



Kodex

**der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung
Landesverband Thüringen e. V.
(Lebenshilfe - Kodex)**

**Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung
Landesverband Thüringen e. V.**

Otto-Schott-Straße 13 • 07745 Jena • Telefon: 03641-334395 • Fax: 03641-336507

E-Mail: info@lebenshilfe-thueringen.de

Internet: www.lebenshilfe-thueringen.de



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
2. Grundsätze
3. Organe
 - 3.1. Mitgliederversammlung
 - 3.2. Ehrenamtliches Aufsichtsgremium
 - 3.2.1. Zusammensetzung
 - 3.2.2. Aufgaben
 - 3.2.3. Aufwandsentschädigung für Mitglieder in Aufsichtsgremien
 - 3.3. Hauptamtliche Geschäftsführung
 - 3.3.1. Aufgaben und Verantwortung
 - 3.3.2. Vergütung der hauptamtlichen Geschäftsführung
 - 3.4. Zusammenwirken von ehrenamtlichem Aufsichtsgremium und hauptamtlicher Geschäftsführung
 - 3.5. Interessenkonflikte
4. Hauptamtliche Mitarbeiter
5. Bürgerschaftliches Engagement
6. Zusammenarbeit mit dem Dach- und Spitzenverband
7. Selbstverpflichtung

Der sprachlichen Einfachheit halber wird im Text mit ehrenamtlichem Aufsichtsgremium der Vorstand oder z.B. die Gesellschafterversammlung oder der Verwaltungs- oder Aufsichtsrat bezeichnet, auch wenn der Vorstand im e.V. faktisch und rechtlich Führungsorgan ist.

Mit der Bezeichnung hauptamtliche Geschäftsführung wird die hauptamtliche Führung der Organisation, z.B. auch ein hauptamtlicher Vorstand, benannt.

Wegen der besseren Lesbarkeit wird ausschließlich die maskuline Form verwendet.



1. Präambel

Der Lebenshilfe-Kodex orientiert sich am deutschen Corporate Governance System. Mit dem Lebenshilfe-Kodex werden auf der Basis von Satzung, Grundsatzprogramm der Lebenshilfe, Wegweiser der BV Lebenshilfe und der individuellen Leitbilder verbindliche Regeln für das verantwortungsvolle Zusammenwirken der ehren- und hauptamtlichen Führungen der Lebenshilfe in Thüringen sowie Grundlagen zur Schaffung und Stärkung einer Lebenshilfe-Kultur festgeschrieben.

Die Lebenshilfe – Mitgliedsorganisationen (MO) haben sich in sehr differenzierten Organisationsformen und -größen mit regionaler Wirksamkeit entwickelt. Die Arbeit der Lebenshilfeorganisationen verlangt fachliche Professionalität und Transparenz, die klare Regelungen erforderlich machen.

Der Lebenshilfe-Kodex regelt das Zusammenwirken der in der jeweiligen Organisation tätigen Organe. Er leistet dadurch einen Beitrag

- zu einer verbesserten Transparenz der Einrichtungen und damit zu einer Stärkung des Vertrauens der Öffentlichkeit, aber auch speziell der (potenziellen) Nutzerinnen und Nutzer, der Spenderinnen und Spender, der Sozialleistungsträger, öffentlichen Zuwendungsgeber oder Banken und der Mitarbeitenden in die Qualität der Arbeit der Lebenshilfe und die Führung ihrer Einrichtungen und Dienste
- zur Optimierung der Kommunikations- und Verwaltungsstruktur und zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit. Dieses erfolgt insbesondere durch entsprechende Vereinbarungen und Regelungen in der jeweiligen Organisationsform (Vereins-/gGmbH Satzung; Geschäftsordnung und Geschäftsführervertrag).
- Zur Bündelung regionaler Lebenshilfe-Kompetenzen ist für eine gelingende Vernetzung/Kooperation die Selbstverpflichtung zum Lebenshilfe-Kodex Voraussetzung.

Der Kodex richtet sich verpflichtend an alle Lebenshilfe Organisationen. Er ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.



2. Grundsätze

Die Lebenshilfe ist als Selbsthilfe- und Trägerorganisation konfessionell und partei-lich ungebunden und offen für alle, die sich mit ihren Zielen und Werten identifizieren. Die Zusammenarbeit in der Lebenshilfe ist von gegenseitiger Achtung, Respekt und Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Beteiligten geprägt. Das schließt ein, dass Führungskräfte die Verantwortung für die konzeptionelle und strategische Ausrichtung und Entwicklung der Trägerorganisationen tragen und dies auch kommunizieren und praktisch umsetzen.

Die Grundsätze und gemeinsamen Wertevorstellungen der Organisation sollten in einem Leitbild formuliert werden. Die Entwicklung des Leitbildes ist als Prozess der Auseinandersetzung mit den Werten der Organisation, der Teamarbeit und unter Einbeziehung der gesamten Organisation zu entwickeln.

3. Organe

3.1. Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung ist das höchste Gremium der Organisation.

Die Aufgaben der Mitgliederversammlung sind in der Satzung geregelt. Dazu zählen u.a.

- Wahl/ Besetzung des ehrenamtlichen Aufsichtsgremiums und gegebenenfalls Abberufung;
- Entscheidung über Satzungsänderungen;
- Beschluss über den Jahresabschluss
- Beschluss über alle grundsätzlichen und richtungweisenden Maßnahmen
- Entgegennahme des Berichts der Kassen-/ Wirtschaftsprüfer
- Entscheidung über die Entlastung des ehrenamtlichen Aufsichtsgremiums.

3.2. Ehrenamtliches Aufsichtsgremium

3.2.1. Zusammensetzung

Die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsgremiums orientiert sich an der Größe und Bedeutung der Organisation und muss so bemessen sein, dass das Aufsichtsgremium arbeitsfähig ist. Es ist darauf zu achten, dass die Mitglieder des Aufsichtsgremiums möglichst über vielfältige Kompetenzen verfügen.



In der Regel sind Eltern oder andere Angehörige von Menschen mit geistiger Behinderung im Aufsichtsgremium vertreten. Anzustreben ist die Mitgliedschaft von Menschen mit Behinderung.

Die Organisation ermöglicht den Mitgliedern des Gremiums die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen.

Für die Mitglieder des Aufsichtsgremiums ist die Mitgliedschaft in der Lebenshilfe in der Regel selbstverständlich.

Hauptamtliche Mitarbeiter der Organisation dürfen nicht Mitglieder im Aufsichtsgremium sein.

3.2.2. Aufgaben

Das ehrenamtliche Aufsichtsgremium bestimmt die ideelle und strategische Ausrichtung der Organisation, berät, begleitet und überwacht die Geschäftsführung und ist für die Bestellung und die Ausgestaltung der Verträge mit der Geschäftsführung verantwortlich. Es sorgt gemeinsam mit dieser für eine frühzeitige Nachfolgeregelung der Geschäftsführung.

Im Übrigen sind Regelungen in einer Geschäftsordnung des Gremiums zu treffen, die u.a. folgende Aspekte enthalten sollte:

- regelmäßige Reflektion zur Wirksamkeit der Tätigkeit
- unverzügliche Information der Mitgliederversammlung über Tatsachen, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Organisation grundlegend beeinflussen
- regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen. Pro Jahr sollen mindestens zwei Sitzungen stattfinden.
- verantwortungsvolle Mitwirkung hinsichtlich der Sicherstellung ausreichender Fort- und Weiterbildung seiner Mitglieder
- Entscheidung über die Vergabe und den Umfang einer Prüfung und die gegebenenfalls notwendige Beauftragung eines unabhängigen Prüfers, der für die Organisation die Prüfung des Jahresabschlusses vornimmt.



- Im Bedarfsfall Bildung von beratenden Ausschüssen, z.B. bei Bearbeitung komplexer Sachverhalte mit fachspezifischen, ökonomischen und/oder juristischen Kompetenzen. Die Gesamtverantwortung des Aufsichtsgremiums bleibt erhalten.

3.2.3. Aufwandsentschädigung für Mitglieder in Aufsichtsgremien

Die Mitarbeit in Aufsichtsgremien ist ehrenamtlich. Werden den Mitgliedern der Aufsichtsgremien über ihre Auslagen hinaus Aufwandsentschädigungen gewährt, ist dies in der Satzung zu regeln.

3.3. Hauptamtliche Geschäftsführung

3.3.1. Aufgaben und Verantwortung

Die hauptamtliche Geschäftsführung trägt die Verantwortung für die Umsetzung des operativen und strategischen Managements unter Beachtung satzungsmäßiger Ziele. Gemeinsam mit dem ehrenamtlichen Aufsichtsgremium setzt sie die festgelegten strategischen Ausrichtungen um und gestaltet sie aus.

Sie hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung hin.

Die hauptamtliche Geschäftsführung sorgt für ein adäquates Risiko- und Qualitätsmanagement in der Organisation. Sie ist verantwortlich für die zeitnahe Aufstellung des Jahresabschlusses und ergänzt Jahresabschluss und Zwischenberichte durch ein Berichtswesen.

Sie informiert das ehrenamtliche Aufsichtsgremium zeitnah über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung der Organisation von wesentlicher Bedeutung sind.

Die Geschäftsführung gibt sich eine Geschäftsordnung, die die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit regelt. Diese Geschäftsordnung ist vom ehrenamtlichen Aufsichtsgremium zu bestätigen.

3.3.2. Vergütung der hauptamtlichen Geschäftsführung

Die Vergütung der Geschäftsführung wird mit dem ehrenamtlichen Aufsichtsgremium vereinbart. Innerhalb der Organisation sollte ein stimmiges Gehaltsgefüge existieren.



Die Vergütung der Geschäftsführung muss, der Verantwortung und Größe der Organisation, angemessen sein, sollte leistungs- und ergebnisorientiert und vermittelbar sein.

3.4. Zusammenwirken von ehrenamtlichem Aufsichtsgremium und hauptamtlicher Geschäftsführung

Aufsichtsgremium und Geschäftsführung arbeiten zum Wohle der Organisation eng zusammen. Die konstruktive Zusammenarbeit und eine Ziel führende Diskussion sind dabei die Voraussetzung.

Das Aufsichtsgremium und die Geschäftsführung entwickeln gemeinsam die Strategien. Sie prüfen und evaluieren den Stand der Umsetzung in regelmäßigen Abständen.

Grundsatzfragen der Zusammenarbeit sind, sofern sie nicht die Satzung festlegt, zu regeln.

Gemeinsam sorgen Aufsichtsgremium und Geschäftsführung für den notwendigen Informationsaustausch. Die Geschäftsführung informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Organisation relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung sowie insbesondere über die Risikolage und das Risikomanagement. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen müssen begründet werden.

Die Geschäftsführung stellt dem Aufsichtsgremium entscheidungsnotwendige Unterlagen, z.B. insbesondere den Jahresabschluss, den Prüfbericht und einen der Größe des Trägers angemessenen Lagebericht rechtzeitig zur Verfügung.

Das Aufsichtsgremium soll die Informations- und Berichtspflichten des Geschäftsführers näher festlegen. Die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit und Verschwiegenheit ist verpflichtend.

Für das Aufsichtsgremium und die Geschäftsführung ist ein ausreichender Versicherungsschutz ohne Eigenbeteiligung zu gewährleisten.



3.5. Interessenkonflikte

Hauptamtliche Mitarbeiter der Organisation oder der juristischen Person, an denen die Lebenshilfe Organisation beteiligt ist, dürfen nicht in das Aufsichtsgremium gewählt oder berufen werden. Das Aufsichtsgremium ist der Organisation verpflichtet. Es fasst seine Beschlüsse sachkundig und unter Beachtung aller relevanten Rechtsvorschriften.

In Abgrenzung zur Geschäftsführung hat das Gremium zwischen beratender, strategisch-planerischer und eventuell ausführender Tätigkeit klar zu unterscheiden.

Bei Entscheidungen darf ein Mitglied des Aufsichtsgremiums keine Eigeninteressen verfolgen und Geschäftschancen, die der Organisation, ihren Diensten und Einrichtungen zustehen, für sich nutzen. Übernimmt ein Mitglied des Aufsichtsgremiums oder ihm nahe stehende Personen oder Unternehmen ausführende Aufgaben für die Organisation, müssen die Geschäfte und deren Konditionen im Voraus durch das Aufsichtsgremium genehmigt werden. Unbeschadet dessen hat sich das Gremiumsmitglied auch dann im Sinne dieses Kodexes zu verhalten. Vergleichbares gilt für die Geschäftsführung.

Organfunktionen von Mitgliedern des Aufsichtsgremiums in anderen Vereinen, Gesellschaften und Unternehmen, die zur Organisation und ihren Diensten und Einrichtungen im Wettbewerb stehen, bedürfen der Prüfung und Zustimmung durch das Gremium.

Vergleichbare Nebentätigkeiten der Geschäftsführung und leitender hauptamtlicher Mitarbeiter bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums.

Geraten Mitglieder des Aufsichtsgremiums in Interessenkonflikte, haben sie diese unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums offen zu legen. Gerät der Vorsitzende in Interessenkonflikte, hat er diese unverzüglich seinem Stellvertreter offen zu legen.

Handlungen zum Schaden der Organisation führen zur Beendigung des Mandats.

Alle Mitglieder des Aufsichtsgremiums erkennen schriftlich die Regelungen des Lebenshilfe-Kodexes an.



4. Hauptamtliche Mitarbeiter

Die Führungskräfte tragen die Hauptverantwortung, die Ziele der Organisationen und die zu deren Erreichung notwendigen finanziellen, materiellen, personellen und ideellen Ressourcen weitestgehend in Übereinstimmung zu bringen und notwendige Anpassungen rechtzeitig vorzunehmen. Das schließt ein, die Mitarbeiter für ein kosten- und leistungsbewusstes Denken zu sensibilisieren und selbiges zum Maßstab der Mitarbeiterbewertung zu machen. Das schließt auch die bewusste und zielgerichtete Personalentwicklung in enger Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern ein.

Die Mitarbeiter in den Diensten und Einrichtungen tragen entscheidend dazu bei, die Ziele und Wertevorstellungen der Trägerorganisation umzusetzen.

Sie müssen deshalb die Ziele und Wertvorstellungen kennen und sich mit ihnen identifizieren. Eine Mitgliedschaft von haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitern in der Organisation der Lebenshilfe ist möglich.

Die Mitbestimmungsrechte von Mitarbeitern als Mitglieder der Lebenshilfe Organisation sollen so ausgestaltet sein, dass Interessenkonflikte nicht entstehen können. Hauptamtliche Mitarbeiter sollen dann nicht entscheidend mitwirken dürfen, wenn die Angelegenheit ihnen einen unmittelbaren persönlichen Vor- oder Nachteil bringen kann.

Für unternehmensbezogene Mitbestimmungsrechte, insbesondere in Trägerorganisationen, die das eigene Vertragsverhältnis hauptamtlicher Mitarbeiter berühren, gelten die gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsrechtes.

5. Bürgerschaftliches Engagement, Ehrenamtlichkeit

Bürgerschaftliches Engagement und ehrenamtliche Arbeit stellen ein tragendes Element der Arbeit und des Selbstverständnisses der Trägerorganisation als Eltern- und Selbsthilfeverein dar. Die Wertschätzung dieses Engagements ist Teil der Organisationskultur der Lebenshilfe.

Die Organisation und ihre Repräsentanten aktivieren, motivieren, und unterstützen bürgerschaftliches Engagement, um eine Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben zu sichern.



Ehrenamt ist bewusst und zielgerichtet zu organisieren und in die Arbeit der Organisation einzubinden. Dazu bedarf es einer Einarbeitung und professionellen Begleitung der Ehrenamtlichen.

6. Zusammenarbeit / Vernetzung

Die gemeinsamen Wurzeln der Lebenshilfe Organisationen auf allen Ebenen sind Basis für eine kollegiale, kooperative und vernetzte Zusammenarbeit aller Gliederungen. Die Mitgliedschaft in Landes- und Bundesverband ist Ausdruck einer verbindlichen Zusammenarbeit.

Der Landesverband ist Interessenvertretung und Dienstleister für die Mitgliedsorganisationen. Er übernimmt übergreifende Aufgaben, initiiert und unterstützt Vernetzung.

Die Lebenshilfe Mitgliedsorganisationen nutzen die fachlichen, koordinierenden und organisatorischen Kompetenzen der Lebenshilfe Bundes- und Landesgeschäftsstelle. Erfolgreiches Agieren der Lebenshilfe wird durch den Austausch von Informationen und Konzepten zum verbandlichen Wissenstransfer unterstützt.

Die Bereitschaft zur Kooperation und Vernetzung und zum offenen partnerschaftlichen und solidarischen Miteinander innerhalb der Lebenshilfen in Thüringen ist Grundvoraussetzung für eine gelingende, erfolgreiche Zusammenarbeit. Dies schließt auch den Respekt vor der Eigenheit und Unabhängigkeit jeder Lebenshilfe-Organisation ein.

Die Lebenshilfe Gliederungen sollten in der Regel auch Mitglieder im Paritätischen Wohlfahrtsverband sein. Die Lebenshilfe bringt ihre Kompetenzen in das Wirken des Spitzenverbandes ein und nutzt alle Mitwirkungsmöglichkeiten.

7. Selbstverpflichtung der LH-Mitgliedsorganisationen zur Umsetzung des Lebenshilfe - Kodex

Der auf Landesebene erarbeitete Lebenshilfe-Kodex wird von der Mitgliederversammlung des Lebenshilfe Landesverbandes Thüringen beschlossen.



In der internen und externen Arbeit der jeweiligen Lebenshilfe-Organisation wird der Lebenshilfe-Kodex im Rahmen einer Selbstverpflichtung verbindlich angewandt und gilt als Qualitätskriterium für alle Lebenshilfe Organisationen in Thüringen.

Die Anerkennung und einheitliche Verwendung der Wortbildmarke der Lebenshilfe gilt als Qualitätskriterium im Sinne eines „Gütesiegels“.

Über die Anerkennung bzw. Aberkennung des „Gütesiegels“ berät jeweils die Mitgliederversammlung des Lebenshilfe Landesverbandes Thüringen.

Für die Selbstverpflichtung gelten folgende Fristen:

- Mit Inkrafttreten des Lebenshilfe-Kodex verbindliche Anwendung bei Neugründungen von Lebenshilfe-Organisationen.
- Bis 30. Juni 2010 verbindliche Anerkennung des Kodex durch die Mitgliedsorganisationen des Lebenshilfe Landesverbandes Thüringen in Form einer schriftlichen Selbstverpflichtung an den Landesvorstand.
- Im Falle der Nichtanerkennung des LH-Kodex bzw. des Verstoßes gegen den LH-Kodex werden Möglichkeiten der Anhörung und beratende Hilfen des Landesvorstandes bzw. von Vertretern eines Beirates angeboten.
- Danach entscheidet der Landesvorstand über die weitere Mitgliedschaft und schlägt diese Entscheidung der nächsten Mitgliederversammlung vor.
- Der Vorstand zieht zu seiner Entscheidungsfindung einen von der Mitgliederversammlung des Landesverbandes gewählten Beirat hinzu.

Das Gremium besteht aus einem (1) Vertreter des Landesvorstandes, drei (3) ehren- und drei (3) hauptamtlichen Vertretern der Mitgliedsorganisationen.

Die ordentliche Mitgliederversammlung des Lebenshilfe Landesverbandes Thüringen beschließt die verbindliche Anwendung des Lebenshilfe-Kodex für alle Mitglieder des Lebenshilfe Landesverbandes Thüringen.

Altenburg, 28.03.2009