



# **Richtlinie zur Einstellung und Vergütung von Geschäftsführungen im DRK**

## **Präambel**

Die internationale Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist mit 192 Nationalen Gesellschaften die größte humanitäre Organisation der Welt. Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) als nationale Rotkreuzgesellschaft und Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege ist Teil dieser weltweiten Gemeinschaft und rechtlich zur Beachtung der Grundsätze der Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität in all seinem Tun verpflichtet.

Vertrauen ist seit mehr als 150 Jahren eine zentrale Ressource des DRK. Es liegt im ureigenen Interesse des DRK, dieses Vertrauen zu bewahren und immer wieder neu herzustellen. Wir setzen dabei auf gemeinsame Governance und Compliance Prozesse, welche für den DRK-Gesamtverband weiterentwickelt werden sollen, mit dem Ziel eine Compliancekultur zu etablieren, die auf die Einhaltung von gesetzlichen und internen Vorgaben sowie ethisch einwandfreies Verhalten abzielt.

Als Auxiliar der Behörden im humanitären Bereich, anerkannte Hilfsorganisation und Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege sind wir als DRK in einer besonderen Verpflichtung gegenüber unseren Spenderinnen und Spendern, den verschiedenen Zuwendungsgebern, der Öffentlichkeit und Gesellschaft sowie dem Staat für transparente Prozesse zu sorgen. Zu verweisen ist hier auf die Transparenzstandards im DRK. Wir sind aber auch in der Verpflichtung, die uns zur Verfügung stehenden Gelder nach dem Maß der Not dort einzusetzen, wo sie am dringlichsten benötigt werden. Die angemessene Verwendung der Gelder muss sich auch in einer transparenten und angemessenen Vergütungsstruktur für Geschäftsführungen, Vorstände aller Verbandsebenen, angeschlossenen Gesellschaften und Einrichtungen widerspiegeln.

Vor diesem Hintergrund hat sich das DRK eine Richtlinie für Einstellungen und Vergütungen von hauptamtlichen Vorständen bzw. hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern gemäß § 26 BGB sowie für Geschäftsführungen als besonderer Vertreter des Vereins gemäß § 30 BGB gegeben.

## **1. Geltungsbereich**

- a. Diese Richtlinie gilt für alle hauptamtlichen Vorstände und hauptamtlichen Vorstandsmitglieder gemäß § 26 BGB sowie für Geschäftsführungen als besondere Vertreter gemäß § 30 BGB und Geschäftsführungen von Beteiligungsgesellschaften (bspw. GmbH) sowie Mehrheitsgesellschaften und Stiftungen, unbenommen des DRK-Anteils an der Stiftung oder an einer anderen Gesellschaftsform (im Folgenden Geschäftsführungen).
- b. Mit Verbandsgliederungen sind insbesondere der Bundesverband, der Verband der Schwesternschaften (VdS), die Landesverbände, die Bezirksverbände, Schwesternschaften, die Kreisverbände, Ortsvereine sowie alle Beteiligungsgesellschaften und weiteren juristischen Personen, einschließlich Stiftungen gemeint.
- c. Der Begriff des Aufsichtsgremiums gilt im Folgenden gleichermaßen für Präsidien, ehrenamtliche Vorstände, Aufsichtsräte und sonst bezeichnete Gremien mit Aufsichtsbefugnissen.

## **2. Einstellungsverfahren**

- a. Die Einstellung der Geschäftsführung erfolgt durch das jeweilige Aufsichtsgremium.
- b. Satzungen und Geschäftsordnungen der jeweiligen Verbandsgliederung sind zu beachten und anzuwenden.
- c. Jeder Einstellung ist ein objektives und transparentes Einstellungsverfahren vorangegangen.
- d. Das Einstellungsverfahren ist diskriminierungsfrei und chancengleich zu gestalten.
- e. Eine Ausschreibung erfolgt in der Regel intern und extern.
- f. Die Auswahl der Ausschreibungsmedien obliegt der jeweiligen Verbandsgliederung.
- g. Die Ausschreibung und die Vorabauswahl kann durch eine externe Personalberatung vorbereitet werden. Diese ist zur Beachtung der Vorgaben in dieser Richtlinie zu verpflichten.
- h. Das Aufsichtsgremium bzw. das für die Einstellung zuständige Gremium erstellt ein plausibles Kompetenzprofil und / oder formuliert klare Erwartungshaltungen und Anforderungen an die einzustellende Geschäftsführung. Inhaltlich dürfen die Anforderungen nicht so eng gefasst sein, dass sie voraussichtlich nur von einer einzigen Person erfüllt werden können.
- i. Das für die Einstellung zuständige Gremium oder ein hierfür bestimmter Ausschuss, der mindestens aus 2 Personen besteht, lädt geeignete Bewerber zu einem grundsätzlich persönlichen Vorstellungsgespräch ein.
- j. Die Entscheidung für einen Bewerber erfolgt auf Basis eines strukturierten und dokumentierten Einstellungsgesprächs.
- k. Das Ergebnis des Einstellungsverfahrens ist nachvollziehbar zu dokumentieren.
- l. Zur Einhaltung der Regelungen findet die satzungsgemäße Verbandsaufsicht Anwendung.

## **3. Vergütung**

- a. Das jeweils zuständige Aufsichtsgremium bzw. das für die Einstellung zuständige Gremium bzw. die vom Aufsichtsgremium benannten Vertreterinnen und Vertreter führt die Gehaltsverhandlungen. Das zuständige Aufsichtsgremium bzw. das für die Einstellung zuständige Gremium ist dafür verantwortlich, die Vergütung in angemessener Höhe gemäß satzungsgemäßer Zuständigkeit festzulegen. Dabei kann sich an unterschiedlichen Parametern wie beispielsweise u.a. Aufgabenkomplexität oder die finanzielle Lage bzw. Größe der Verbandsgliederung orientiert werden. Diese Aufzählung ist nicht abschließend.
- b. Die Vergütung der Geschäftsführung muss klar, verständlich und nachvollziehbar sein.

- Die Vergütung einer Geschäftsführung kann sich aus einem Jahresgrundgehalt und einer Prämie aufgrund einer Zielvereinbarung zusammensetzen und muss mit dem zuständigen Aufsichtsgremium abgestimmt werden. Die Prämie ist auf eine angemessene Höhe der Gesamtvergütung zu beschränken.
- Nebenleistungen können gemäß Ziffer 4 vereinbart werden.
- c. Ein Anspruch auf Zahlungen jedweder Art die über 3b hinausgehen, besteht grundsätzlich nicht.
- d. Alle Nebentätigkeiten<sup>1</sup>, nebst deren Vergütung, sind dem Aufsichtsgremium bzw. dem zuständigen Gremium zur Einstellung transparent zu machen und bedürfen dessen Genehmigung.
- e. Sämtliche Vergütungsbestandteile müssen angemessen und nachvollziehbar sein<sup>2</sup>.
- f. Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Vergütung kann das Aufsichtsgremium eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen und sollte das Verhältnis der Geschäftsführervergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Mitarbeitenden berücksichtigen.
- g. Über eine unterjährige Erhöhung der Vergütung kann aus triftigem Grund das jeweilige Aufsichtsgremium entscheiden. Die Gründe der Erhöhung sind zu dokumentieren. Zu den Gründen können u.a. gehören:
  - Änderungen der Gewichtung der Parameter
  - Änderung der arbeitsmarktpolitischen Bedingungen
  - Besonders positiv hervorzuhebende Leistungen der Geschäftsführung.
- h. Der Abschlussprüfer bestätigt im Rahmen seiner Jahresabschlussprüfung, dass die Vergütung der Geschäftsführung angemessen<sup>3</sup> ist und die vorgenannten Punkte eingehalten wurden. Das Ergebnis wird schriftlich im Jahresabschluss dokumentiert.

#### **4. Nebenleistungen**

- a. Nebenleistungen, wie z.B. eine betriebliche Altersvorsorge, eine Vermögenshaftpflichtversicherung oder eine Rechtsschutzversicherung können vereinbart werden.
- b. Zusagen, aus denen für die unter Ziffer 1a, b) definierten Verbandsgliederungen bzw. Gesellschaftsformen unmittelbare Zahlungsverpflichtungen nach Ausscheiden der Geschäftsführung entstehen, sind unzulässig.
- c. Welche Nebenleistungen genehmigt werden, legt das jeweilige Aufsichtsgremium fest.
- d. Ein Dienstwagen kann bereitgestellt werden. Die Auswahl des Dienstwagens muss dem DRK angemessen sein. Die Nutzung für private Fahrten ist grundsätzlich möglich. Eine entsprechende Regelung ist im Anstellungsvertrag mit aufzunehmen.

#### **5. Aufgaben der Geschäftsführung**

- a. Die Aufgaben der Geschäftsführung sind in der jeweils gültigen Satzung, dem Gesellschaftervertrag, der Dienstanweisung für die Geschäftsführung oder in einer vergleichbaren verbindlichen Regelung verankert und finden Anwendung.

---

<sup>1</sup> Hierzu zählen Bspw. Doppelgeschäftsführungen in einer Tochtergesellschaft oder Beraterverträge

<sup>2</sup> Bspw. Beihilfen oder Versorgungszulagen

<sup>3</sup> Vgl. BFH Urteil v. 12.03.2020 - V R 5/17 BStBl 2021 II S. 55

## **6. Interessenskonflikte**

- a. Bei der Einstellung dürfen keine persönlichen Interessen, die im Widerspruch zu den Interessen des Verbands stehen, verfolgt werden.
- b. Soll eine Person eingestellt werden, die einem Mitglied des über die Einstellung entscheidenden Gremiums nahesteht, bedürfen alle mit dieser Einstellung im Zusammenhang stehenden Beschlüsse und Beratungen einer 2/3-Mehrheit unter Ausschluss des nahestehenden Mitglieds.<sup>4</sup>
- c. Im Zusammenhang mit der Einstellung der Geschäftsführung darf ein Gremiumsmitglied keinen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, dass es bei der Einstellung einen bestimmten Bewerber in unlauterer Weise bevorzuge oder seine Abstimmung bei der Beschlussfassung in einer bestimmten Weise vornehme oder unterlasse. Jegliche Form der Vorteilsnahme wird nicht geduldet und wird nach Ziffer 8 geahndet.
- d. Bereits der Versuch der hier aufgeführten Verhaltensweisen ist zu unterlassen. Mögliche Interessenkonflikte sind unverzüglich dem zuständigen Aufsichtsgremium zu melden. Dies gilt insbesondere dann, wenn bekannt werden sollte, dass die Geschäftsführung versuchen sollte, einem oder mehreren Gremiumsmitgliedern einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, dass es sie in unlauterer Weise bevorzuge oder seine Abstimmung bei der Beschlussfassung in einer bestimmten Weise vornehme oder unterlasse. Ist das Aufsichtsgremium selbst betroffen, ist die nächsthöhere Verbandsebene einzubinden.

## **7. Berichtswesen**

- a. Die Einhaltung dieser Richtlinie wird vom Aufsichtsgremium der jeweiligen Verbandsgliederung anhand der Anlage 1 schriftlich nach Einstellung der Geschäftsführung dokumentiert.
- b. Die jeweils höhere Verbandsgliederung kann im Rahmen ihrer Verbandsaufsichtsfunktion die Anlage 1 einfordern.

## **8. Abschlussbemerkung**

- a. Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann durch satzungsgemäße Ordnungsmaßnahmen geahndet werden. Verstöße sind der jeweils höheren Verbandsebene zu melden.
- b. Das betroffene Gremium hat in Abhängigkeit der Abwägung im Einzelfall dafür Sorge zu tragen, dass Anstellungsverhältnisse, die unter Verstoß gegen diese Richtlinie zu Stande gekommen sind, unverzüglich unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen zu beenden, sowie Strafanzeigen und Schadenersatzansprüche zu prüfen. Dabei berichtet und berät sich das betroffene Gremium mit der nächsthöheren Verbandsgliederung.
- c. Darüberhinausgehend können die in den jeweils gültigen Satzungen erfassten Sanktionsmöglichkeiten ergriffen werden.

---

<sup>4</sup> Nahestehende Personen sind Ehegatten und Lebenspartner(innen), Verwandte eines Mitglieds oder dessen Ehegatten/Lebenspartners/in in auf- und absteigender Linie und voll- und halbbürtige Geschwister eines Mitglieds oder dessen Ehegatten/Lebenspartners/in, sowie Personen, die in einer häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied leben oder im letzten Jahr vor der Einstellung in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied gelebt haben, sowie außerdem Personen, die sich auf Grund einer dienstvertraglichen Verbindung zu einem Mitglied stehen oder die mit einem Mitglied gemeinsam Gesellschafter einer Personen- oder Kapitalgesellschaft sind.

Stand: 29.09.2022

Anlage 1

**Bestätigung über die Einhaltung der  
„Richtlinie zur Einstellung und Vergütung“ vom xx.yy.zzzz**

Hiermit bestätigen wir, dass die Einstellung von Frau / Herrn [Vorname Nachname] zum [Datum] und ihre / seine Vergütung gemäß der „Richtlinie zur Einstellung und Vergütung“ vom xx.yy.zzzz erfolgt ist.

[Ort, Datum]

---

**Ort, Datum**

**[Unterschrift Zeichnungsberechtigter Vertreter des Aufsichtsgremiums]**

**[DRK-Gliederung]**