

**Vergütung von hauptamtlichen Leitungskräften
(Vorstand / Geschäftsführung)
in der Kirche und der Diakonie in Baden und Württemberg**

**Eine Orientierungshilfe
Überarbeitung Stand: 31.7.2025**

Gliederung:

- 1. Einführung**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Sozialethische Kriterien**
- 4. Vergütungssystematik/-rahmen**
- 5. Bewertungssystematik**

1. Einführung

„Von Verwaltern verlangt man nichts anderes als dass sie zuverlässig sind.“

Dieser Satz aus Korinther (1. 4,2) verdeutlicht, dass von Leitungskräften in Kirche und Diakonie eine besondere Sorgfalt bei der Verwendung von Finanzmitteln verlangt wird. Wirtschaftliches Handeln ist kein Selbstzweck, sondern dient der Erfüllung des diakonischen Auftrags.

Dieser finanziert sich durch Leistungsentgelte, durch Kirchensteuermittel, öffentliche und private Zuschüsse sowie Mitgliedsbeiträge. Ferner werden Spenden dafür eingesetzt, dass Angebote realisiert werden können, die sonst nicht finanziert werden können. Die Diakonie verwendet diese Gelder wirtschaftlich und lässt dies durch unabhängige Dritte z.B. Finanz- und Regierungsbehörden, Prüfbehörden der Landeskirchen, Wirtschaftsprüfer, prüfen. Das Interesse der Öffentlichkeit an Vergütungen von hauptamtlichen Leitungen (Vorständen und Geschäftsführung) ist berechtigt, stellen sie doch eine mögliche Verwendung der vorher genannten Finanzmittel dar.

Das Gehalt angestellter Vorstandsmitglieder muss in der Satzung vorgesehen sein. Beispiel: "Der Vorstand erhält eine nach Art und Umfang seiner Tätigkeit angemessene Vergütung." Es empfiehlt sich, in der Satzung keinen konkreten Betrag auszuweisen, sondern stattdessen festzulegen, wer die Höhe festlegen darf und welche Voraussetzungen dabei erfüllt werden müssen.

Eine unverhältnismäßig hohe Vergütung für Vorstand oder Geschäftsführer kann die Gemeinnützigkeit gefährden: Zahlt ein Verein, eine Stiftung oder eine gGmbH ihrem Vorstand oder Geschäftsführer unverhältnismäßig hohe Gehälter, liegt darin eine sogenannte „Mittelfehlverwendung“, die zum Entzug der Gemeinnützigkeit führen kann. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 12.03.2020, Aktenzeichen V R 5/17, entschieden.

Die vorliegende Orientierungshilfe gibt einen Referenzrahmen bei der Bestimmung der Vergütungen von Leitungskräften vor. Sie sorgt damit für die Nachvollziehbarkeit und die Transparenz dieser. Eine kleine Arbeitsgruppe bestehend aus Mitgliedern des Vorstands des Diakonischen Werks Baden und des Kollegiums des Evangelischen Oberkirchenrats hat diese Orientierungshilfe erarbeitet.

2. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der Orientierungshilfe erstreckt sich auf alle Mitglieder des Diakonischen Werks der Evangelischen Landeskirche in Baden und Württemberg, unabhängig von Ihrer Rechtsform; ausgenommen sind Einrichtungen der verfassten Kirche, für die die kirchengesetzlichen Bestimmungen gelten, soweit diese nicht ausschließlich auf diese Bezug nehmen. Betroffen sind allerdings hervorgehobene Stellen im Bereich der

verfassten Kirche.¹ Die Systematik gilt nicht für Organmitglieder, die zugleich nach beamtenrechtlichen Kriterien vergütet werden.

3. Sozialethische Kriterien

Die Mitgliedseinrichtungen der Diakonie sind gemeinnützige kirchlich-soziale Unternehmen und handeln auf Basis des kirchlich-diakonischen Auftrags. Sie verwalten treuhänderisch öffentliche und kirchliche Mittel sowie Spendenmittel und sind von daher einer besonderen Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Wirtschaftlichkeit und Transparenz unterworfen. Gleiches gilt für rechtlich selbständige Einrichtungen der verfassten Kirche mit verbandlich geprägtem Auftrag.

Folgende Gesichtspunkte sollen Beachtung finden:

- Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- Leistungs- und Lohngerechtigkeit
- Verhältnismäßigkeit
- Wirtschaftlichkeit als Mittel zum Zweck

4. Vergütungssystematik/-rahmen

Tarifsysteme

Den Vergütungsrahmen stellen die Arbeitsrechtsregelungen auf der Grundlage des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR) dar (§ 4 a) der Satzung des Diakonischen Werks Baden dar.²

Es handelt es sich um:

- Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) (Fassung Baden und DW EKD)
- Den TVöD in landeskirchlicher Fassung

Zulagen können zusätzlich eine sinnvolle Ausdifferenzierung der tarifvertraglichen Regelungen ermöglichen. Die Gewährung von Zulagen und Zusatzleistungen ist immer im Kontext der Gemeinnützigkeit zu sehen und darf diese nicht gefährden. Ferner ist auf die Refinanzierung zu achten. Daneben zeigen Studien, dass Zusatzleistungen einen immer bedeutenderen Gestaltungsrahmen in der Sozialbranche einnehmen. Zu nennen sind hier geldwerte Leistungen, z. B. Weiterbildungsangebote, private Dienstwagennutzung, Versicherungsleistungen, aber auch Sonderurlaub und Bereitstellung von Dienstwohnungen.

Ergebnisabhängige Gratifikationen, die sich an wirtschaftlichen Parametern orientieren scheiden aus, da sie in einem grundsätzlichen Spannungsverhältnis zum Angebot der Kirche und Diakonie stehen.

¹ Näheres regelt der Landeskirchenrat

² Ausnahmen können von dem Aufsichtsrat vorübergehend oder auf Dauer genehmigt werden.

Außertarifliche Bezahlung für Organmitglieder

Vertretungsberechtigte hauptamtliche Vorstände von Vereinen i. S. d. § 26 BGB und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung sind keine Arbeitnehmer, sondern Organmitglieder des jeweiligen Rechtsträgers. Ein Organmitglied kann von Gesetzes wegen jederzeit abberufen werden. TVöD und AVR gelten Kraft eigener Definition nur für Arbeitnehmer, jedoch nicht für Organmitglieder, so dass Vergütungen ausnahmslos von Organmitgliedern oder mit deren Verantwortung vergleichbaren Stellen außertariflich vereinbart werden müssen.

Die Spreizung vom niedrigsten bis zum höchsten Gehalt soll angemessen gestaltet werden. Die Höchstgrenze für eine außertarifliche Bezahlung von Organmitgliedern sehen wir bei maximal dem achtfachen Bruttogehalt der niedrigsten Entgeltgruppe des TVöD.

5. Bewertungssystematik (Jahresbruttogehalt bis 212 T€)

Aus einer Reihe zufällig ausgewählter Mitgliedseinrichtungen aller Hilfebereiche, Größenkategorien, verschiedener Bewertungskriterien sowie auf der Basis des vorherigen Textes konnte ein Evaluationsschema entwickelt werden, das als Orientierungshilfe zur Ermittlung der Vergütungshöhe hauptamtlicher Leitungskräfte (Organmitglieder) dient. Der ermittelte Kriterienkatalog setzt sich zum Ziel trotz Einrichtungsvielfalt den Wirkungs- und Verantwortungsbereich der Leitungskräfte sinnvoll abzustecken und einer Bewertung zu unterziehen. Maßgeblich hierfür sind die Komplexität und Größe einer Einrichtung an denen sich die Vergütung vorrangig ausrichtet. Gleichmaßen wurde die Entwicklung dieser Systematik vor dem Hintergrund der Refinanzierungsmöglichkeiten von Vergütungssätzen innerhalb kleinerer Einrichtungen der badischen Diakonie vollzogen. Zur Sicherstellung der Akzeptanz und einfachen Anwendung des Bewertungssystems sollen vor allem mess- und vergleichbare Merkmale beitragen.

Anhand nachfolgender 5 Kriterien können Bewertungspunkte zugeordnet werden die in der Gesamtsumme mit bestimmten Vergütungsspannen (s.u.) einhergehen.

Bei der finalen Festlegung der Vergütung ist die Führungsverantwortung als auch die Berufserfahrung zu berücksichtigen. Besteht die Spitze aus mehreren Personen, sollte der errechnete Vergütungssatz um 10 - 20% reduziert werden. Gleiches gilt für Berufsanfänger oder Neueinsteiger. Für diesen Personenkreis empfiehlt es sich außerdem einen Plan aufzustellen, in dem die Gehaltsentwicklung in Abhängigkeit der Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit hinterlegt wird.

Bewertungskriterien

Kriterium		Ausprägung	Bewertung
1	Jahresumsatz	> 50 Mio EUR	4,0
		>25 bis 50 Mio EUR	3,0
		> 3 bis 25 Mio EUR	2,0
		bis 3 Mio. EUR	1,0
2	Führungsspanne / Anzahl Stellen (VK)	> 1000	4,0
		> 500	3,0
		> 250	2,0
		> 100	1,0
3	Bedeutung der Stelle (Staat / Öffentliche Gremien / Diakonie / Kirche Ev. Kirchenbezirke / Liga / Wohlfahrtspflege)	Bundesweit	4,0
		Bundesland	3,0
		Kirchenbezirke und Landkreis	2,0
		Stadt	1,0
4	Anzahl der Plätze³	> 1000	4,0
		> 500	3,0
		> 250	2,0
		> 100	1,0
5	Einrichtungen der Träger	ab 3 innerhalb <u>verschiedener</u> Hilfebereiche	4,0
		ab 5 innerhalb gleicher Hilfebereiche	3,0
		ab 3 innerhalb gleicher Hilfebereiche	2,0
		ab 1 innerhalb gleicher Hilfebereiche	1,0

Hinweise zur Bewertung:

Nicht erfüllte Kriterien sollten mit 0 bewertet werden.

Zu Kriterium 3: Es gilt mindestens 1 Bewertungspunkt anzusetzen.

Zu Kriterien 4: Siehe Fußnote 2

³ Sind keine Platzzahlen vorhanden, gilt es alternativ die Bewertung anhand der Heterogenität der Angebote vorzunehmen.

Folgende Bewertungsübersicht veranschaulicht zusammengefasst mögliche Bewertungen und die maximal erreichbare Punktzahl.

Kriterium		Mögliche Punkte
1	Jahresumsatz	4,0
2	Führungsspanne / Anzahl Stellen (VK)	4,0
3	Bedeutung der Stelle (Staat / Öffentliche Gremien / Diakonie / Kirche Ev. Kirchenbezirke / Liga / Wohlfahrtspflege)	4,0
4	Anzahl der Plätze / Heterogenität Angebote	4,0
5	Einrichtungen der Träger	4,0
Maximale Gesamtpunkte		20,0

Exemplarische Berechnungen ergaben, dass bis zu einer Punktzahl von 6 die tarifliche Vergütung Anwendung finden sollte. Ab einer Gesamtbewertung von 7 kann nachfolgende Tabelle als Orientierung zur Einordnung dienen.

Gesamt-punktzahl	0 - 4	5,6	7,8	9,1	11,12	13,14	15,16	17,18	19	20
Vergütungs-bandbreite	Tarif	Tarif	87-117 TEUR	101-131 TEUR	117-146 TEUR	131-160 TEUR	146-175 TEUR	158-188 TEUR	174-201 TEUR	188-218 TEUR

Die genannten Werte stellen das empfohlene Arbeitnehmerjahresbruttogehalt inkl. Sonderzahlung für 2024 / 2025 dar.