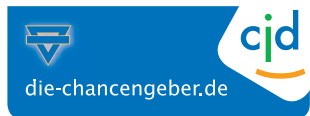


# Leitfaden Compliance

für das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands  
gemeinnütziger e.V. (CJD) und seine ange-  
schlossenen Gesellschaften und Stiftungen



## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber**

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands  
gemeinnütziger e. V. (CJD)

### **Version 3.0**

### **Vorstand**

Hans Wolf von Schleinitz  
Oliver Stier  
Siegbert Hummel

CJD Zentrale  
Teckstraße 23  
73061 Ebersbach  
fon 07163 930-0  
fax 07163 930-280  
cjd@cjd.de  
www.cjd.de

## **Präambel**

Das CJD (Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnütziger e. V.) ist eines der größten Bildungsunternehmen in Deutschland. Es bietet jährlich 155.000 jungen und erwachsenen Menschen Orientierung und Zukunftschancen. Sie werden von ca. 10.000 hauptamtlichen und vielen ehrenamtlichen Mitarbeitenden an über 150 Standorten gefördert, begleitet und ausgebildet. Das Thema Compliance ist für ein Unternehmen einer solchen Größe mit der Verantwortung für so viele Menschen wesentlich. Die Mitglieder des Vorstands müssen auch kraft ihres gesetzlichen und satzungsrechtlichen Auftrags einer angemessenen Aufsichtspflicht nachkommen.

Die ständig komplexer werdenden rechtlichen Vorgaben führen dazu, dass für Vorstände und Leitende Mitarbeitende von Unternehmen das Risiko einer zivil- und / oder strafrechtlichen Haftung für Rechtsverletzungen steigt und auch das CJD selbst durch Rechtsverletzungen in existenzbedrohende Situationen gebracht werden kann. Der vorliegende Leitfaden ist nicht Ausdruck von Misstrauen gegenüber den Mitarbeitenden im CJD, sondern soll die Mindestanforderungen an rechtmäßiges Verhalten als integralen Bestandteil des CJD für jedermann im CJD zugänglich festhalten. Einer der neun Grundsätze zum Thema Werte im CJD lautet: „Wir handeln redlich.“

### **Was ist Compliance**

Der Begriff Compliance bedeutet allgemein die Einhaltung von Verhaltensregeln, sei es aufgrund von Gesetzen, Verordnungen und sonstigen öffentlichen Rechtsquellen sei es aufgrund unternehmensinterner Anweisungen. Compliance dient insbesondere der Risikoversorgung und Gefahrenabwehr im Unternehmen. Kern einer Compliance-Struktur ist, die Begehung von Straftaten, insbesondere auch von Korruption, innerhalb eines Unternehmens zu verhindern.

### **Definition von Korruption**

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil (Definition nach Transparency International Deutschland e.V., <http://www.transparency.de/FAQ-haeufige-Fragen.1088.0.html> vom 10.05.2013). Ob Bestechung oder Bestechlichkeit, ob Käuflichkeit in der Politik oder der Versuch, durch Schmiergelder Vorteile zu erlangen, Korruption verursacht nicht nur materielle Schäden, sondern untergräbt auch das Fundament des CJD, die aus dem Neuen Testament abgeleitete christliche Wertebasis.

Zu beachten ist, dass Korruption auch dann gegeben ist, wenn der Vorteil einem Dritten, zum Beispiel einem Angehörigen oder Freund, zugutekommt oder kommen soll.

### **Voraussetzung**

Der Gesamtvorstand des CJD strebt hohe ethische Standards in seinem Geschäftsverkehr an und wird vor allem korruptes Verhalten seiner Mitarbeitenden und seiner Geschäftspartner nicht dulden. Für alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden gilt, dass jegliche Form von Korruption weder eingesetzt, noch toleriert werden darf.

Die nachfolgenden Vorgaben sorgen für eine entsprechende Transparenz in sensiblen Entscheidungsprozessen. Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des CJD müssen die einschlägigen Gesetze und Bestimmungen kennen und befolgen. Der Gesamtvorstand ist dafür verantwortlich, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sicherstellen, dass die Compliance-Grundsätze im CJD eingehalten werden. Zu diesem Zweck werden die in diesem Leitfaden enthaltenen Regeln allen Mitarbeitenden, hauptamtlich wie ehrenamtlich, bekannt gemacht.

## **I. Allgemeine Regeln**

### **1. Umgang mit Geschäftspartnern, Angehörigen und Behörden**

CJD Mitarbeitende behandeln Geschäftspartner, Angehörige der ihnen anvertrauten Personen und Behörden im Geschäftsverkehr auf der Basis des geltenden Rechts und der internen Richtlinien (siehe Managementhandbuch). Versuche von Geschäftspartnern, Angehörigen, Amtsträgern oder anderen Dritten, unsere Entscheidungen unlauter zu beeinflussen, werden nicht geduldet. Solche Versuche sind dem zuständigen Dienstvorgesetzten stets anzuzeigen. Mitarbeitende, die versuchen, Geschäftspartner, Angehörige, Amtsträger oder andere Dritte durch korruptes Verhalten zu beeinflussen oder sich in unlauterer Weise von Geschäftspartnern, Angehörigen, Amtsträgern oder anderen Dritten beeinflussen zu lassen, werden, ungeachtet möglicher strafrechtlicher Konsequenzen, disziplinarisch zur Verantwortung gezogen; auch sonstige arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Versetzung, Suspendierung, Kündigung) kommen in Betracht.

### **2. Umgang mit Geschenken und Spenden**

Die Annahme von Geschenken, Spenden oder Einladungen, die uns von Dritten angeboten werden, um einen unlauteren Vorteil zu erlangen oder unsere Entscheidungen zu beeinflussen, ist untersagt.

Im Falle des Zuwiderhandelns werden rechtliche Konsequenzen gezogen. Dies gilt unabhängig davon, ob das Vorgehen nach dem Strafgesetzbuch oder anderen Gesetzen strafbar ist bzw. wäre. Es sind Aufzeichnungen zu führen, die den Ablauf und Zweck aller Geschäftsvorgänge wahrheitsgetreu, sachlich und erschöpfend wiedergeben.

Überprüfungen finden in Form von Stichproben und/oder aufgrund entspre-

chender Hinweise durch das jeweils zuständige Vorstandsmitglied oder durch von ihm beauftragte Personen statt.

### 3. Bewirtungen, Veranstaltungen und sonstige Zuwendungen

3.1. Einladungen eines Außenstehenden zum Essen kommen nur in Betracht, wenn es sich um ein Arbeitsessen handelt. Von einem Arbeitsessen ist dann auszugehen, wenn entweder beim Essen selbst ganz überwiegend geschäftliche Angelegenheiten besprochen werden sollen oder wenn sich ein Geschäftstreffen über die übliche Essenszeit hinzieht und hierfür unterbrochen werden muss. Der Aufwand für Arbeitsessen muss aus Sicht des Gastgebers sowie des Gastes sozial angemessen sein. Die Angemessenheit orientiert sich an der Kontrollfrage: Würde ich diese Einladung aussprechen, wenn ich sie aus eigener Tasche zu bezahlen hätte? Würde ich sie annehmen, wenn ich davon auszugehen hätte, mein Gastgeber müsste sie aus eigener Tasche bezahlen?“. Stets unstatthaft sind das Aussprechen oder die Annahme von Bewirtungen mit Luxuscharakter.

Grundsätzlich ist besondere Zurückhaltung bei Einladungen zur Bewirtung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes (Beamten und Angestellte der Kommunen, Länder und des Bundes) wegen der auf solche Zuwendungen abzielenden Strafvorschriften des StGB geboten.

Allgemein sind alle vom CJD auszurichtenden Veranstaltungen im Blick auf den Teilnehmerkreis und dem Anlass angemessen zu gestalten.

Beschäftigte benötigen die schriftliche Zustimmung ihres Dienstvorgesetzten, wenn sie eine Einladung zu einer Veranstaltung eines Geschäftspartners annehmen wollen.

3.2 Die Annahme oder das Anbieten von Geschenken bedarf der Genehmigung durch den Dienstvorgesetzten.

Hiervon kann in folgenden Fällen abgesehen werden:

- bei geringwertigen Geschenken als Geste der Höflichkeit (z.B. Blumen)
- bei Geschenken im Wert von bis zu 30 Euro pro Jahr und Schenkenden
- An Weihnachten sind zusätzliche Geschenke bis zu einem Wert von 30,00 Euro genehmigungsfrei. Geldgeschenke, gleich welcher Höhe, dürfen nicht angenommen, angeboten oder genehmigt werden.

### 4. Interessenkollision und Nebentätigkeit

4.1 Das CJD tätigt seine Geschäfte mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln und erwartet das Gleiche von seinen Mitarbeitenden und seinen Geschäftspartnern. Für die Mitarbeitenden gelten die 9 Grundsätze des CJD, die diesem Leitfaden angehängt sind.

4.2 Die privaten Interessen der Mitarbeitenden und die wirtschaftlichen Interessen des CJD sind strikt voneinander zu trennen. Ein Interessenkonflikt ist anzunehmen, wenn Privatinteressen von Mitarbeitenden mit den Interessen des CJD kollidieren oder wenn auch nur ein solcher Anschein erweckt wird.

Das CJD unterhält keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen von Mitarbeitenden. Den Mitarbeitenden ist es untersagt, eine eigene unternehmerische Tätigkeit für das CJD anzubieten oder zu erbringen. Für die Einstellung und Beschäftigung von Familienangehörigen besteht ein gesondertes internes Regularium(siehe Managementhandbuch), auf das hiermit verwiesen wird.

4.3 Jede entgeltliche Nebentätigkeit ist dem jeweiligen Vorgesetzten rechtzeitig vor deren Ausübung schriftlich anzuzeigen und genehmigen zu lassen.

4.4 Bei der Vergabe von Aufträgen und bei Einkäufen ist Transparenz unerlässlich. Vorrangiges Ziel bei Einkäufen und Aufträgen sind Einsparungen für das CJD bei den Beschaffungskosten, sowie Standardisierung und Vereinheitlichung der Beschaffungsprozesse. An Vergabeverfahren dürfen solche Mitarbeitende nicht mitwirken, die bei einem Bieter oder Bewerber im Rahmen einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung oder als Organmitglied beschäftigt sind. Das gleiche gilt, wenn auf der Bieter-/Bewerberseite Angehörige von Mitarbeitenden tätig sind. Angehörige in diesem Sinne sind Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten und Lebenspartner, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

4.5 Es ist zu beachten, dass regelmäßig mehrere Angebote von Lieferanten und Anbietern eingeholt werden, und die Beschaffung transparent strukturiert und dokumentiert wird. Gezahlte Entgelte und Provisionen bzw. Rückerstattungen müssen angemessen und die Leistungen sowie die Vertragsbeziehungen hinreichend dokumentiert sein.

## II. Ablauf-Organisation

Die die allgemeine Organisation betreffenden Regelungen sind in der Satzung des CJD sowie in den Ordnungen im CJD enthalten; sie stehen im Managementhandbuch des CJD allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

### 1. Vier-Augen-Prinzip

Für die Geschäfte und Rechtshandlungen, die der laufende Betrieb der einzelnen CJD Einrichtungen gewöhnlich mit sich bringt, ist das sog. Vier-Augen-Prinzip einzuhalten. Das bedeutet, dass auf einem Vertrag mindestens zwei Personen unterzeichnen; oder zumindest ein zweiter Mitarbeiter, soweit die Unterzeichnung nicht oder nur mit erheblichem Aufwand möglich ist, in Kenntnis gesetzt ist und zustimmt. Vom Vier-Augen-Prinzip darf nur bei zwingenden Vorgaben durch Dritte (z.B. elektronischer Antrag auf Fördermittel mit nur einer Unterschrift in Form einer elektronischen Signatur) abgewichen werden. In diesen Fällen oder der Inkenntnissetzung ist das Vier-Augen-Prinzip im Innenverhältnis sicherzustellen und zu dokumentieren. Dabei ist darauf zu achten, dass Entscheidung, Ausführung und Überprüfung nicht in einer Person erfolgen.

### 2. Bau- und Liegenschaften

Bei Neubau- und Instandhaltungsvorhaben sowie bei der An- bzw. Vermietung und Verpachtung von Grundstücken oder Wohnungen sowie von anderen Gebäuden und Liegenschaften sind im Interesse der Einrichtung sowie des Gesamtwertes, zur Qualitätssicherung des Prozesses, der Liquidität und des Ergebnisses Strukturen vorzusehen, die den Geschäftsablauf in jeder Stufe und jederzeit nachvollziehbar machen. Voraussetzung für alle Investitionen und Instandhaltungen sind Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Weitere Einzelheiten sind im Managementhandbuch hinterlegt; auf diese wird hiermit verwiesen.

### 3. Spenden und Zuwendungen von Stiftungen

Zur korrekten Verwendung und Buchung von Spenden und Zuwendungen von Stiftungen wird auf die Regelungen im Managementhandbuch verwiesen.

### 4. Umgang mit Bargeld

Jede Einrichtung hat eine Hauptkasse zu führen. Es wird ein Mitarbeitender zum Kassensführer bestellt, welcher für die Kassenführung verantwortlich zeichnet; für Urlaub oder sonstige Abwesenheiten ist ein Vertreter zu benennen. Der Buchhalter darf nicht gleichzeitig Kassensführer sein. Zum Umgang mit den Bargeldkassen wird auf die CJD Richtlinien für die Kassenführung im Managementhandbuch verwiesen.

### 5. Besondere Vorkommnisse

Besondere Vorkommnisse, die geeignet sind, entweder den Ruf oder das Ansehen des CJD nachhaltig zu schädigen, die Gefahr erheblicher finanzieller oder rechtlicher Konsequenzen für das CJD beinhalten oder Auswirkungen für andere Einrichtungen haben könnten, sind unverzüglich und erschöpfend durch die Einrichtungsleitung dem Vorstand zu berichten. Der Bericht enthält die Namen aller Beteiligten, das Datum, den Ort, den genauen Sachverhalt sowie eine Darstellung der bisherigen Reaktionen von Seiten des CJD. Der Bericht geht neben dem Vereinsvorstand an die Rechtsabteilung, den zuständigen Regionalvorstand, die Gesamtleitung sowie den/die Pressesprecher/in/Pressestelle in der CJD Zentrale. Auf die weiteren Regularien im Managementhandbuch sowie auf die Verfahrensanleitung zum Umgang mit der Presse im Krisenfall wird verwiesen.

### 6. Verhalten bei Auftreten eines Korruptionsverdachts

6.1 Um eine erfolgreiche Korruptionsbekämpfung zu gewährleisten, wirken alle Stellen zusammen, denen Verhütung und Verfolgung korrupter Praktiken möglich ist. Bei konkretem Korruptionsverdacht ist der zuständige Dienstvorgesetzte unverzüglich zu unterrichten. Ist der Vorgesetzte betroffen, ist die nächst höhere Vorgesetztenebene zu unterrichten. Ist ein Mitglied des Gesamtvorstands betroffen, wendet man sich an den Präsidenten/die Präsidentin des CJD.

6.2 Mitarbeitende können Vorfälle, bei denen eine Rechtsverletzung, insbesondere auch korruptives Verhalten in Betracht kommt, ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen und Diskriminierung melden. Einem Mitarbeitenden, der Hinweise auf Regelverletzungen gibt, entsteht hieraus kein Nachteil. Auf Wunsch wird die Mitteilung vertraulich behandelt. Des Weiteren können Hinweise auch an den Ombudsmann des CJD gemeldet werden.

Der Gesamtvorstand stellt sicher, dass grundsätzlich allen entsprechenden Hinweisen nachgegangen wird. Er überprüft diese, meldet ggf. den Vorgang den Strafverfolgungsbehörden und zieht interne Konsequenzen.

Die zuständigen Vorgesetzten leiten in Korruptionsfällen umgehend die zur Vermeidung eines drohenden Schadens erforderlichen Maßnahmen ein. Eine verwaltungsgerechte Abwicklung sowie die rechtzeitige Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigungsleistungen wer-

den sichergestellt.

Ist ein Mitglied des Gesamtvorstandes betroffen, wendet man sich an den/die Präsidenten/die Präsidentin des CJD.

## 7. **Innenrevision**

Das CJD verfügt über eine Innenrevision, welche durch umfassende und systematische Prüfungen feststellt, ob die gesetzlichen und die internen Regelungen eingehalten werden und die Ordnungsmäßigkeit des Rechnungswesens gewährleistet ist. Neben den planmäßigen Prüfungen kann der Vorstand außerordentliche Revisionen anweisen und besondere Revisionschwerpunkte festlegen. Weitere Einzelheiten zur Innenrevision sind im Managementhandbuch und im Revisionshandbuch festgehalten; auf diese wird hiermit verwiesen.

## 8. **Datenschutz**

Das CJD unterliegt dem Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD). Für das CJD ist ein Betriebsbeauftragter für Datenschutz bestellt, der für die Belange des Datenschutzes des Gesamtwerkes verantwortlich ist. Grundsätze des kirchlichen Datenschutzrechtes sind:

- Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur auf grundgesetzlicher Erlaubnis oder aufgrund Einwilligung der jeweils betroffenen Person zulässig.
- Personenbezogene Daten werden ausschließlich zu dem Zweck genutzt, für den sie erhoben werden.
- Zu statistischen Zwecken dürfen personenbezogene Daten nur in anonymisierter Form genutzt werden.
- Personenbezogene Daten werden vor dem Zugriff Unbefugter sicher verwahrt und von hierzu besonders beauftragten Personal verwaltetet.
- Weitere Regelungen dazu sind im Managementhandbuch hinterlegt; auf diese wird hiermit verwiesen.

Für die Glaubwürdigkeit des pädagogischen und sozialen Handelns im CJD ist die Einhaltung dieses Leitfadens unerlässlich.

Der Compliance Leitfaden ist durch Setzung des Vorstandes am 02.09.2013 in Kraft getreten.

Die vorliegende aktualisierte Fassung wurde am 19.02.2019 beschlossen.

## **Was uns trägt**

Über diesen neun Leitsätzen steht die einfache Aussage, was uns trägt. Es trägt uns die Grunderfahrung der Wirklichkeit Gottes, die uns immer wieder zugewandt und in Liebe begegnet. In dieser Wirklichkeit werden unser Werte, für die wir stehen, zum Zeugnis des christlichen Glaubens.

### **1. Wir lieben Menschen**

Das ist der Ansatz unserer Arbeit. Ohne – zunächst einmal bedingungslose Zuwendung zum Menschen – könnten wir unsere pädagogische Arbeit zunächst einmal gar nicht beginnen. Es ist der Ansatz und die Voraussetzung unserer Arbeit. Wir lieben Menschen, weil wir das Beste und das Einmalige suchen. In jedem Menschen finden wir eine wunderbare Mischung aus Stärke und Begrenzung. Wir wollen Menschen in die Lage versetzen, starke Persönlichkeiten zu werden, damit sie in der Verantwortung für diese Welt ein wunderbarer Teil einer Komposition menschlicher Gemeinschaft werden können.

### **2. Wir suchen die Herausforderung.**

Dieser Grundsatz formuliert einen Anspruch! Das Leben besteht ständig aus neuen Herausforderungen. Die Arbeit mit jungen Menschen lebt vom lebenslangen Lernen um sich den Herausforderungen der Zeit stellen zu können. Sie lebt ebenso aus der Freude an Neuem und neuen Formen der Lebensgestaltung der jungen Menschen.

### **3. Wir handeln redlich!**

Wir wollen auf allen Gebieten ein fairer Partner sein! Im Rahmen der christlichen Vorgaben heißt es schlau und intelligent zu agieren. Dies gilt in allen unseren Handlungsfeldern im CJD: dem Wirtschaften; miteinander arbeiten; leiten und erziehen. Gerade junge Menschen brauchen glaubwürdige Vorbilder! In allen direkten oder indirekten Beziehungen wollen wir ihnen in unserer Arbeit als Mensch und in der Art unseres Handelns und Arbeitens als glaubhafte Vorbilder begegnen, d.h. wir gehen ehrlich miteinander um, hören aufeinander und suchen einen gemeinsamen Weg!

### **4. Wir sind nie verloren!**

Der einzige Satz, der eine negative Formulierung hat. Bezeichnend, weil das Leben in dieser Welt nie „in Linie“ geschieht gibt es Unterbrechungen und das Leben gestaltet sich als ambivalent. Es gibt nun mal nicht einzig und allein das Glück – sondern auch das Unglück in dieser Welt. Aber wir im CJD haben dafür einen Anker – nämlich Gott! Wir gehen mit Krisen in unterschiedlichster Art um. Wir können in der Not und in der Hoffnung anderen Menschen aufrichtig begegnen. Auch darin wollen wir Vorbild sein!

### **5. Wir sind gehalten und geben Halt!**

In Jesus Christus nimmt Gott uns an die Hand. Dies ist die Wahrheit aus der das CJD heraus arbeitet. Alle Kraft und Liebe sind ein Geschenk. Wir leben aus der Liebe Gottes, die in Jesus Christus sichtbar wurde. Daraus ergeben sich Werte und Normen, an denen wir festhalten und unsere Arbeit ausrichten. Der Wahrheit verpflichtet zu sein, kann auch zur sozialen Herausforderung werden. Wir werden uns ihr im Sinne der Anwaltschaft für junge Menschen stellen! Dieser Satz formuliert die Orientierung unserer Arbeit.

### **6. Wir beschenken uns gegenseitig!**

Wir sind bereit, miteinander Gemeinschaft zu leben. Dies beinhaltet die eigenen Stärken und die Stärken der anderen zu kennen und als gegenseitige Bereicherung zu verstehen und anzunehmen. Es ermöglicht uns einander dort zu ergänzen, wo wir an die Grenzen stoßen.

### **7. Wir fangen immer wieder neu an!**

Die letzte Konsequenz der Liebe wie sie uns in Jesus Christus gezeigt wurde, finden wir in der Vergebung. Oftmals haben wir Schwierigkeiten, weil Vergebung nach unserem juristischen Empfinden die reinste Ungerechtigkeit ist – aber sie ist im wahrsten Sinne des Wortes die Chance zum Leben. Aus dieser Realität – begründet am Beispiel Jesu – handeln wir. Aus der Vergebung Gottes leben wir! Daran erinnern wir uns im beruflichen Alltag und ermöglichen einander Vergebung erleben und gewähren zu können. Diese Vergebung ermöglicht uns immer wieder neue Anfänge zu setzen: Miteinander und mit den uns Anvertrauten!

### **8. Wir geben ein Zuhause!**

Wir wollen jungen Menschen einladen, begegnen und ihnen ein Ort bereiten, an dem sie zur Ruhe, zu sich selbst und einen Lebensweg finden können. Doch dieser Satz trifft auch wieder auf andere Handlungsfelder und Arbeiten zu. Wir alle sind froh und entdecken wie effektiv unsere Mitarbeitenden ihre Arbeit tun, wenn sie in der Art und Weise, wie wir die Einrichtungen leiten und führen sich beheimatet fühlen.

### **9. Wir vertrauen auf Gott!**

Wir können auf mehr als auf die eigene Kraft bauen! Wir wissen um Gottes Gegenwart und können uns darauf verlassen, dass Gott an uns und durch uns wirkt. Die Gegenwart schützt uns vor Entmutigung und Resignation.

© CJD 2007

