

# Integritätsrichtlinie

DEUTSCHES ROTES KREUZ e. V.



# Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der Schutz des Deutschen Roten Kreuzes vor Rufschädigungen, der Schutz von vertraulichen Informationen und ein respektvoller Umgang untereinander spielen eine immer größere Rolle. Deshalb haben wir eine Integritätsrichtlinie verfasst, die allen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DRK e.V. eine Orientierung in ihrer täglichen Arbeit geben soll. Dabei geht es nicht nur darum, gesetzliche und interne Vorgaben umzusetzen, um zum Beispiel jede Form der Bestechung und Haftungsrisiken zu vermeiden. Vielmehr soll auch eine starke Vertrauenskultur gefördert werden. Denn fast immer lassen sich Compliance-Verstöße vermeiden, wenn frühzeitig Rat eingeholt wird.

Den Führungskräften des Hauses kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion und Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu. Scheuen Sie sich daher nicht, bei Interessenskonflikten oder in Zweifelsfällen auf Ihre Vorgesetzten oder unsere Compliance-Beauftragte zuzugehen. Denn was mir besonders am Herzen liegt, ist ein fairer und vertrauensvoller Umgang miteinander.

Mit freundlichen Grüßen,



Christian Reuter  
Generalsekretär des DRK e.V.



# Präambel

Das Deutsche Rote Kreuz e.V. ist Teil der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung, die Opfern von bewaffneten Konflikten und Katastrophen sowie anderen hilfsbedürftigen Menschen in gesundheitlichen oder sozialen Notlagen umfassend Hilfe leistet, allein nach dem Maß der Not. Darüber hinaus nimmt das DRK als „freiwillige Hilfsgesellschaft der deutschen Behörden im humanitären Bereich“ eine sowohl auf den Genfer Abkommen als auch auf dem DRK-Gesetz basierende Sonderstellung ein, durch die es sich von allen anderen nationalen Hilfsorganisationen unterscheidet. Als Nationale Gesellschaft vom Roten Kreuz und anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege bekennt sich der DRK e. V. zu den sieben Grundsätzen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung: Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität. Die Bindung an diese Grundsätze ist auch im DRK-Gesetz festgehalten.

Unsere Mission ist es, wirksam Hilfe zu leisten und dabei konsequent die Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung umzusetzen. Die Grundsätze stellen für uns alle eine besondere Verpflichtung dar und prägen auch ganz wesentlich unsere Organisationskultur im DRK e. V. Zugleich bilden sie die Grundlage für die sehr hohe Identifikation der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Deutschen Roten Kreuz.

Unter Compliance verstehen wir im DRK e. V. die Einhaltung von gesetzlichen und internen Vorgaben. Dabei geht es uns auch um den Schutz der einzelnen Mit-

arbeiter und den Schutz des DRK e. V. vor Reputationsschäden und Haftungsrisiken. Basierend auf den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung sowie den Beschlüssen und Positionspapieren der Bewegung thematisiert die Integritätsrichtlinie des DRK e. V. besonders wichtige gesetzliche Bestimmungen und interne Vorgaben, die unser Verhalten im Umgang mit Amtsträgern, Geschäfts- und Kooperationspartnern, Spendern, mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Haupt- und Ehrenamt sowie mit der Gesellschaft regeln. Die Integritätsrichtlinie soll allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Orientierung bei den von ihnen im Rahmen ihrer Arbeit für das DRK zu treffenden Entscheidungen bieten.

Die Integritätsrichtlinie des DRK e. V. gilt ausnahmslos für alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Naturgemäß kann sie nicht alle relevante Situationen erfassen, mit denen wir im Rahmen unserer dienstlichen Arbeit in der Praxis konfrontiert werden könnten. Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DRK e. V. wird erwartet, dass sie die für ihre dienstliche Arbeit relevanten gesetzlichen und internen Vorgaben beachten und ihre Entscheidungen im Lichte der in dieser Integritätsrichtlinie dargestellten Prinzipien treffen. Hierbei werden sie von ihren Führungskräften sowie durch entsprechende Compliance-Schulungen unterstützt. In Zweifelsfällen sollten sie auf ihre Vorgesetzten bzw. auf den Compliance-Beauftragten zugehen und diese möglichst frühzeitig in ihre Entscheidungsfindung einbeziehen.

# Unsere Leitlinien

1

Unser Compliance-Management zielt auf die Entwicklung einer starken Compliance-Kultur.

---

2

Ein respektvoller Umgang und eine wertschätzende Kommunikation sind für uns selbstverständlich.

---

3

Der verantwortungsvolle Umgang mit Spenden, sonstigen Zuwendungen und Vermögensgegenständen des DRK e. V. ist für uns selbstverständlich.

---

4

Unser internes Kontrollsystem zielt auf die Entwicklung einer positiven Fehlerkultur.

---

5

Durch vorausschauendes Verhalten vermeiden wir das Entstehen von Interessenkonflikten.

---

6

Wir handeln integer und erwarten dies auch von unseren Geschäfts- und Kooperationspartnern.

---

7

Wir halten uns an rechtliche Bestimmungen und an interne Vorgaben.

---

8

Der Schutz von vertraulichen Informationen, Datenschutz und IT-Sicherheit sind für uns wichtig.

---

9

Wir gehen sachgerecht mit begründeten Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße um.

# 1

## **Unser Compliance-Management zielt auf die Entwicklung einer starken Compliance-Kultur**

Die Einrichtung eines Compliance-Management-Systems und die Tätigkeit des Compliance-Beauftragten zielen darauf, die Entwicklung einer starken Compliance-Kultur im DRK e. V. zu fördern. Kennzeichnend für eine starke Compliance-Kultur ist eine interne Kommunikation, die auf einer gemeinsamen Auffassung bezüglich der großen Bedeutung der Einhaltung von Compliance-Anforderungen und auf dem Vertrauen in die Effizienz präventiver Maßnahmen gründet.

Fast immer lassen sich Compliance-Verstöße vermeiden, wenn frühzeitig Rat eingeholt wird. Für Fragen zu bestehenden Compliance-Anforderungen, zu Präventionsmaßnahmen sowie zum gerade auch in kritischen Situationen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DRK e. V. erwarteten Verhalten stehen die jeweilige Führungskraft sowie der Compliance-Beauftragte jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung.

# 2

## **Ein respektvoller Umgang und eine wertschätzende Kommunikation sind für uns selbstverständlich**

Als Mitarbeiter des DRK e. V. verhalten wir uns im kollegialen Umgang fair und respektvoll. Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale dulden wir nicht. Ebenso dulden wir keine Handlungen oder Verhaltensweisen untereinander, die zum Machtmissbrauch genutzt werden könnten.

Gegenseitige Achtung ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung eines positiven Arbeitsklimas und einer starken Vertrauenskultur. Wir alle bemühen uns um eine proaktive Weitergabe von relevanten Informationen sowie um eine wertschätzende Kommunikation. Allen Führungskräften kommt hierbei eine besondere Vorbildfunktion zu. Mit ihrem Verhalten

entscheiden sie maßgeblich darüber, inwieweit die für den DRK e. V. definierten Führungsgrundsätze umgesetzt und mit Leben erfüllt werden. Von besonderer Bedeutung sind die Fürsorgepflicht der Führungskräfte für die ihnen zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der kollegiale und vertrauensvolle Umgang der Führungskräfte miteinander. Die Führungskräfte tragen besondere Sorge dafür, dass mit auftretenden Konflikten im DRK e. V. deeskalierend und lösungsorientiert umgegangen wird.

Im DRK e. V. gelten klar definierte Zuständigkeiten für die Öffentlichkeitskommunikation. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DRK e. V. sind sich jederzeit ihrer besonderen Verantwortung für den Schutz der Reputation des Deutschen Roten Kreuz bewusst.

### 3

#### **Der verantwortungsvolle Umgang mit Spenden, sonstigen Zuwendungen und Vermögensgegenständen des DRK e. V. ist für uns selbstverständlich**

Wir gehen verantwortungsvoll mit den uns anvertrauten Spenden und sonstigen Zuwendungen sowie mit den Vermögensgegenständen des DRK e. V. um. Vorgaben der Spender und Zuwendungsgeber werden von uns strikt eingehalten. Mit Blick

auf eine stärkere Wirkungsorientierung setzen wir uns proaktiv für Verbesserungen von Inhalten und Strukturen von Förderprogrammen ein.

### 4

#### **Unser internes Kontrollsystem zielt auf die Entwicklung einer positiven Fehlerkultur**

Wir streben die Entwicklung einer positiven Fehlerkultur im DRK e. V. an. Unter einer positiven Fehlerkultur verstehen wir eine interne Kommunikation im DRK e. V., die auf der gemeinsamen Auffassung beruht, dass erkannte Fehler primär als Lernchancen zu verstehen sind. Hierzu gehört es, dass wir erkannte Fehler auf kollegiale Weise direkt ansprechen und auch selbst bereit sind, uns auf mögliche Fehler anzusprechen zu lassen.

Die Interne Revision hat den Auftrag, im Rahmen eines risikoorientierten Prüfungsansatzes die wesentlichen Prozesse sowie die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems zu überprüfen, um Empfehlungen zur Verbesserung unserer internen Prozesse zu identifizieren. Durch die Art und Weise ihrer Arbeit kann die Interne Revision einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung einer positiven Fehlerkultur im DRK e. V. leisten.

Grundlegend für den Schutz von zugewendeten Mitteln und Vermögensgegenständen des DRK e. V. ist die Einhaltung der in unseren internen Prozessen implementierten Kontrollprinzipien (insbesondere 4-Augen-Prinzip, Trennung von unvereinbaren Funktionen/Rollen/Aufgaben, Dokumentation).

Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DRK e. V. wird erwartet, dass sie sich über die Funktionsweise des internen Kontrollsystems informieren und die sich daraus ableitenden Anforderungen an unsere internen Prozesse beachten. Für Fragen steht ihnen die jeweilige Führungskraft jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung.

### 5

#### **Durch vorausschauendes Verhalten vermeiden wir das Entstehen von Interessenkonflikten**

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DRK e. V. wird erwartet, dass sie dienstliche und private Interessen strikt voneinander trennen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handeln im besten Interesse des DRK e. V. und unterlassen alle Verhaltensweisen, die dem Ansehen des DRK e. V. schaden könnten. Durch vorausschauendes Verhalten sollten sie Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen in Widerspruch zu den Interessen des DRK e. V. treten oder ein solcher

Eindruck bei einem Dritten entstehen könnte. Sollte dennoch eine Situation eintreten, in der ein Dritter den Eindruck gewinnen könnte, dass Entscheidungen nicht primär an den Interessen des DRK e. V., sondern an persönlichen Interessen ausgerichtet sind, muss unverzüglich die Führungskraft bzw. der Compliance-Beauftragte informiert werden, um eine Lösung zur Vermeidung bzw. zur Minimierung des Interessenkonflikts zu suchen.

### **Wir handeln integer und erwarten dies auch von unseren Geschäfts- und Kooperationspartnern**

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Personen, die im Auftrag des DRK e. V. geschäftlich handeln, ist jede Form von Bestechung untersagt. Niemals dürfen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DRK e. V. Vorteile (z. B. Geschenke oder sonstige persönliche Zuwendungen) gefordert oder angenommen werden, durch die auch nur der Anschein einer (versuchten) Beeinflussung unserer Entscheidungen entstehen kann. Gleichmaßen dürfen Amtsträgern oder Beschäftigten anderer Organisationen niemals persönliche Vorteile in der Absicht versprochen oder gewährt werden, dem DRK e. V. Vorteile zu verschaffen. Beim Umgang mit Einladungen, Geschenken und sonstigen Zuwendungen sind die bestehenden Dienstanweisungen konsequent zu beachten. Im Rahmen von

internationalen Einsätzen sind zudem die internationalen Verhaltensregeln (Code of Conduct) in der jeweils gültigen Fassung von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DRK e. V. strikt einzuhalten.

Wir erwarten auch von unseren Geschäfts- und Kooperationspartnern ein integriertes Verhalten. Um dieses soweit wie möglich sicherzustellen, muss unverzüglich die jeweilige Führungskraft bzw. der Compliance-Beauftragte informiert werden, wenn Geschäftspartner einen persönlichen Vorteil anbieten oder fordern. Das gilt auch, wenn jemand Kenntnis von begründeten Hinweisen auf (mögliche) Praktiken unserer Geschäfts- und Kooperationspartner erlangt hat, die den Verhaltensgrundsätzen des DRK e. V. zuwider laufen.

### **Wir halten uns an rechtliche Bestimmungen und an interne Vorgaben**

Gesetzestreuendes Verhalten, die Einhaltung von internen Vorgaben und unsere persönliche Integrität bestimmen unser Handeln im DRK e. V. Bei unserer Arbeit für den DRK e. V. beachten wir alle geltenden Gesetze und die maßgeblichen internen Vorgaben. Unsere Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Vermittlung und Umsetzung unserer Verhaltensgrundsätze. Es wird erwartet, dass die Führungskräfte sich ihrer Vorbildrolle bewusst sind. Durch

ein vorausschauendes Verhalten sollte bereits der bloße Anschein eines möglichen Verstoßes gegen gesetzliche Vorgaben vermieden werden. Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie in Zweifelsfällen Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten bzw. mit dem Compliance-Beauftragten nehmen und die für die Sicherstellung und den Nachweis der Integrität des Handelns des DRK e. V. erforderliche Transparenz herstellen.

### Der Schutz von vertraulichen Informationen, Datenschutz und IT-Sicherheit sind für uns wichtig

Im DRK e. V. werden vertrauliche Informationen geschützt. Bei der Weitergabe von Informationen an Dritte beachten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konsequent die entsprechenden internen und externen Vorgaben.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist nur im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelungen und internen Vorgaben gestattet. Alle personenbezogenen Daten, auf die berechtigt im Rahmen des Dienstbetriebes des DRK e. V. zugegriffen werden darf, sind vertraulich zu behandeln und dürfen sowohl intern als auch extern nur im Rahmen der jeweiligen Zweckbindung weitergegeben werden. Vor jeder Weitergabe von personenbezogenen Daten an nicht mit der Aufgabenstellung betraute Dritte ist deren Berechtigung zum Zugang zu den Daten zu prüfen. Die Durchführung der Prüfung und deren Ergebnis sind zu dokumentieren. Diese Verpflichtung ist

für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch nach Beendigung ihrer Arbeit für den DRK e. V. bindend. Bei Beratungsbedarf steht unser Datenschutzbeauftragter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Ansprechpartner zur Verfügung.

Der Zugang zum Internet und zum elektronischen Informationsaustausch für dienstliche Zwecke ist eine entscheidende Voraussetzung für die Effektivität unserer Tätigkeit. Die Vorteile elektronischer Kommunikation sind verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit der Daten. Zur wirksamen Vorsorge gegen diese Risiken dienen unsere internen Vorgaben zur IT-Sicherheit.

Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des DRK e. V. wird erwartet, dass sie die für sie relevanten Vorgaben zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit kennen und konsequent einhalten.

### Wir gehen sachgerecht mit begründeten Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße um

Sofern Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter Kenntnis erlangen von begründeten Hinweisen auf mögliche gravierende Compliance-Verstöße durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DRK e. V. oder durch Geschäfts- bzw. Kooperationspartner, sollte unverzüglich die jeweilige Führungskraft informiert werden. Spätestens dann, wenn nach einer ersten Bewertung durch die Führungskraft, diese zu der Erkenntnis kommt, dass es sich um einen Compliance-Verstoß handelt, ist umgehend der Compliance-Beauftragte durch die Führungskraft einzubinden. Darüber hinaus stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jederzeit ergänzend oder alternativ auch unser Compliance-Beauftragter sowie unsere externe Ombudsfrau oder unser externer Ombudsmann zur Ver-

fügung. Alle Hinweise sowie die Identität der Hinweisgeber werden strikt vertraulich behandelt. Es werden keine Handlungen geduldet, die sich gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten, die in gutem Glauben Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße gemeldet haben.

Hinweise auf Compliance-Verstöße werden im rechtlich zulässigen Rahmen überprüft. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen im Falle eines festgestellten Verstoßes gegen gesetzliche Vorgaben bzw. eines gravierenden Verstoßes gegen interne Richtlinien mit angemessenen Konsequenzen bis hin zu disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen.





## Änderungen der Integritätsrichtlinie

Der Vorsitzende des Vorstands des DRK e.V. ist für die Genehmigung und Veröffentlichung der Integritätsrichtlinie verantwortlich. Die Integritätsrichtlinie wird regelmäßig vom Compliance-Beauftragten sowie von der Rechtsabteilung geprüft,

um festzustellen, ob Überarbeitungen erforderlich sind. Der Vorsitzende des Vorstands des DRK e.V. ist für die Genehmigung jeder Änderung der Integritätsrichtlinie verantwortlich.

# Kontakt Daten



**Compliance-Beauftragte**  
**Nora Hausin**

DRK-Generalsekretariat  
Carstennstraße 58  
12205 Berlin

Telefon: 030 85 404 223  
Mobil: 0160 453 45 60  
E-Mail: hausinn@drk.de



**Ombudsfrau**  
**Dr. Caroline Jacob**

Dr. Buchert & Partner Rechtsanwälte -  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Bleidenstraße 1  
60311 Frankfurt am Main

Telefon: 069 710 33 330  
E-Mail: kanzlei@dr-buchert.de



**Ombudsmann**  
**Dr. Rainer Buchert**

Dr. Buchert & Partner Rechtsanwälte -  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Bleidenstraße 1  
60311 Frankfurt am Main

Telefon: 069 710 33 330  
E-Mail: kanzlei@dr-buchert.de

## Impressum

### Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Carstennstraße 58  
12205 Berlin

Telefon: 030 85404-0  
Fax: 030 85404-450  
www.drk.de

### Redaktion

Nora Hausin

### Layout und Satz

STÜRMER & DRÄNGER –  
Visuelle Kommunikation

### Bildnachweise

Titel: A. Zelck  
Seite 2: H. Schacht (DRK)  
Seite 9: A. Kurek (DRK),  
Dr. Buchert & Partner Rechts-  
anwälte

# Unsere Grundsätze



## Menschlichkeit

Die internationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung, entstanden aus dem Willen, den Verwundeten der Schlachtfelder unterschiedslos Hilfe zu leisten, bemüht sich in ihrer internationalen und nationalen Tätigkeit, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Sie ist bestrebt, Leben und Gesundheit zu schützen und der Würde des Menschen Achtung zu verschaffen. Sie fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit und einen dauerhaften Frieden unter allen Völkern.



## Unabhängigkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist unabhängig. Wenn auch die Nationalen Gesellschaften den Behörden bei ihrer humanitären Tätigkeit als Hilfsgesellschaften zur Seite stehen und den jeweiligen Landesgesetzen unterworfen sind, müssen sie dennoch eine Eigenständigkeit bewahren, die ihnen gestattet, jederzeit nach den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung zu handeln.



## Unparteilichkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung unterscheidet nicht nach Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Sie ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringendsten Fällen den Vorrang zu geben.



## Freiwilligkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung verkörpert freiwillige und uneigennützigte Hilfe ohne jedes Gewinnstreben.



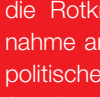
## Neutralität

Um sich das Vertrauen aller zu bewahren, enthält sich die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung der Teilnahme an Feindseligkeiten wie auch, zu jeder Zeit, an politischen, rassischen, religiösen oder ideologischen Auseinandersetzungen.



## Einheit

In jedem Land kann es nur eine einzige Nationale Rotkreuz- oder Rothalbmondgesellschaft geben. Sie muss allen offen stehen und ihre humanitäre Tätigkeit im ganzen Gebiet ausüben.



## Universalität

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist weltumfassend. In ihr haben alle Nationalen Gesellschaften gleiche Rechte und die Pflicht, einander zu helfen.