Wirtschaftsbetrieb, Partnerorganisation
10. Namen von juristischen Personen, deren jährliche Zuwendung mehr als zehn Prozent 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.

Wer diese Kriterien erfüllt, kann das Prüfsiegel der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ erhalten und auf seiner Homepage veröffentlichen. Ein Beispiel ist auf der Homepage des Paritätischen Bremen zu finden.

1.2 Darstellung der Entscheidungsträger in verbundenen Gesellschaften

Wir empfehlen den Mitgliedsorganisationen des Paritätischen, bei eigenen Beteiligungen die jeweiligen Geschäftsführungs- und Aufsichtsfunktionen der Gesellschaften transparent nachvollziehbar darzustellen und namentlich zu benennen.

Kriterium zur Überprüfung:

- Organigramm mit allen Beteiligungen und Nennung der Verantwortlichen

1.3 Transparenz in der Vergütung der Beschäftigten

Wir empfehlen den Mitgliedsorganisationen des Paritätischen, auf Ihrer Website darüber Auskunft zu geben, nach welchen Kriterien die Beschäftigten bezahlt werden (z.B. in Anlehnung an TVÖD oder andere Tarifverträge, Haustarifvertrag o.ä.).

Kriterium zur Überprüfung:

- Erklärung zur Bezahlung der Beschäftigten auf der Website

1.4 Ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in Aufsichts- und Entscheidungsgremien

Bereits jetzt ist in vielen Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Bremen der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten deutlich höher als der der Männer. Dies bildet sich aber nicht immer in der Besetzung der entsprechenden Aufsichts- und Entscheidungsgremien ab. Wir empfehlen daher, Aufsichts- und Entscheidungsfunktionen gemeinnütziger Organisationen grundsätzlich zu mindestens einem Drittel mit Frauen und zu mindestens einem Drittel mit Männern zu besetzen.

Nicht in jedem Fall ist dies aber möglich und machbar. In einer Vielzahl von gemeinnützigen Organisationen übt beispielsweise nur eine Person das entsprechende Amt aus (z.B. Vorstand, Geschäftsführung). Organisationen, die geschlechtsspezifisch arbeiten, können zudem häufig auch inhaltlich begründen, dass die Vorstandsfunktionen geschlechtsspezifisch besetzt sein sollten (z.B. Mädchenarbeit).

Wir wollen unsere Mitgliedsorganisationen dazu anregen, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie ein ausgewogenes, den Gegebenheiten angemessenes Verhältnis von Männern und Frauen in Entscheidungsfunktionen erreicht werden kann. Wir empfehlen unseren Mitgliedern, dies entsprechend transparent und nachvollziehbar darzustellen.

Kriterien zur Überprüfung:

- Namentliche Nennung der Mitglieder der Leitungsgremien und des Aufsichtsgremiums und Erklärung zum Geschlechterproporz auf der Website der Organisation
- Wenn das ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern nicht erreicht wird, sollte dies begründet werden (z.B. Erklärung der Organisation zur geschlechtsspezifischen Fokussierung der Angebote). Dazu gehört auch die Aussage, ob und wie sich das in Zukunft ändern kann.

1.5 Transparente Darstellung von Kooperations- und Vernetzungsstrukturen

Wir empfehlen gemeinnützigen Organisationen, transparent darzustellen, wer ihre Kooperationspartner sind. Dazu gehört auch die Beschreibung, mit welcher Zielsetzung im Hinblick auf die betroffenen Bürgerinnen und Bürger, für die die Dienstleistung erbracht wird, die Zusammenarbeit erfolgt. Hierbei geht es um Kooperationen in regelmäßigen, festen und etablierten Kooperationsstrukturen (z.B. gemeinsame Teamsitzung, regelmäßiger Fachaustausch).

Kriterium zur Überprüfung:

- Darstellung der dauerhaften Kooperationspartner und der Zielsetzung der Zusammenarbeit auf der Website, im Jahresbericht o.ä.

2. Fairness

Mit dem Einhalten gesetzlicher Vorgaben und vertraglicher Regelungen wollen wir uns als Mindeststandard für gemeinnützige Organisationen nicht zufrieden geben. Verlässliche und seriöse Geschäftsführung beinhaltet aus unserer Sicht sehr viel mehr: den fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Nutzerinnen und Nutzern sowie Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern. Vorstands- oder Geschäftsführungsvergütungen sollten einen angemessenen Rahmen nicht überschreiten. Auch der verantwortungsvolle Umgang mit den erwirtschafteten Überschüssen sowie ein Bewusstsein der Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit als Maßstab für die Arbeit der Organisation gehört dazu. Über die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben an die Geschäftsführung einer gemeinnützigen Körperschaft hinaus empfehlen wir, diese weitergehenden Kriterien zu entwickeln, aufzuschreiben und umzusetzen.

2.1 Verlässliche und seriöse Geschäftsführung

Die Geschäftsführung trägt für die Sicherung der Qualität der Arbeit ebenso wie jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter eine besondere Verantwortung. Dabei spielt der Blickwinkel der Nutzerinnen und Nutzer die zentrale Rolle. Die Geschäftsführung ist gut beraten, für ein gutes Arbeitsklima zu sorgen, das von Anerkennung, Offenheit und einem konstruktiven Umgang mit Fehlern geprägt ist. Dazu gehören ebenso ein fairer Umgang mit Betriebsräten wie ein seriöses Verhalten der Geschäftsführung gegenüber Kooperationspartnern und der Öffentlichkeit.

Gemeinnützige soziale Organisationen sollen verlässliche Partner sein. Das öffentliche Erscheinungsbild der gemeinnützigen Organisation und ihrer Repräsentanten soll dem Aufgabenfeld entsprechend angemessen sein.

2.2 Begrenzung der Vergütung der Vorstands- und Geschäftsführungspositionen

Wir empfehlen gemeinnützigen Organisationen, sich in der Höhe der Vergütung der Geschäftsführung bzw. des hauptamtlichen Vorstandes am Lohngefüge des Betriebs zu orientieren und sich an der Größe und dem Umfang der übertragenen Verantwortung messen zu lassen. Vorstands- und Geschäftsführungsvergütungen in Sozialarbeit und Pflege liegen im Allgemeinen deutlich unterhalb der Vergütungen von öffentlichen Gesellschaften und privatwirtschaftlichen Unternehmen. Dennoch halten wir es für sinnvoll, eine Gehaltsobergrenze zu definieren. Auch bei sehr großen gemeinnützigen Organisationen, wo Vorstand oder Geschäftsführung weit reichende Verantwortung tragen, empfehlen wir, dass diese Vergütung inklusive aller Sonderzahlungen nicht mehr als das 10fache des am geringsten bezahlten Angestellten im Betrieb beträgt.

Kriterien zur Überprüfung:

- Offenlegen der Vorstandsvergütungen *oder*
- Erklärung, dass die Vergütung des Vorstands bzw. der Geschäftsführung sich in dem oben beschriebenen Rahmen bewegt *oder*
- Angabe über das Verhältnis zwischen Vorstands- bzw. Geschäftsführungsvergütung und dem am geringsten bezahlten Beschäftigten im Betrieb

3. Verantwortung

Viele Mitgliedsorganisationen des Paritätischen erbringen persönliche soziale Dienstleistungen für Menschen, die Hilfe, Unterstützung oder Betreuung und Versorgung brauchen. Sie tragen Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen, für die behinderten Menschen, für Pflegebedürftige und für Arbeitslose und Ratsuchende. Deshalb sehen wir eine große Bedeutung in der kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung der Qualität der bestehenden Angebote.

Gemeinnützige Organisationen tragen außerdem als Arbeitgeber Verantwortung für ihre Beschäftigten. Diese Verantwortung bezieht sich vor allem auf die Arbeitsbedingungen. Wir möchten die Geschäftsführungen unserer Mitgliedsorganisationen dazu anregen, sich in besonderem Maße dafür verantwortlich zu fühlen, ein Klima zu fördern, in dem die Interessenvertretung von Beschäftigten und Nutzerinnen und Nutzern gefördert und Diskriminierungen jeglicher Art eine Absage erteilt wird.

3.1 Mitbestimmung und Beteiligung der Nutzerinnen und Nutzer

Eine persönliche soziale Dienstleistung ist aus unserer Sicht vor allem dann erfolgreich, wenn sie die Nutzerin oder den Nutzer in den gemeinsamen Arbeitsprozess einbezieht. Deshalb sollten gemeinnützige Organisationen auf ihr Arbeitsfeld und ihre Zielgruppe bezogene Konzepte zur Partizipation der Nutzerinnen und Nutzer erarbeiten. Wir empfehlen unseren Mitgliedsorganisationen die Adressaten der Dienstleistung in die Ausgestaltung der Dienstleistungen, der Abläufe und der Regelungen einzubeziehen. Dies kann im Rahmen eines auf das Arbeitsfeld und die Zielgruppe bezogenen Konzepts zur Partizipation der Nutzerinnen und Nutzer erarbeitet und dargestellt werden.

Kriterien zur Überprüfung:

- Vorliegen eines Beteiligungskonzeptes
- Gibt es einen Bewohnerrat in Einrichtungen, etc.?
- ggf. Befragungen von Nutzerinnen und Nutzern, deren Eltern, Angehörigen oder anderen Beteiligten
- Die Organisation gibt Auskunft über interne, aber auch externe unabhängige Beschwerdemöglichkeiten für Nutzerinnen und Nutzer.

3.2 Qualitätsentwicklung

Die Qualität von sozialen persönlichen Dienstleistungen ist schwierig zu beschreiben und zu messen. Sie spielt aber für die betroffenen Menschen eine große Rolle. Deshalb empfehlen wir gemeinnützigen Organisationen, systematisch und transparent beschreiben,

- welche konkreten Ziele sie verfolgen,
- welche Maßnahmen und Aktivitäten sie durchführen, um diese zu erreichen und warum sie dies tun,
- welche Wirkung von diesen Maßnahmen auf die Zielgruppe und auf die Gesellschaft insgesamt erwartet wird,
- wie sie die Qualität ihrer Arbeit sicherstellen und überprüfen,
- welche Werte durch die gemeinnützige Organisation darüber hinaus geschaffen werden.

Diese Beschreibung könnte z.B. im Rahmen des Jahresberichts erfolgen, der in seiner Struktur die genannten Punkten explizit und verständlich beschreibt, oder in anderer geeigneter, der breiten Öffentlichkeit zugänglicher Form.

Kriterien zur Überprüfung:

- Der Jahresbericht beinhaltet Angaben dazu
- Alternativ: Vorhandensein einer anderen Publikation, die die genannten Punkte beschreibt

3.3 Faire Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten

Wir möchten unsere Mitglieder dazu anregen, über die branchenspezifischen und allgemeingültigen Mindestlohnregelungen hinaus den Beschäftigten angemessene Löhne zu bezahlen und den Bezugsrahmen der Vergütung transparent darzustellen.

Auch empfehlen wir, die Beschäftigten in sozialen Organisationen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu fördern und Qualifizierungsmöglichkeiten zu bieten, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit benötigen. Eine Kultur der Anerkennung der Leistung der Beschäftigten trägt dazu bei, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, welche Erwartungen an sie gestellt werden. Als Bezugsrahmen für Qualifizierung schlagen wir eine Freistellung von im Schnitt fünf Arbeitstagen pro Jahr für in Vollzeit beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Fort- und Weiterbildung vor. Für Teilzeit-Beschäftigte ist dies anteilig zur wöchentlichen Arbeitszeit umzurechnen.

Wir empfehlen gemeinnützigen Vereinen, Gesellschaften und Stiftungen zudem als Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick zu haben und verbindliche Rahmenbedingungen festzulegen, die es zudem ermöglichen, Beruf, Familie und Freizeit miteinander zu vereinbaren. Wie Gesundheit am Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konkret gefördert werden, kann in eigenen Konzepten dargestellt werden.

Kriterien zur Überprüfung:

- Erklärung zur Bezahlung der Beschäftigten auf der Website (siehe auch Transparenz)
- Anzahl der tatsächlich wahrgenommenen Fortbildungstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter im vergangenen Jahr
- Durchschnittliche Krankheitstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter im vergangenen Jahr

4. Partizipation und Teilhabe

4.1 Zivilgesellschaftliches Engagement in gemeinnützigen Organisationen

Gemeinnützige Organisationen bieten interessierten Bürgerinnen und Bürgern vielfältige Möglichkeiten zur Mitgestaltung und Mitarbeit. Alle sind eingeladen, sich für das Wohl und die Belange der Menschen in ihrem Umfeld zu engagieren.

Wir empfehlen daher den Organisationen, transparent darzustellen, in welchen Bereichen eine freiwillige Mitarbeit in der Organisation möglich ist. Dabei kann auch klargestellt werden, welche Bereiche bewusst durch hauptamtlich beschäftigte, professionell ausgebildete Kräfte ausgeübt werden sollen.

Kriterien zur Überprüfung:

- Darstellen der Anzahl der Vereinsmitglieder und der Freiwilligen in der Organisation
- Partizipationsmöglichkeiten Freiwilliger in der Organisation und Beschreibung der Rahmenbedingungen innerhalb derer Freiwillige tätig sind (z.B. als Mitglieder der Aufsichtsgremien).



DEUTSCHER PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND
LANDESVBAND BREMEN E.V. | www.paritaet-bremen.de

Außer der Schleifmühle 55-61
28203 Bremen

Telefon: 0421|791 99-0
Telefax: 0421|791 99-99
E-Mail: info@paritaet-bremen.de