

# Die Einrichtungen und Unternehmen

## im Kolpingwerk Deutschland

Grundlagenpapier des Kolpingwerkes Deutschland

**Kölner Schriften**  
des Kolpingwerkes Deutschland



# Die Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland

Grundlagenpapier des Kolpingwerkes Deutschland

## VORWORT

*Die verbandlichen Ebenen und Einrichtungen sind unter der Kurzbezeichnung KOLPING bekannt. KOLPING ist Ausdruck der gemeinsamen Idee und des gemeinsamen Handelns und Auftretens in der Öffentlichkeit.*

*(Ziffer 14 – Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland)*

Die Bundesversammlung des Kolpingwerkes Deutschland erteilte bereits 2004 in Osnabrück den Auftrag, die Frage zum Verhältnis von Verband und seinen Einrichtungen klärend in den Blick zu nehmen. Durch den Bundesvorstand wurde ein erster Entwurf – in Rückbindung mit der beauftragten Zukunftskommission – einem breit angelegten innerverbandlichen Dialogprozesses zugeführt. Ein sich daraus entwickelter Leitantrag „Die Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland“ wurde der Bundesversammlung 2008 in Essen zur Beschlussfassung vorgelegt.

Zur Erfüllung und Umsetzung seiner programmatischen Ziele und Aufgaben unterhält und betreibt das Kolpingwerk Deutschland spezielle Einrichtungen und Unternehmen. Diese geben die Möglichkeit, Menschen in ihrer persönlichen, religiösen, gesellschaftlichen und beruflichen Entwicklung zu fördern. Mit seinen vielfältigen Angeboten erreichen Kolping-Einrichtungen und Kolping-Unternehmen Menschen weit über den Kreis der Verbandsmitglieder hinaus. Als freie Träger übernehmen und erfüllen sie gesamtgesellschaftliche Aufgaben.

Das durch die Bundesversammlung 2008 beschlossene und hier dokumentierte Grundlagenpapier leistet einen wichtigen Beitrag dazu, um positiv bestimmen zu können, was eine Kolping-Einrichtung und ein Kolping-Unternehmen ausmacht und wie sich ehrenamtliche und hauptamtliche Verantwortungsträger von und in Kolping-Einrichtungen und Kolping-Unternehmen verhalten. Es bietet eine Orientierungshilfe, damit Einrichtungen

und Unternehmen erfolgreich und im Sinne unseres Verbandes tätig werden können.

Im vorliegenden Grundlagenpapier wird auf das Organisations- und das Namensstatut des Kolpingwerkes Deutschland Bezug genommen, Diese beiden verbindlichen Dokumente unseres Verbandes sind im Anhang dokumentiert.

Zur Begleitung, Förderung und Interessensvertretung der verbandlichen Einrichtungen und Unternehmen stehen im Kolpingwerk Deutschland die Arbeitsgemeinschaft Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland, die Arbeitsgemeinschaft der Kolping-Familienferienstätten sowie der Verband der Kolpinghäuser e.V. zur Verfügung. Über deren Tätigkeit sowie die des Kolping-Hilfsfonds wird ebenfalls informiert.

Ulrich Vollmer  
Bundessekretär

# INHALT

<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Präambel</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Programmatische Grundlagen</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Der Mensch im Mittelpunkt unseres Handelns</b> .....	<b>10</b>
<b>4. Selbstverpflichtung im unternehmerischen Handeln</b> .....	<b>10</b>
4.1 Tätigkeiten für Kunden, Mitarbeiter und Markt .....	10
4.2 Personen in den Führungs- und Aufsichtsfunktionen .....	11
<b>5. Formale Kriterien</b> .....	<b>13</b>
<b>6. Schlussempfehlungen</b> .....	<b>16</b>
<b>Anhang:</b>	
Organisationsstatut des Kolpingwerkes Deutschland.....	17
Namensstatut des Kolpingwerkes Deutschland .....	32
Arbeitsgemeinschaft Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland	38
Arbeitsgemeinschaft der Kolping-Familienferienstätten .....	42
Verband der Kolpinghäuser e.V.....	47
Kolping-Hilfsfonds e.V.....	51
 Bisher erschienen / Impressum.....	 55

# DIE EINRICHTUNGEN UND UNTERNEHMEN IM KOLPINGWERK DEUTSCHLAND

## 1. PRÄAMBEL

Seit seiner Gründung unterhält und betreibt das Kolpingwerk zur Erfüllung und Umsetzung seiner programmatischen Ziele und Aufgaben spezielle Einrichtungen und Unternehmen. Diese geben die Möglichkeit, Menschen in ihrer persönlichen, religiösen, gesellschaftlichen und beruflichen Entwicklung zu fördern.

Alle Einrichtungen und Unternehmen, die den Namen Kolping tragen, sind integraler Bestandteil des Kolpingwerkes Deutschland. Der Name KOLPING ist Ausdruck der gemeinsamen Idee und des gemeinsamen Handelns und Auftretens in der Öffentlichkeit.

Die Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland erreichen mit ihren vielfältigen Angeboten Menschen weit über den Kreis der Kolpingmitglieder hinaus und prägen das Bild von KOLPING in der Öffentlichkeit. Die ehren- und hauptamtlichen Verantwortungsträger richten ihr Handeln in der Einrichtung und in der Öffentlichkeit an diesen Grundlagen aus. Der Wertekodex (Code of Conduct) des Internationalen Kolpingwerkes konkretisiert die Verhaltensregeln für alle in den Einrichtungen und Unternehmen tätigen Verantwortungsträger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als katholische und verbandlich geprägte Untergliederungen sind die Einrichtungen und Unternehmen des Kolpingwerkes verpflichtet, ihr spezifisches Profil in ihrer Arbeit zum Ausdruck zu bringen. Dabei ist der hohe Bekanntheitsgrad von KOLPING, die jahrzehntelange Erfahrung in der Entwicklung und Bereitstellung von Angeboten und Diensten hervorzuheben. Ein weiteres Spezifikum ist der hohe Anteil an ehrenamtlich Engagierten und

## 1. Präambel

Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern, die die häufig geforderte Zivilgesellschaft praktisch umsetzen.

Das Erfordernis zu marktgesteuerten Angeboten und die teilweise rigiden wirtschaftlichen Leistungsbedingungen erschweren zunehmend die tägliche Umsetzung ethischer Grundlagen.

Deshalb müssen unsere Grundpositionen heute Eingang finden in Satzungen, Ordnungen und Grundlagendokumente, damit Verantwortungsträger sich in ihrem Handeln daran orientieren können.

Dieses Grundlagenpapier will einen Beitrag dazu liefern, um positiv bestimmen zu können, was eine Kolping-Einrichtung und ein Kolping-Unternehmen ausmacht und wie sich Verantwortungsträger von und in Kolping-Einrichtungen und -Unternehmen verhalten. Es soll Orientierungshilfe bieten, damit Einrichtungen und Unternehmen erfolgreich und im Sinne des Verbandes für die Menschen und in ihrem Markt tätig werden können.

Wirtschaftliches und politisches Handeln hat Konsequenzen für alle Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland und für den Namen KOLPING insgesamt. In diesem Sinne ist der Name KOLPING besonders zu schützen.

## 2. PROGRAMMATISCHE GRUNDLAGEN

Für alle Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland – z.B. Familienferienstätten und Jugendwohnheime, Kolpinghäuser, Hotels und Gaststätten, Kolping-Bildungswerke und -Akademien, ob gemeinnützig oder gewerblich geführt – gelten die gleichen programmatischen Grund-



lagen und Ziele des Verbandes: Das Programm des Internationalen Kolpingwerkes und das Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland.

Alle Satzungen und Gesellschafterverträge sind so abzufassen, dass die programmatischen Grundlagen für den Rechtsträger wie für die von ihm betriebenen Einrichtungen und Unternehmen gelten.

Leitlinien, Leitsätze oder Grundsätze von Zusammenschlüssen der Einrichtungen und Unternehmen, wie den Arbeitsgemeinschaften der Kolping-Bildungsunternehmen und der Kolping-Familienferienstätten sowie dem Verband der Kolpinghäuser, sind hilfreiche Konkretionen.

Einrichtungen und Unternehmen orientieren sich in ihrer Arbeit an der Person Jesu Christi und seiner Frohen Botschaft, am Beispiel Adolph Kolpings, am christlichen Menschen- und Weltbild sowie an den Prinzipien der katholischen Soziallehre bzw. der christlichen Gesellschaftslehre:

- Personalität – der Mensch ist Mitte und Ziel allen Handelns.
- Subsidiarität – die Gemeinschaft hilft bei der Erfüllung der Aufgaben, die die Kräfte des Einzelnen übersteigen.
- Solidarität – bei allem Handeln sind die Bedürfnisse der schwächsten Glieder der Gesellschaft zu berücksichtigen.
- Gemeinwohl – der Nutzen für die gesamte Gesellschaft hat bei Entscheidungen Vorrang vor der Befriedigung von Einzelinteressen.
- Nachhaltigkeit – die Verantwortung für die kommenden Generationen erfordert einen gewissenhaften Umgang mit den Lebensgrundlagen dieser Welt.

### 3. DER MENSCH IM MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS

Im Mittelpunkt unseres Handelns steht der Mensch. Besonders wichtig ist die individuelle Förderung und Unterstützung unter Einbeziehung des familiären und sozialen Umfeldes.

Die Verantwortungsträger sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen und Unternehmen achten die Würde des Einzelnen, motivieren und helfen Menschen, sich entsprechend ihrer Begabungen zu entwickeln, damit sie ihr Leben eigenverantwortlich gestalten können, befähigen Menschen, Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen, nehmen in anwaltlicher Funktion für ihre Zielgruppen in Übereinstimmung mit verbandlichen Positionen gesellschaftlichen Einfluss.

### 4. SELBSTVERPFLICHTUNG IM UNTERNEHMERISCHEN HANDELN

#### 4.1. Tätigkeit für Kunden, Mitarbeiter und Markt

Die Tätigkeit definiert sich durch kunden- und mitarbeiterorientiertes sowie unternehmerisches und markt- und markengerechtes Handeln.

Zufriedene Kunden stehen im Mittelpunkt der Arbeit, weshalb das Interesse besonders ihren Erwartungen, Erfahrungen und Anforderungen gilt.

Ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die zentrale Ressource. Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deshalb ein wichtiges Unternehmensziel.

Unternehmerisches Handeln bedeutet, sich dem Markt zu stellen. Das wirtschaftliche Handlungsziel ist geprägt von der Erzielung optimaler Qualität zu

einem angemessenen und marktgerechten Preis. Wirtschaftlicher Erfolg ist kein Selbstzweck, sondern Voraussetzung für eine kontinuierliche Erfüllung der Ziele.

Für Kolping-Unternehmen und -Einrichtungen gibt es Grenzen des unternehmerischen Handelns, die sich aus dem Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland sowie aus den „Ethischen Leitlinien für die Bewertung von Unternehmen“, beschlossen durch den Bundeshauptausschuss 2005, ergeben.

## **4.2. Personen in den Führungs- und Aufsichtsfunktionen**

Bewährt hat sich in der Vergangenheit die personelle Verknüpfung zwischen den Führungsgremien des Verbandes und den Gremien des jeweiligen Rechtsträgers, die auch teilweise in der Satzung bzw. im Gesellschaftervertrag zum Ausdruck kommt. Deshalb ist es vernünftig, auch bei künftigen Wahlen für die Aufsichts- bzw. Führungsgremien entsprechende Mandatsträger des Verbandes auf der jeweiligen Ebene als Person in diese Gremien zu wählen.

Deshalb ist es eine wichtige Aufgabe des Verbandes, entsprechende Kandidatinnen und Kandidaten für diese Funktionen zu finden, an diese Aufgaben heranzuführen und dafür zu qualifizieren.

Weiterhin ist es sinnvoll, zusätzlich zu den Kolping-Mitgliedern weitere auf Grund ihres Sachverstandes qualifizierte externe Personen als Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen und in die Führungs- und Aufsichtsgremien zu wählen.

Die Personen in den Führungs- und Aufsichtsfunktionen gehören grundsätzlich der katholischen oder evangelischen Kirche an und orientieren sich an den christlichen Grundsätzen.

#### 4. Selbstverpflichtung im unternehmerischen Handeln

Gleichzeitig wird davon ausgegangen und ist dafür Sorge zu tragen, dass die Mehrheit der Personen in den genannten Gremien auch Mitglieder im Kolpingwerk Deutschland sind.

Von den Führungskräften wird eine bewusste Entscheidung zur Mitgliedschaft im Kolpingwerk Deutschland erwartet.

Der Fort- und Weiterbildung der Personen in den Aufsichts- und Führungsfunktionen in den Einrichtungen und Unternehmen kommt eine hohe Bedeutung zu, um die Ausrichtung der Einrichtungen und Unternehmen sowie ihrer täglichen Arbeit im Sinne des Kolping-Leitbildes sicher zu stellen. Deshalb sollen die Einrichtungen und Unternehmen auf den verschiedenen Ebenen des Verbandes im Zusammenwirken mit dem Kolpingwerk Deutschland geeignete Fortbildungsangebote entwickeln und ihren ehren- und hauptamtlichen Verantwortungsträgern die Möglichkeit der Teilnahme eröffnen.

Auch für das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keiner christlichen Kirche angehören, ist das Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland verbindlich. Sie wirken an dessen Realisierung in der täglichen Arbeit engagiert mit.

Natürlich sind auch die Einrichtungen und Unternehmen selbst wie auch die verschiedenen Ebenen des Verbandes verpflichtet, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechende Fortbildungsangebote zukommen zu lassen, damit die zu Beginn genannten Grundsätze und Orientierungen im praktischen Miteinander des Alltags gelebt werden.



## 5. FORMALE KRITERIEN

Über die oben genannten inhaltlichen Grundsätze und Anforderungen hinaus haben sich die Einrichtungen und Unternehmen an folgende formale Kriterien zu halten:

### 5.1

Das Organisationsstatut des Kolpingwerkes Deutschland ist für alle Einrichtungen und Unternehmen bindend.

### 5.2.

Geeignete Qualitätssicherungsverfahren sind möglichst in allen Einrichtungen und Unternehmen einzuführen und anzuwenden. Die Erfassung und Beschreibung von Prozessen stellt in hohem Maße die Einhaltung von Standards für Entscheidungen, Umsetzungen und Prüfungen sicher.

### 5.3.

Ein duales Führungssystem ist in der Satzung bzw. im Gesellschaftervertrag zu verankern:

- Die Geschäftsführung oder ein Vorstand leitet die Einrichtung bzw. das Unternehmen in Eigenverantwortung.
- Ein Aufsichtsgremium, z.B. eine Mitgliederversammlung, eine Gesellschafterversammlung oder ein Aufsichtsrat bzw. ein Verwaltungsrat, überwacht und berät den Vorstand bzw. die Geschäftsführung und bestimmt die Entscheidungen von grundlegender Bedeutung mit. Dies umfasst auch das satzungsgemäße Recht und die Pflicht der Mitglieder-

versammlung bzw. der Gesellschafterversammlung, die grundlegenden Unternehmensziele festzulegen.<sup>1</sup>

#### **5.4.**

Eine ausreichende wechselseitige Informationsversorgung ist gemeinsame Aufgabe und Verpflichtung von Vorstand bzw. Geschäftsführung und Aufsichtsgremium.

Der Vorstand bzw. die Geschäftsführung informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements. Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufes von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein.

Das Aufsichtsgremium legt die Informations- und Berichtspflicht des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung näher fest.

Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Vorstand bzw. Geschäftsführung und Aufsichtsgremium voraus. Die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür von entscheidender Bedeutung.

#### **5.5.**

Der Vorstand bzw. die Geschäftsführung stimmt die strategische Ausrichtung mit dem Aufsichtsgremium ab und sorgt für die Umsetzung. Er informiert das Aufsichtsgremium zeitnah über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung von wesentlicher Bedeutung sind.

---

<sup>1</sup> In Ziffer 5.3. sind deshalb so viele verschiedene Organe und Gremien genannt, da es verschiedene Rechtsformen bei den Kolping-Einrichtungen und –unternehmen gibt, deren verschiedene Ausgestaltung von der Formulierung erfasst werden soll.

So ist bei der GmbH der Geschäftsführer eigenverantwortlich tätig, beim e.V. der Vorstand, der wiederum hauptamtlich oder ehrenamtlich besetzt sein kann. Wichtig ist, dass sich das jeweilige Aufsichtsgremium (bei der GmbH die Gesellschafterversammlung oder ein von ihr eingesetzter Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat, beim e.V. die Mitgliederversammlung oder ein von ihr eingesetzter Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat) als dauernder Partner des nach außen handelnden Führungsorgans versteht.

## 5.6.

Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums müssen über die Qualifikationen verfügen, die auf Grund der Aufgabenstellung notwendig sind. Das Aufsichtsgremium berät, begleitet und überwacht den Vorstand bzw. die Geschäftsführung, ist für die Bestellung und Ausgestaltung der Verträge der Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer verantwortlich und sorgt gemeinsam mit diesen für eine frühzeitige Nachfolgeregelung.

Das Aufsichtsgremium kann seiner Aufsichts- und Kontrollfunktion nur gerecht werden, wenn es regelmäßig mehrmals jährlich tagt.

## 5.7.

Für eine ausreichende Versicherung gegen Haftungsrisiken von Entscheidungsträgern in Führungs- und Aufsichtsgremien sowie für den Vorstand bzw. die Geschäftsführung ist Sorge zu tragen.

## 5.8.

Die Vorstände bzw. Geschäftsführungen und die jeweiligen Aufsichtsgremien sind selbst für ihre Einrichtung bzw. ihr Unternehmen verantwortlich. Sie müssen sich bewusst sein, dass wirtschaftlicher Misserfolg bis hin zur Insolvenz einer einzelnen Einrichtung bzw. eines einzelnen Unternehmens das Kolpingwerk Deutschland und alle seine Einrichtungen bzw. Unternehmen unter dem Namen Kolping in Misskredit bringt. Deshalb haben sie eine moralische Verantwortung, die über ihre eigene Einrichtung bzw. ihr eigenes Unternehmen hinausreicht. Von allen Beteiligten wird verbandskonformes Verhalten erwartet. Werden sie dieser Verantwortung nicht gerecht, so kann der Bundesvorstand des Kolpingwerkes Deutschland als letztes Mittel die Ausgliederung der Einrichtung bzw. des Unternehmens beschließen.

## 6. SCHLUSSEMPFEHLUNGEN

### 6.1.

Zur Erfüllung dieser inhaltlichen und formalen Kriterien sowie zur Begleitung, Förderung und Interessensvertretung der Einrichtungen und Unternehmen stehen im Kolpingwerk Deutschland die Bundesarbeitsgemeinschaft der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland, die Arbeitsgemeinschaft der Kolping-Familienferienstätten sowie der Verband der Kolpinghäuser zur Verfügung. Eine Mitgliedschaft wird empfohlen.

### 6.2.

Die Mitgliedschaft in der Qualitätsgemeinschaft der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland bietet allen Kolping-Bildungsunternehmen die Möglichkeit der Einführung von QM-Verfahren nach ISO 9000 ff.

### 6.3.

Den gemeinnützigen Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland wird eine Mitgliedschaft im Kolping-Hilfsfonds empfohlen. Voraussetzung für die Aufnahme ist, dass sie zum Zeitpunkt der Antragstellung eine wirtschaftlich gesunde Finanzstruktur aufweisen.

Beschlossen durch die Bundesversammlung des Kolpingwerkes Deutschland am 25. Oktober 2008 in Essen.



# ORGANISATIONSSTATUT DES KOLPINGWERKES DEUTSCHLAND

## § 1 GELTUNGSBEREICH UND REGELUNGSINHALT

1. Das Organisationsstatut hat Gültigkeit für alle Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland, also Personalverbände, Rechtsträger und Kolpingeinrichtungen im Zuständigkeitsgebiet des Kolpingwerkes Deutschland, unabhängig von der Rechtsform.
2. Das Organisationsstatut regelt die Untergliederungsstruktur des Kolpingwerkes Deutschland sowie die wesentlichen Rechte und Pflichten der Untergliederungen.

## § 2 UNTERGLIEDERUNGEN DES KOLPINGWERKES DEUTSCHLAND

1. Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland sind Personalverbände, Rechtsträger und Kolpingeinrichtungen.
2. Personalverbände sind die Kolphingsfamilien, die Bezirksverbände und die Diözesanverbände sowie gegebenenfalls Landes- und Regionalverbände oder weitere Ebenen von Personalverbänden, soweit diese in der jeweiligen Diözesansatzung vorgesehen sind.
3. Rechtsträger sind Untergliederungen, die zu dem Zweck gegründet werden, die Vermögensinteressen eines Personalverbands wahrzunehmen.

4. Kolpingeinrichtungen sind Untergliederungen, die unabhängig von ihrer Rechtsform vom Kolpingwerk Deutschland oder seinen Untergliederungen und/oder Kolpingmitgliedern gegründet werden und eine Zwecksetzung haben, die unter Berücksichtigung der Verbandstradition mit dem Satzungszweck des Kolpingwerkes Deutschland vereinbar ist.
5. Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland sind nur solche, deren Satzung und Namensführung gemäß den Regelungen des Organisationsstatuts und des Namensstatuts genehmigt beziehungsweise gebilligt sind. Bestehende Untergliederungen, deren Satzung und Namensführung nach bisheriger Verbandspraxis nicht förmlich genehmigt beziehungsweise gebilligt wurden, haben ihre Satzung und Namensführung nachträglich bestätigen zu lassen. Für die Bestätigung gelten die Regelungen des Organisationsstatuts und des Namensstatuts über die Genehmigung beziehungsweise Billigung der Satzung und der Namensführung entsprechend.

### § 3 ALLGEMEINE REGELUNGEN FÜR UNTERGLIEDERUNGEN

1. Die Untergliederungen bestimmen ihre Aufgaben selbst und nehmen diese selbständig und als eigene wahr. Die Untergliederungen sind auf die Wahrnehmung ihrer eigenen Aufgaben beschränkt. Sie sind nicht berechtigt, das Kolpingwerk Deutschland zu repräsentieren oder bei Rechtsgeschäften zu vertreten.
2. Soweit Untergliederungen ihrerseits von Untergliederungen des Kolpingwerkes gegründet werden, liegt eine mehrstufige Untergliederung vor.

rung vor. Die Diözesanverbände und die Kolpingsfamilien sind direkte Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland.

3. Die Untergliederungen sind keine Mitglieder des Kolpingwerkes Deutschland.
4. Die Untergliederungen sind an die Vorgaben für die Untergliederungen in der Satzung des Kolpingwerkes Deutschland, im Organisationsstatut und im Namensstatut gebunden.
5. Die Satzungen der Untergliederungen gemäß § 2 Ziffer 2 und 3 bedürfen der Genehmigung gemäß § 6 Ziffer 3. Generalstatut. Entsprechendes gilt für die Änderung der Satzungen. Für die Genehmigung der Satzungen der Landes- und Diözesanverbände ist der Bundesvorstand zuständig. Für die Genehmigung der Satzungen der Bezirksverbände ist der örtliche Diözesanvorstand zuständig. Die Genehmigung der Satzungen aller übrigen Untergliederungen gemäß Satz 1 obliegt dem Bundespräsidium. Die Genehmigung erfolgt nach Maßgabe der nachfolgenden Ziffer 6.
- 5a. Die Satzungen und Satzungsänderungen der Kolpingeinrichtungen (§ 2 Ziffer 4.) bedürfen der Billigung durch das Bundespräsidium. Die Billigung erfolgt nach Maßgabe der nachfolgenden Ziffer 6.
6. Die Untergliederungen müssen bei der Satzungsgebung und bei Satzungsänderungen die Satzung des Kolpingwerkes Deutschland sowie das Generalstatut beachten. Insbesondere darf die Satzung des Kolpingwerkes Deutschland nicht missachtet oder für unanwendbar erklärt werden. Der satzungsmäßige Zweck der Untergliederung muss mit dem Satzungszweck des Kolpingwerkes Deutschland und

des Internationalen Kolpingwerkes unter Berücksichtigung der Verbandstradition vereinbar sein.

7. Die Namensführung der Untergliederungen bedarf der Genehmigung durch das Kolpingwerk Deutschland gemäß § 6 Ziffer 1 Generalstatut. Die Einzelheiten der Genehmigung, ihren Inhalt, die Eintragung und Nutzung von Marken mit dem Bestandteil Kolping oder dem Verbandslogo „K“ und den Entzug des Namensrechts regelt das Namensstatut. Dieses ist Teil der Satzung des Kolpingwerkes Deutschland.
8. Personalverbände und Rechtsträger dürfen nur Kolpingmitglieder oder Personalverbände als Mitglieder/Gesellschafter haben. Sind Rechtsträger als Stiftung konstituiert, müssen sämtliche Organe der Stiftung ausschließlich mit Kolpingmitgliedern besetzt sein.
9. Die Beteiligung von Untergliederungen gemäß § 2 Ziffer 2 und 3 an Gesellschaften beziehungsweise Körperschaften (in Vereinen durch Mitgliedschaft oder Entsendung von Mitgliedern in die Körperschaft), die ihrerseits keine Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland sind, bedarf der Genehmigung durch das Bundespräsidium.
  - a) Die Genehmigung darf nur erteilt werden, wenn der Satzungszweck der Gesellschaft oder Körperschaft, an der eine Untergliederung sich beteiligen will, mit dem Satzungszweck des Kolpingwerkes Deutschland unter Berücksichtigung der Verbandstradition vereinbar ist.
  - b) Die Mitgliedschaften von Kolpingsfamilien und deren Rechtsträgern in Körperschaften, die nicht dem Kolpingwerk Deutschland

angehören, sind nicht genehmigungspflichtig. Die Kolpingsfamilien dürfen nicht Mitglied in Körperschaften werden, deren Satzungszweck mit dem Satzungszweck des Kolpingwerkes Deutschland unter Berücksichtigung der Verbandstradition nicht vereinbar ist.

- 9 a. Die Beteiligung von Kolpingeinrichtungen gemäß § 2 Ziffer 4 an Gesellschaften beziehungsweise Körperschaften (in Vereinen durch Mitgliedschaft oder Entsendung von Mitgliedern in die Körperschaft), die ihrerseits keine Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland sind, bedarf der Billigung (passives Vetorecht) durch das Bundespräsidium. Ziffer 9 Buchstabe a) gilt entsprechend. Die Beteiligung von Kolpingeinrichtungen an Bietergemeinschaften für Bewerbungen um öffentliche Aufträge bedarf keiner Billigung, wenn die folgenden drei Bedingungen eingehalten sind, nämlich,
- die Bietergemeinschaft in ihrem Bestand auf die Dauer von bis zu 5 Jahren befristet ist und
  - der Zweck der Bietergemeinschaft mit dem Satzungszweck des Kolpingwerkes Deutschland vereinbar ist und
  - die übrigen Mitglieder der Bietergemeinschaft keinen Zweck oder Ziele verfolgen, die mit dem Satzungszweck des Kolpingwerkes Deutschland unvereinbar sind.

Die Beteiligung an Bietergemeinschaften ist dem Bundespräsidium unverzüglich anzuzeigen.

10. Genehmigungen beziehungsweise Billigungen nach Ziffern 9 und 9 a können auch vorsorglich und/oder generell für eine bestimmte Art von Beteiligungen erteilt werden, wenn hierfür ein Bedürfnis besteht. Das Bundespräsidium kann eine Liste von Körperschaften und/oder Gesellschaften beschließen, an denen eine Beteiligung ohne Geneh-

migung beziehungsweise Billigung nach Ziffern 9 und 9 a zulässig ist.

11. Gemeinnützige Untergliederungen müssen stets die rechtlichen Vorgaben der Gemeinnützigkeit erfüllen. Das gilt insbesondere für die gemeinnützigkeitskonforme Mittelverwendung bei der Ausstattung anderer Untergliederungen oder Töchter mit Kapital sowie bei der Beteiligung an Gesellschaften oder Körperschaften.

## § 4 PERSONALVERBÄNDE

1. Die Kolpingsfamilien bilden:
  - a) in einem räumlich zugeordneten überörtlichen Bereich den Bezirksverband,
  - b) im Bereich eines Bistums den Diözesanverband.
2. Die räumlichen Bereiche der Bezirksverbände legen die örtlichen Diözesanverbände fest. Die Satzungen der Diözesanverbände können bestimmen, dass in ihrem Bereich keine Bezirksverbände gebildet werden.
3. Die ganz oder teilweise zu einem Bundesland gehörenden Diözesanverbände können einen Landesverband oder Regionalverband (Region) bilden. Regionalverbände sind den Landesverbänden gleichgestellt. Landes- und Regionalverbände dienen der regionalen Zusammenarbeit der Diözesanverbände.
4. In der Satzung der Diözesanverbände können weitere Ebenen von Personalverbänden vorgesehen werden, soweit diese zur Organisation des jeweiligen Diözesanverbands zweckdienlich sind.

5. Die Personalverbände sind verpflichtet, die Satzungen des Kolpingwerkes Deutschland und der örtlich zuständigen Personalverbände höherer Stufe zu beachten.
6. Für die Kolpingsfamilien gelten die Regelungen für die Personalverbände vorbehaltlich der besonderen Bestimmungen in der Satzung des Kolpingwerkes Deutschland. Die Kolpingsfamilien legen ihren räumlichen Bereich selbst fest.

## § 5 RECHTSTRÄGER

1. Die Personalverbände sollen nach Möglichkeit, soweit sie nicht selbst juristische Personen sind, Zuwendungen und Vermögen Rechtsträgern übereignen oder (durch diese) unmittelbar in Empfang nehmen lassen, soweit dies nach den rechtlichen Regelungen über die Gemeinnützigkeit zulässig ist.
2. Rechtsträger sind als juristische Personen zu konstituieren.

## § 6 KOLPINGEINRICHTUNGEN

1. Tochtereinrichtungen von Kolpingeinrichtungen müssen ebenfalls Kolpingeinrichtungen sein, soweit eine anderweitige Beteiligung nicht gemäß § 3 Ziffer 9 a oder 10 gebilligt oder ohne Billigung zulässig ist.
2. Eine satzungsändernde Stimmenmehrheit der Kolpingeinrichtungen muss von Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland und/oder Kolpingmitgliedern gehalten werden. Bei Einrichtungen in der

Rechtsform der Stiftung müssen sämtliche Organe der Stiftung zumindest mehrheitlich mit Kolpingmitgliedern besetzt sein; in dem für Satzungsänderungen zuständigen Organ müssen Kolpingmitglieder zumindest eine satzungsändernde Mehrheit haben.

## § 7 KOLPING-REGISTER

1. Das Kolpingwerk Deutschland führt in seinem Zuständigkeitsgebiet ein Register, in das alle Kolpingeinrichtungen und Rechtsträger eingetragen sind. Das Register enthält die folgenden Daten:
  - a) Name,
  - b) Sitz,
  - c) Adresse,
  - d) Vereins-/Handelsregister-Nr.,
  - e) Zweck,
  - f) Vertretungsberechtigung,
  - g) Anerkennung der Gemeinnützigkeit, soweit Gemeinnützigkeit vorgesehen ist,
  - h) bei Gesellschaften: Gesellschafter und die jeweils gehaltenen Anteile,
  - i) bei Vereinen: Mitgliederlisten.
  
2. Alle Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland sind verpflichtet, bei der Ermittlung und Aktualisierung dieser Daten mitzuwirken. Änderungen sind dem Kolpingwerk Deutschland einmal jährlich zum 30.06. mitzuteilen. Die Mitgliederliste ist einmal jährlich zum 30.06. zu aktualisieren.



## § 8 AUSGLIEDERUNG VON UNTERGLIEDERUNGEN AUS DEM VERBAND

1. Eine Untergliederung kann aus dem Kolpingwerk Deutschland ausgegliedert werden:
  - a) aus wichtigem Grund,
  - b) wenn sie das Ansehen des Kolpingwerkes Deutschland oder einer seiner Untergliederungen oder des Namens „Kolping“ gröblich schädigt,
  - c) wenn die Untergliederung trotz schriftlicher Abmahnung durch das Kolpingwerk Deutschland gegen das Organisationsstatut oder das Namensstatut verstößt. Ein solcher Verstoß liegt auch dann vor, wenn die Untergliederung ihre Satzung und Namensführung nicht gemäß § 2 Ziffer 5 bestätigen lässt;
  - d) wenn ihr Satzungszweck oder ihre Betätigung mit dem Satzungszweck des Kolpingwerkes Deutschland unvereinbar ist,
  - e) wenn sie ihre Satzung ändert, ohne die erforderliche Genehmigung beziehungsweise Billigung der Satzungsänderung einzuholen,
  - f) bei Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Untergliederung oder Ablehnung der Eröffnung mangels Masse.
  
2. Kraft der Ausgliederung gehört die betroffene Untergliederung dem Kolpingwerk Deutschland und seinen Untergliederungen nicht mehr als Untergliederung an. Sie verliert alle ihr als Untergliederung zustehenden Rechte, insbesondere das Recht, den Namen „Kolping“ als Teil ihres Namens zu führen oder sonst zu verwenden. Die Ausgliederung wirkt zugleich auch gegen alle Tochtervereine oder -gesellschaften der ausgegliederten Untergliederung. Ausgegliederte Untergliederungen dürfen auch keinen anderen Namen annehmen, der einen

erkennbaren Bezug zum Kolpingwerk Deutschland aufweist. Dies gilt insbesondere für die traditionellen Bezeichnungen „Katholischer Gesellenverein“ und „Katholisches Gesellenhospitium“.

3. Über die Ausgliederung entscheidet der Bundesvorstand mit der Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen.
4. Für das Verfahren gilt § 3 b Ziffern 3 bis 6 der Satzung entsprechend.

## § 9 RÜGE

Gegen eine Untergliederung kann eine förmliche Rüge ausgesprochen werden. Die Regelung des § 3 a der Satzung gilt entsprechend.

## § 10 VERANTWORTUNG UND AUFGABENTEILUNG DER ORGANE IN DEN UNTERGLIEDERUNGEN

1. Die Untergliederungen werden von ihren satzungsmäßigen Organen geführt und kontrolliert.
2. Für die Vorstände/Geschäftsführungen von Untergliederungen ist vorzusehen, dass sie ihre Tätigkeit mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns ausüben haben. Bei Untergliederungen, deren Jahreseinnahmen (Summe der Umsätze, sonstigen Erträge sowie Beiträge und Spenden in einem Geschäftsjahr zusammengenommen) mehr als € 1.000.000,00 betragen, oder die mehr als 15 angestellte Mitarbeiter haben, muss zumindest eine der mit der Geschäftsführung betrauten Personen hauptberuflich tätig sein. Zulässig ist es auch,

wenn die hauptberufliche Tätigkeit als Geschäftsführer in einer entsprechenden Position bei einer anderen Untergliederung oder einem externen Rechtsträger anstatt der betroffenen Untergliederung ausgeübt wird.

3. Die Vorstände/Geschäftsführer der auf den jeweiligen Verbandsebenen bestehenden Kolpingeinrichtungen sollen nicht gleichzeitig stimmberechtigte Mitglieder der Leitungsorgane des Personalverbands oder des Rechtsträgers sein, deren Untergliederungsebene die Kolpingeinrichtung zuzuordnen ist.
4. Die Untergliederungen sind verpflichtet, geeignete satzungsmäßige Aufsichtsorgane einzurichten, die die Tätigkeit der Geschäftsführung überwachen. Es sind mindestens die folgenden Aufsichtsorgane vorzusehen:
  - a) Untergliederungen in der Rechtsform der GmbH mit Jahreseinnahmen von mindestens € 1.000.000,00 sind verpflichtet, einen Aufsichtsrat einzurichten, der die Aufgabe hat, die Geschäftsführung zu überwachen.
  - b) Untergliederungen in der Rechtsform des eingetragenen Vereins sind verpflichtet, einen Beirat einzusetzen, der die Aufgabe hat, den Vorstand zu überwachen. Bis zu Jahreseinnahmen von € 1.000.000,00 kann auf einen Beirat verzichtet werden, wenn mindestens 75 % der Stimmen in der Mitgliederversammlung nicht auf Mitglieder des Vorstands entfallen.
  - c) Die Mitglieder der Aufsichtsräte, Beiräte oder Kassenprüfer dürfen nicht der Geschäftsführung beziehungsweise dem Vorstand der jeweiligen Untergliederung angehören. Den Aufsichtsräten, Beiräten und Kassenprüfern bleibt es unbenommen, die Geschäftsführung beziehungsweise den Vorstand zu ihren Sitzungen einzuladen.

- d) Die Bezeichnung des Aufsichtsorgans muss nicht den Vorgaben unter a) beziehungsweise b) entsprechen, solange die dort festgehaltene Funktion des Aufsichtsorgans gewahrt ist.

## § 11 JAHRESABSCHLUSS

1. Soweit nicht bereits gesetzlich vorgeschrieben, sind die Untergliederungen verpflichtet, jeweils zum Ende ihres Wirtschaftsjahres Jahresabschlüsse zu erstellen. Die Vorschriften des HGB für Kapitalgesellschaften gelten analog. Bis zu Jahreseinnahmen von € 250.000,00 ist eine Einnahmen/Ausgabenrechnung in Verbindung mit einem damit verzahnten Vermögensstatus zu erstellen. Übersteigen die Jahreseinnahmen € 250.000,00 ist eine Bilanz nebst Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang zu erstellen. Bei Jahreseinnahmen über € 3.000.000,00 ist zusätzlich ein Lagebericht zu erstellen. Eine Veröffentlichungspflicht über die gesetzlichen Veröffentlichungspflichten hinaus wird hierdurch nicht begründet.
2. Der gemäß nachfolgender §§ 12 beziehungsweise 13 geprüfte Jahresabschluss ist zeitnah nach Ende des Wirtschaftsjahres der Mitglieder beziehungsweise Gesellschafterversammlung zur Genehmigung vorzulegen.
3. Untergliederungen, deren Jahreseinnahmen mehr als € 250.000,00 betragen, haben ihren Jahresabschluss durch einen Angehörigen der wirtschafts- und steuerberatenden Berufe (Steuerberater, vereidigte Buchprüfer, Wirtschaftsprüfer) in berufsüblicher Weise aufstellen zu lassen.

## § 12 KASSENPRÜFUNG

1. Untergliederungen mit Jahreseinnahmen von weniger als € 1.000.000,00 werden mindestens einmal jährlich von den hierfür in der Satzung der Untergliederung bestimmten sachkundigen Kassenprüfern geprüft.
2. Die Prüfung umfasst die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung und die Richtigkeit des vom Vorstand/von der Geschäftsführung aufgestellten Jahresabschlusses bzw. der Einnahmen- und Ausgabenrechnung und des Vermögensstatus' und die Prüfung der Einhaltung der Satzung und Beschlusslagen der Mitgliederversammlung und des Vorstandes.
3. Die Kassenprüfer erstatten einen schriftlichen Bericht über Art, Umfang und Ergebnisse ihrer Prüfung. Der Bericht soll der Mitglieder/Gesellschafterversammlung ein zutreffendes Bild von der tatsächlichen Geschäftsführung des Vorstands/der Geschäftsführung vermitteln. Der schriftliche Bericht ist von den Kassenprüfern eigenhändig zu unterschreiben.
4. Die Untergliederung hat dem Bundespräsidium mitzuteilen, ob die Kassenprüfung erfolgt ist und ob die Kassenprüfung wesentliche Beanstandungen ergeben hat.

## § 13 EXTERNE PRÜFUNG

1. Untergliederungen mit Jahreseinnahmen von mehr als € 1.000.000,00 sind verpflichtet, ihren Jahresabschluss von einem Angehörigen der

wirtschafts- und steuerberatenden Berufe (Steuerberater, vereidigte Buchprüfer, Wirtschaftsprüfer) in berufsüblicher Weise prüfen zu lassen. Diözesanverbände können diese Prüfung auch von ihrem Bistum vornehmen lassen. Über die Ordnungsmäßigkeit des Jahresabschlusses ist eine qualifizierte Aussage zu treffen.

2. Ab Jahreseinnahmen von mehr als € 3.000.000,00 muss die Prüfung durch einen vereidigten Buchprüfer oder Wirtschaftsprüfer entsprechend § 317 Handelsgesetzbuch (HGB) unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) erfolgen.
3. Die Wahl des Abschlussprüfers hat durch das Aufsichtsorgan der Untergliederung gemäß § 10 Ziffer 4 zu erfolgen soweit gesetzlich zulässig.
4. Im Rahmen der Abschlussprüfung gemäß Ziffer 1 und 2 erfolgt auch die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung mit dem Schwerpunkt der Einhaltung der Satzung und Beschlusslagen der Organe. Ferner sind die Abschlussprüfer zu beauftragen, in ihrem Bericht auch darzustellen:
  - a) die Entwicklung der Vermögens- und Ertragslage sowie die Liquidität und Rentabilität der Körperschaft;
  - b) verlustbringende Geschäfte und die Ursachen der Verluste, wenn diese Geschäfte und diese Ursachen für die Vermögens- und Ertragslage von Bedeutung waren;
  - c) die Ursachen eines in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Jahresfehlbetrages;
  - d) bestandsgefährdende Risiken, soweit diese vorliegen.

5. Der schriftliche Prüfungsbericht ist der Mitglieder- bzw. Gesellschafterversammlung der geprüften Untergliederung vorzulegen.
6. Der Beirat/Aufsichtsrat erstattet der Mitgliederversammlung/Gesellschafterversammlung schriftlich und mündlich Bericht über seine Tätigkeit und über das Ergebnis der Abschlussprüfung. Der Bericht soll ein zutreffendes Bild von der tatsächlichen Geschäftsführung des Vorstandes/der Geschäftsführung vermitteln.
7. Die Untergliederung hat dem Bundespräsidium mitzuteilen, ob die ordnungsgemäße Prüfung des Jahresabschlusses und die gegebenenfalls gemäß HGB erforderliche Veröffentlichung erfolgt ist, und ob die Prüfung wesentliche Beanstandungen oder eine Einschränkung oder Verweigerung des Testats ergeben hat.

## § 14 INKRAFTTRETEN UND UMSETZUNG

1. Die Bestimmungen dieses Statuts gelten mit Beschlussfassung für alle Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland.
2. Sämtliche Untergliederungen sind verpflichtet, die Bestimmungen dieses Statuts unverzüglich umzusetzen.
3. Das Organisationsstatut ist durch die Untergliederungen binnen 2 Jahren, beginnend ab dem heutigen Tag, umzusetzen.

Beschlossen durch die Bundesversammlung in Essen am 25.10.2008

# NAMENSSTATUT DES KOLPINGWERKES DEUTSCHLAND

## § 1 GELTUNGSBEREICH UND REGELUNGSINHALT

1. Das Namensstatut hat Gültigkeit für alle Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland, also Personalverbände, Rechtsträger und Kolpingeinrichtungen im Zuständigkeitsgebiet des Kolpingwerkes Deutschland, unabhängig von der Rechtsform.
2. Das Namensstatut regelt die Verwendung des Namens „Kolping“ im Bereich des Kolpingwerkes Deutschland als dem deutschen Nationalverband des Internationalen Kolpingwerkes.

## § 2 GENEHMIGUNG DER NAMENSFÜHRUNG

1. Die Führung des Namens „Kolping“ als Bestandteil des Namens der Untergliederungen des Kolpingwerkes Deutschland bedarf der Genehmigung gemäß § 6 Ziffer 1 Generalstatut. Die Namensführung ist schriftlich zu beantragen.
2. Zuständig für die Erteilung der Genehmigung ist das Bundespräsidium des Kolpingwerkes Deutschland.
3. Die Namensführung einer Untergliederung darf nur genehmigt werden, wenn die Satzung der Untergliederung nach den Bestimmungen des Organisationsstatuts genehmigt beziehungsweise gebilligt wurde.
4. Die Genehmigung der Namensführung ist zu verweigern, wenn zu-



lasten der den Antrag stellenden Körperschaft bzw. Gesellschaft ein Grund für den Entzug des Namens gemäß § 5 oder für eine Ausgliederung gemäß § 8 des Organisationsstatuts vorliegt.

5. Die Genehmigung kann verweigert werden, wenn der satzungsmäßige Zweck der den Antrag stellenden Körperschaft bzw. Gesellschaft dem Geiste Kolpings nicht entspricht.
6. Über die Genehmigung der Namensführung wird eine Urkunde ausgestellt.

### § 3 INHALT DER GENEHMIGUNG

1. Die Genehmigung der Namensführung berechtigt die Untergliederung dazu, den Namen „Kolping“ als Teil ihres Namens in der genehmigten Weise und das Logo des Kolpingwerkes, das „K“ in schwarz und orange, zu führen.
2. Die Genehmigung der Namensführung berechtigt die Untergliederung zudem, unter dem Namen „Kolping“ Waren und Dienstleistungen im Rahmen ihres Satzungszwecks anzubieten.
3. Die Genehmigung der Namensführung berechtigt nicht, Dritten die Verwendung des Namens „Kolping“ für sich genommen oder als Bestandteil einer anderen Bezeichnung zum Vertrieb von Waren und Dienstleistungen oder in anderer Weise zu gestatten.
  - a) Insbesondere sind die Untergliederungen nicht berechtigt, Dritten die Nutzung des Namens „Kolping“ im Wege eines Franchisever-

trags oder aufgrund anderer rechtlicher Gestaltung zu lizenzieren oder die Fortführung des Namens durch den Erwerber bei Verkauf eines Grundstücks oder einer Gesellschaft zu gestatten.

- b) Die Verpachtung von Kolpinghäusern an Dritte ist zulässig, wenn in dem Pachtvertrag ein außerordentliches fristloses Kündigungsrecht für den Fall vereinbart ist, dass der Pächter dem Ansehen des Namens „Kolping“ schadet, und eine der folgenden weiteren Voraussetzungen gegeben ist, nämlich:

dem Pächter nicht das Recht eingeräumt wird, das Haus unter dem Namen Kolpinghaus zu betreiben oder sonst den Namen Kolping für sich genommen oder in einer Wortkombination zu benutzen

oder

in dem Pachtvertrag vorgesehen ist, dass der Pächter nach Ablauf des Pachtvertrags den Namen „Kolpinghaus“, „Kolping“ oder Wortkombinationen mit dem Namen „Kolping“ nicht mehr verwenden darf.

- c) Das Bundespräsidium kann die Untergliederung, die Verpächterin des Kolpinghauses ist, anweisen, von dem Kündigungsrecht gemäß § 3 Ziffer 3 b) Gebrauch zu machen.
- d) Bestehende Pachtverträge dürfen nur zu den unter b) genannten Bedingungen verlängert werden.
4. Dritte im Sinne der Ziffer 3 sind auch Tochterunternehmen von Unter-

gliederungen.

5. Die Genehmigung der Namensführung berechtigt die Untergliederung ferner nicht dazu, Marken oder andere Rechte mit dem Bestandteil „Kolping“ oder dem Logo des Kolpingwerkes Deutschland anzumelden. Die Anmeldung solcher Marken oder Rechte kann entsprechend § 2 genehmigt werden.

## § 4 KOLLEKTIVMARKEN

1. Der Deutsche Kolpingsfamilie e.V. als Rechtsträger des Kolpingwerkes Deutschland hat die drei Kollektivmarken „Kolpingwerk“, „Kolpingsfamilie“ und „Kolpinghaus“ registriert. Die Benutzung dieser Kollektivmarken regelt der Deutsche Kolpingsfamilie e.V. im Rahmen einer Markensatzung gemäß § 102 Markengesetz.
2. Die Benutzung der Kollektivmarken kann in der Markensatzung von den Regelungen des § 2 abweichend geregelt werden, insbesondere kann die Befugnis zur Nutzung auf einzelne Gruppen von Untergliederungen beschränkt werden.
3. Die jeweilige Markensatzung des Deutsche Kolpingsfamilie e.V. ist von allen Untergliederungen bei der Nutzung der Kollektivmarken zu beachten.
4. Der Deutsche Kolpingsfamilie e.V. kann weitere Kollektivmarken anmelden und deren Benutzung im Verband verbindlich durch Markensatzung regeln.

5. Über die Errichtung und Änderung der Markensatzung sowie über die Anmeldung weiterer Kollektivmarken entscheidet der Vorstand des Deutsche Kolpingsfamilie e.V.

## § 5 NAMENSENTZUG

1. Einer Untergliederung kann vorübergehend oder auf Dauer das Recht entzogen werden, den Namen „Kolping“ zu führen oder sonst zu verwenden,
  - a) wenn ein Grund für eine Ausgliederung gemäß § 8 Organisationsstatut vorliegt,
  - b) wenn sie das Ansehen des Verbands, einer seiner Untergliederungen oder des Namens „Kolping“ schädigt,
  - c) wenn sie eine Tätigkeit entfaltet, die mit dem Programm oder dem Satzungszweck des Kolpingwerkes Deutschland unvereinbar ist,
  - d) wenn sie nicht im Kolpingregister registriert ist oder Änderungen der registrierten Daten nicht unverzüglich anzeigt,
  - e) wenn sie ihren Pflichten aus dem Organisations- oder Namensstatut nicht nachkommt.
2. Über den Namensentzug entscheidet der Bundesvorstand mit der Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen.
3. Für das Verfahren gilt § 3 b Ziffern (3) bis (6) der Satzung entsprechend.
4. Wird einer Untergliederung das Recht entzogen, den Namen „Kolping“ zu führen, darf die Untergliederung auch keinen anderen Namen annehmen, der einen erkennbaren Bezug zum Kolpingwerk

Deutschland aufweist. Dies gilt insbesondere für die traditionellen Bezeichnungen „Katholischer Gesellenverein“ und „Katholisches Gesellenhospitium“.

Beschlossen durch die Bundesversammlung in Essen am 25.10.2008

## ARBEITSGEMEINSCHAFT KOLPING- BILDUNGSUNTERNEHMEN DEUTSCHLAND

Seit den Anfängen des Kolpingwerkes hat das Thema berufliche Bildung im Verband einen besonderen Stellenwert. Von Anfang an gab es ja in den Gesellenvereinen und Kolpingsfamilien berufsbezogenen Unterricht. Adolph Kolping begriff Bildung als eine der Grunddimensionen menschlicher Entfaltung.

Die Gründung der meisten Kolping-Bildungswerke datiert in die späten 1960er Jahre. Sie führten damit die Tradition und das Anliegen des Namensgebers fort. Gesetzliche Änderungen machten die Gründungen von eigenständigen Bildungswerken nötig. Denn nun wurden Aus- und Weiterbildungen bzw. Umschulungen in weit größerem Maßstab gefördert als bis dahin üblich.

Von Walbeck in Sachsen-Anhalt bis ins badische Freiburg, von Aachen über Erfurt bis Passau - in ganz Deutschland sind heute die Kolping-Bildungswerke in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Jugendlichen und Erwachsenen aktiv. Dabei haben sich etliche Unternehmen auf bestimmte Bereiche spezialisiert, um die sehr unterschiedliche Situation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, aber auch die Erfordernisse der jeweiligen Region konkret zu treffen. Die Angebote der Kolping-Bildungswerke liegen ganz vorwiegend in der beruflichen Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung. Beschäftigungsprojekte und Beratungsdienste geben benachteiligten und behinderten Jugendlichen und Erwachsenen Hilfestellung bei Berufsorientierung und -ausbildung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt. In Schulen des Ersten und vor allem des Zweiten Bildungswegs können Schulabschlüsse nachgeholt werden.

Die Kolping-Bildungswerke leisten als wertorientierte Wirtschaftsunternehmen einen wichtigen Beitrag für Bildung und Qualifizierung. Als Reaktion auf diese veränderten Rahmenbedingungen und nicht zuletzt, um dem bildungspolitischen Anliegen der Kolping-Bildungswerke auch politisch eine vernehmbare Stimme zu verleihen, schlossen sich die 22 Unternehmen nebst zwei Tochte-

runternehmen am 27.03.2003 zur „Arbeitsgemeinschaft Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland“ unter dem Slogan „Wir machen Bildung“ ([www.wir-machen-bildung.com](http://www.wir-machen-bildung.com)) zusammen. Die Arbeitsgemeinschaft repräsentiert aktuell 4.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bundesweit insbesondere in den Bereichen Bildung, Qualifizierung und Beschäftigung tätig sind.

Die Angebote werden jährlich von ca. 125.000 Menschen wahrgenommen. Die „Arbeitsgemeinschaft Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland“ fördert die wechselseitige Hilfe und Unterstützung der Mitglieder, ermöglicht eine effektive Außenvertretung und Lobbyarbeit, gewährleistet die Außenvertretung der Bildungswerke als Einheit und organisiert regelmäßige Diskussions- und Arbeitsplattformen. Die Geschäftsordnung benennt in der Präambel die Voraussetzungen der Arbeitsgemeinschaft:

„Sie weiß sich dem Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland verpflichtet, in dem es u.a. heißt: persönliche und berufliche Bildung und ständiges Lernen sind Voraussetzung für eine eigenverantwortliche und dem Gemeinwohl verpflichtete Lebensgestaltung. Lernen und Bildung sind ein wesentliches Merkmal unseres verbandlichen Wirkens und Handelns. KOLPING erreicht mit seinem vielfältigen Angebot Menschen weit über den Kreis der Mitglieder hinaus. Als freie Träger von Bildungsarbeit übernehmen und erfüllen wir gesamtgesellschaftliche Aufgaben.“

Unsere Bildungswerke sind mit Angeboten der persönlichen und beruflichen Bildung für Jugendliche und Erwachsene tätig. Wir bieten allen entsprechend ihren Fähigkeiten eine Vielfalt von Qualifizierungsmaßnahmen an, sowohl für ihre persönliche Entfaltung als auch für ihr berufliches Weiterkommen. Wir helfen benachteiligten Menschen in Maßnahmen zur beruflichen Bildung.“

Die bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den verschiedenen Regionen der Bundesrepublik entstehenden Kompetenzen nutzen wir, um lösungsorientiert und zeitgemäß unsere Angebote zu gestalten. In einem Positionspapier haben wir unter dem Titel „Marktwirtschaftlich Denken und regional Handeln“ unsere Ideen zusammengefasst:

## „SCHWEINFURTER ERKLÄRUNG“ **Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland**

Die in der Dachorganisation der Bundesarbeitsgemeinschaft zusammengeschlossenen Unternehmen bekennen sich grundsätzlich zu Wettbewerb fördernden Entwicklungen und Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung und Qualifizierung sowie in der Benachteiligtenförderung. Die bisher eingeleiteten und noch ausstehenden Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik werden jedoch nicht als zielführend betrachtet. Die zu beobachtende marktradikale Ausrichtung ist nicht die passende Antwort auf die erforderliche Weiterentwicklung eines bisher eher etatistisch organisierten Systems der Arbeitsmarktpolitik.

Wir sind grundsätzlich der Auffassung, dass Arbeitsmarktpolitik dezentral ausgerichtet sein muss. Nur unter den Gesichtspunkten kurzfristiger Fiskalpolitik lassen sich die aktuellen Veränderungen verstehen und nachvollziehen. Der Aspekt der Nachhaltigkeit kann auf diese Art und Weise nicht erreicht werden. Die Verringerung von Maßnahmezeiten und ihre inhaltliche Zerstückelung ist mit den von uns vertretenen und erfolgreich praktizierten Ansätzen der Bezugspädagogik nicht vereinbar. Die außerordentlich hohen Erfolgsquoten der Vergangenheit sind gerade im Bereich der Benachteiligtenförderung auf langfristig entwickelte Netzwerke im Bereich der jeweiligen Wirtschaftsräume zurückzuführen. Durch zentrale Ausschreibung nur



scheinbar standardisierbarer Dienstleistungen am Arbeitsmarkt werden diese Strukturen unwiederbringlich zerstört.

Darüber hinaus halten wir die Benachteiligtenförderung für eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht einem nachvollziehbaren Kostendruck der Bundesanstalt für Arbeit geopfert werden darf. Der Blick auf die besorgniserregende demographische Entwicklung in Deutschland darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Zahl derjenigen jungen Menschen, die ihre Anschlussfähigkeit an die immer komplexer werdende Wissensgesellschaft verlieren bzw. gar nicht herstellen können, immer größer wird. Gerade diesem Potential muss die gesellschaftliche Aufmerksamkeit gewidmet werden. Nicht nur aus sozialpolitischen Gründen, sondern auch deshalb, weil praktisch begabte Leistungsträger auch in Zukunft als Arbeitskräfte eine Bedeutung haben werden. In diesem Zusammenhang halten wir Dezentralität für ein wesentliches und erfolgversprechendes Organisationsmerkmal. Die zur Zeit erkennbare zentralistische Vorgehensweise, die Bildung zu einem Produkt zentraler Einkaufsprozesse degradiert, kann auf keinen Fall die erforderliche Effizienz leisten. Innerhalb des Spannungsfeldes zwischen Wirtschaftlichkeit und Qualität muss klar sein, dass sich das Ziel der nachhaltigen Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nur mit zielgruppenadäquater Qualifizierung erreichen lässt. Dazu sind regional funktionierende Netzwerke eine unerlässliche Voraussetzung.

## KONTAKT:

Arbeitsgemeinschaft Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland  
Am Busdorf 7  
33098 Paderborn  
Tel. 05251 2888-510  
[info@wir-machen-bildung.com](mailto:info@wir-machen-bildung.com)

## ARBEITSGEMEINSCHAFT KOLPING-FAMILIENFERIENSTÄTTEN

Die Idee zur Errichtung von gemeinnützigen Familienferienstätten entstand zu Beginn der fünfziger Jahre. Kirchliche und freie Trägerorganisationen entwickelten ein Konzept, das möglichst vielen Familien einen gemeinsamen Erholungsurlaub ermöglichen sollte. Zweckmäßig und einfach ausgestattete Häuser, die in der Errichtung durch öffentliche Gelder bezuschusst wurden, stellten bisher nicht vorhandene kostengünstige und familienfreundliche Angebote zur Verfügung. Inzwischen fahren über die Hälfte aller Familien zumindest einmal im Jahr in den Urlaub und nutzen vornehmlich ein breit gefächertes kommerzielles Ferienangebot.

Die Ausgangspunkte eines auf die Bedarflagen der Familien ausgerichteten Angebotes haben sich insbesondere durch die Wandlungsprozesse mit unterschiedlichen familialen Lebensformen, Lebenslagen und Lebensverhältnissen stark verändert. Diese Veränderungen stellen alle Träger gemeinnütziger Familienerholung vor große Herausforderungen, bedürfen gemeinsamer Anstrengungen und der Mobilisierung aller Kräfte auf Verbands-, Länder- und Bundesebene, um die Errungenschaften der Familienerholung als ein Dienstleistungsangebot im Bereich der sozialen und familienbezogenen Grundversorgung der Gesellschaft zu erhalten.

Hier setzt die Mitverantwortung von Staat und Gesellschaft ein. Das Kinder- und Jugendhilfegesetz hat in § 16 Abs. 2 Nr. 3 „Familienfreizeit und Familienerholung“ in den Leistungskatalog der Jugendhilfe einbezogen und als Fördergedanken erstmals festgeschrieben. Dieser zielt auf die Förderung der Erziehung in der Familie und somit auf Prävention und Stärkung der Erziehungsverantwortung (vgl. § 16 Abs. 1 SGB VIII).

Bei Kolping gibt es zur Zeit neun Kolping-Familienferienstätten mit 270.000 Übernachtungen p. a. (ca. 25.000 Gäste p. a.). Beschäftigt werden ca. 150 Vollzeitkräfte. Die neun Kolping-Familienferienstätten und ihre Träger bilden

eine Arbeitsgemeinschaft mit einem Konzept für familiengerechten Urlaub und Aufenthalt von Familien. Die der Arbeitsgemeinschaft angeschlossenen Betriebe halten einen fest definierten Mindeststandard an Leistungen für Familien vor und fühlen sich in besonderer Weise der Zielgruppe gemeinnütziger Familienerholung verpflichtet.

Die Aufgaben der AG Kolping-Familienferienstätten bestehen insbesondere darin,

- die Interessen der Mitglieder in Ministerien, Politik, Verbänden, Wirtschaft, Kirche, Tourismus und Gesellschaft wirksam zu vertreten sowie das Konzept in der Öffentlichkeit bekannt zu machen,
- die Konzeption „Familienferienstätte“ durch entsprechende Strategie und Projektentwicklung zukunftsfähig zu erhalten und zu machen und dabei die Zusammenarbeit der Mitgliedsbetriebe durch gemeinsam definierte Leistungen und Standards zu fördern und deren Einhaltung zu überwachen,
- die Erstellung eines gemeinsamen Kataloges zu koordinieren,
- den Kontakt zu den Mitgliedsbetrieben (Organe und Häuser) und deren Austausch untereinander zu pflegen sowie eine gemeinsame Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft zu koordinieren, den Beratungs- und Schulungsbedarf der Mitglieder bzw. deren Mitarbeiter zu eruieren und geeignete Maßnahmen zu organisieren,
- potentielle Interessenten und Kunden über die Möglichkeit der Individualzuschüsse zu informieren und diese – soweit möglich – zu vermitteln.

Die Arbeitsgemeinschaft hat Leitsätze auf Basis des Leitbildes des Kolpingwerkes Deutschland, die den Mitarbeitern und Gästen in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen sind, entwickelt.

Folgende Zielsetzungen bestimmen das Handeln:

## **Dem Menschen dienen**

Die Kolping-Familienferienstätten wollen Familien fördern, insbesondere jene in wirtschaftlich, sozial oder persönlich belasteten Situationen. Sie bieten Orientierung und Lebenshilfe und dienen so dem Menschen im Sinne Adolph Kolpings.

## **Offen für alle**

Die Ferienanlagen stehen unabhängig von Mitgliedschaft im Kolpingwerk oder von Konfessionen und Religionszugehörigkeit allen nach Bildung, Erholung und Gemeinschaft suchenden Menschen offen.

## **Glauben (er)leben**

Die Kolping-Familienferienstätten haben in ihren Ferienanlagen einen Rahmen gestaltet, in dem Glauben neu entdeckt, erlebt und erfahren werden kann.

## **Stärkung für den Alltag**

Die Ferienanlagen sind emotionale Inseln, wo Erholungs- und Gesundheitsprozesse an Körper, Geist und Seele wirken können. Dieses Angebot ist Hilfe zur Regeneration, damit die Gäste die Aufgaben und Herausforderungen des Alltags leichter bewältigen können.

## **Sich selbst entdecken**

Die Kolping-Familienferienstätten eröffnen dem Gast durch die Vielfalt der Angebote Chancen ganzheitlicher Selbstentfaltung. In vielen stecken unentdeckte Begabungen und verborgene Potenziale. Sie bieten durch diese Angebote Menschen unterschiedlichen Alters und in verschiedenen Lebensphasen und Lebenssituationen Begleitung an.

## **Begegnung**

Die Kolping-Familienferienstätten bieten in den Ferienanlagen Raum zur partnerschaftlichen, generationsübergreifenden Begegnung von Menschen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen.

## **Regionalität und Individualität**

Trotz konzeptioneller Gemeinsamkeiten pflegen die Kolping-Familienferienstätten regional unterschiedliche Angebote. Jede Anlage hat ihr eigenes „Gesicht“, das wesentlich durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geprägt wird.

## **Sanfter Tourismus**

Die Ferienanlagen und mit ihren speziellen Angeboten bemühen sich um die Bewahrung der Schöpfung, um eine soziale verträgliche Einbindung der Einrichtungen in die Region und um Förderung der regionalen kulturellen Identität.

## **Europäische und internationale Ausrichtung**

Die Kolping-Familienferienstätten stellen sich dem zusammenwachsenden Europa, tragen der kulturellen Vielfalt Rechnung und bieten mit den Familienferienstätten ein Forum für interkulturelle und interreligiöse Begegnung.

## **Innovation**

Die Kolping-Familienferienstätten suchen kreativ nach Neuem, stellen sich den sich weiter entwickelnden Rahmenbedingungen und belohnen innovative Ideen von Gästen und Mitarbeitern.

## **Wirtschaftlichkeit**

Die Kolping-Familienferienstätten wollen nicht nur eine hohe Zufriedenheit der Gäste und Mitarbeiter erreichen, sondern zusätzlich Kosten sparen um

damit die Effizienz zu steigern. Dieses kommt den Gästen zugute. Im Interesse der langfristigen Existenzsicherung und in Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern handeln wir wirtschaftlich.

### **Alternative im Tourismusmarkt**

Die Kolping-Familienferienstätten bieten ihrem Angebot eine Alternative zu den kommerziellen Anbietern. Diese Alternative ist nicht nur und in erster Linie auf den Preis beschränkt, sondern vor allem auch die Profilierung im Tourismussektor.

### **KONTAKT:**

Arbeitsgemeinschaft Kolping-Familienferienstätten  
Kolpingplatz 5-11  
50667 Köln  
Tel. 0221 20701-127  
Fax 0221 20701-270  
info@kolping-urlaub.de



Die Kolpinghäuser haben eine lange Geschichte. Deutlich erkennen wir, dass die Gründung bzw. Begleitung eines Kolpinghauses nach Auffassung Adolph Kolpings eines der wichtigsten Ziele einer Kolpingsfamilie sein sollte. Dabei sah Kolping zwei wesentliche Aspekte im Vordergrund: Die Häuser sollten zum einen Versammlungsort des örtlichen Gesellenvereins sein und zum anderen möglichst Unterkunft für wandernde Handwerksburschen, die etwas aus sich machen wollten, bieten. Auch nach mehr als 150 Jahren haben die heutigen und künftigen Verantwortungsträger die Aufgabe, sich der Ursprünge und Ziele des Verbandsgründers zu vergewissern: Haben Kolpinghäuser heute noch Möglichkeiten und Chancen, die Ziele Kolpings zu verwirklichen? Wo ist Anpassung an die Zeit ohne Verfall an den Zeitgeist gefordert und mit den ursprünglichen Zielsetzungen vereinbar? Wo besteht ein Bezug zur verbandlichen Programmatik? Wie kann dieser deutlicher herausgestellt oder wiedergewonnen werden? Wo liegen die Ziele für Kolpinghäuser jetzt und in Zukunft?

Die Leitlinien für die Kolpinghäuser im Verband der Kolpinghäuser geben hierauf eine Antwort. Sie leiten sich vom Leitbild des Kolpingwerkes ab. Sie stehen im Dienst der Vergewisserung über ein gemeinsames Verständnis und als Orientierung für künftige Entwicklungen. Kolpinghäuser verstehen sich zu Recht als Instrument des verbandlichen Auftrages und als Möglichkeit, Kolpings Anliegen und die Ziele des Verbandes heute und in Zukunft mit Leben zu erfüllen. Die Verantwortungsträger in den Kolpinghäusern und im Verband der Kolpinghäuser sind sich der Tatsache und der damit verbundenen Verantwortung bewusst, dass Kolpinghäuser auch heute vor allem für viele Menschen, die nicht Mitglied im Kolpingwerk sind, oft das sichtbarste Zeichen für das Auftreten und Handeln Kolpings in dieser Gesellschaft sind. Damit sind ebenso Chancen wie Herausforderungen verbunden. Umso mehr muss die Frage lebendig sein, wie Kolpinghäuser eine gute Eintrittskarte in die Kolping-Welt bleiben bzw. immer mehr werden können.

Im Jahr 2006 hat der Leitlinienprozess im Verband der Kolpinghäuser begonnen. Damit wurde die zuvor beschriebene Herausforderung selbstbewusst angenommen. Von vornherein stand das Motto und der Titel für die Leitlinien fest: „Wo KOLPING draufsteht, ist auch KOLPING drin!“

Innerhalb eines Jahres wurden Mitglieder befragt und Stimmen von Prominenten mit ihrem „Blick von außen“ eingeholt. Im November 2007 wurden die Leitlinien für die Kolpinghäuser im Verband der Kolpinghäuser einstimmig beschlossen. Die Leitlinien kommen aus der Mitte der Einrichtungen und sind für deren Praxis bestimmt. Alle Kolpinghäuser, die Mitglied im Verband der Kolpinghäuser sind, haben sich verpflichtet, diese Kernbotschaften und Ziele in dem ihnen anvertrauten Kolpinghaus mit Leben zu füllen.

Die Leitlinien sollen einen Beitrag zum praktischen Umgang mit den Kernfragen in den Kolpinghäusern leisten. Sie sind bewusst allgemein formuliert, um jedem Kolpinghaus unabhängig von Nutzungsart, Standort und Standard einen Zugang zu ermöglichen. Sie sind aber gleichzeitig so konkret, dass sie eine folgenreiche Unterstützung bei Entscheidungen über den grundsätzlichen Kurs eines Hauses sowie bei einzelnen zu treffenden Entscheidungen geben können.

Grundlage für die Leitlinien ist die Erkenntnis, dass ein Kolpinghaus nur dann Zukunft hat, wenn es auf stabilen Säulen steht. Sieben Bereiche bzw. Voraussetzungen sind es, die erfüllt sein müssen, um die Zukunftsfähigkeit eines Kolpinghauses kurz-, mittel- und langfristig zu sichern bzw. ohne die die Zukunft eines Kolpinghauses kurz-, mittel- oder langfristig gefährdet ist. Teils bedingen sie sich gegenseitig, teils stehen sie aber auch unabhängig voneinander.

Diese Voraussetzungen lauten:



1. Das Kolpinghaus muss sich zum Ursprung und Auftrag Adolph Kolpings bekennen.
2. Das Kolpinghaus muss sich zu Werten bekennen, die alle Kolpinghäuser verbinden.
3. Das Kolpinghaus muss einen Bezug zur verbandlichen Programmatik haben.
4. Das Kolpinghaus muss in enger Verbindung zur Kolpingsfamilie stehen.
5. Das Kolpinghaus muss mit Herz und Sinn geführt werden.
6. Das Kolpinghaus muss über geeignete personelle Ressourcen verfügen.
7. Das Kolpinghaus muss lebendiges Mitglied im Verband der Kolpinghäuser sein.

Daraus wurden die Kernsätze der Leitlinien entwickelt:

- Wo KOLPING draufsteht, ist auch KOLPING drin
- Adolph Kolping - Ursprung und Auftrag
- Werte, die uns verbinden
- Kolpinghaus - ein Name, der verpflichtet
- Kolpinghaus - ein Ort, an dem Kolpingsfamilien zu Hause sind
- Kolpinghaus - ein Haus mit Herz und Sinn
- Kolpinghaus in kompetenten Händen
- Verband der Kolpinghäuser - das Band, das uns verbindet

Im Juni 2010 existieren ca. 220 Kolpinghäuser in Deutschland. Zum 30.06.2010 hat der VKH 155 Mitglieder, die als Rechtsträger registriert sind. Sieben Rechtsträger haben mehrere Betriebsstätten bzw. Immobilien, die einzeln als Kolpinghaus firmieren.

Der VKH ist ein Zusammenschluss möglichst aller Kolpinghäuser in Deutschland. Gemeinsam geht es darum, das Haus als Möglichkeit zu verstehen und auszurichten, Kolpings Auftrag und Wollen auch heute Wirklichkeit wer-

den zu lassen. Hier liegt ein wichtiger und großer Auftrag vor uns. Der VKH bezieht sein Selbstverständnis aus dieser Motivation.

Der VKH unterhält eine Geschäftsstelle in Köln. Kernanliegen des Verbandes sind der direkte Kontakt, die professionelle, kompetente, vertrauensvolle, pragmatische, effiziente und konkrete Hilfestellung für die Mitglieder. Durch Kenntnis der unterschiedlichen Kolpinghäuser und deren Situation, können Kontakte zwischen Einrichtungen untereinander vermittelt, Problemlösungen kommuniziert und Anliegen transportiert werden.

Folgende Unterstützung in operativen wie in strategischen Fragestellungen gewährt der VKH seinen Mitgliedern:

- Präsenz im Internet unter [www.kolpinghaeuser.de](http://www.kolpinghaeuser.de)
- viele direkt nutzbare Hilfestellungen für Mitglieder im Internet
- Erscheinen der Häuser im Gesamtverzeichnis der Kolpinghäuser
- quartalsweiser Versand der Verbandszeitschrift „Augenblick mal“
- Teilnahme an der Mitgliederversammlung des VKH
- Fortbildung/Infoveranstaltungen zu Fachthemen
- juristische und steuerliche Auskünfte bzw. kleinere Stellungnahmen bis zu einem Volumen von sechs Stunden pro Jahr kostenlos
- weitgehende Einkaufsrabatte für alle Branchen

## KONTAKT:

Verband der Kolpinghäuser e.V.  
Kolpingplatz 5-11 · 50667 Köln  
Tel. 0221 20701-164 · Fax 0221 20701-270  
[info@kolpinghaeuser.de](mailto:info@kolpinghaeuser.de)

„Weil ein Mensch durchaus den anderen nötig hat,  
deshalb ist die Menschheit ein zusammengehörendes Ganzes.“

Adolph Kolping

## DER ZWECK DES KOLPING-HILFSFONDS IST ES...

### **In guten Zeiten sparen | In schlechten Zeiten helfen**

Der Kolping-Hilfsfonds unterstützt Kolpingeinrichtungen, drohende oder bestehende wirtschaftliche Schwierigkeiten zu vermeiden, abzuwenden oder zu beheben. Die Solidarität untereinander ist ein wesentlicher Grundsatz des Fonds - in guten Zeiten sparen, in schlechten Zeiten helfen.

### **3. April 1995 | 9 Mitglieder**

Der Kolping-Hilfsfonds e.V. wurde am 3. April 1995 mit 9 Mitgliedern gegründet, um Kolpingeinrichtungen in schwierigen Situationen zu helfen.

## WIE HAT DER KOLPING-HILFSFONDS GEHOLFEN?

### **1,25 Mio. € | Darlehen**

Über 1,25 Mio € werden als Darlehen an 22 Kolpingeinrichtungen ausgeliehen - zinsgünstig und unbürokratisch

### **81.000 € | Zuschüsse**

Für sieben Kolpingeinrichtungen wurden Zuschüsse in Höhe von insgesamt 81.000 € gewährt.

### **88.000 € | Managementhilfen extern und intern**

Durch Beratungen konnte zehn Kolpingeinrichtungen geholfen werden. Dafür gab der Kolping-Hilfsfonds bisher insgesamt 88.000 € aus.

## **Sowie durch**

- jährliche Kontrolle der Bilanzen jedes Mitgliedes und entsprechende Auswertungen.
- Einsatz eines neutralen, sachverständigen Prüfers (auf Wunsch).
- Abschluss einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für alle Mitglieder.
- Informationen und eine Plattform zum Erfahrungsaustausch.

## **BEITRÄGE**

### **Wie hoch sind die Mitgliedsbeiträge?**

Die Berechnung der Beiträge hängt vom Umsatz und dem Eigenkapital ab. Für Mitglieder im Verband der Kolpinghäuser reduziert sich der Mitgliedsbeitrag.

## **KOLPING-HILFSFONDS HEUTE**

- 47 Mitglieder
- über 1.200.000 € Eigenkapital
- derzeit ca. 1.000.000 € als Darlehen ausgeliehen

## **KONTAKT:**

Kolping-Hilfsfonds e.V.

Frauentorstraße 29 · 86152 Augsburg

Tel. 0821 3443-157 · Fax 0821 3443-175

hilfsfonds@kolping-augsburg.de · [www.kolping-hilfsfonds.de](http://www.kolping-hilfsfonds.de)



## KOLPING IN 12 SÄTZEN

Wir laden ein und machen Mut zur Gemeinschaft.

Wir handeln im Auftrag Jesu Christi.

Wir nehmen uns Adolph Kolping zum Vorbild.

Wir sind in der Kirche zu Hause.

Wir sind eine generationenübergreifende familienhafte Gemeinschaft.

Wir prägen als katholischer Sozialverband die Gesellschaft mit.

Wir begleiten Menschen in ihrer persönlichen und beruflichen Bildung.

Wir eröffnen Perspektiven für junge Menschen.

Wir vertreten ein christliches Arbeitsverständnis.

Wir verstehen uns als Anwalt für Familie.

Wir spannen ein weltweites Netz der Partnerschaft.

Wir leben verantwortlich und handeln solidarisch.

## GRUNDLAGENPAPIERE

### **Arbeit neu begreifen**

Sozialpolitisches Grundlagenpapier des Kolpingwerkes Deutschland (Band 1)

### **Ehe - Familie - Lebenswege -**

Herausforderungen für das Kolpingwerk  
Grundlagenpapier des Kolpingwerkes  
Deutschland (Band 4)

### **Bildung**

Grundlagenpapier des Kolpingwerkes  
Deutschland (Band 6)

### **Die Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland**

Grundlagenpapier des Kolpingwerkes  
Deutschland (Band 7)

## KÖLNER GESPRÄCHE

### **Verfassungspatriotismus und Leitkultur**

Kölner Gespräche 2006 (Band 2)

### **Die Kirche und das liebe Geld**

Kölner Gespräche 2007 (Band 3)

## DOKUMENTATIONEN

### **Das Herz zum Pfande eingesetzt -**

Festakademie aus Anlass des 80. Geburts-  
tages von Generalpräses a.D. Prälat Hein-  
rich Festing (Band 5)

### **Kölner Schriften**

des Kolpingwerkes Deutschland

### **Herausgeber:**

Kolpingwerk Deutschland  
Kolpingplatz 5-11  
50667 Köln  
Tel. 0221 20701-32  
bundessekretaer@kolping.de  
www.kolping.de

### **Verantwortlich:**

Bundessekretär Ulrich Vollmer

### **Gestaltung:**

Peter Witte

### **Druck:**

druckdiscount24.de

### **Auflage:**

500 Exemplare

Köln, Februar 2012

