



Das Magazin für Führungskräfte in Kirchen
und kirchlichen Organisationen

www.kviid.de

KVI im DIALOG

4 | November 2024

Finanzen

Bistum Münster: Pilotstart in neue
Finanzsoftware mit Infoma online Kirche

19. KVI Kongress 2024 Special

Viele spannende Kongresswochen
liegen hinter uns -Networking, Digi-
talisierung, Künstliche Intelligenz
und mehr

Beschaffung

Das Online Produkthanbieter- und Dienst-
leisterverzeichnis für Ihre Projektanfragen -
Sorglos mit geprüften und qualifizierten
Unternehmen in Kontakt treten

Energie & Umwelt

Bundes-Klimaanpassungsgesetz:
Vorsorge gegen die Klimakrise

Informationstechnologien

Innovation in Technologie und
Zusammenarbeit: Microsoft 365
im Bistum Trier

Literatur

Studie Fach- und Führungskräfte in
Kirche & Sozialwirtschaft - Status Quo
und Zukunftsperspektiven



Energie & Umwelt

Nachhaltigkeit in den Kirchen:
Verantwortung, Herausforderungen
und Wege nach vorn

Serie

KIRCHLICHE

Kirchliche Rechnungsprüfung - zukunftsorientiert

Der Grundsatz zur persönlichen Unabhängigkeit

Teil 3.

Ein Beitrag von Sebastian H. Geisler

(Hannover/Frankfurt) Am 12. und 13.05.2023 hat ein EKD-weites Kolloquium der Kirpag (Arbeitsgemeinschaft der Leitungen der kirchlichen Rechnungsprüfungseinrichtungen in der EKD) die als Frankfurter Impulspapier bekannten Grundsätze zur öffentlichen kirchlichen Finanzkontrolle auf den Weg gebracht¹.

Die Kirpag hat am 21.06.2023 diese Grundsätze als leitende Grundsätze für ihre professionelle Arbeit beschlossen.

Zur bisherigen Darstellung sei dafür auf die Teile 1 und 2 dieses Fortsetzungsartikels in Ausgabe 2 und 3 2024 der KVI im Dialog verwiesen.²

Nachfolgend soll der Grundsatz 2 zur persönlichen Unabhängigkeit im Einzelnen beleuchtet werden.

Grundsatz 2: Persönliche Unabhängigkeit

Für eine neutrale und objektive Aufgabenwahrnehmung agieren Einrichtungen der Finanzkontrolle unabhängig.

Dazu gehört, dass in der Prüfung tätige Personen, insbesondere die Leitung (bzw. in kollegial organisierten Prüfungseinrichtungen die Mitglieder der Leitungsebene), ohne Angst um ihre berufliche Zukunft oder ihr berufliches Weiterkommen in ihrem Status gesichert sind und prüferisch frei agieren können.

Sie genießen bei regelgerechter Ausübung ihrer Amtstätigkeit besonderen kirchengesetzlichen Schutz vor persönlichen Nachteil-



Abb.: Bistum Münster

Oberkirchenrat Sebastian H. Geisler ist Leiter des Rechnungsprüfungsamtes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers. Als Volljurist und Wirtschaftswissenschaftler (MBA) widmet er sich der Weiterentwicklung der öffentlichen Finanzkontrolle in Kirche und Staat. Er ist zertifizierter Rechnungsprüfer (Steinbeis-University, AOEV), zertifizierter Prüfer für Qualitätsmanagement in der kommunalen Rechnungsprüfung (KGSt) und zertifizierte Führungskraft der öffentlichen Finanzkontrolle (IDR). Geisler ist Moderator der Bundesprüfertage, des 2. Kirchlichen Prüferkongresses und des KVI Zukunftsförums „Vernetzung der Rechnungsprüfung“.

len und im Hinblick auf eine Abberufung.

Ein weithin bekanntes armenisches Sprichwort besagt: „Ein Mann, der die Wahrheit spricht, braucht ein schnelles Pferd.“ Und es verdeutlicht die Diskrepanz zwischen der immer wieder abstrakt geäußerten ‚Liebe zur Wahrheit‘ und dem im Konkreten dann als sehr schmerzhaft empfundenen ‚Spiegel der Wahrheit‘, wenn man gezwungen wird, hineinzusehen.

Damit immer wieder auf die wahren Umstände hingewiesen wird, benötigen die mit dieser Aufgabe betrauten Personen besonderen

Schutz. Diese Erkenntnis gilt natürlich hinsichtlich der Rechtmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit öffentlichen Handelns im Allgemeinen genauso wie hinsichtlich der Rechtmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit kirchlichen Handelns im Besonderen³.

Und so ist es nicht verwunderlich, dass gerade als Ausfluss dieser Schutznotwendigkeit die Garantie der Unabhängigkeit ein zentraler Grundsatz der kirchlichen Finanzkontrolle ist. Es ist Aufgabe der Prüfungseinrichtungen, ein unvoreingenommenes, ungefärbtes und unbeeinflusstes Bild von den tatsächlichen Verhältnissen zu

geben und insbesondere auf Abweichungen des Istzustandes vom wirtschaftlichen bzw. rechtlichen Sollzustand hinzuweisen.

Um diese Aufgabe zu erfüllen, sind die Mitarbeitenden strukturell, aber auch persönlich zu schützen.

„Unverzichtbares Instrument, um Transparenz und Kontrolle der öffentlichen Hand zu gewährleisten“ (Joachim Gauck)

Prüferinnen und Prüfer sollen ohne Angst vor persönlichen Nachteilen professionell den Fragen nachgehen, ob von den operativ Verantwortlichen mit Blick auf deren bisheriges Tun wirtschaftlich und nachhaltig gehandelt und das geschriebene und ungeschriebene Recht eingehalten wurde und worauf vorausschauend zu achten ist, damit auch zukünftig die Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Rechtmäßigkeit eingehalten werden.

Bei den Forderungen zur persönlichen (wie auch zur sachlichen) Unabhängigkeit geht es nicht um Standesprivilegien von Mitarbeitenden in der öffentlichen (kirchlichen) Finanzkontrolle. Sie haben vielmehr den Zweck, eine allein an Recht und Gesetz ausgerichtete Finanzkontrolle der Rechnungsprüfungsämter sicherzustellen und dienen damit dem Interesse aller Stakeholder der Kirche als auch der Kirche insgesamt.

Eine transparente Kirche misst sich auch daran, wieweit sie funktionierende Systeme eingerichtet hat, aufgrund derer innerhalb der Organisation angst- und sorgenfrei auf bestehende Zustände und vorhandenen Handlungsbedarf hingewiesen wird. Die unabhängige Finanzkontrolle in Form der Rechnungsprüfung ist das über mehr als 300 Jahre gewachsene Instrument innerhalb öffentlicher Einrichtungen - insbesondere der



Die persönliche Unabhängigkeit der Rechnungsprüfer- und -prüferinnen sichert eine allein an Recht und Gesetz ausgerichtete Finanzkontrolle.

Kirchen - für Transparenz. Sie trägt maßgeblich zu Rechtmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit bei⁴.

Vermeidung auch von mittelbaren Abhängigkeiten

Die Sicherstellung einer wirkungsvollen Unabhängigkeit enthält sehr viel mehr Facetten als bloß den vordergründigen Ansatz, dass der Rechnungsprüfung keine Weisungen hinsichtlich ihres prüferischen Vorgehens erteilt werden können.

Gerade die Frage der mittelbaren Abhängigkeit ist im praktischen Geschehen sehr viel relevanter, und es gibt sehr viel mehr Anforderungen aus diesen Mittelbarkeitsüberlegungen heraus, damit von einer wirklichen Unabhängigkeit gesprochen werden kann. Im Einzelnen enthalten die Grundsätze zur persönlichen Unabhängigkeit Erwartungen an die Prüferin bzw. den Prüfer selbst als auch Erwartungen an die Organisation.

Prüferinnen bzw. Prüfer dürfen weder persönliche Vorteile noch Nachteile durch ihr prüferisches Handeln erfahren. Die Grundsätze heben die Leitungspersonen noch einmal besonders hervor, weil zu-

mindest die Verantwortung für das konkrete Prüfungsergebnis durch die Letztverantwortlichkeit der Leitung übertragen werden kann.

Eine Beschränkung auf die Leitungsperson bedingt allerdings dann auch tatsächlich den Schutz der restlichen Mitarbeitenden über die frei verantwortliche Entscheidung der Prüfungsleitungen.

1. Erwartungen an die Prüferin bzw. den Prüfer

Selbstbeschränkung bei Mitwirkung und Nebentätigkeiten

Prüfende haben die Verpflichtung, Interessenskonflikte zu meiden. Sie dürfen keine Ämter übernehmen bzw. Nebenbeschäftigungen eingehen, die mit dem operativen Handeln der geprüften Einrichtungen unmittelbar oder mittelbar in Verbindung stehen.

Insbesondere verbieten sich Ämter in den die Finanzhoheit innehabenden Synoden der Prüfungsbereiche. Hier hat die Rechnungsprüfung vielmehr die Funktion, regelmäßig zu berichten und die Synodalen mit aktuellen Informationen zum bestehenden Handlungsbedarf und zur tatsäch-

lichen Umsetzung ihrer Beschlüsse zu versorgen.

Auch sind nahezu alle Nebentätigkeiten bei kirchlichen Einrichtungen, die der Prüfungsjurisdiktion des Rechnungsprüfungsamtes unterliegen, ausgeschlossen. Und ein ehrenamtliches Engagement kann nur so weit erfolgen, wie die vom operativen Eingreifen durch das Ehrenamt betroffenen Bereiche aus der jeweiligen Prüfungszuständigkeit der handelnden Personen herausgenommen werden können.

Damit scheiden für Prüfende zahlreiche Mitwirkungs- aber auch Vernetzungsmöglichkeiten in ihrem unmittelbaren Umfeld aus.

Selbstprüfungsverbot

Wenn Personen aus der operativen Leitungsebene in die Prüfungsebene wechseln, gilt zu beachten, dass Prüfende nicht an Sachverhalten mitarbeiten können, an deren operativer Gestaltung sie zuvor beteiligt waren. Diese als „Selbstprüfungsverbot“ bekannte Beschränkung soll sicherstellen, dass die Prüfenden nicht aus Rücksicht auf ihrem vorgelagerten eigenen Gestaltungsanteil die Prüfung beeinflussen.⁵

Ergänzend dazu haben Prüfende die Verpflichtung, auf alle Umstände hinzuweisen, die das reale Potential haben, die Unabhängigkeit im prüferischen Handeln zu beeinflussen⁶. So machen sie für die Adressaten eines Prüfungsberichtes transparent, vor welchem persönlichen Hintergrund das Prüfungsurteil getroffen wurde. Die Vertrauenswürdigkeit des Prüfungsurteils hängt auch von dem transparenten Umgang mit den Faktoren der Unabhängigkeit ab.

Unbestechlichkeit

Prüfende haben selbstverständlich keine Leistungen anzunehmen, die

geeignet wären, ihr Prüfungsurteil unsachlich zu beeinflussen⁷. Gerade die Diskussion über sozialübliche Gesten, wie Bewirtungen bei Treffen bzw. Werbematerialien, wurde im Bereich der Rechnungsprüfung noch einmal vertieft geführt.

Die teilweise geforderte „Nulllösung“ stößt in der praktischen Umsetzung einerseits vielfach an Grenzen. Sie baut mit ihrer fehlenden Sozialadäquanz andererseits eine Distanz auf, die die praktische Prüfungsdurchführung beeinträchtigt. Soweit Landeskirchen praxisbewährte eigene Regelungswerke für den sozialüblichen Umgang erlassen haben, liegt es nahe, sich auch als Rechnungsprüfung daran zu orientieren⁸.

In den meisten Fällen wird man aber um eine Regelung in den Handbüchern der Rechnungsprüfungseinrichtungen nicht umhinkommen. Die Arbeitssituation der kirchlichen Finanzkontrolle ist eine besondere Arbeitssituation, die von vielen, aber stets distanzierten Kollegialkontakten an sehr vielen verschiedenen Tätigkeitsstätten geprägt ist. Diese besondere Situation lässt sich zielgerichtet am besten mit einer speziellen Regelung im Handbuch des Rechnungsprüfungsamtes erfassen.

Fachlichkeit

Ein weiterer Aspekt der persönlichen Unabhängigkeit ist auch die teilweise unter Grundsatz 9 und 10 angesprochene Fachlichkeit. Persönliche Unabhängigkeit verbindet sich mit der Erwartung, dass die wesentlichen Prüfungsfeststellungen von den Prüfenden selbst getroffen werden, dass sie folglich die zugrunde liegenden Subsumtionen mit ihren fachlichen Bestandteilen selbst nachvollziehen.

Das schließt nicht aus, dass die kirchliche Finanzkontrolle gerade

zur Sicherung der hohen Qualität des Prüfungsurteils externe Spezialisten hinzuzieht. Aber es braucht die dafür notwendige Fachlichkeit, um deren Ergebnisse selbst bewerten und zum Fassen eines Prüfungsurteils einordnen zu können.

Prüferinnen und Prüfer sind daher gehalten, sich in den Fachgebieten, die von ihrer Prüfung betroffen sind, auf einem hohen, stets aktuellen und anwendungsbereiten Wissensstand zu halten und dieses Wissen miteinander zu verknüpfen.

Darüber hinaus benötigen Prüfende ein umfassendes Prüfungsmethodenwissen, um ebenfalls unabhängig – sprich eigenständig – Entscheidungen über das jeweils angebrachte Prüfungsvorgehen zu treffen.

Auch die weiteren berufsethischen Regeln, wie die Verpflichtung zur unvoreingenommenen und objektiven Sachverhaltsbeurteilung, die geforderte Ambiguitätstoleranz sowie der berufliche Skeptizismus, stellen Maßgaben dar, die den Mitarbeitenden der kirchlichen Finanzkontrolle in die Lage versetzen sollen, seine Aufgaben in gebotener Gelassenheit – eben auch persönlicher Unabhängigkeit – wahrnehmen zu können⁹.

2. Erwartungen an die Organisation – Erwartungen an die Kirchen

Ein zentrales Element des organisationalen Schutzes der persönlichen Unabhängigkeit bildet die organisatorische Ausgestaltung des Rechnungsprüfungsamtes. Zugleich bedarf es einer statusrechtlichen Unabhängigkeit der Prüferinnen und Prüfer.

Organisatorische Stellung außerhalb der Linienverantwortung

Eine persönliche Unabhängigkeit, eingebunden in eine Linienverantwortung innerhalb der Ver-



Ein zentrales Element des organisationalen Schutzes der persönlichen Unabhängigkeit bildet die organisatorische Ausgestaltung des Rechnungsprüfungsamtes. Eine persönliche Unabhängigkeit, eingebunden in eine Linienverantwortung innerhalb der Verwaltung, ist nicht vorstellbar.

waltung, ist nicht vorstellbar. Das würde zwangsläufig zu Loyalitätskonflikten zwischen der notwendigen Linienvorgabe zur Erledigung von Verwaltungsgeschäften und der erforderlichen unabhängigen Prüfungsentscheidung führen. Von daher sind Prüfungseinrichtungen grundsätzlich in einer von der Linienverantwortung getrennten Organisation auszugestalten.

Das überzeugt unmittelbar hinsichtlich der Einbindung der Prüfungseinrichtung in die Linienstruktur der operativen Verwaltungsausführung. Eine strukturelle Einbindung von Prüfungseinrichtungen in die zu prüfenden Verwaltungen selbst widerspricht bereits dem grundlegenden Grundsatz des Selbstprüfungsverbot.

Trennung von Aufsicht und Prüfung

Sehr viel weniger Störgefühl entwickelt dagegen die Einbindung einer unabhängigen Prüfungseinrichtung in die Aufsichtsorganisation. Immer wieder wird bisweilen die Rede davon geführt, dass die Prüfung ja eine aufsichtliche Tätigkeit sei. Doch auch dieses widerspricht einer unabhängigen Prüfung.

Hier gilt es besonders zwei Aspekte zu beachten, die deutlich machen, dass die Einbindung der Prüfungseinrichtungen in Aufsichtsorgane die Unabhängigkeit erheblich beeinflussen können. Zum einen sind Aufsichtsorgane ebenfalls verpflichtet, ihre Aufsichtsbefugnisse recht- und ordnungsgemäß wahrzunehmen.

Gerade Aufsichtsversäumnisse durch Nichthandeln als Aufsichtsorgan tragen vielfach zu einer Potenzierung der möglichen Schäden bei. Auch können nicht oder fehlerhaft ausgeübte Aufsichtsmaßnahmen in den geprüften Bereichen zu einem fehlerhaften Verwaltungsvollzug beitragen.

Sollte also seitens eines Aufsichtsorgans eine unzureichende Bereitschaft zum aufsichtlichen Handeln bestehen oder fehlerhaft wahrgenommene Aufsichts- und Steuerungsmaßnahmen zu einem fehlerhaften Verwaltungsvollzug beigetragen haben, besteht ein erheblicher Interessenskonflikt zur Verpflichtung einer unabhängigen Finanzkontrolle, vollständig und transparent über eingetretene Wirtschaftlichkeits- bzw. Rechtmäßigkeitsverstöße zu berichten. Zum anderen dient die Trennung von Aufsicht und Prüfung auch wesentlichen rechtsstaatlichen Prinzipien.

Gerade die Notwendigkeit, für eine funktionierende Prüfung auf alle Erkenntnisse und Daten der geprüften Einrichtung zugreifen zu können, würde bei der Eingliederung der Prüfungseinrichtung in die Aufsichtsbehörde zu einem unmittelbaren Erkenntniszuwachs auch seitens der aufsichtsführenden Stelle führen.

Diese hätte dann die Möglichkeit, gegenüber missliebigen Personen

zunächst durch eine ausgedehnte Prüfungshandlung Umstände zutage zu fördern, die anschließend ein aufsichtliches Einschreiten rechtfertigen. Die strukturelle Trennung zwischen Aufsicht und Prüfung stellt dagegen sicher, dass eine Entscheidung über den Umfang des prüferischen Handelns und den Umfang des aufsichtlichen Einschreitens von zwei unterschiedlichen Personen unabhängig voneinander getroffen wird.

Wiederholt wird mit dem Hinweis auf die damit verbundenen Selbstorganisationskosten einer solch getrennten Organisation dafür plädiert, eine wie auch immer geartete Eingliederung an bzw. in die zumindest Aufsichtsorganisation der geprüften Einrichtung vorzunehmen. Das Argument der damit möglichen Einsparungen beeindruckt allerdings nicht. Ganz im Gegenteil werden auf diese Weise selbst kleinste Prüfungseinrichtungen aufrechterhalten, die mit ihrer Größe weder die fachlichen noch personellen Anforderungen einer Prüfungseinrichtung abdecken können.

Sollten wirklich Kostenargumente einer klaren organisationalen Aufstellung entgegenstehen, läge es vielmehr näher, sich mittels Verwaltungsvereinbarungen mit anderen Rechtsträgern auf eine zusammengefasste und vielfach leistungsfähigere Prüfungseinrichtung zu verständigen.

Nur eine organisational selbstständig und leistungsfähig aufgestellte Finanzkontrolle bietet den Kirchen daher die Sicherheit, jederzeit und umfassend über die Handlungsbedarfe und Zielkonflikte hinsichtlich des wirtschaftlichen und rechtmäßigen Verwaltungshandelns informiert zu werden.

Statusrechtlicher Schutz

Mitarbeitende der kirchlichen Finanzkontrolle sollen ohne Angst um ihre berufliche Zukunft oder ihr berufliches Weiterkommen handeln können und dabei in ihrem Status gesichert sein. Sie sind davor zu schützen, dass sie aus ihrem Amt entfernt oder an eine andere Stelle versetzt werden können oder dass durch die Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen auf die Freiheit der Prüfungstätigkeit Einfluss genommen werden kann.

RechnungsprüferInnen sollen eine feste Amtsdauer haben und nur in Ausnahmefällen, beispielsweise bei groben Pflichtverletzungen, ihres Amtes enthoben werden können. Dies schützt sie vor Druck, der durch die Angst vor Entlassung ausgeübt werden könnte.

Im Rahmen der öffentlichen Finanzkontrolle des Bundes und der Länder geschieht dies mit dem verfassungsrechtlich gesicherten Status der richterlichen Unabhängigkeit der Kollegmitglieder der Rechnungshöfe und dem Status als oberste Landesbehörde, zu der die

weiteren Beschäftigungsverhältnisse begründet werden.

Die kommunale Finanzkontrolle sieht hinsichtlich ihrer Rechnungsprüferinnen und -prüfer eine Bestellung durch den Gemeinderat vor. Aus dieser Position ist eine Entfernung bzw. Versetzung nach den Regeln der Kommunalverfassungsrechts regelmäßig nur bei einem positiv festgestellten schweren Pflichtverstoß, einem Beschluss mit 2/3-Mehrheit des Gemeinderates und der zusätzlichen Zustimmung der Kommunalaufsicht möglich.

Hintergrund dieser sehr robusten Schutzregeln ist der Umstand, dass eben die Prüfenden gerade dazu berufen sind, in Sachverhalte hineinzugehen, die häufig konfliktträchtig und geprägt durch Interessen einflussreicher Personen innerhalb der Verwaltung sind¹⁰. Hier unterscheidet sich die kirchliche Finanzkontrolle nicht von der anderen öffentlichen Finanzkontrolle, weshalb auch binnenkirchlich die Grundsätze auf einen ähnlichen Schutzstatus zielen.

Die Grundsätze geben dabei nicht vor, in welcher Form dies geschieht – im Ergebnis werden sich aber alle Lösungen daran messen müssen, ob sie für die Dauer der Amtszeit einen Unauflöslichkeitsanspruch, einen Versetzungsschutz und eine gesonderte Regelung hinsichtlich durchzuführender Disziplinarmaßnahmen bieten.

Besonderheiten bei Disziplinarverfahren

Eine besondere Betrachtung verdient der Schutz hinsichtlich möglicher Disziplinarmaßnahmen. Gerade durch den Umstand, dass Finanzkontrolleure in konfliktreiche Sachverhalte mit hoher wirtschaftlicher bzw. rechtlicher Relevanz gehen sollen, ziehen sie

naturgemäß Frustration und Ärger auf sich. Vielfach zieht die Häufung der Konfliktsituationen auch eine Häufung der dienstrechtlichen Auseinandersetzungen nach sich.

Im staatlichen Bereich findet daher für die Leitungspersonen die Zuweisung dienstrechtlicher Auseinandersetzungen zu den Richterdienstgerichten bzw. dem Dienstgericht des Bundes statt¹¹. So soll sichergestellt werden, dass Finanzkontrolleure selbst nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Dienstausbildung enthoben sind.

Die Möglichkeiten von Dienstaufsichtsbeschwerden und Disziplinarverfahren sollen aber zugleich nicht dazu genutzt werden können, um auf prüferische Verfahren oder gar Ergebnisse Einfluss nehmen zu können. Im kirchlichen Rahmen fehlt es allerdings an speziellen Pendanten zu Dienstgerichten für Mitglieder von Spruchkörpern.

Binnenkirchliche Disziplinarverfahren gegen regelmäßig nur ehrenamtlich agierende Richterinnen und Richter sind allenfalls theoretisch vorstellbar. Umso wichtiger scheint es, bei der Durchführung kirchlicher Disziplinarverfahren gegenüber Mitgliedern der öffentlichen Finanzkontrolle genau dieses besondere Schutzmoment zu beachten.

Amtsangemessene Besoldung

Nicht zuletzt zählt zu den organisationalen Anforderungen an die persönliche Unabhängigkeit des Prüfungspersonals die amtsangemessene Besoldung. An diesem Moment lässt sich deutlich ablesen, wie ernst es eine Organisation mit der Prüfung ihrer selbst nimmt.

Prüfungstätigkeit verlangt ein umfassendes, mehrere Fachgebiete übergreifendes und anwendungs-

bereites Wissen, das zudem noch mit aktuellem Methodenwissen verknüpft werden muss¹².

Prüfende – zumindest zeichnungs-berechtigte Prüfungsleitungen – haben darüber hinaus über eine entsprechend große Verwaltungserfahrung zu verfügen. Diese vielfältigen Anforderungen können nicht ernstlich von Mitarbeitenden erwartet werden, wenn die dafür entsprechende Besoldung dahinter zurückbleibt¹³.

Letztlich gilt es, die erforderlichen Fachkräfte für eine derart gestaltende, Konflikte managende und Mehrwerte schaffende Tätigkeit zu gewinnen. Natürlich gibt es immer wieder Überlegungen, dass prüferische Tätigkeiten durch besonders befähigte Nachwuchskräfte wahrgenommen werden können. Letztlich muss aber durch die Ausgestaltung der Besoldung sichergestellt werden, dass zumindest Prüfungsleitungen nicht bei der Konzeptionierung, der Durchführung und erst recht nicht beim Abfassen ihres Prüfungsurteils von sachfremden Erwägungen, wie den eigenen beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder externen finanziellen Anreizen, geprägt werden.

Die Position der Prüferin bzw. des Prüfers darf nicht von der Sehnsucht nach einem schnellen Pferd gekennzeichnet sein. Die Beförderung- und Besoldungsmöglichkeiten in einem Prüfungsamt sind daher für das prüferische Personal so auszugestalten, dass diese bei ähnlich qualifiziertem Personal in der geprüften Verwaltung dem potenziell zu erreichenden Endamt nahe kommen.

Der Beitrag wird mit den Erläuterungen zum Grundsatz 3 des Frankfurter Impulspapiers bezüglich der sachlichen Unabhängigkeit fortgesetzt.

Literaturhinweise

¹ Die Frankfurter Impulspapier, abrufbar unter: <https://www.kirpag.de/themen-aktuelles/positionspapiere#Impulspapier> sowie <https://www.rpa-kirche.de/Download>

² Sebastian H. Geisler: „Kirchliche Rechnungsprüfung – zukunftsorientiert“ in: KVI im Dialog 02/2024, S. 8-11 und 03/2024, S. 6-9 (abrufbar unter <https://www.rpa-kirche.de/Download>)

³ Vgl. § 6 der „Lima Deklaration“ der Organisation der Obersten Rechnungskontrollbehörden (INTOSAI) (Stand 2019) <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/INTOSAI-P-1-Die-Deklaration-von-Lima.pdf> sowie für den kommunalrechtlichen Bereich als einer unter vielen: Jürgen Dieter und Joachim Bender in Praxiskommentar des Kommunalverfassungsrecht Thüringen 10. Fssg. 2024- Thüringer Gemeinde- und Landkreisordnung § 81 5.1 (<https://beck-online.beck.de/Bcid/Y-100-W-PdK-Th-B1Th-G-ThKO>)

⁴ Joachim Gauck: Rede zum Festakt „300 Jahre externe Finanzkontrolle“, 6. Absatz (<https://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Joachim-Gauck/Reden/2014/11/141118-300-Jahre-externe-Finanzkontrolle.html>)

⁵ U.a. bei der Verschärfungsnovelle zu § 319 HGB dargestellt von Karl Ernst Knorr und Christoph Hülsmann: „Zur Stärkung der Rolle des Abschlussprüfers“ in NZG 2003, S. 567-573

⁶ So haben Rechnungsprüferinnen und -prüfer in ihren Prüfungsberichten regelmäßig darüber zu berichten, wie bereitwillig ihnen der Zugang zu allen angeforderten Unterlagen gewährt und Informationen erteilt wurden. Auch Hinweise zur unzureichenden personellen und sächlichen Ausstattung (wie in Teil 4 der Fortsetzungsreihe näher ausgeführt) können aufgenommen werden, wenn diese Umstände prüferisches Handeln über das normale Maß der Ressourcenknappheit hinaus einschränken können. Einleitende Erläuterungen im Prüfungsbericht sollten auch mögliche Interessenskollisionen offenlegen, die die Prüferin/den Prüfer zwar nicht von der Prüfung abgehalten haben, aber über deren Umstand der Berichtsadressat informiert sein sollte.

⁷ ISSAI Code of Ethics, Absatz 28 (https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/documents/open_access/ISSAI_100_to_400/issai_130/ISSAI_130_EN.pdf)

⁸ z.B. die Richtlinien zur Korruptionsprävention in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (KorrPrävRL)

⁹ Im Allgemeinen dazu: ISSAI Code of Ethics, aaO (Fn7).

¹⁰ Als einer unter vielen: Jürgen Dieter und Joachim Bender in Praxiskommentar des Kommunalverfassungsrecht Thüringen, aaO (Fn3).

¹¹ Vgl. z.B. § 18 BRHG

¹² Manfred Richter „Leitbild einer modernen kommunalen Rechnungsprüfung“, S. 55 ff. https://www.idrd.de/fileadmin/user_upload/idr/IDR_H_210_Gutachten_Leitbild_MRichter.pdf

¹³ Das mittlerweile auch von der KGSt in ihrem Bericht 1/2018 „Qualitätsmanagement in der kommunalen Rechnungsprüfung“ anerkannte Besoldungsgutachten von Manfred Richter (vgl. Fn12) beschreibt die Herangehensweise an eine sachgerechte Stellenbewertung.